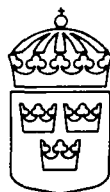


Regeringens proposition 1994/95:207



Ny föräldraledighetslag m.m.

Prop.
1994/95:207

Regeringen överlämnar denna proposition till riksdagen.

Stockholm den 23 mars 1995

Mona Sahlin

Leif Blomberg
(Arbetsmarknadsdepartementet)

Propositionens huvudsakliga innehåll

I propositionen läggs fram förslag till en ny föräldraledighetslag. Den innebär dels en språklig och lagteknisk bearbetning av den nuvarande föräldraledighetslagen, dels en anpassning till EG:s 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.

Reglerna om rätt till omplacering och ledighet i vissa fall för gravida kvinnor föreslås avse även kvinnor som nyligen fött barn eller som ammar och där kvinnans hälsa och säkerhet fordrar förändrade arbetsförhållanden.

I de fall där rätt till omplacering föreligger men där sådan inte är möjlig, skall arbetstagaren ha rätt till ledighet så länge det krävs för att skydda hennes hälsa och säkerhet.

Den ovillkorliga rätten till ledighet för kvinnliga arbetstagare i samband med graviditet och efter förlossning föreslås förlängd från nuvarande sex veckor före den beräknade tidpunkten för förlossningen och sex veckor efter förlossningen till sju veckor före den beräknade tidpunkten för förlossningen och sju veckor efter förlossningen.

Vidare föreslås att arbetstagaren skall samråda med arbetsgivaren om ledighetens förläggning och om andra frågor som berör ledigheten. Om det inte medför olägenhet för arbetstagaren skall denne lägga hel ledighet så att verksamheten hos arbetsgivaren kan fortgå utan påtaglig störning.

Dessutom föreslås vissa förändringar i semesterlagens regler om semesterlönegrundande frånvaro.

1	Förslag till riksdagsbeslut	4
2	Lagtext	5
2.1	Förslag till föräldraledighetslag	5
2.2	Förslag till lag om ändring i lagen (1994:2079) om ändring i semesterlagen (1977:480);	11
2.3	Förslag till lag om ändring i lagen (1994:2072) om ändring i lagen (1962:381) om allmän försäkring; . . .	13
2.4	Förslag till lag om ändring i lagen (1962:381) om allmän försäkring;	16
2.5	Förslag till lag om ändring i arbetsrättslig bered- skapslag (1987:1262);	18
3	Ärendet och dess beredning	20
4	En ny föräldraledighetslag	21
4.1	Behovet av en ny lag	21
4.2	Internationella åtaganden	21
4.2.1	Rådets direktiv 92/85/EEG om åtgärder för att förbättra säkerhet och hälsa på arbetsplat- sen för arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar	21
4.2.2	Den europeiska sociala stadgans innehåll	23
4.3	Barnledighet i samband med förlossning	23
4.4	Omplacering vid riskfyllda arbetsförhållanden	25
4.5	Tjänstledighet vid riskfyllda arbetsförhållanden	28
4.6	Ledighet för undersökningar under graviditeten	30
4.7	Anställningsskyddet för gravida arbetstagare m.fl.	31
4.8	Rätt till ekonomiskt bidrag under ledighet	32
4.9	Samråds- och anmälningsskyldighet m.m.	36
4.10	Talerätt	38
4.11	Avvikelser genom kollektivavtal	38
4.12	Kvalifikationstid	39
4.13	Skadestånd och preskription	39
5	Semesterlönegrundande frånvaro	40
5.1	90-dagarsregeln i 17 § andra stycket semesterlagen	40
5.2	Tvåårsregeln i 17 § andra stycket semesterlagen	41
6	Författningskommentar	42
6.1	Föräldraledighetslagen	42
6.2	Lagen (1994:2079) om ändring i semesterlagen (1977:480)	48
6.3	Övriga lagförslag	48

Bilaga 1	Förteckning över remissinstanser	49	Prop. 1994/95:207
Bilaga 2	Utredningen om ledighetslagstiftningens sammanfattning av betänkandet (SOU 1994:41) Ledighetslagstiftningen – en översyn i aktuella delar	50	
Bilaga 3	Betänkandets lagförslag i aktuella delar	52	
Bilaga 4	Lagrådsremissens lagförslag	65	
Bilaga 5	Lagrådets yttrande	79	
Bilaga 6	Rådets direktiv 92/85/EEG	80	
Bilaga 7	Artikel 8 i den europeiska sociala stadgan	88	
	Utdrag ur protokoll vid regeringssammanträde den 23 mars 1995	89	
	Rättsdatablad	90	

1 Förslag till riksdagsbeslut

Prop. 1994/95:207

Regeringen föreslår att riksdagen antar regeringens förslag till

1. föräldraledighetslag,
2. lag om ändring i lagen (1994:2079) om ändring i semesterlagen (1977:480),
3. lag om ändring i lagen (1994:2072) om ändring i lagen (1962:381) om allmän försäkring,
4. lag om ändring i lagen (1962:381) om allmän försäkring,
5. lag om ändring i arbetsrättslig beredskapslag (1987:1262).

2 Lagtext

Regeringen har följande förslag till lagtext.

2.1 Förslag till föräldraledighetslag

Härigenom föreskrivs följande¹.

Arbetsstagare som omfattas av lagen

1 § En arbetsstagare har som förälder rätt att vara ledig från sin anställning enligt denna lag.

Samma rätt har också en arbetsstagare som

1. utan att vara förälder är rättslig vårdnadshavare och har vård om ett barn,

2. har tagit emot ett barn för stadigvarande vård och fostran i sitt hem,

3. stadigvarande sammanbor med en förälder under förutsättning att arbetsstagaren är eller har varit gift med eller har eller har haft barn med denna förälder.

Överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetsstagare

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

Genom ett kollektivavtal som på arbetstagarsidan har slutits eller godkänts av en sådan central arbetstagarorganisation som avses i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet får det dock göras avvikelser från lagen i fråga om

- anmälan om ledighet (13 §),
- tiden för arbetsstagarens underrättelse om återgång till arbete (15 § andra stycket),
- den tid arbetsgivaren har rätt att skjuta upp arbetsstagarens återgång till arbete (15 § tredje stycket).

Genom ett kollektivavtal som kommit till på det sätt som anges i andra stycket får även bestämmas den närmare tillämpningen i fråga om

- ledighetens förläggning (11 och 12 §§),
- skyddet för anställningsförmånerna (17 §).

Arbetsgivare som är bundna av ett kollektivavtal enligt andra eller tredje stycket, får tillämpa avtalet även på arbetsstagare som inte tillhör den avtalsslutande arbetstagarorganisationen, om arbetsstagarna sysselsätts

¹ Jfr rådets direktiv 92/85/EEG av den 19 oktober 1992 om åtgärder för att förbättra säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för arbetsstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar (EGT nr L 348, 28.11.1992, s.1, Celex 392L0085).

Rätten till ledighet

Översikt över de olika formerna av föräldraledighet för arbetstagare

3 § Det finns följande fem former av föräldraledighet för vård av barn m.m.:

1. Hel ledighet för en kvinnlig arbetstagare i samband med hennes barns födelse och för amning (mammaledighet, 4 §).

2. Hel ledighet för en förälder tills barnet blivit 18 månader eller, under förutsättning att föräldern då har hel föräldrapenning, för tid där-
efter (hel ledighet med eller utan föräldrapenning, 5 §).

3. Ledighet för en förälder i form av förkortning av normal arbetstid med hälften eller en fjärdedel medan föräldern har halv respektive fjärdedels föräldrapenning (delledighet med föräldrapenning, 6 §).

4. Ledighet för en förälder i form av förkortning av normal arbetstid med en fjärdedel tills, i huvudfallet, barnet fyllt åtta år (delledighet utan föräldrapenning, 7 §).

5. Ledighet för en arbetstagers tillfälliga vård av barn (ledighet med tillfällig föräldrapenning m.m., 8 §).

För mammaledighet och ledighet med tillfällig föräldrapenning m.m. fordras inte att arbetstagaren skall ha varit anställd hos arbetsgivaren en viss tid (kvalifikationstid). För övriga former av föräldraledighet krävs kvalifikationstid enligt 9 §.

Särskilda bestämmelser om ledighet och omplacering för kvinnliga arbetstagare som väntar barn, nyligen fött barn eller som ammar finns i 18 – 21 §§.

Mammaledighet

4 § En kvinnlig arbetstagare har rätt till hel ledighet i samband med sitt barns födelse under en sammanhängande tid av minst sju veckor före den beräknade tidpunkten för förlossningen och sju veckor efter förlossningen. Hon har också rätt att vara ledig för att amma barnet.

Mammaledighet behöver inte vara förenad med att föräldrapenning betalas ut. Vid ledighet för att amma barnet gäller inte 10 – 15 §§.

Hel ledighet med eller utan föräldrapenning

5 § En förälder har rätt till hel ledighet för vård av barn till dess barnet är 18 månader oavsett om föräldern får föräldrapenning eller inte.

En förälder har därutöver rätt till hel ledighet medan föräldern får hel föräldrapenning enligt 4 kap. lagen (1962:381) om allmän försäkring.

För en arbetstagare som har adopterat ett barn eller tagit emot ett barn i avsikt att adoptera det skall tiden 18 månader i stället räknas från den tidpunkt då arbetstagaren fått barnet i sin vård. Är det fråga om adoption av arbetstagarens makes barn eller av eget barn, har arbetstagaren inte rätt till ledighet utöver vad som skulle ha gällt om adoptionen inte hade ägt rum. Rätten till ledighet för adoptivföräldrar upphör när barnet fyllt åtta år eller vid den senare tidpunkt då barnet har avslutat det första skolåret.

Kvalifikationstid i anställningen krävs enligt 9 §.

Delledighet med föräldrapenning

6 § Under den tid då en förälder får halv eller fjärdedels föräldrapenning enligt 4 kap. lagen (1962:381) om allmän försäkring har föräldern rätt till förkortning av normal arbetstid med hälften respektive en fjärdedel.

Kvalifikationstid i anställningen krävs enligt 9 §.

Delledighet utan föräldrapenning

7 § En förälder har rätt till förkortning av normal arbetstid med 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.

Kvalifikationstid i anställningen krävs enligt 9 §.

Ledighet med tillfällig föräldrapenning m.m.

8 § Under den tid då en arbetstagare får tillfällig föräldrapenning enligt 4 kap. 10, 10 a, 11 eller 11 a § lagen (1962:381) om allmän försäkring har arbetstagaren rätt till ledighet.

En förälder som behöver vårda sitt barn när den ordinarie vårdaren blivit sjuk eller smittad har rätt till ledighet även om föräldern inte har rätt till tillfällig föräldrapenning på grund av att barnet är yngre än 240 dagar.

Kvalifikationstid

9 § Som villkor för rätt till ledighet enligt 5 – 7 §§ gäller att arbetstagaren vid ledighetens början varit anställd hos arbetsgivaren antingen de senaste sex månaderna eller sammanlagt minst tolv månader de senaste två åren.

Vid beräkningen av anställningstid tillämpas 3 § första stycket lagen (1982:80) om anställningsskydd.

Antalet ledighetsperioder

10 § Ledigheten får delas upp på högst tre perioder för varje kalenderår. Om en ledighetsperiod löper över ett årsskifte, skall den anses höra till det kalenderår då ledigheten påbörjades.

Trots denna begränsning får en ledighet delas upp när det gäller antingen ledighet med tillfällig föräldrapenning m.m. enligt 8 § eller ledighet för föräldrautbildning m.m. enligt 4 kap. 4 § andra stycket lagen (1962:381) om allmän försäkring.

Hur ledigheten får tas ut vid hel ledighet

11 § Arbetstagaren får ta ut hel ledighet den eller de dagar som arbetstagaren begär.

Hur ledigheten får tas ut vid förkortad arbetstid

12 § Vid förkortning med hälften eller med en fjärdedel av normal arbetstid skall ledigheten spridas över arbetsveckans samtliga dagar, om inte särskilda skäl ger anledning till att den förläggs på annat sätt.

Anmälan och beslut om ledighet

13 § En arbetstagare som vill utnyttja sin rätt till ledighet enligt 4, 5, 6 eller 7 § skall anmäla detta till arbetsgivaren minst två månader före ledighetens början eller, om det inte kan ske, så snart som möjligt. I samband med sin anmälan skall arbetstagaren ange hur lång tid ledigheten är planerad att pågå.

En arbetstagare som vill utnyttja sin rätt till ledighet med tillfällig föräldrapenning enligt 8 § skall anmäla ledigheten till arbetsgivaren minst en vecka före ledighetens början. Om ledigheten beror på sjukdom eller smitta, gäller dock inte någon anmälningstid.

14 § Arbetstagaren skall samråda med arbetsgivaren om ledighetens förläggning och om andra frågor som rör ledigheten. Om det kan göras utan olägenhet för arbetstagaren, skall denne lägga ledighet som avses i 11 § så att verksamheten hos arbetsgivaren kan fortgå utan påtaglig störning.

Kan överenskommelse inte träffas om hur ledigheten skall tas ut vid förkortad arbetstid, bestämmer arbetsgivaren i fråga om ledighetens närmare förläggning och därmed sammanhängande frågor, om annat inte har avtalats. Arbetsgivaren får dock inte utan arbetstagarens samtycke dela upp ledigheten under arbetsdagen eller förlägga den till någon annan tid än arbetsdagens början eller slut.

Har beslut i en sådan fråga som avses i andra stycket träffats på annat sätt än genom överenskommelse med arbetstagaren, skall arbetsgivaren underrätta arbetstagaren och arbetstagarens lokala arbetstagarorganisation om beslutet. Detta skall om möjligt göras senast två veckor före ledighetens början.

Återgång i arbete

15 § En arbetstagare får avbryta sin påbörjade ledighet och återuppta sitt arbete i samma omfattning som före ledigheten.

Om arbetstagaren vill utnyttja sin rätt att återuppta sitt arbete, skall arbetstagaren snarast möjligt underrätta arbetsgivaren om detta.

I det fall ledigheten varit avsedd att pågå en månad eller mer, får arbetsgivaren skjuta på återgången högst en månad efter det att arbetsgivaren tagit emot underrättelsen.

Anställningsskydd

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

17 § En arbetstagare som begär eller tar i anspråk sin rätt till ledighet enligt denna lag är inte skyldig att bara 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.

Särskilda bestämmelser om arbetstagare som väntar barn, nyligen fött barn eller ammar

18 § En kvinnlig arbetstagare som väntar barn, nyligen fött barn eller ammar har rätt att bli omplacerad till ett annat arbete med bibehållna anställningsförmåner under förutsättning att hon har förbjudits att fortsätta sitt vanliga arbete enligt föreskrift som har meddelats med stöd av 4 kap. 6 § arbetsmiljölagen (1977:1160).

19 § En kvinnlig arbetstagare som väntar barn och som på grund av detta inte kan utföra fysiskt påfrestande arbetsuppgifter, har rätt att bli omplacerad till ett annat arbete med bibehållna anställningsförmåner.

Denna rätt till omplacering gäller dock endast från och med den sextionde dagen före den beräknade tidpunkten för förlossningen.

20 § Rätt till omplacering enligt 18 och 19 §§ gäller endast om det skäligen kan krävas att arbetsgivaren bereder kvinnan annat arbete i sin verksamhet.

Är omplacering inte möjlig, har kvinnan enligt vad som föreskrivs i 18 och 19 §§ rätt till ledighet så länge det krävs för att skydda hennes hälsa och säkerhet, dock utan bibehållna anställningsförmåner under den tid som ledigheten avser.

Om det uppkommer möjlighet till en omplacering som bedöms kunna avse minst en månad, skall arbetsgivaren erbjuda kvinnan arbetet.

21 § Den som vill utnyttja sin rätt till omplacering enligt 18 eller 19 § skall anmäla detta till arbetsgivaren. Beror omplaceringsbehovet på att kvinnan på grund av sitt havandeskap inte kan utföra fysiskt påfrestande arbetsuppgifter, skall anmälan göras minst en månad i förväg. I övriga fall skall anmälan göras så snart det kan ske. Sedan anmälan har gjorts skall arbetsgivaren snarast möjligt lämna besked om möjligheten till omplacering. Kan omplacering inte ske, skall arbetsgivaren fortlöpande pröva möjligheten till omplacering.

Skadestånd

22 § En arbetsgivare som bryter mot denna lag skall betala skadestånd för den förlust som uppkommer och för den kränkning som har inträffat.

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

Rättegång

23 § Mål om tillämpningen av denna lag 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.

Denna lag träder i kraft den 1 juli 1995, då lagen (1978:410) om rätt till ledighet för vård av barn, m.m. upphör att gälla.

Härigenom föreskrivs att 17 § semesterlagen (1977:480) i paragrafens lydelse enligt lagen (1994:2079) om ändring i nämnda lag skall ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

17 §¹

Frånvaro från arbetet är semesterlönegrundande, när fråga är om

1. ledighet på grund av sjukdom, i den mån frånvaron under intjänandeåret icke överstiger 180 dagar eller om frånvaron beror på arbetsskada,

2. ledighet enligt *lagen (1978:410) om rätt till ledighet för vård av barn, m.m.* dels under tid för vilken havandeskapspenning utges enligt 3 kap. 9 § lagen (1962:381) om allmän försäkring, dels under tid för vilken föräldrapenning utges i anledning av barns födelse eller adoption enligt 4 kap. 3 och 5 §§ samma lag, i den mån frånvaron för varje barn, eller vid flerbarnsbörd sammanlagt, *icke* överstiger 120 dagar eller för ensamstående förälder, 180 dagar, dels under tid för vilken tillfällig föräldrapenning utges enligt 4 kap. 10, 10 a, 11 och 11 a §§ samma lag,

2. ledighet enligt *föräldraledighetslagen (1995:000)* dels under tid för vilken havandeskapspenning utges enligt 3 kap. 9 § lagen (1962:381) om allmän försäkring, dels under tid för vilken föräldrapenning utges i anledning av barns födelse eller adoption enligt 4 kap. 3 och 5 §§ samma lag, i den mån frånvaron för varje barn, eller vid flerbarnsbörd sammanlagt, *inte* överstiger 120 dagar eller för ensamstående förälder, 180 dagar, dels under tid för vilken tillfällig föräldrapenning utges enligt 4 kap. 10, 10 a, 11 och 11 a §§ samma lag,

3. ledighet på grund av risk för överförande av smitta, om arbetstagaren är berättigad till ersättning enligt lagen (1989:225) om ersättning till smittbärare, i den mån frånvaron under intjänandeåret icke överstiger 180 dagar,

4. ledighet för utbildning, som ej enligt annan lag medför rätt till semesterlön, om arbetstagaren erhåller korttidsstudiestöd, vuxenstudiebidrag eller utbildningsarvode enligt studiestödslagen (1973:349) eller om utbildningen till väsentlig del avser fackliga eller med facklig verksamhet

¹ Senaste lydelse 1994:606

sammanhängande frågor, i den mån frånvaron under intjänandeåret icke överstiger 180 dagar, Prop. 1994/95:207

5. ledighet på grund av grundutbildning om högst 60 dagar eller repetitionsutbildning enligt lagen (1994:1809) om totalförsvarsplikt, om frånvaron under intjänandeåret inte överstiger 60 dagar,

6. ledighet enligt lagen (1986:163) om rätt till ledighet för svenskundervisning för invandrare, eller

7. ledighet enligt lagen (1988:1465) om ersättning och ledighet för närstående vård, i den mån frånvaron under intjänandeåret inte överstiger 45 dagar.

Vid tillämpning av första stycket 1 skall frånvaro under de första 90 dagarna av frånvaroperiod ej i något fall anses bero på arbets-skada. Har arbetstagare av anledning som anges i första stycket 1 varit oavbrutet frånvarande från arbetet under två hela intjänandeår, grundar därefter infallande dag av frånvaroperioden icke rätt till semesterlön.

Har arbetstagare av anledning som anges i första stycket 1 varit frånvarande från arbetet utan längre avbrott i frånvaron än fjorton dagar i en följd under två hela intjänandeår, grundar därefter infallande dag av frånvaroperioden inte rätt till semesterlön.

I frånvaroperiod som avses i första stycket inräknas även dagar under perioden då arbetstagaren icke skulle ha utfört arbete.

2.3 Förslag till lag om ändring i lagen (1994:2072) om ändring i lagen (1962:381) om allmän försäkring;

Härigenom föreskrivs att 3 kap. 5 § lagen (1962:381) om allmän försäkring¹ i paragrafens lydelse enligt lagen (1994:2072) om ändring i nämnda lag skall ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

3 kap.

5 §² Den allmänna försäkringskassan skall i samband med inskrivning av en försäkrad besluta om den försäkrades tillhörighet till sjukpenningförsäkringen. I fråga om en försäkrad som avses i 1 § första stycket skall kassan samtidigt fastställa den försäkrades sjukpenninggrundande inkomst. Sådan fastställelse skall också ske för försäkrad som avses i 1 § andra stycket så snart anmälan om hans inkomstförhållanden gjorts hos kassan. Av beslutet skall framgå i vad mån den sjukpenninggrundande inkomsten är att hänföra till anställning eller till annat förvärvsarbete. Sjukpenningförsäkringen skall omprövas

a) när kassan fått kännedom om att den försäkrades inkomstförhållanden eller andra omständigheter har undergått ändring av betydelse för rätten till sjukpenning eller för sjukpenningens storlek,

b) när förtidspension eller särskild efterlevandepension enligt denna lag beviljas den försäkrade eller redan utgående sådan pension ändras med hänsyn till ändring i den försäkrades arbetsförmåga eller, vid särskild efterlevandepension, förmåga eller möjlighet att bereda sig inkomst genom arbete,

c) när delpension enligt särskild lag beviljas den försäkrade eller redan utgående sådan pension ändras med hänsyn till ändring i den försäkrades arbets- eller inkomstförhållanden, samt

d) när tjänstepension beviljas den försäkrade.

Ändring som avses i första stycket a skall gälla från och med den dag då försäkringskassan fått kännedom om de ändrade omständigheterna. Om anmälan om ändrade omständigheter görs i anslutning till en period med sjukpenning eller annan ersättning som beräknas per dag och betalas ut av försäkringskassan, skall ändringen i stället gälla från och med första dagen med ersättningen. Ändring får dock inte gälla från och med en tidigare dag än den då de omständigheter som föranlett ändringen inträffade. Ändring skall i annat fall än som avses i första stycket a gälla från och med den dag då anledning till ändringen uppkommit.

¹ Lagen omtryckt 1982:120

² Senaste lydelse 1994:46

Under tid som anges under 1 – 6 får, om inte första stycket b, c eller d är tillämpligt, den fastställda sjukpenninggrundande inkomsten sänkas lägst till vad den skulle ha varit närmast dessförinnan om försäkringskassan då känt till samtliga förhållanden. Detta gäller tid då den försäkrade

1. bedriver studier, för vilka han uppbär studiehjälp, studiemedel eller särskilt vuxenstudiestöd enligt studiestödslagen (1973:349), studiestöd enligt lagen (1983:1030) om särskilt vuxenstudiestöd för arbetslösa eller bidrag enligt förordningen (1976:536) om utbildningsbidrag för doktorander,

2. genomgår kommunal vuxenutbildning (komvux), vuxenutbildning för psykiskt utvecklingsstörda (särvox) eller svenskundervisning för invandrare (sfi) och uppbär timsättning för studierna,

3. är inskriven vid arbetsmarknadsinstitut eller genomgår arbetsmarknadsutbildning som beslutats av en arbetsmarknadsmyndighet,

4. är gravid och avbryter eller inskränker sitt förvärvsarbete tidigast sex månader före barnets födelse eller den beräknade tidpunkten härför,

5. är helt eller delvis ledig från förvärvsarbete för vård av barn, om den försäkrade är förälder till barnet eller likställs med förälder enligt 1 § *lagen (1978:410) om rätt till ledighet för vård av barn, m.m.* och barnet inte har fyllt ett år. Motsvarande gäller vid adoption av barn som ej fyllt tio år eller vid mottagande av sådant barn i avsikt att adoptera det, om mindre än ett år har förflutit sedan den försäkrade fick barnet i sin vård.

5. är helt eller delvis ledig från förvärvsarbete för vård av barn, om den försäkrade är förälder till barnet eller likställs med förälder enligt 1 § *föräldraledighetslagen (1995:000)* och barnet inte har fyllt ett år. Motsvarande gäller vid adoption av barn som ej fyllt tio år eller vid mottagande av sådant barn i avsikt att adoptera det, om mindre än ett år har förflutit sedan den försäkrade fick barnet i sin vård.

6. fullgör tjänstgöring enligt lagen (1994:1809) om totalförsvarspikt.

För en försäkrad som avses i tredje stycket 1 eller 3 skall försäkringskassan, vid sjukdom under utbildningstiden, beräkna sjukpenningen på en sjukpenninggrundande inkomst som har fastställts på grundval av enbart den inkomst av eget arbete som den försäkrade kan antas få under denna tid. Om därvid den sjukpenninggrundande inkomsten helt eller delvis är att hänföra till anställning, skall årsarbetstiden beräknas på grundval av enbart det antal arbetstimmar som den försäkrade kan antas ha i ifrågavarande förvärvsarbete under utbildningstiden.

För en försäkrad som får sådan behandling eller rehabilitering som avses i 7 b § eller 22 kap. 7 § och som under denna tid får livränta enligt lagen (1976:380) om arbetsskadeförsäkring eller motsvarande ersättning enligt en annan författning skall försäkringskassan, vid sjukdom under den tid då livränta betalas ut, beräkna sjukpenningen på en sjukpenninggrundande inkomst som har fastställts på grundval av enbart

den inkomst av eget arbete som den försäkrade kan antas få under denna tid. Prop. 1994/95:207

För en försäkrad som avses i 10 c § första stycket 1 eller 2 skall dock under studieuppehåll mellan vår- och hösttermin, då den försäkrade inte uppbär studiesocial förmån som anges i tredje stycket 1, sjukpenningen beräknas på den sjukpenninggrundande inkomst som följer av första -- tredje styckena, om sjukpenningen blir högre än sjukpenning beräknad på den sjukpenninggrundande inkomsten enligt fjärde stycket.

Fjärde stycket tillämpas även för försäkrad som avses i tredje stycket 6 när den försäkrade genomgår grundutbildning som är längre än 60 dagar.

2.4 Förslag till lag om ändring i lagen (1962:381) om allmän försäkring;

Prop. 1994/95:207

Härigenom föreskrivs att 3 kap. 9 § lagen (1962:381) om allmän försäkring¹ skall ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

3 kap.

9 §²

En försäkrad kvinna har rätt till havandeskapspenning, om havandeskap har satt ned hennes förmåga att utföra uppgifterna i sitt förvärvsarbete med minst en fjärdedel och hon inte kan omplaceras till annat mindre ansträngande arbete enligt *bestämmelserna i 12 § lagen (1978:410) om rätt till ledighet för vård av barn, m. m.*

En försäkrad kvinna har rätt till havandeskapspenning, om havandeskap har satt ned hennes förmåga att utföra uppgifterna i sitt förvärvsarbete med minst en fjärdedel och hon inte kan omplaceras till annat mindre ansträngande arbete enligt *19 § föräldraledighetslagen (1995:000).*

En kvinna har även rätt till havandeskapspenning om hon inte får sysselsättas i sitt förvärvsarbete på grund av en föreskrift om förbud mot arbete under havandeskap, som har meddelats med stöd av 4 kap. 6 § arbetsmiljölagen (1977:1160), och hon inte kan omplaceras till annat arbete enligt *bestämmelserna i 12 § lagen om rätt till ledighet för vård av barn, m.m.*

En kvinna har även rätt till havandeskapspenning om hon inte får sysselsättas i sitt förvärvsarbete på grund av en föreskrift om förbud mot arbete under havandeskap, som har meddelats med stöd av 4 kap. 6 § arbetsmiljölagen (1977:1160), och hon inte kan omplaceras till annat arbete enligt *18 § föräldraledighetslagen.*

Havandeskapspenning utges i fall som avses i första stycket för varje dag som nedsättningen består, dock tidigast från och med den sextionde dagen före den beräknade tidpunkten för barnets födelse, och i fall som

¹ Lagen omtryckt 1982:120

² Senaste lydelse 1991:1040

avses i andra stycket för varje dag som förbudet gäller. Havandeskapspenning utges längst till och med den elfte dagen före den beräknade tidpunkten för barnets födelse.

Prop. 1994/95:207

Havandeskapspenning utges med belopp som motsvarar kvinnans sjukpenning enligt 4 §.

Denna lag träder i kraft den 1 juli 1995.

2.5 Förslag till lag om ändring i arbetsrättslig beredskapslag (1987:1262);

Härigenom föreskrivs att 5 § arbetsrättslig beredskapslag (1987:1262) och bilagan till lagen skall ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

5 §

Lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, lagen (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen, lagen (1982:80) om anställningskydd, semesterlagen (1977:480) och lagen (1978:410) om rätt till ledighet för vård av barn, m. m., tillämpas med de ändringar och tillägg som anges i en till denna lag fogad förteckning (bilaga).

Lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, lagen (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen, lagen (1982:80) om anställningskydd, semesterlagen (1977:480) och *föräldraledighetslagen* (1995:000), tillämpas med de ändringar och tillägg som anges i en till denna lag fogad förteckning (bilaga).

*Nuvarande lydelse**Föreslagen lydelse***5. Lagen (1978:410) om rätt till ledighet för vård av barn, m. m.**

I fråga om lagen (1978:410) om rätt till ledighet för vård av barn, m. m. skall 1 § ha följande lydelse.

5. Föräldraledighetslagen (1995:000)

I fråga om föräldraledighetslagen (1995:000) skall 1 § ha följande lydelse.

1 § Arbetstagare har som förälder rätt till ledighet från sin anställning enligt bestämmelserna i denna lag. Sådan rätt har även arbetstagare som

a. utan att vara förälder är rättslig vårdnadshavare och har vård om ett barn,

b. har tagit emot ett barn för stadigvarande vård och fostran i sitt hem,

c. stadigvarande sammanbor med förälder och som är eller har varit gift med eller har eller haft barn med föräldern.

Regeringen får genom föreskrifter inskränka rätten till ledighet enligt denna lag, om det krävs för att tillgodose totalförsvarets behov.

Denna lag träder i kraft den 1 juli 1995.

¹ Senaste lydelse 1994:1691

Genom beslut den 19 november 1992 bemyndigade regeringen chefen för Arbetsmarknadsdepartementet att tillkalla en särskild utredare med uppdrag att göra en översyn av ledighetslagstiftningen.

Med stöd av detta bemyndigande förordnade departementschefen justitiekanslern Johan Hirschfeldt att vara särskild utredare. Utredningen, som bedrevs under namnet "Utredningen om ledighetslagstiftningen", avlämnade i mars 1994 betänkandet Ledighetslagstiftningen – en översyn (SOU 1994:41).

I betänkandet lämnas förslag till dels en ny studieledighetslag, dels en ny föräldraledighetslag. Vidare föreslås vissa ändringar i 17 § semesterlagen (1977:480), lagen (1962:381) om allmän försäkring (AFL) och arbetsrättslig beredskapslag (1987:1262). Lagen (1979:1184) om rätt till ledighet för vissa föreningsuppdrag inom skolan, m.m. (SIA-ledighetslagen) föreslås avskaffad. Lagen (1986:163) om rätt till ledighet för svenskundervisning för invandrare (sfi-ledighetslagen) föreslås bli inarbetad i den nya studieledighetslagen.

Betänkandet har remissbehandlats. En förteckning över remissinstanserna finns i *bilaga 1*. Remissvaren finns tillgängliga i lagstiftningsärendet (dnr A94/581/RS).

Regeringen tar här upp frågorna om ny föräldraledighetslag och om vissa förändringar i 17 § semesterlagen samt följdändringar i AFL och arbetsrättslig beredskapslag.

Utredningens sammanfattning och iagförslag i relevanta delar finns i *bilagorna 2 och 3*.

Lagrådet

Regeringen beslutade den 2 mars 1995 att inhämta Lagrådets yttrande över de lagförslag som finns i *bilaga 4*.

Lagrådets yttrande finns i *bilaga 5*.

Lagrådet har haft synpunkter på utformningen av 2 och 14 §§ i förslaget till ny föräldraledighetslag. Regeringen har i propositionen följt Lagrådets förslag. Vissa redaktionella ändringar har gjorts. Dessutom har 19 § omarbetats i förhållande till förslaget i lagrådsremissen. Vi återkommer till Lagrådets synpunkter i författningskommentaren till 2 och 14 §§ förslaget till ny föräldraledighetslag.

4.1 Behovet av en ny lag

Regeringens förslag: En ny föräldraledighetslag läggs fram. Den innebär en lagteknisk och språklig bearbetning av den nuvarande föräldraledighetslagen. Förslaget innehåller inte några egentliga förändringar i sak annat än då så är motiverat för att genomföra 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 eller när det är motiverat av lagtekniska skäl.

Utredningens förslag: Överensstämmer i stort med regeringens förslag.

Remissinstanserna: Samtliga remissinstanser som har kommenterat behovet av en ny föräldraledighetslag har tillstyrkt eller inte haft någon erinran mot förslaget.

Skälen för regeringens förslag: Lagen (1978:410) om rätt till ledighet för vård av barn, m.m. (föräldraledighetslagen) trädde i kraft den 1 januari 1979. Den har under åren ändrats ett flertal gånger och framstår nu som – åtminstone i vissa delar – överblickbar och svårtillgänglig. Lagen berör många arbetstagare och det är viktigt att lagens utformning är sådan att den enskilde arbetstagaren lätt kan tillägna sig innehållet. Regeringen anser därför att det är angeläget att lagen nu moderniseras. Dessutom är det viktigt att anpassa reglerna till EG:s direktiv 92/85/EEG på området.

4.2 Internationella åtaganden

4.2.1 Rådets direktiv 92/85/EEG om åtgärder för att förbättra säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar

Direktivet har till syfte att få till stånd åtgärder som uppmuntrar till förbättringar inom området för säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller som ammar. Direktivet finns i *bilaga 6*.

Arbetsgivaren skall enligt direktivets artikel 4 göra en riskbedömning för berörda grupper och därefter vidta nödvändiga åtgärder. Arbetsgivaren skall därvid tillfälligt ändra arbetsförhållandena eller arbetstiderna för de berörda arbetstagarna. Om detta av tekniska eller andra objektiva skäl inte är möjligt eller av klart redovisade skäl inte rimligen kan begäras,

skall arbetsgivaren vidta åtgärder för att omplacera arbetstagaren till ett annat arbete. Om inte heller detta är möjligt skall arbetstagaren ha rätt till tjänstledighet så länge det erfordras för att skydda hennes hälsa och säkerhet.

Av direktivets artikel 8 följer att medlemsstaterna skall se till att gravida arbetstagare, arbetstagare som nyligen fött barn och arbetstagare som ammar (se artikel 2) har rätt till en sammanhängande barnledighet under minst 14 veckor under tiden före eller efter förlossningen enligt nationell lagstiftning eller praxis.

Enligt artikel 9 skall medlemsstaterna vidta nödvändiga åtgärder för att se till att gravida arbetstagare som avses i artikel 2 skall ha rätt till ledighet utan löneavdrag för undersökningar under graviditeten om sådana undersökningar måste ske på arbetstid.

Av artikel 10 framgår att medlemsstaterna skall se till att gravida kvinnor inte får sägas upp från början av graviditeten till slutet av barnledigheten utom i undantagsfall, som inte har med deras tillstånd att göra och som enligt nationell lagstiftning eller praxis utgör tillräcklig grund för uppsägning, samt i tillämpliga fall, medgivande föreligger från behörig myndighet. Om uppsägning ändå sker skall arbetsgivaren skriftligt ange skälen därför.

Rättigheterna i artiklarna 5, 6 och 7 rörande anställningskontraktet skall enligt artikel 11 tillförsäkras i nationell lagstiftning eller nationell praxis. Detta rör bestämmelser om åtgärder som arbetsgivaren skall vidta, t.ex. omplacering. Det gäller också arbetsmiljö och nattarbete. Även rätten till lön och/eller bidrag för arbetstagare enligt artikel 2 måste tillförsäkras i nationell lagstiftning eller nationell praxis.

I fall som nämns i artikel 8 – barnledighet – måste rättigheter som har att göra med anställningskontraktet för arbetstagare enligt artikel 2 tillförsäkras. Vidare måste rätt till bibehållen lön och/eller tillräckligt stort bidrag för arbetstagare enligt artikel 2 tillförsäkras. Bidraget skall anses tillräckligt stort om det garanterar en inkomst som är minst lika stor som den som arbetstagaren skulle få i fall hon avbröt sitt arbete av hälsoskäl, om inte någon annan form av övre gräns gäller enligt nationell lag. Medlemsstaterna får göra bidraget beroende av att arbetstagaren har kvalificerat sig för en sådan förmån enligt nationell lag. Sådana villkor får dock inte fordra att arbetstagaren har varit anställd under mer än tolv månader omedelbart före den beräknade tidpunkten för nedkomsten.

Medlemsstaterna skall utforma sin lagstiftning så att arbetstagare som anser att de inte har fått del av rättigheterna i direktivet kan föra talan i rättegång eller gentemot en myndighet.

Medlemsstaterna skall enligt artikel 14 se till att bestämmelser som erfordras för att uppfylla direktivet träder i kraft senast inom två år från det att direktivet antogs. Medlemsstaterna kan alternativt se till att arbetsmarknadens parter inför motsvarande regler i kollektivavtal. Medlemsstaterna skall dock alltid svara för att direktivet uppfylls.

Direktivet antogs av rådet den 19 oktober 1992.

4.2.2 Den europeiska sociala stadgans innehåll

Den europeiska sociala stadgan ingår i det system av rättsakter som Europarådet har antagit. Stadgan undertecknades år 1961 och Sverige ratificerade huvuddelen av stadgan året därpå.

Stadgan innehåller bl.a. regler om skydd för kvinnliga arbetstagare (artikel 8). Enligt artikel 8.1 föreligger en skyldighet att se till att kvinnliga arbetstagare kan få ledigt med ekonomisk kompensation sammanlagt tolv veckor i samband med barns födelse. Detta stadgande har tolkats så att sex veckors ledighet efter förlossningen skall vara obligatorisk.

Artikel 8.3 stadgar rätt till ledighet för amning. Denna artikel har tolkats så att ledigheten skall anses som arbetad tid och betalas som sådan.

Enligt artikel 8.2 skall staterna genomföra en ordning som innebär att en arbetsgivares uppsägning av en kvinnlig arbetstagare är olaglig om den företas under hennes frånvaro på grund av havandeskap eller barns-börd. Detsamma gäller om uppsägningen sker vid en sådan tidpunkt att anställningen upphör under frånvaron. Denna regel har Sverige emellertid inte ratificerat.

Artikel 8 i stadgan finns i *bilaga 7*.

4.3 Barnledighet i samband med förlossning

Regeringens förslag: Den ovillkorliga rätten för en kvinnlig arbetstagare till hel ledighet i samband med barns födelse under minst sex veckor före den beräknade tidpunkten för förlossningen och sex veckor efter förlossningen utökas till minst sju veckor före den beräknade tidpunkten för förlossningen respektive sju veckor efter förlossningen. Ledigheten skall inte vara obligatorisk för arbetstagaren.

Utredningens förslag: Överensstämmer med regeringens förslag.

Remissinstanserna: De remissinstanser som kommenterat förslagen i denna del, förutom *Juridiska fakultetsnämnden vid Uppsala universitet*, tillstyrker eller har ingen erinran mot att rätten till ledighet för kvinnlig arbetstagare i samband med förlossning utökas på angivet sätt. Fakultetsnämnden anser att ledighet vid förlossning bör vara obligatorisk. Det kan till och med enligt fakultetsnämnden ifrågasättas om inte ett straffansvar bör införas för den arbetsgivare som bryter mot regeln. *Riksförsäkringsverket (RFV)* anser att EG-direktivets krav på obligatorisk ledighet för kvinnliga arbetstagare två veckor före eller efter förlossningen är motiverat med hänsyn till kvinnans hälsa. RFV har dock inget att erinra mot utredningens ställningstaganden när det gäller den obligatoriska ledig-

heten. *Institutet för arbetslivsforskning* anser att rätten till föräldraledighet bör skrivas in i grundlagen.

Prop. 1994/95:207

Bakgrunden till regeringens förslag: EG-direktivet innehåller i denna del krav i två hänseenden. Medlemsstaterna skall se till att gravida arbetstagare, arbetstagare som nyligen fött barn och arbetstagare som ammar har rätt till sammanhängande barnledighet under minst 14 veckor under tiden före eller efter förlossningen enligt nationell lagstiftning eller praxis. Av den angivna ledigheten måste arbetstagaren ta ut minst två veckors obligatorisk ledighet under tiden före eller efter förlossningen i enlighet med nationell lagstiftning eller praxis.

Sociala stadgan innehåller krav på ledighet med ekonomisk kompensation sammanlagt tolv veckor i samband med barns födelse, varav sex veckors ledighet efter förlossningen skall vara obligatorisk.

Kvinnliga arbetstagare har enligt 4 § andra stycket första meningen lagen (1978:410) om rätt till ledighet för vård av barn, m.m. (föräldraledighetslagen) alltid rätt till hel ledighet i samband med barns födelse under minst sex veckor före den beräknade tidpunkten för förlossningen och sex veckor efter förlossningen. Enligt 4 § första stycket samma lag har arbetstagare rätt till hel ledighet under tid då arbetstagaren uppbär hel föräldrapenningförmån enligt 4 kap. lagen (1962:381) om allmän försäkring (AFL). För rätt till denna ledighet krävs dock att arbetstagaren vid ledighetens början varit anställd hos arbetsgivaren antingen de senaste sex månaderna eller sammanlagt minst tolv månader under de senaste två åren.

Skälen för regeringens förslag:

14 veckors ledighet i samband med förlossning

För att uttryckligen uppfylla direktivets krav på sammanhängande barnledighet under minst 14 veckor under tiden före den beräknade tidpunkten för förlossningen eller efter förlossningen måste lagstiftningsåtgärder vidtas.

För att uppfylla kravet på 14 veckors ledighet anser regeringen att det ligger närmast till hands att förlänga den enligt 4 § andra stycket första meningen föräldraledighetslagen stadgade rätten till ledighet till minst sju veckor före den beräknade tidpunkten för förlossningen och sju veckor efter förlossningen. Bestämmelsen återfinns i 4 § första stycket i förslaget till ny föräldraledighetslag.

Kraven på obligatorisk ledighet i samband med förlossning

Fråga är här efter om någon lagändring behövs för att tillgodose kraven på obligatorisk ledighet såväl enligt direktivet som enligt stadgan. Utredningen har under sitt arbete inte funnit något som tyder på att problem skulle föreligga för gravida arbetstagare eller arbetstagare som nyligen fött barn eller som ammar att få ledighet. Det har inte heller

tidigare i lagstiftningsarbetet framförts något allmänt krav på obligatorisk ledighet i samband med barns födelse. Föräldraledighetslagen tillerkänner arbetstagarna rätt till ledighet enligt där närmare angivna regler och det har inte framkommit något som tyder på att detta regelverk inte skulle fungera på avsett sätt.

Mot bakgrund härav framstår det för svenska förhållanden som främmande och omotiverat med en regel om obligatorisk ledighet.

I princip är alla kvinnliga arbetstagare som har fött barn lediga i anslutning till förlossningen. Andelen har uppskattats till 98 procent och övriga antas vara sjukskrivna. Kravet i direktivet gäller två veckors obligatorisk ledighet under tiden före eller efter förlossningen i enlighet med nationell lagstiftning eller praxis. Regeringen finner i likhet med utredningen att det finns en svensk praxis som innebär att kvinnliga arbetstagare som nyligen fött barn verkligen utnyttjar den rätt till ledighet som lagstiftningen tillerkänner dem. Den nuvarande – ovan redovisade – lagstiftningen om rätt till ifrågavarande ledighet föreslås överförd till den nya föräldraledighetslagen. Regeringen anser att svensk nationell lagstiftning i förening med praxis redan nu uppfyller EG-direktivets krav i denna del. Enligt regeringens mening finns det därför inte skäl att införa en regel om obligatorisk ledighet. Detsamma gäller motsvarande krav enligt den europeiska sociala stadgan.

Angående krav på ekonomisk kompensation, se avsnitt 4.8.

4.4 Omplacering vid riskfyllda arbetsförhållanden

Regeringens förslag: Bestämmelsen i nuvarande 12 § första stycket föräldraledighetslagen om omplacering av kvinnliga arbetstagare som förbjudits att fortsätta sitt vanliga arbete enligt föreskrift som meddelats med stöd av bestämmelserna i 4 kap. 6 § arbetsmiljölagen (1977:1160) (AML), utvidgas till att avse även arbetstagare som nyligen fött barn och arbetstagare som ammar.

Bestämmelsen i nuvarande 12 § andra stycket föräldraledighetslagen om omplacering för gravida arbetstagare som inte kan utföra fysiskt påfrestande arbetsuppgifter behålls oförändrad.

Om det uppkommer möjlighet till en omplacering, som bedöms kunna avse minst en månad skall arbetsgivaren erbjuda kvinnan arbetet.

Utredningens förslag: Överensstämmer i huvudsak med regeringens förslag.

Remissinstanserna: De flesta remissinstanser tillstyrker eller har inte någon erinran mot de föreslagna förändringarna. *Arbetsarkyddsstyrelsen* uppgav under remissbehandlingen att styrelsen planerar att parallellt utfärda föreskrifter som anpassar författningsregleringen av dessa frågor på

arbetsmiljöområdet till gällande EG-direktiv. Sådana föreskrifter föreligger numera. *Landsorganisationen i Sverige (LO)* anser att hänsynen till kvinnans hälsa även skall innefatta fostret. *Riksrevisionsverket (RRV)* anser att utredningens förslag i anslutning till avskaffandet av 60-dagarsregeln vid omplacering blir för svagt. RRV föreslår att man behåller en fast tidsgräns för omplaceringsskyldighet t.ex. senast 60 dagar före förlösningen.

Bakgrunden till regeringens förslag: Om en arbetsgivare vid sin riskbedömning enligt direktivets artikel 4 kommer fram till att det finns en risk för säkerhet och hälsa eller inverkan på graviditet eller amning för de som är gravida, de som nyligen fött barn eller de som ammar, skall arbetsgivaren enligt artikel 5 vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att denna risk undanröjs genom en tillfällig ändring av arbetsförhållandena eller arbetstiden för arbetstagaren ifråga. Om detta av vissa närmare angivna skäl inte är möjligt eller rimligen kan begäras, skall arbetsgivaren vidta åtgärder för att omplacera arbetstagaren till ett annat arbete.

Svensk lagstiftning innehåller redan nu vissa regler om omplacering för gravida arbetstagare.

Enligt 12 § första stycket nuvarande föräldraledighetslag gäller att om en kvinnlig arbetstagare inte får sysselsättas i sitt arbete på grund av en föreskrift om förbud mot arbete under havandeskap, som har meddelats med stöd av 4 kap. 6 § AML, har hon rätt att bli omplacerad till ett annat arbete med bibehållna anställningsförmåner. Sådana föreskrifter har tidigare funnits bl.a. beträffande dykeriarbete och blyarbete. Från och med den 1 januari 1995 gäller enligt Arbetarskyddsstyrelsens föreskrifter om gravida och ammande arbetstagare, vilka genomför EG-direktivet inom arbetsmiljölagens ram, ett mer generellt förbud för berörda arbetstagare att sysselsättas i arbete som medför risk för skadlig inverkan (AFS 1994:32).

Av 12 § andra stycket föräldraledighetslagen följer att en kvinnlig arbetstagare, som på grund av havandeskap inte kan utföra fysiskt påfrestande arbetsuppgifter, har rätt att bli omplacerad till ett mindre ansträngande arbete med bibehållna anställningsförmåner. Detta gäller dock endast från och med den sextionde dagen före den beräknade tidpunkten för barnets födelse.

Rätt till omplacering enligt 12 § föreligger dock endast om det skäli- gen kan krävas av arbetsgivaren att denne bereder arbetstagaren annat arbete hos sig (12 § tredje stycket).

Skälen för regeringens förslag: Bestämmelserna i 12 § nuvarande föräldraledighetslag täcker inte helt de krav som uppställs i direktivet. Lagändringar krävs därför.

Till uppfyllande av direktivets krav i dessa delar föreslås att bestämmelsen om omplacering av arbetstagare, som förbjudits fortsätta sitt arbete enligt föreskrift som meddelats med stöd av AML, utvidgas till

att avse även grupperna arbetstagare som ammar och som nyligen fött barn.

Utredningen föreslog att det, förutom vid de s.k. förbudsfallen, skulle införas en rätt till omplacering för sådana gravida, nyförlösta och ammande kvinnor, som har arbetsuppgifter som är riskfyllda för deras hälsa och säkerhet. Bestämmelsen föreslogs införd i samma paragraf som regeln om omplaceringsrätt vid fysiskt påfrestande arbetsuppgifter. Som en följd härav och för att uppfylla EG-direktivets krav föreslog utredningen att tidsgränsen för omplacering om 60 dagar före beräknad förlossning skulle avskaffas. Utredningen föreslog vidare att rätt till omplacering för gravida och ammande kvinnor som har fysiskt påfrestande eller andra för hälsan och säkerheten riskfyllda arbetsuppgifter skulle föreligga så länge det är nödvändigt för att skydda kvinnans hälsa och säkerhet under havandeskapet och under amningen. För gruppen nyligen förlösta föreslogs en gräns för rätt till omplacering om tre månader efter förlossningen.

Arbetsarkyddsstyrelsen har härefter, för att uppfylla EG-direktivets krav, meddelat ett mer generellt förbud än tidigare för berörda arbetstagare att sysselsättas i riskfyllda arbeten. Regeringen anser därför att utredningens förslag om rätt till omplacering vid för hälsan och säkerheten riskfyllda arbetsuppgifter inte längre är nödvändigt. Den nuvarande regeln om rätt till omplacering vid fysiskt påfrestande arbetsuppgifter bör dock föras över till den nya lagen. Det innebär att 60-dagarsbegränsningen vid omplacering vid fysiskt påfrestande arbetsuppgifter behålls. Någon uttrycklig regel om rätt till omplacering så länge det är nödvändigt för att skydda kvinnans hälsa och säkerhet under havandeskap och amning är inte heller längre nödvändig. Sådan rätt föreligger enligt förslaget 18 § så länge Arbetsarkyddsstyrelsens förbud gäller. Som nyss nämnts har Arbetsarkyddsstyrelsens föreskrifter i denna del anpassats till EG-direktivet.

EG-direktivet förutsätter att det kan förekomma situationer där omplacering inte kan ske, och stadgar för dessa fall i stället rätt för arbetstagaren till tjänstledighet. Mot bakgrund härav bör den nuvarande bestämmelsen om att rätt till omplacering endast föreligger om det skäligen kan krävas av arbetsgivaren att denne bereder arbetstagaren annat arbete hos sig (12 § tredje stycket nuvarande lag), kunna behållas.

Den nuvarande föräldaledighetslagen innehåller en bestämmelse att i de fall som avses i 12 § första stycket (där arbetstagaren förbjudits att fortsätta sitt arbete) arbetsgivaren fortlöpande skall pröva möjligheten till omplacering. Om det därvid uppkommer möjlighet till en omplacering som bedöms kunna avse minst en månad, skall arbetsgivaren erbjuda kvinnan arbetet. En motsvarande regel bör införas i den nya föräldaledighetslagen. Tillämpningsområdet föreslås alltså utvidgat till att avse även omplaceringsfall med anledning av fysiskt påfrestande arbetsuppgifter.

LO har framfört den synpunkten att hänsynen till kvinnans hälsa och säkerhet även bör innefatta hänsyn till fostret. EG-direktivet bör emell-

lertid tolkas så att den gravida kvinnan och fostret skall ses som en enhet ur risksynpunkt. Det bör vidare vara möjligt att med stöd av 4 kap. 6 § AML utfärda föreskrifter till skydd för arbetstagare som är gravida, där föreskrifterna även tar hänsyn till riskerna för fostret (se uttalanden i prop. 1993/94:186 s. 62 f.). Sådana föreskrifter har utfärdats i Arbets-skyddsstyrelsens kungörelse med föreskrifter om gravida och ammande arbetstagare (AFS 1994:32) om biologiska ämnen (AFS 1992:8), om dykeriarbete (AFS 1993:57), om bly (AFS 1992:17) och om bergarbete (AFS 1986:17).

4.5 Tjänstledighet vid riskfyllda arbetsförhållanden

Regeringens förslag: En kvinnlig arbetstagare som väntar barn, nyligen fött barn eller som ammar och som har rätt att omplaceras men där omplacering inte är möjlig, skall ha rätt till ledighet så länge det krävs för att skydda hennes hälsa och säkerhet. Hon skall dock inte ha rätt till bibehållna anställningsförmåner under den tid som ledigheten avser.

Utredningens förslag: Överensstämmer i huvudsak med regeringens förslag.

Remissinstanserna: Samtliga remissinstanser som kommenterat förslaget i denna del tillstyrker eller lämnar detta utan erinran. *LO* anser dock, liksom vid omplacering, att hänsynen till kvinnans hälsa även skall innefatta fostrets.

Skälen för regeringens förslag: För de fall omplacering av tekniska eller andra objektiva skäl inte är möjlig eller om omplacering av klart redovisade skäl inte rimligen kan krävas skall arbetstagaren enligt artikel 5 i direktivet ha rätt till tjänstledighet så länge det erfordras för att skydda hennes hälsa och säkerhet.

Tjänstledighet för gravida

Av 4 § andra stycket nuvarande föräldraledighetslag följer att kvinnliga arbetstagare har rätt till hel ledighet i samband med barns födelse under minst sex veckor före den beräknade tidpunkten för förlossningen och sex veckor efter förlossningen. Av avsnittet 4.3 framgår att regeringen föreslår att denna ledighet skall utökas till minst sju veckor före den beräknade tidpunkten för förlossningen respektive sju veckor efter förlossningen.

Även med den föreslagna förlängningen av ledighet i samband med förlossning fordrar direktivet att arbetstagaren, om hon inte kan beredas

omplacering, skall ha rätt till tjänstledighet så länge det erfordras för att skydda hennes hälsa och säkerhet.

Regeringen föreslår därför en lagändring av innebörd att, i de fall där omplacering inte är möjlig, rätt till tjänstledighet skall föreligga så länge det erfordras för att skydda arbetstagarens hälsa och säkerhet. I förslaget anges uttryckligen att ledigheten inte skall vara förenad med anställningsförmåner. För den som har rätt till ledighet på grund av att hon har fysiskt påfrestande arbetsuppgifter gäller den i 19 § angivna 60-dagarsbegränsningen. Angående direktivets krav på rätt till tryggnads ekonomiska förhållanden se avsnitt 4.8.

LO har på samma sätt som i frågan om rätt till omplacering vid riskfyllda arbetsförhållanden framfört krav på rättigheter till förmån för fostret. Regeringen hänvisar i denna del till sitt uttalande i avsnitt 4.4.

Tjänstledighet för den som nyligen fött barn

Enligt 3 § nuvarande föräldraledighetslag har arbetstagare rätt till ledighet för vård av barn dels i form av hel ledighet, dels i form av förkortning av arbetstiden till tre fjärdedelar av normal arbetstid. Rätten till hel ledighet gäller under tre år från barnets födelse. Riksdagen har beslutat att rätten till hel ledighet skall vara ett och ett halvt år från och med den 1 juli 1995 (SFS 1994:1989). Arbetstagaren har vidare enligt 4 § nuvarande föräldraledighetslag rätt till hel ledighet under tid då arbetstagaren uppbär hel föräldrapenningförmån enligt 4 kap. AFL och förkortning av arbetstiden enligt vissa närmare angivna regler.

Som villkor för rätt till ledigheten gäller dock enligt 5 § att arbetstagaren vid ledighetens början varit anställd hos arbetstagaren antingen de senaste sex månaderna eller sammanlagt minst tolv månader under de senaste två åren. Dessa regler föreslås överförda till den nya föräldraledighetslagen.

Därtill har en kvinnlig arbetstagare enligt 4 § andra stycket rätt till sex veckors ledighet efter förlossningen. Av avsnitt 4.3 framgår att regeringen föreslår att längden på denna form av ledighet utökas till minst sju veckor före den beräknade förlossningen respektive sju veckor efter förlossningen.

På samma sätt som för arbetstagare som väntar barn och där omplacering inte är möjlig föreslås vidare till uppfyllande av direktivets krav i denna del rätt till ledighet så länge det krävs för att skydda arbetstagarens hälsa och säkerhet. Ledigheten skall enligt förslaget inte vara förenad med anställningsförmåner. Enligt regeringens uppfattning tillgodoser svensk lagstiftning genom nu redovisade regler direktivets krav på rätt till ledighet för arbetstagare som nyligen fött barn. Angående krav på rätt till ekonomisk kompensation, se avsnitt 4.8.

Även den europeiska sociala stadgan innehåller krav på rätt till ledighet för amning (artikel 8.3).

Av 4 § andra stycket andra och tredje meningarna i den nu gällande föräldraledighetslagen framgår att en kvinnlig arbetstagare har rätt att vara ledig för att amma barnet. För denna typ av ledighet gäller inte något kvalifikationskrav. Regler av samma innebörd föreslås införda i den nya föräldraledighetslagen.

På samma sätt som för arbetstagare som väntar barn eller nyligen har fött barn och där omplacering inte är möjlig föreslås till uppfyllande av direktivets krav i denna del vidare rätt till ledighet så länge det krävs för att skydda arbetstagarens hälsa och säkerhet. Ledigheten skall enligt förslaget inte vara förenad med anställningsförmåner. Angående krav på rätt till ekonomisk kompensation, se avsnitt 4.8.

Regeringen anser att såväl EG-direktivets som sociala stadgans krav i dessa delar uppfylls genom nyss redovisade regler.

4.6 Ledighet för undersökningar under graviditeten

Regeringens bedömning: De skyldigheter som åläggs genom EG-direktivet och som avser rätten till ledighet för undersökningar under graviditeten bör inte föranleda några ändringar i förhållande till vad som gäller enligt den nuvarande lagstiftningen.

Utredningens bedömning: Överensstämmer med regeringens bedömning.

Remissinstanserna: Samtliga remissinstanser utom LO lämnar bedömningen utan erinran eller utan närmare kommentarer. LO anser inte att direktivets krav är uppfyllt genom nu gällande avtal på arbetsmarknaden. LO ser inte heller något särskilt värde i att frågan regleras genom avtal.

Skälen för regeringens bedömning: EG-direktivets artikel 9 ställer krav på nationell lagstiftning eller praxis att garantera gravida arbetstagare rätt till ledighet för att genomgå mödravårdsundersökningar, om dessa undersökningar måste ske på arbetstid.

Ett krav på rätt till lön behandlas i avsnitt 4.8.

Svensk lagstiftning innehåller inte någon uttrycklig regel om rätt till sådan ledighet. Inom det statliga området gäller enligt avtal att en arbetstagare har rätt till s.k. tjänstebefrielse om det behövs för besök för kontroll eller undersökning på en mödravårdscentral.

Utredningen har inte vid sina kontakter med organisationer på arbetsmarknaden mottagit några krav i detta hänseende. Utredningen har där-

vid uttalat att denna typ av ledighet enligt svensk arbetsrättslig tradition typiskt sett torde vara en fråga som löses avtalsvägen.

LO anser inte att direktivets krav är uppfyllt genom avtal på arbetsmarknaden eller att det skulle ligga något särskilt värde i att så sker.

Regeringen har i direktiven till en kommission om den svenska arbetsrätten (dir. 1995:30) framhållit att kommissionen skall försöka finna former som medför att arbetsmarknadens parter själva i så stor utsträckning som möjligt genom kollektivavtal kan utforma de arbetsrättsliga reglerna så att de fungerar väl i praktiken och blir så enkla och effektiva som möjligt. Det är således regeringens uppfattning att parterna så långt möjligt själva skall lösa denna typ av frågor avtalsvägen.

4.7 Anställningsskyddet för gravida arbetstagare m.fl.

Regeringens bedömning: De skyldigheter som åläggs genom EG-direktivet och som avser anställningsskyddet bör inte föranleda några ändringar i förhållande till vad som gäller enligt den nuvarande lagstiftningen.

Utredningens bedömning: Överensstämmer med regeringens bedömning.

Remissinstanserna: *Landstingsförbundet* har framfört att det bör vara möjligt att, om särskilda skäl föreligger, omplacera arbetstagaren till annan anställning inom ramen för arbetstagarens yrkeskvalifikationer. Ingen av de övriga remissinstanserna har haft någon särskild synpunkt rörande reglerna om anställningsskydd.

Skälen för regeringens bedömning: Av artikel 10 i direktivet framgår att medlemsstaterna skall se till att arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller som ammar inte får sägas upp under perioden från början av graviditeten till slutet av barnledigheten. Detta gäller dock inte de fall som inte har med arbetstagarens tillstånd att göra och som enligt nationell lagstiftning eller praxis utgör tillräcklig grund för uppsägning, samt i tillämpliga fall, medgivande föreligger från behörig myndighet. Om uppsägning ändå sker skall arbetsgivaren lämna en uttömmande skriftlig motivering till detta. Medlemsstaterna skall vidare vidta nödvändiga åtgärder för att skydda arbetstagare från följderna av sådana olagliga uppsägningar.

Genom reglerna om anställningsskydd i 10 och 11 §§ nuvarande föräldraledighetslag är uppsägning eller avskedande enbart av det skälet att någon begär eller tar i anspråk sin rätt till ledighet enligt föräldraledighetslagen förbjuden. Om det ändå sker skall uppsägningen eller avskedandet ogiltigförklaras, om arbetstagaren begär det. En arbetstagare är vidare inte skyldig att enbart av nyss nämnda skäl vidkännas minskning av anställningsförmånerna eller försämring av arbetsförhållanden i annan

mån än vad som följer av uppehållet i arbetet. Arbetstagaren är inte heller skyldig att av ovannämnda skäl tåla annan omplacering än sådan som kan ske inom ramen för anställningsavtalet och som är en nödvändig följd av ledigheten.

Direktivets krav tillgodoses genom ovan angivna regler, som föreslås överförda till den nya föräldraledighetslagen. Därtill kommer att en uppsägning även i annat fall – för de arbetstagare som omfattas av lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS) – alltid måste vara sakligt grundad enligt den lagen.

Regeringen finner inte att det finns skäl att införa en utökad rätt för arbetstagaren att omplacera arbetstagaren som Landstingsförbundet har föreslagit.

4.8 Rätt till ekonomiskt bidrag under ledighet

Regeringens bedömning: De skyldigheter som åläggs genom EG-direktivet och sociala stadgan och som avser rätten till ekonomiskt bidrag under ledigheten bör inte föranleda några ändringar i förhållande till vad som gäller enligt den nuvarande lagstiftningen. Frågorna kan dock behöva beredas vidare.

Utredningens bedömning: Utredningen anser att svensk lagstiftning och praxis uppfyller de krav EG-direktivet ställer upp i fråga om bidrag.

Remissinstanserna: De flesta remissinstanserna kommenterar inte frågan. *Sveriges Akademikers Centralorganisation (SACO)* är dock tveksam till om direktivets krav på rättighet för gravida arbetstagare att ha tryggade ekonomiska förhållanden är uppfyllt i det fall omplacering inte är möjlig utan tjänstledighet är påkallad. SACO påpekar att arbetstagaren då är hänvisad till reglerna om havandeskapspenning om tidpunkten för att kunna ta ut föräldrapenning ännu inte är nådd. SACO anser att AFL behöver ändras så att havandeskapspenning dels skall kunna tas ut tidigare under graviditeten, dels att rätten till penningen vidgas till situationer då arbetstagaren inte kan utföra fysiskt påfrestande eller andra för hennes hälsa och säkerhet riskfyllda arbetsuppgifter i de fall då omplacering inte är möjlig.

Även *RFV* anser att en översyn av reglerna för föräldraledighet inte kan inskränkas till ledighetslagen. *RFV* menar att en översyn av gällande bestämmelser om havandeskapspenning och föräldraförsäkringsförmåner bör göras för att se om svensk lagstiftning uppfyller direktivets krav i denna del.

Bakgrunden till regeringens bedömning: I de fall som avses i direktivets artiklar 5, 6 och 7 skall de rättigheter som följer av anställningsavtalet, även i fråga om bibehållen lön eller rätt till skälig ersättning, säkerställas i nationell lagstiftning eller praxis för arbetstagare som är

gravida, nyligen fött barn eller som ammar (artikel 11). Vidare krävs att en arbetstagare som är berättigad till barnledighet enligt artikel 8 (14 veckor i samband med förlossning) skall ha rätt till bibehållen lön eller rätt till skälig ersättning.

Ersättningen vid barnledighet enligt artikel 8 skall anses skälig om den garanterar minst samma inkomst som arbetstagaren i fråga skulle ha uppburit vid arbetsuppehåll av hälsoskäl, med förbehåll för eventuell tak för ersättningen som fastställts i nationell lagstiftning.

Medlemsstaterna får göra bidraget beroende av att arbetstagaren har kvalificerat sig för en sådan förmån enligt nationell lag. Sådana villkor får dock inte fördra att arbetstagaren har varit anställd under mer än tolv månader omedelbart före den beräknade tidpunkten för förlossningen.

Av artikel 9 i direktivet framgår att gravida arbetstagare skall ha rätt till ledighet utan förlust av lön för att genomgå mödravårdsundersökningar, om dessa undersökningar måste ske på arbetstid.

Enligt artikel 8.1 i den europeiska sociala stadgan föreligger en skyldighet att se till att kvinnliga arbetstagare kan få ledigt med ekonomisk kompensation sammanlagt tolv veckor i samband med barns födelse. Stadgans artikel 8.3 innehåller krav på rätt till ledighet för amning. Denna artikel har tolkats så att ledigheten skall anses som arbetad tid och betalas som sådan.

Föräldraförsäkring och havandeskapspenning

Av 4 kap. AFL framgår att en försäkrad förälder som är inskriven hos allmän försäkringskassa har rätt till föräldrapenning och tillfällig föräldrapenning (föräldrapenningförmåner). Försäkrad enligt AFL är dels svenska medborgare, dels personer som utan att vara svenska medborgare är bosatta i Sverige. En försäkrad som är bosatt i Sverige skall fr.o.m. 16 års ålder vara inskriven i svensk försäkringskassa. Som villkor för rätt till föräldrapenning gäller att föräldern har varit inskriven hos allmän försäkringskassa under minst 180 dagar i följd närmast före den dag för vilken föräldrapenningen skall utbetalas. Rätten till havandeskapspenning regleras i 3 kap. 9 § samma lag.

Föräldrapenning i samband med ett barns födelse eller adoptivbarns ankomst utbetalas sedan den 1 januari 1995 under 450 dagar. För 300 av ersättningsdagarna betalas föräldrapenning med belopp motsvarande 80 procent av den sjukpenninggrundande inkomsten, dock lägst 60 kronor per dag, det s.k. garantibeloppet, och för 60 dagar utges föräldrapenning med 90 procent. Under resterande 90 dagar utges garantibeloppet. Föräldrapenning, som utges till den av föräldrarna som huvudsakligen vårdar barnet, får tas ut längst till dess barnet fyllt åtta år eller har avslutat det första skolåret.

Den blivande modern har rätt till föräldrapenning tidigast från och med den sextionde dagen före den beräknade tidpunkten för barnets födelse. En kvinnlig arbetstagare har alltid rätt till föräldrapenning till

och med den tjugonionde dagen efter förlossningsdagen, även om hon inte har barnet i sin vård.

En blivande moder har rätt till havandeskapspenning om havandeskapet har satt ned hennes förmåga att utföra uppgifterna i sitt förvärvsarbete med minst en fjärdedel och hon inte kan omplaceras till annat mindre ansträngande arbete enligt bestämmelserna i 12 § nuvarande föräldraledighetslag. Hon har vidare rätt till havandeskapspenning om hon inte får sysselsättas i sitt förvärvsarbete på grund av en arbetsmiljöföreskrift som meddelats med stöd av 4 kap. 6 § AML och hon inte kan omplaceras till annat arbete enligt bestämmelserna i 12 § nuvarande föräldraledighetslag.

Havandeskapspenning utges – förutom för de fall där arbetstagaren förbjudits fortsätta sitt arbete enligt föreskrift som meddelats med stöd av 4 kap. 6 § AML – tidigast fr.o.m. den sextionde dagen före tidpunkten för den beräknade förlossningen och längst t.o.m. den elfte dagen före denna tidpunkt, dvs. under högst 50 dagar. Havandeskapspenning utges för de första tre dagarna med 65 procent av den sjukpenninggrundande inkomsten och därefter med 80 procent. Har kvinnan förbjudits fortsätta sitt arbete därför att arbetsmiljön kan medföra vissa risker utges ersättning redan fr.o.m. dagen för avstängningen.

Sjukpenning

Enligt gällande sjukpenningregler är den första dagen i en sjukperiod karensdag och kompensationsgraden för de därpå följande två dagarna 65 procent av den sjukpenninggrundande inkomsten i varje period och 80 procent för tid därefter t.o.m. den 365:e dagen. När en sjukperiod har pågått i 365 dagar skall sjukpenning för tiden därefter betalas med 70 procent av den sjukpenninggrundande inkomsten. Regeringen har föreslagit (prop. 1994/95:100, bil. 6) att en enhetlig ersättningsnivå om 75 procent av inkomstbortfallet respektive den sjukpenninggrundande inkomsten bör införas i sjuklöne- och sjukpenningssystemen och inom föräldraförsäkringen fr.o.m. den 1 januari 1997.

Skälen för regeringens bedömning: EG-direktivet ställer krav på att rätt till bibehållen lön eller rätt till skälig ersättning skall säkerställas i nationell lagstiftning eller praxis för gravida arbetstagare, arbetstagare som nyligen fött barn och arbetstagare som ammar vid bl.a. omplacering och tjänstledighet p.g.a. riskfyllda arbetsförhållanden. Direktivet ställer vidare krav på rätt till bibehållen lön eller rätt till skälig ersättning vid den sammanhängande barnledigheten om 14 veckor i samband med förlossning. Ersättningen anses i detta fall skälig om den garanterar minst samma inkomst som arbetstagaren skulle ha uppburit vid frånvaro av hälsoskäl. Vidare stadgar direktivet krav på rätt till bibehållen lön vid ledighet för mödravårdsundersökningar.

Enligt regeringens förslag till regler om rätt till omplacering vid riskfyllda arbetsförhållanden – de s.k. förbudsfallen enligt 18 § – skall arbetstagaren uttryckligen ha rätt till bibehållna anställningsförmåner.

Någon motsvarande rättighet föreslås inte beträffande tjänstledighet vid riskfyllda arbetsförhållanden (förbudsfallen). Av ovan redovisade regler framgår att en kvinna som nyligen fött barn eller som ammar har rätt till föräldrapenning enligt reglerna i AFL. Ersättningens nivå understiger inte nivån på ersättning inom sjukförsäkringen. Rätten till ersättning föreligger under 360 dagar. 30 dagar är dock förbehållna fadern om föräldrarna har gemensam vårdnad. Därefter föreligger rätt till ersättning med 60 kronor per dag under 90 dagar. En gravid arbetstagare som förbjudits fortsätta sitt arbete enligt arbetsmiljöföreskrift har rätt till havandeskapspenning från och med dagen för avstängningen. Arbetsarkyddsstyrelsens nya föreskrifter från och med den 1 januari 1995 om gravida och ammande arbetstagare (AFS 1994:32) kan komma att öka utnyttjandet av havandeskapspenning framöver. Jfr avsnitt 4.4. En gravid arbetstagare som har rätt till tjänstledighet p.g.a. fysiskt ansträngande arbetsförhållanden har rätt till havandeskapspenning tidigast fr.o.m. den sextionde dagen före tidpunkten för den beräknade förlossningen och längst t.o.m. den elfte dagen före denna tidpunkt. Nivån på havandeskapspenning motsvarar nivån på ersättning enligt sjukförsäkringen. Gravida arbetstagare har vidare rätt till föräldrapenning tidigast från och med den sextionde dagen före den beräknade tidpunkten för barnets födelse.

För tjänstlediga arbetstagare enligt den s.k. 14-veckorsregeln gäller bestämmelserna om rätt till ersättning enligt reglerna om föräldraförsäkring. Rätten till ersättning föreligger således under 360 dagar varav 60 ersättningsdagar kan förläggas till tiden närmast före beräknad förlossningsdag. Ersättningsnivån understiger inte sjukförsäkringen.

Vid tjänstledighet för mödravårdsundersökningar föreligger inte någon lagstadgad rätt till ersättning. Kollektivavtal som reglerar denna fråga finns endast i begränsad omfattning på arbetsmarknaden.

Utredningen om socialförsäkring och EG redovisade i sitt slutbetänkande Social trygghet och EES (SOU 1993:115) överväganden och förslag föranledda av de konsekvenser som EES-avtalet – och i en förlängning ett medlemskap i EU – för med sig i fråga om bl.a. föräldraförsäkringen.

RFV redovisade i februari 1995 ett uppdrag till regeringen där bl.a. sjukskrivningsorsaker under graviditet belystes samt sambandet mellan sjukpenning, föräldrapenning och havandeskapspenning kartlades. Frågor om havandeskapspenning samt ersättning vid ledighet för mödravårdsundersökningar bereds för närvarande inom Socialdepartementet. I samband härmed kommer regeringen att överväga behovet av regeländringar.

4.9 Samråds- och anmälningsskyldighet m.m.

Regeringens förslag: Arbetstagaren skall samråda med arbetsgivaren om ledighetens förläggning och om andra frågor som rör ledigheten.

Om det kan ske utan olägenhet för arbetstagaren, skall denne lägga hel ledighet så att verksamheten hos arbetsgivaren kan fortgå utan påtaglig störning.

Utredningens förslag: Överensstämmer med regeringens.

Remissinstanserna: De flesta remissinstanser som kommenterar förslaget i denna del, förutom *Tjänstemännens Centralorganisation (TCO)*, som avstyrker förslaget om samrådsskyldighet, lämnar förslagen utan erinran. *Svenska Arbetsgivareföreningen (SAF)* anser dock att det hade varit lämpligt att förlänga anmälningstiderna för början av föräldraledighet respektive vid avbrytande av sådan ledighet.

Statens arbetsgivarverk (SAV) anser att det vore önskvärt att ge arbetsgivaren möjlighet att skjuta upp återgång i arbete högst två månader när arbetstagaren avbryter ledigheten i förtid. För att en sådan regel inte skulle få oskäliga konsekvenser anser SAV att den kan förses med ett undantag av innebörd att återgången får uppskjutas högst en månad när det föreligger synnerliga skäl, t.ex. om barnet avlidit.

LO anser att innebörden av den föreslagna bestämmelsen om samrådsskyldighet och förläggning av ledigheten är oklar. *LO* motsätter sig inte en samrådsskyldighet men avvisar att denna ges den innebörden att arbetsgivaren med stöd av denna kan bestämma över föräldrarnas disposition av föräldraledigheten och skapa situationer där två arbetsgivare framför konfliktande anspråk på att styra ledigheten.

SACO vänder sig mot att det såvitt avser samrådsskyldigheten nästan enbart tas upp arbetsgivarens intressen i saken och inte den föräldralediges intresse av en förläggning som gagnar barnet. *SACO* anser att det av motiven till lagtexten klart måste framgå att arbetsgivaren inte får försvåra för familjen att organisera föräldraledigheten så att det blir bra för barnet och att en uppdelning av ledigheten kan göras mellan makarna.

TCO anser att det är en försämring jämfört med dagens lagstiftning att arbetstagaren skall samråda eftersom det gör att rätten till föräldraledighet kan uppfattas som oklar. *TCO* avstyrker därför förslaget i denna del.

Skälen för regeringens förslag: Från arbetsgivarhåll har framförts krav på anmälningsskyldighet i relativt god tid före ledighetens början. Även om det från arbetsgivarsynpunkt finns starka praktiska skäl för att i föräldraledighetslagen införa en anmälningsskyldighet i relativt god tid före ledighetens början, anser regeringen att lagens syfte och dess praktiska tillämpning i barnfamiljernas vardag, bestämt talar emot detta. En

sådan ordning skulle inte främja de familjepolitiska strävandena och de jämställdhetsintressen som ligger bakom lagen.

Prop. 1994/95:207

Det bör däremot tydligt framgå av föräldraledighetslagen att arbetstagaren har en plikt att samråda med arbetsgivaren om den kommande föräldraledigheten och att även produktionens intressen skall beaktas vid sådant samråd. Regeringen föreslår därför en ny regel för samrådsskyldighet där samrådsinitiativet läggs hos arbetstagaren. Samrådsskyldigheten avser ledighetens förläggning och andra frågor som rör ledigheten. Enligt förslaget skall arbetstagaren, om det kan ske utan olägenhet för denne, lägga hel ledighet så att verksamheten hos arbetsgivaren kan fortgå utan påtaglig störning. I själva begreppet samråd ligger naturligtvis att det är en dialog som skall föras mellan parterna och att såväl arbetsgivarens som arbetstagarens intressen skall beaktas. Med arbetstagarens intresse innefattas givetvis barnets intresse av att ledigheten blir förlagd på ett sätt som gagnar barnet bäst.

Det är inte regeringens uppfattning att den föreslagna lagändringen avseende samrådet kommer att försvåra för familjerna att organisera ledigheten. Regeringen anser inte heller att den föreslagna ändringen medför att rätten till föräldraledighet blir oklar. Den understryker dock vikten av samråd och ömsesidigt hänsynstagande mellan arbetstagarna och arbetsgivarna.

Arbetstagaren skall lägga ledigheten så att verksamheten hos arbetsgivaren kan fortgå utan påtaglig störning. Det är naturligt att en arbetstages ledighet i många fall kan innebära störningar i verksamheten. Meningen är inte att varje sådan störning skall kunna hindra arbetstagaren från att få den begärda ledigheten. Det är endast i sådana fall där störningen är påtaglig, dvs. det finns omständigheter som gör att verksamheten hos arbetsgivaren kommer att utsättas för stora påfrestningar, som det kan krävas att arbetstagaren förlägger ledigheten på annat sätt. Detta gäller dock endast om det kan ske utan olägenhet för arbetstagaren. Ett exempel på sådan olägenhet är situationer där arbetstagaren inte kan erhålla nödvändig barntillsyn.

Den nuvarande regeln om skyldighet för arbetstagaren att som huvudregel minst två månader före ledighetens början anmäla detta till arbetsgivaren (nuvarande 7 §) föreslås överförd till den nya föräldraledighetslagen. Anmälningstiden för ledighet med tillfällig föräldrapenning föreslås att som nu vara minst en vecka före ledighetens början. Om ledigheten beror på sjukdom eller smitta skall dock inte någon anmälningstid gälla. Vid återgång i arbete genom avbrott av påbörjad ledighet är arbetsgivaren inte skyldig att låta arbetstagaren återgå i arbete tidigare än en månad efter det att arbetsgivaren underrättats om återgången, om ledigheten varit avsedd att pågå en månad eller mer (9 § nuvarande föräldraledighetslag). Bestämmelsen föreslås överförd till den nya föräldraledighetslagen. Regeringen finner inte skäl att tillgodose kraven på förlängning av anmälningstiderna. Regeringen anser inte heller att regler, som ger arbetsgivaren rätt att skjuta på arbetstagarens återgång i arbetet, bör införas.

4.10 Talerätt

Regeringens bedömning: De skyldigheter som åläggs genom EG-direktivet och som avser talerätten bör inte föranleda några lagändringar i förhållande till vad som gäller enligt nuvarande lagstiftning.

Utredningens bedömning: Överensstämmer med regeringens bedömning.

Remissinstanserna: Remissinstanserna har inte kommenterat frågan.

Skälen för regeringens bedömning: Enligt artikel 12 i EG-direktivet skall medlemsstaterna utforma sin lagstiftning på sådant sätt att en arbetstagare som anser att hon inte fått del av rättigheterna i direktivet kan föra talan i domstol eller genom hänvändelse till andra behöriga myndigheter enligt nationell lagstiftning eller praxis.

Av 13 § nuvarande föräldraledighetslag framgår att en arbetsgivare som bryter mot lagen skall betala skadestånd för den förlust som uppkommer och för den kränkning som har skett. I 20 kap. 10, 10 a och 11 §§ AFL finns bestämmelser om omprövning av försäkringskassans beslut om försäkring enligt lagen samt om talerätt.

Den nuvarande regeln (13 §) föreslås oförändrad införd i den nya föräldraledighetslagen. Svensk lagstiftning får dels härigenom, dels med hänsyn till de redovisade reglerna i AFL anses uppfylla kravet på möjlighet att föra talan till skydd för de aktuella rättigheterna.

4.11 Avvikelser genom kollektivavtal

Regeringens förslag: Arbetsgivare och arbetstagarorganisation får utöver vad som gäller enligt nuvarande lagstiftning genom kollektivavtal även avtala om avvikelser från regeln om arbetstagarens anmälan till arbetsgivaren vid ledighet med tillfällig föräldrapenning.

Utredningens förslag: Överensstämmer med regeringens. Utredningen föreslår även att kravet på att en central arbetstagarorganisation skall ha slutit eller godkänt ett kollektivavtal med avvikelser från lagen utmönstras.

Remissinstanserna: Remissinstanserna har inte kommenterat förslaget om ändring i regeln om avvikelser genom kollektivavtal.

Skälen för regeringens förslag: 2 § i den nuvarande föräldraledighetslagen om möjlighet att sluta kollektivavtal som avviker från lagen föreslås i princip oförändrad införd i den nya lagen. Av förenklingsskäl föreslås dock att avtal som avviker från lagen får träffas även beträffande anmälan om ledighet med tillfällig föräldrapenning. Utredningens förslag att utmönstra kravet på att en central arbetstagarorganisation skall sluta eller godkänna kollektivavtalet innebär en samordning med 1992 års arbetsrättskommittés förslag i motsvarande del såvitt avser lagen om anställningsskydd. Det förslaget har inte lett till lagstiftning. Regeringen finner därför inte skäl att heller här föreslå denna ändring.

4.12 Kvalifikationstid

Regeringens bedömning: Utredningens förslag om kvalifikationstid bör inte föranleda någon lagändring i förhållande till vad som gäller enligt nuvarande lagstiftning.

Utredningens förslag: Utredningen har i sitt förslag avskaffat hänvisningen till LAS och i stället uttryckligen angett principerna för beräkning av anställningstid. Dessa överensstämmer i stort med vad som gällde enligt 3 § första stycket punkterna 1 och 2 LAS före den 1 januari 1995.

Remissinstanserna: SAV har invänt att den nuvarande kvalifikationstiden för rätt till föräldraledighet är för kort. SAF har framfört samma synpunkt.

Skälen för regeringens bedömning: Regeln om kvalifikationstid m.m. återfinns i 5 § nuvarande föräldraledighetslag. Som villkor för rätt till ledighet krävs som huvudregel att arbetstagaren vid ledighetens början har varit anställd hos arbetsgivaren antingen under de senaste sex månaderna eller sammanlagt minst tolv månader under de senaste två åren. För beräkning av anställningstid hänvisas i föräldraledighetslagen till LAS:s regler om beräkning av anställningstid (3 § första stycket LAS).

Regeringen delar inte SAV:s och SAF:s uppfattning att kvalifikationstiden för rätt till ledighet är för kort. Den nuvarande regeln föreslås därför överförd till den nya föräldraledighetslagen.

4.13 Skadestånd och preskription

Regeringens bedömning: Utredningens förslag om skadestånd och preskription bör inte föranleda några lagändringar i förhållande till vad som gäller enligt nuvarande lagstiftning.

Utredningens förslag: Utredningen föreslår att nya regler om skadestånd och preskription införs. Enligt dessa skall även en arbetstagare kunna åläggas skadeståndsskyldighet och talan skall väckas vid domstol inom tre månader från det att skadan inträffade. Förslaget överensstämmer med 1992 års arbetsrättskommittés förslag.

Remissinstanserna: De flesta remissinstanser har inte kommenterat dessa förslag. *Arbetsdomstolen* har inte haft några erinringar mot förslagen. *SACO* har dock ifrågasatt behovet av att införa regler om arbetstagares skadeståndsansvar i och med att arbetstagarens skadeståndsskyldighet redan följer av principerna i skadeståndslagen. *SACO* avvisar förslaget om en preskriptionsfrist på tre månader. *SACO* anser att det är fel att bryta nuvarande ordning med lokala och centrala förhandlingar och tvinga parterna att gå till domstol innan de uttömt möjligheterna att komma överens. *TCO* har avstyrkt förslaget i dessa delar.

Skälen för regeringens bedömning: Utredningens förslag bygger på de förändringar som föreslagits av 1992 års arbetsrättskommitté. Dessa förslag har inte lett till någon lagstiftning. Regeringen finner därför inte skäl att heller här föreslå denna ändring. De nuvarande reglerna om skadestånd och preskription föreslås därför överförda till den nya föräldraledighetslagen.

5 Semesterlönegrundande frånvaro

5.1 90-dagarsregeln i 17 § andra stycket semesterlagen

Regeringens förslag: Den s.k. 90-dagarsregeln i 17 § andra stycket semesterlagen (1977:480) avskaffas.

Utredningens förslag: Överensstämmer med regeringens förslag.

Remissinstanserna: De remissinstanser som kommenterat förslaget i denna del har inte någon erinran mot detta.

Bakgrunden till regeringens förslag: Huvudregeln i semesterlagen är att en arbetstagares rätt till semesterlön baseras på den lön arbetstagaren har tjänat in genom sitt arbete. Vissa typer av frånvaro grundar dock rätt till semesterlön. Sjukdom är en sådan frånvarotyp.

Rätten till semesterlönegrundande frånvaro på grund av sjukdom är begränsad till högst 180 dagar under intjänandeåret i de fall sjukdomen inte beror på en arbetsskada. Vid tillämpningen av denna bestämmelse skall frånvaro under de första 90 dagarna av frånvaroperioden inte i något fall anses bero på arbetsskada.

Ursprungligen var endast frånvaro på grund av yrkesskada semesterlönegrundande. År 1954 gjordes även annan sjukdom semesterlönegrundande, dock längst under 90 dagar av kvalifikationsåret. Bestämmelsens

tillkomst hängde samman med 1954 års lagstiftning om yrkesskadeförsäkring och den däri föreskrivna samordningen mellan den allmänna sjukförsäkringen och yrkesskadeförsäkringen. Samordningen, som behölls vid tillkomsten av lagen (1976:380) om arbetsskadeförsäkring (LAF), innebar bl.a. att under de första 90 dagarna av sjukdomstiden (den s.k. samordningstiden) fick arbetstagaren sjukersättning från den allmänna sjukförsäkringen, oavsett om arbetstagaren led av arbetsskada eller annan sjukdom. Först därefter utgavs i arbetsskadefallen ersättning från arbetsskadeförsäkringen. Från socialförsäkringsorganens synpunkt medförde samordningen den fördelen, att sjukdomsorsaken inte behövde prövas förrän 90 dagar förflutit. Ett av de skäl – vid sidan av en önskan att vidga semesterätten vid sjukdom under kvalifikationsåret – som anfördes då bestämmelsen om privilegiering av vanlig sjukdom under 90 dagar tillkom, var att man genom denna undvek att prövning av sjukdomsorsaken blev nödvändig bara för att semesterätten skulle kunna fastställas.

Skälen för regeringens förslag: Efter utgången av de första 90 dagarna måste sjukdomen hänföras till antingen arbetsskada eller annan sjukdom. För den som inte är försäkrad enligt AFL får arbetsgivaren hjälp i sin bedömning genom att frågan om arbetsskada föreligger enligt LAF måste avgöras från arbetsskadans första dag.

Den s.k. 90-dagarsregeln har kritiserats eftersom den genom sin konstruktion medför att semesterförmånerna blir olika stora, beroende på om i det enskilda fallet arbetsskada eller annan sjukdom inträffat först. För den som under ett år drabbas av både arbetsskada och annan sjukdom kan den privilegierade tiden bli olika lång beroende på i vilken ordningsföljd frånvarotyperna inträffat.

Om den s.k. 90-dagarsregeln avskaffas förskjuts tidpunkten vid vilken arbetsgivaren måste ta ställning i semesterärendet till om arbetsskada föreligger till 180 dagar efter skadetillfället.

90-dagarsregeln har förlorat sin funktion eftersom samordningstid enligt lagen (1976:380) om arbetsskadeförsäkring inte längre finns och eftersom den tid varunder frånvaro på grund av sjukdom är semesterlönegrundande utsträckt från 90 dagar till 180 dagar. Den bör därför nu avskaffas.

5.2 Tvåårsregeln i 17 § andra stycket semesterlagen

Regeringens förslag: Arbetstagaren måste ha återgått i arbete under minst 14 dagar för att en ny tvåårsperiod, varunder sjukdomsfrånvaro är semesterlönegrundande, skall börja löpa.

Utredningens förslag: Överensstämmer med regeringens förslag.

Remissinstanserna: *Kammarrätten i Jönköping* anser att det bör finnas förutsättningar för att upphäva 17 § semesterlagen. Semesterlönen kan enligt kammarrätten – som redan nu är fallet – ersättas genom reglerna om den sjukpenninggrundande inkomsten. *Statskontoret* anser att förslaget visserligen innebär en avsevärd skärpning men finner det ändå vara en relativt svag styrsignal. *Statskontoret* anser att en förlängning till minst en månad bör kunna övervägas. Även *RRV* anser att arbetstagaren bör återgå under en längre period än 14 dagar, t.ex. tre månader, för att semesterlön åter skall utgå. *SAF* anser att tidsperioden för återgång bör förlängas till i vart fall en månad. *SAF* anser för övrigt att man bör överväga att avskaffa reglerna i 17 § semesterlagen. *Företagarnas Riksorganisation* delar den uppfattningen. *LO* anser att frågan bör övervägas tillsammans med övriga frågor i samordningen av semester- och sjukförmåner. *TCO* kan inte acceptera förslaget.

Övriga remissinstanser, som kommenterat förslaget i denna del, tillstyrker eller lämnar det utan erinran.

Skälen för regeringens förslag: I 17 § andra stycket semesterlagen finns en specialregel, tvåårsregeln, som enbart gäller sjukfrånvaro. Har arbetstagare på grund av sjukdom eller arbetsskada varit oavbrutet frånvarande från arbetet under två hela intjänandeår grundar därefter infallande dag av frånvaroperioden inte rätt till semesterlön.

I betänkandet *Årsarbetstid – Ny lag om arbetstid och semester* (SOU 1992:27) behandlas frågan om längden av den semesterlönegrundande frånvaron vid rehabilitering. I betänkandet föreslogs att tvåårsfristen skall avbrytas först om arbetstagaren har arbetat mer än 14 dagar i följd. Regeringen anser att en gräns bör införas för att en ny tvåårsperiod skall löpa för rätt till semesterlön vid sjukfrånvaro. Vid bestämmande av hur lång tid arbetstagaren skall ha återgått i arbete för att en ny semesterlönegrundande frånvaroperiod på grund av sjukdom skall börja löpa finner regeringen att 14 dagar är en väl avvägd längd för denna.

6 Författningskommentar

6.1 Föräldraledighetslagen

1 §

I paragrafen, som motsvarar nuvarande 1 §, anges lagens tillämpningsområde. Bestämmelsen har endast bearbetats i språkligt hänseende och innebär inte någon ändring i sak.

2 §

Paragrafen, som motsvarar nuvarande 2 §, innehåller bestämmelser om i vilka fall och under vilka förutsättningar det är tillåtet att avtala om

avvikelser från lagen. I enlighet med *Lagrådets* påpekande har uttrycket "eller kompletteringar till" strukits ur lagtexten. En nyhet i förslaget är att avvikande kollektivavtal får träffas även beträffande bestämmelsen om anmälan om ledighet med tillfällig föräldrapenning. Ändringen motiveras av en strävan efter enhetligare lagstiftning. Hänvisning kommer nu att ske till hela 13 § i stället för endast till viss del.

I övrigt innebär förslaget inte någon ändring i sak.

3 §

Paragrafens *första stycke* är en översikt över de olika formerna av ledighet. De olika punkterna kommenteras närmare i de följande paragraferna.

Paragrafens *andra stycke* innehåller regler om kvalifikationstid.

I *tredje stycket* ges en hänvisning till de särskilda bestämmelser som med utgångspunkt i bestämmelserna i 12 – 12 a §§ gällande lag och det nyss nämnda EG-direktivet tagits in i 18 – 21 §§.

4 §

I paragrafen, som motsvaras av nuvarande 4 § andra stycket, behandlas mammaledigheten. Den avser kvinnlig arbetstagares rätt till ledighet i samband med förlossning och ledighet för amning. Förslagets *första stycke* innebär att ledigheten i samband med förlossning utökas till en sammanhängande tid av minst sju veckor före den beräknade tidpunkten och sju veckor efter förlossningen jämfört med nuvarande minst sex veckor före och sex veckor efter förlossningen. Genom denna ändring uppfylls kravet på rätt till oavbruten mödraledighet om minst 14 veckor enligt artikel 8 i EG-direktivet 92/85/EEG. Till första stycket har även överförts den i 4 § andra stycket andra meningen gällande lag intagna rätten till ledighet för att amma barnet.

I *andra stycket* har i förtydligande syfte angetts att ledigheten inte behöver vara förenad med att föräldrapenning utges. Utökningen av ledigheten i samband med förlossningen innebär en ökning av rätten till ledighet utan krav på kvalifikationstid.

Enligt nuvarande lagstiftning, 5 § tredje stycket, gäller vid ledighet för amning inte någon kvalifikationstid. Inte heller gäller då bestämmelserna om ledighetens förläggning m.m. eller om återgång i arbete. I tredje stycket har motsvarande regler tagits in. Regleringen är i överensstämmelse med nyss nämnda EG-direktiv.

5 §

Första stycket har sin motsvarighet i del av nuvarande 3 § första stycket samt andra stycket första meningen som dess lydelse kommer att vara från och med den 1 juli 1995 (SFS 1994:1989). I förslaget har det förtydligandet gjorts att ledigheten gäller oavsett om föräldern har föräldrapenning eller ej. Med hänsyn till att längden på denna typ av föräldraledighet, genom den lagändring som träder i kraft den 1 juli 1995, kommer att återställas till ett och ett halvt år innebär bestämmelsen inte nå-

gon ändring i sak. En arbetstagare har således rätt till hel ledighet under ett och ett halvt år (arton månader) från barnets födelse. Därutöver har arbetstagaren rätt till hel ledighet under den tid då denne uppbär hel föräldrapenningförmån enligt 4 kap. lagen (1962:381) om allmän försäkring (AFL). Föräldrapenning med anledning av ett barns födelse utges under högst 450 dagar sammanlagt för föräldrarna. Vid flerbarnsbörd utges föräldrapenning under ytterligare 180 dagar för varje barn utöver det första (4 kap. 3 § AFL). I paragrafen betecknas de två typerna av ledighet för hel ledighet med eller utan föräldrapenning.

Andra stycket motsvarar del av nuvarande 4 § första stycket.

Tredje stycket har sin motsvarighet i nuvarande 3 § andra stycket samt tredje stycket. Bestämmelsen har endast bearbetats något i språkligt hänseende.

Fjärde stycket hänvisar till det i 9 § angivna kvalifikationskravet för rätt till ledighet enligt dessa bestämmelser.

6 §

Paragrafens *första stycke* har sin motsvarighet i delar av nuvarande 4 § första stycket. Enligt den nuvarande bestämmelsen har arbetstagaren rätt till förkortning av arbetstiden till hälften eller till tre fjärdedelar under tid då arbetstagaren uppbär halv eller fjärdedels föräldrapenningförmån. Bestämmelsen innebär inte någon ändring i sak. Ledigheten betecknas "delledighet med föräldrapenning". Om arbetstagaren önskar en längre och obetald ledighet och sådan ytterligare ledighet är förenlig även med arbetsgivarens intressen, skall givetvis en sådan överenskommelse kunna få träffas.

Andra stycket hänvisar till det i 9 § angivna kvalifikationskravet för rätt till ledighet.

Paragrafen innebär inte någon ändring i sak.

7 §

Paragrafens *första stycke* motsvarar delar av nuvarande 3 § första och tredje styckena. Bestämmelsen behandlar ledighet i form av förkortning av normal arbetstid med en fjärdedel till dess barnet fyllt åtta år. Ledigheten benämns "delledighet utan föräldrapenning". Innehållet har endast justerats i språkligt hänseende.

Andra stycket hänvisar till det i 9 § angivna kvalifikationskravet för rätt till ledighet.

8 §

Första stycket motsvarar del av nuvarande 4 § första stycket. Bestämmelsen avser ledighet för en arbetstagares tillfälliga vård av barn. Den avser således även arbetstagare till vilken förälder enligt 4 kap. 11 a § AFL överlåtit sin rätt till tillfällig föräldrapenning. Ledigheten betecknas "ledighet med tillfällig föräldrapenning m.m.". Bestämmelsen innebär inte någon ändring i sak. Bestämmelsen innefattar även den s.k. pappaledigheten enligt 4 kap. 10 § sista stycket AFL.

I *andra stycket* behandlas det fall av rätt till ledighet som tas upp i nuvarande 7 a § och där rätt till tillfällig föräldrapenning enligt bestämmelserna i 4 kap. 10 § *andra stycket* första meningen AFL inte föreligger.

9 §

Paragrafens *första stycke*, som motsvarar nuvarande 5 § första stycket första meningen, har justerats i språkligt hänseende och innebär inte någon ändring i sak. Bestämmelsen är tvingande.

Andra stycket motsvaras av nuvarande 5 § första stycket andra meningen. Se även avsnitt 4.12.

10 §

Paragrafen motsvarar nuvarande 6 §. Bestämmelserna har bearbetats i språkligt hänseende.

Bestämmelserna i 10 § är tvingande.

11 §

Paragrafen, som motsvarar nuvarande 8 § första stycket första meningen, har bearbetats i språkligt hänseende. Den närmare tillämpningen av regeln får bestämmas genom kollektivavtal (jfr 2 §).

12 §

Paragrafen motsvarar nuvarande 8 § första stycket andra meningen. Den har bearbetats i språkligt hänseende. Den närmare tillämpningen av regeln får bestämmas genom kollektivavtal (jfr 2 §).

13 §

Paragrafen motsvarar nuvarande 7 §. Den har bearbetats i språkligt hänseende.

Att avvikelser från eller kompletteringar till bestämmelserna om anmälan om ledighet får ske genom kollektivavtal framgår av 2 §.

14 §

Första stycket har sin utgångspunkt i nuvarande 8 § *andra stycket* första meningen. I förslaget anges att arbetstagaren skall samråda med arbetsgivaren om ledighetens förläggning, vilket är en skillnad mot nuvarande bestämmelse som dels lagt samrådsinitiativet hos arbetsgivaren, dels anger att samrådet skall ske i fråga om ledighetens förläggning under dagen och andra med ledigheten sammanhängande frågor. Att sättet och området för samrådet härigenom ändras något skall ses som ett uttryck för den ökade betoning av värdet av samråd i ledighetsfrågorna mellan arbetstagare och arbetsgivare.

I *andra meningen* anges att om det kan göras utan olägenhet för arbetstagaren, denne skall lägga ledighet som avses i 11 § så att verksamheten hos arbetsgivaren kan fortgå utan påtaglig störning. I enlighet med *Lagrådets* förslag har ordet "försöka" strukits och hänvisning gjorts till

att stycket avser samråd rörande hel ledighet enligt 11 §. Det ligger i sakens natur att en arbetstagares ledighet i många fall kan innebära störningar i verksamheten, särskilt om det gäller ett mindre företag med endast ett fåtal anställda. Meningen är inte att varje sådan störning skall kunna hindra arbetstagaren från att få den begärda ledigheten. Endast i sådana fall där störningen är påtaglig, dvs. det finns omständigheter i det enskilda fallet som gör att verksamheten hos arbetsgivaren – om ledigheten förläggs i enlighet med arbetstagarens begäran – kommer att utsättas för stora påfrestningar, kan det krävas att arbetstagaren försöker lägga ledigheten på ett annat sätt.

Arbetstagarens skyldighet att i sådana situationer förlägga ledigheten vid en annan tidpunkt föreligger dock endast om det kan ske utan olägenhet för arbetstagaren.

Andra stycket, som motsvaras av nuvarande 8 § andra stycket andra och tredje meningarna, har bearbetats i språkligt hänseende.

Tredje stycket motsvaras av nuvarande 8 § tredje stycket. I förslaget anges att underrättelsen skall lämnas till "berörd arbetstagarorganisation", vilket är en förändring i förhållande till nu gällande lydelse, som stadgar att underrättelse skall lämnas till arbetstagarens "lokala arbetstagarorganisation". Någon ändring i sak är härmed inte avsedd. I stycket talas om överenskommelse med arbetstagaren i stället för som i nuvarande lydelse "överenskommelse med arbetstagaren eller företrädare för arbetstagaren". Någon ändring i sak är inte avsedd med denna ändrade formulering.

15 §

Paragrafens *första stycke*, som motsvaras av nuvarande 9 § första stycket, har bearbetats i språkligt hänseende.

Nuvarande 9 § andra stycket har delats upp i två stycken, *andra och tredje styckena*, och har bearbetats i språkligt hänseende.

Av 2 § följer att avvikelser från bestämmelserna i andra och tredje styckena får ske genom kollektivavtal.

16 §

Bestämmelsen motsvarar nuvarande 10 §. Den har bearbetats i språkligt hänseende.

17 §

Bestämmelsen, som motsvarar nuvarande 11 §, har bearbetats i språkligt hänseende.

18 §

Paragrafen, som såvitt gäller gravida arbetstagare motsvaras av bestämmelsen i nuvarande 12 § första stycket, har i enlighet med kraven i EG-direktivet utvidgats till att avse även arbetstagare som nyligen fött barn och arbetstagare som ammar. Det blir genom innehållet i arbetsmiljöföreskrifterna som det närmare omfånget av bestämmelsen läggs fast.

Bestämmelsen är tvingande. Den har bearbetats även i språkligt hänseende.

19 §

Paragrafen, som motsvarar nuvarande 12 § andra stycket, har bearbetats i språkligt hänseende.

20 §

Paragrafens *första stycke*, som motsvaras av nuvarande 12 § tredje stycket, har bearbetats i språkligt hänseende men har på grund av de föreslagna ändringarna i 18 § givits en vidare syftning.

Andra stycket har lagts till för att uppfylla de krav som uppställs i EG-direktivet. Det har i bestämmelsen angivits att denna form av ledighet inte är förenad med bibehållna anställningsförmåner under den tid ledigheten avser.

Tredje stycket motsvarar nuvarande 12 a § andra stycket andra meningen. Bestämmelsen har bearbetats i språkligt hänseende.

21 §

Paragrafen, som motsvaras av nuvarande 12 a § första stycket och del av andra stycket, har bearbetats i språkligt hänseende. Den ändringen har dock gjorts att arbetsgivarens skyldighet att fortlöpande pröva möjligheten till omplacering, har utvidgats till att omfatta även de fall som avses i 19 § i förslaget.

22 §

Paragrafen motsvaras av nuvarande 13 §. Den har endast setts över språkligt.

23 §

Paragrafen har sin motsvarighet i nuvarande 14 §. Den har endast bearbetats språkligt.

17 §

I *första stycket andra punkten* har med anledning av förslaget till ny föräldraledighetslag en ny hänvisning skett.

Den nuvarande bestämmelsen i *andra stycket första meningen*, som avser samordningstid om 90 dagar vid frånvaro på grund av arbetsskada, avskaffas. Skälet härför är att bestämmelsen inte längre fyller sin avsedda funktion. Bestämmelsen är överspelad dels eftersom samordningstid enligt lagen (1976:380) om arbetsskadeförsäkring inte längre finns, dels eftersom den tid varunder frånvaro på grund av sjukdom är semesterlönegrundande utsträcks från 90 dagar till 180 dagar.

Frånvaro på grund av sjukdom skall även i fortsättningen vara semesterlönegrundande under högst två hela intjänandeår. Till skillnad från vad som gäller enligt nuvarande regler, *andra stycket andra meningen*, skall dock mindre avbrott i frånvaron inte bryta tvåårsfristen. Enligt förslagets *andra stycke första mening* skall, om arbetstagaren återgår i arbete men påbörjar en ny frånvaroperiod inom 14 dagar, tvåårsfristen fortsätta att löpa. Bestämmelsen är utformad efter förebild av förslaget av Utredningen om mer flexibla regler för arbetstid och semester i betänkandet Årsarbetstid (SOU 1992:27 s. 286).

6.3 Övriga lagförslag

Förslagen innebär att hänvisningarna till föräldraledighetslagen ändras.

Förteckning över remissinstanser

1. Kammarrätten i Jönköping
2. Stockholms tingsrätt
3. Kommerskollegium
4. Försvarsmakten (Försvarsmaktens organisationsmyndighet)
5. Riksförsäkringsverket
6. Jämställdhetsombudsmannen
7. Statskontoret
8. Riksrevisionsverket
9. Statens skolverk
10. Juridiska fakultetsnämnden vid Uppsala universitet
11. Nationalekonomiska institutionen vid Stockholms universitet
12. Centrala Studiestödsnämnden
13. Arbetsmarknadsstyrelsen
14. Arbetarskyddsstyrelsen
15. Arbetslivscentrum
16. Arbetsdomstolen
17. ILO-kommittén
18. Statens Invandrarverk
19. Närings- och teknikutvecklingsverket
20. Statens arbetsgivarverk
21. Svenska Arbetsgivareföreningen
22. Landstingsförbundet
23. Svenska Kommunförbundet
24. Företagarnas Riksorganisation
25. Kooperationens förhandlingsorganisation
26. Sveriges Industriförbund
27. Arbetsgivarföreningen BOA
28. Landsorganisationen i Sverige
29. Tjänstemännens Centralorganisation
30. Sveriges Akademikers Centralorganisation
31. Sveriges Advokatsamfund
32. Handikappförbundens Centralkommitté
33. Samarbetsorganisationen för invandrarorganisationer i Sverige
34. Internationella kvinnoförbundet
35. Kurdiska riksförbundet
36. Riksförbundet Sveriges Lottakår
37. Folkbildningsrådet

Sammanfattning

En ny föräldraledighetslag

Vi föreslår att det införs en ny föräldraledighetslag. Förslaget är resultatet av en lagteknisk och språklig översyn av den nuvarande föräldraledighetslagen.

Vi föreslår inte några större förändringar i sak annat än i de fall där det är motiverat av önskemålet att anpassa lagstiftningen till EG-direktiv eller andra internationella åtaganden.

De nuvarande reglerna om rätt till omplacering och ledighet i vissa fall för gravida kvinnor föreslås i enlighet med ett EG-direktiv utvidgade i tiden och till att avse även kvinnor som nyligen fött barn eller ammar och där kvinnans hälsa och säkerhet fordrar förändrade arbetsförhållanden.

Den nuvarande tidsgränsen för omplaceringsskyldighet upp till 60 dagar före den beräknade förlossningen avskaffas. Rätt till omplacering föreligger enligt förslaget så länge det är nödvändigt för att skydda den kvinnliga arbetstagarens hälsa och säkerhet under havandeskap och amning. I övriga fall föreslås tiden för rätt till omplacering efter barnets födelse begränsad till tre månader efter förlossningen.

Rätten till ledighet för kvinnliga arbetstagare i samband med graviditet och efter förlossning föreslås förlängd från nuvarande sex veckor före och efter förlossningen till sju veckor före den beräknade förlossningen och sju veckor efter förlossningen.

Arbetstagaren skall, liksom enligt förslaget till studieledighetslag, samråda med arbetsgivaren om ledighetens förläggning och om andra frågor som berör ledigheten. Om det inte medför olägenhet skall arbetstagaren försöka lägga ledigheten så att verksamheten hos arbetsgivaren kan fortgå utan påtaglig störning.

Skadestånds- och preskriptionsbestämmelserna har utformats i huvudsaklig överensstämmelse med motsvarande bestämmelser i förslaget till ny studieledighetslag.

Reglerna om avvikelser genom avtal har i sak endast ändrats på så sätt att det – liksom i förslaget till studieledighetslag – inte anges att kollektivavtal måste träffas eller godkännas på en viss nivå för att vara giltiga.

Semesterlönegrundande frånvaro

Frånvaro från arbetet på grund av sjukdom och arbetsskada skall liksom hittills vara semesterlönegrundande. Vi föreslår dock som en konsekvens av de nya ersättningsregler för arbetsskada som trädde i kraft den 1 juli 1993 att särregleringen för arbetsskadefallen i semesterlagen avskaffas. Endast den sjukfrånvaro under intjänandeåret, inklusive sådan som beror

på arbetsskada, som inte överstiger 180 dagar skall vara semesterlönegrundande.

Prop. 1994/95:207
Bilaga 2

Vi föreslår vidare att den s.k. 90-dagarsregeln avskaffas.

För att en ny tvåårsperiod, under vilken sjukfrånvaro är semesterlönegrundande, skall börja löpa måste arbetstagaren enligt vårt förslag ha återgått i arbete under minst 14 dagar.

Frånvaro på grund av utbildning, inklusive svenskundervisning för invandrare (sfi), skall inte längre vara semesterlönegrundande.

2 Förslag till föräldraledighetslag (1994:000)

Härigenom föreskrivs följande.

Vilka arbetstagare omfattas av lagen?

1 § En arbetstagare har som förälder rätt att vara ledig från sin anställning enligt bestämmelserna i denna lag.

Samma rätt har också en arbetstagare som

1. utan att vara förälder är rättslig vårdnadshavare och har vård om ett barn,
2. har tagit emot ett barn för stadigvarande vård och fostran i sitt hem,
3. stadigvarande sammanbor med en förälder under förutsättning att arbetstagaren är eller har varit gift med eller har eller har haft barn med denna förälder.

Överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare

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

Genom kollektivavtal får dock avvikelser från eller kompletteringar till lagen göras i fråga om

- anmälan om ledighet (13 §),
- tiden för arbetstagarens underrättelse om återgång till arbete (15 § andra stycket),
- den tid arbetsgivaren har rätt att skjuta upp arbetstagarens återgång till arbete (15 § tredje stycket).

Genom kollektivavtal får även bestämmas den närmare tillämpningen i fråga om

- ledighetens förläggning (11 och 12 §§),
- skyddet för anställningsförmåner (17 §).

Rätten till ledighet

Översikt över de olika formerna av föräldraledighet för arbetstagare

3 § Det finns följande fem former av föräldraledighet för vård av barn m.m.:

1. Hel ledighet för en kvinnlig arbetstagare i samband med hennes barns födelse (mammaledighet, 4 §).

2. Hel ledighet för en förälder tills barnet blivit 18 månader eller, under förutsättning att föräldern då har hel föräldrapenning, för tid därefter (hel ledighet med eller utan föräldrapenning, 5 §).

3. Ledighet för en förälder i form av förkortning av normal arbetstid med hälften eller en fjärdedel medan föräldern har halv respektive fjärdedels föräldrapenning (delledighet med föräldrapenning, 6 §).

4. Ledighet för en förälder i form av förkortning av normal arbetstid med en fjärdedel tills, i huvudfallet, barnet fyllt åtta år (delledighet utan föräldrapenning, 7 §).

5. Ledighet för en förälders tillfälliga vård av barn (ledighet med tillfällig föräldrapenning m.m., 8 §).

För mammaledighet och ledighet med tillfällig föräldrapenning m.m. fordras inte att arbetstagaren skall ha varit anställd hos arbetsgivaren en viss tid (kvalifikationstid). För övriga former av föräldraledighet krävs kvalifikationstid enligt 9 §.

Mammaledighet

4 § En kvinnlig arbetstagare har rätt till hel ledighet i samband med sitt barns födelse under en sammanhängande tid av minst sju veckor före den beräknade tidpunkten för förlossningen och sju veckor efter förlossningen.

Hon har också rätt att vara ledig för att amma barnet.

Mammaledighet behöver inte vara förenad med att föräldrapenning betalas ut. Kvalifikationstid i anställningen krävs inte. Vid ledighet för att amma barnet gäller inte heller bestämmelserna i 10 – 15 §§.

Särskilda bestämmelser om ledighet och omplacering för kvinnliga arbetstagare som väntar barn, nyligen fött barn eller som ammar finns i 18 – 21 §§. Bestämmelser om havandeskapspenning finns i 3 kap. 9 § och 9 a § lagen (1962:381) om allmän försäkring.

Hel ledighet med eller utan föräldrapenning

5 § En förälder har rätt till hel ledighet för vård av barn till dess barnet är 18 månader oavsett om föräldern får föräldrapenning eller inte.

En förälder har därutöver rätt till hel ledighet medan han eller hon får hel föräldrapenning.

För en arbetstagare som har adopterat ett barn eller tagit emot ett barn i avsikt att adoptera det skall tiden 18 månader i stället räknas från den tidpunkt då arbetstagaren fått barnet i sin vård. Är det fråga om adoption av arbetstagarens makes barn eller av ett eget barn, har arbetstagaren inte rätt till ledighet utöver vad som skulle ha gällt om adoptionen inte hade ägt rum. Rätten till ledighet för adoptivföräldrar upphör när barnet fyllt åtta år eller vid den senare tidpunkt då barnet har avslutat det första skolestadiet.

Kvalifikationstid i anställningen krävs enligt 9 §.

Delledighet med föräldrapenning

6 § Under den tid då en förälder får halv eller fjärdedels föräldrapenning enligt 4 kap. lagen (1962:381) om allmän försäkring har han eller hon rätt till förkortning av normal arbetstid med hälften respektive en fjärdedel.

Kvalifikationstid i anställningen krävs enligt 9 §.

Delledighet utan föräldrapenning

7 § En förälder har rätt till förkortning av normal arbetstid med 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 skolar.

Kvalifikationstid i anställningen krävs enligt 9 §.

Ledighet med tillfällig föräldrapenning m.m.

8 § Under den tid då en förälder får tillfällig föräldrapenning enligt 4 kap. 10, 10 a eller 11 §§ lagen (1962:381) om allmän försäkring har han eller hon rätt till ledighet.

En förälder som behöver vårda sitt barn när den ordinarie vårdaren blivit sjuk eller smittad har rätt till ledighet även om föräldern inte har rätt till tillfällig föräldrapenning på grund av att barnet är yngre än 240 dagar.

Kvalifikationstid i anställningen krävs inte.

Kvalifikationstid

9 § Som villkor för rätt till ledighet enligt 5 – 7 §§ gäller att arbetstagaren vid ledighetens början varit anställd hos arbetsgivaren antingen under de senaste sex månaderna eller sammanlagt minst tolv månader under de senaste två åren.

I anställningstiden medräknas den tid som arbetstagaren har varit anställd hos något annat företag inom samma koncern som arbetsgivaren tillhör. Om ett företag har övergått till en ny arbetsgivare, medräknas i anställningstiden den tid som arbetstagaren har varit anställd hos den tidigare arbetsgivaren eller hos ett företag inom samma koncern som den arbetsgivaren tillhörde.

Ledighetens förläggning

Antalet ledighetsperioder

10 § Ledigheten får delas upp på högst tre perioder för varje kalenderår.

Om en ledighetsperiod löper över ett årsskifte, skall den anses höra till det kalenderår då ledigheten påbörjades.

Prop. 1994/95:207
Bilaga 3

Trots begränsningen i första stycket får en ledighet delas upp när det gäller antingen ledighet för föräldrautbildning m.m. enligt 4 kap. 4 § andra stycket lagen (1962:381) om allmän försäkring eller ledighet med tillfällig föräldrapenning.

Hur ledigheten får tas ut vid hel ledighet

11 § Arbetstagaren skall få ta ut hel ledighet den eller de dagar som han eller hon begär.

Hur ledigheten får tas ut vid förkortad arbetstid

12 § Vid förkortning med hälften eller med en fjärdedel av normal arbetstid skall ledigheten spridas över arbetsveckans samtliga dagar, om inte särskilda skäl ger anledning till att den förläggs på annat sätt.

Anmälan och beslut om ledighet

13 § En arbetstagare som vill utnyttja sin rätt till ledighet enligt 3 § 1 – 4 skall anmäla detta till arbetsgivaren minst två månader före ledighetens början eller, om det inte kan ske, så snart som möjligt. I samband med sin anmälan skall arbetstagaren ange hur lång tid ledigheten är planerad att pågå.

En arbetstagare som vill utnyttja sin rätt till ledighet med tillfällig föräldrapenning enligt 3 § 5 skall anmäla ledigheten till arbetsgivaren minst en vecka före ledighetens början. Om ledigheten beror på sjukdom eller smitta, gäller dock inte någon anmälningstid.

14 § Arbetstagaren skall samråda med arbetsgivaren om ledighetens förläggning och om andra frågor som rör ledigheten. Om det kan ske utan olägenhet, skall arbetstagaren försöka lägga ledigheten så att verksamheten hos arbetsgivaren kan fortgå utan påtaglig störning.

Kan överenskommelse inte träffas om hur ledigheten skall tas ut vid förkortad arbetstid, bestämmer arbetsgivaren i fråga om ledighetens närmare förläggning och därmed sammanhängande frågor i den mån annat inte har avtalats. Arbetsgivaren får dock inte utan arbetstagarens samtycke dela upp ledigheten under arbetsdagen eller förlägga den till någon annan tid än arbetsdagens början eller slut.

Har beslut i en sådan fråga som avses i andra stycket träffats på annat sätt än genom överenskommelse med arbetstagaren, skall arbetsgivaren underrätta arbetstagaren och berörd arbetstagarorganisation om beslutet. Detta skall om möjligt göras senast två veckor före ledighetens början.

15 § En arbetstagare får avbryta sin påbörjade ledighet och återuppta sitt arbete i samma omfattning som före ledigheten.

Om arbetstagaren vill utnyttja sin rätt att återuppta sitt arbete, skall han eller hon snarast möjligt underrätta arbetsgivaren om detta.

I det fall ledigheten varit avsedd att pågå en månad eller mer, får arbetsgivaren skjuta på återgången högst en månad efter det att arbetsgivaren tagit emot underrättelsen.

Anställningsskydd

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

17 § En arbetstagare som begär eller tar i anspråk sin rätt till ledighet enligt denna lag är inte skyldig att bara 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.

Särskilda bestämmelser om arbetstagare som väntar barn, nyligen fött barn eller ammar

18 § En kvinnlig arbetstagare som väntar barn, nyligen fött barn eller ammar har rätt att bli omplacerad till ett annat arbete med bibehållna anställningsförmåner under förutsättning att hon har förbjudits att fortsätta sitt vanliga arbete enligt föreskrift som har meddelats med stöd av bestämmelserna i 4 kap. 6 § arbetsmiljölagen (1977:1160).

19 § En kvinnlig arbetstagare som väntar barn, nyligen fött barn eller ammar och som på grund av detta inte kan utföra fysiskt påfrestande eller andra för hennes hälsa och säkerhet riskfyllda arbetsuppgifter, har rätt att bli omplacerad till ett annat arbete med bibehållna anställningsförmåner.

Denna rätt till omplacering gäller så länge det krävs för att skydda kvinnans hälsa och säkerhet under havandeskapet och amningen samt för övriga fall längst till och med tre månader efter barnets födelse.

20 § Rätt till omplacering enligt 18 och 19 §§ gäller endast om det skäliga kan krävas att arbetsgivaren ordnar kvinnan annat arbete hos sig.

Är omplacering inte möjlig, har kvinnan enligt vad som föreskrivs i 18 och 19 §§ rätt till ledighet så länge det krävs för att skydda hennes hälsa

och säkerhet, dock utan bibehållna anställningsförmåner under den tid som ledigheten avser.

Prop. 1994/95:207
Bilaga 3

Om det uppkommer möjlighet till en omplacering, som bedöms kunna avse minst en månad, skall arbetsgivaren erbjuda kvinnan arbetet.

21 § Den som vill utnyttja sin rätt till omplacering enligt 18 eller 19 §§ skall anmäla detta till arbetsgivaren. Beror omplaceringsbehovet på att kvinnan på grund av sitt havandeskap inte kan utföra sina arbetsuppgifter, skall anmälan göras minst en månad i förväg. I övriga fall skall anmälan göras så snart det kan ske. Sedan anmälan har gjorts skall arbetsgivaren snarast möjligt lämna besked om möjligheten till omplacering. Kan omplacering inte ske, skall arbetsgivaren fortlöpande pröva möjligheten till omplacering.

Skadestånd

22 § En arbetsgivare som bryter mot denna lag skall betala arbetstagaren ekonomiskt skadestånd för den förlust som uppkommer och allmänt skadestånd för den kränkning som lagbrottet innebär. På motsvarande sätt skall en arbetsgivare ha rätt att få skadestånd om arbetstagaren vilseleder honom i fråga om sin föräldraledighet.

Det allmänna skadeståndet skall bestämmas till ett skäligt belopp efter en helhetsbedömning av samtliga omständigheter. Därvid skall inte bara intresset att avhålla från lagbrott beaktas utan även den skadeståndsansvariges större eller mindre skuld till lagbrottet och i vad mån den skadeståndsberättigade har föranlett eller medverkat till detta. Allmänt skadestånd skall inte dömas ut, om lagbrottet framstår som ursäktligt.

Om det är skäligt, kan såväl ekonomiskt som allmänt skadestånd sättas ned eller helt falla bort.

23 § Den som vill kräva skadestånd enligt 22 § skall väcka talan vid domstol inom tre månader från det att skadan inträffade.

Om talan inte väcks i rätt tid, har parten förlorat sin rätt till talan.

Rättegång

24 § Mål om tillämpningen av denna lag handläggs enligt lagen (1974:3-71) om rättegången i arbetstvister.

1. Denna lag träder i kraft den 1 januari 1995, då lagen (1978:410) om rätt till ledighet för vård av barn, m.m. upphör att gälla.

2. Bestämmelserna i 22 – 23 §§ om skadestånd och preskription skall tillämpas om den omständighet som yrkandet hänför sig till har inträffat efter ikraftträdandet av den nya lagen. I annat fall tillämpas äldre bestämmelser.

Prop. 1994/95:207
Bilaga 3

3 Förslag till lag om ändring i semesterlagen (1977:480)

Härigenom föreskrivs att 17 § semesterlagen (1977:480) skall ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

17 §

Frånvaro från arbetet är semesterlönegrundande, när fråga är om

1. ledighet på grund av sjukdom, i den mån frånvaron under intjänandeåret icke överstiger 180 dagar eller om frånvaron beror på arbetsskada,

1. ledighet på grund av sjukdom, i den mån frånvaron under intjänandeåret icke överstiger 180 dagar,

2. ledighet enligt lagen (1978:410) om rätt till ledighet för vård av barn, m. m. dels under tid för vilken havandeskapspenning utges enligt 3 kap. 9 § lagen (1962:381) om allmän försäkring, dels under tid för vilken föräldrapenning utges i anledning av barns födelse eller adoption enligt 4 kap. 3 och 5 §§ samma lag, i den mån frånvaron för varje barn, eller vid flerbarnsbörd sammanlagt, icke överstiger 120 dagar eller för ensamstående förälder, 180 dagar, dels under tid för vilken tillfällig föräldrapenning utges enligt 4 kap. 10 och 11 §§ samma lag,

2. ledighet enligt föräldraledighetslagen (1994:000) dels under tid för vilken havandeskapspenning utges enligt 3 kap. 9 § lagen (1962:381) om allmän försäkring, dels under tid för vilken föräldrapenning utges i anledning av barns födelse eller adoption enligt 4 kap. 3 och 5 §§ samma lag, i den mån frånvaron för varje barn, eller vid flerbarnsbörd sammanlagt, icke överstiger 120 dagar eller för ensamstående förälder, 180 dagar, dels under tid för vilken tillfällig föräldrapenning utges enligt 4 kap. 10 och 11 §§ samma lag,

3. ledighet på grund av risk för överförande av smitta, om arbetstagaren är berättigad till ersättning enligt lagen (1989:225) om ersättning till

smittbärare, i den mån frånvaron under intjänandeåret icke överstiger 180 dagar,

Prop. 1994/95:207
Bilaga 3

4. ledighet för utbildning, som ej enligt annan lag medför rätt till semesterlön, om arbetstagaren erhåller korttidsstudiestöd, vuxenstudiebidrag eller utbildningsarvode enligt studiestödslagen (1973:349) eller om utbildningen till väsentlig del avser fackliga eller med facklig verksamhet sammanhängande frågor, i den mån frånvaron under intjänandeåret icke överstiger 180 dagar,

5. ledighet på grund av sådan i 27 § värnpliktslagen (1941:967) eller med stöd därav föreskriven tjänstgöring om högst 60 dagar, som ej är beredskapsövning och ej heller direkt ansluter sig till grundutbildning, eller ledighet på grund av motsvarande vapenfri tjänst, i den mån frånvaron under intjänandeåret icke överstiger 60 dagar,

6. ledighet på grund av att arbetstagaren efter det kalenderår då han fyllt tjugotvå år fullgör tjänstgöring i civilförsvaret på annan tid än då civilförvarsberedskap råder eller beredskapsövning får anordnas vid försvarsmakten, i den mån frånvaron under intjänandeåret icke överstiger 60 dagar,

7. ledighet enligt lagen (1986:163) om rätt till ledighet för svenskundervisning för invandrare, eller

8. ledighet enligt lagen (1988:146 5) om ersättning och ledighet för närståendevård, i den mån frånvaron under intjänandeåret inte överstiger 45 dagar.

4. ledighet på grund av sådan i 27 § värnpliktslagen (1941:967) eller med stöd därav föreskriven tjänstgöring om högst 60 dagar, som ej är beredskapsövning och ej heller direkt ansluter sig till grundutbildning, eller ledighet på grund av motsvarande vapenfri tjänst, i den mån frånvaron under intjänandeåret icke överstiger 60 dagar,

5. ledighet på grund av att arbetstagaren efter det kalenderår då han fyllt tjugotvå år fullgör tjänstgöring i civilförsvaret på annan tid än då civilförvarsberedskap råder eller beredskapsövning får anordnas vid försvarsmakten, i den mån frånvaron under intjänandeåret icke överstiger 60 dagar, *eller*

6. ledighet enligt lagen (1988:1465) om ersättning och ledighet för närståendevård, i den mån frånvaron under intjänandeåret inte överstiger 45 dagar.

Vid tillämpning av första stycket 1 skall frånvaro under de första 90 dagarna av frånvaroperiod ej i något fall anses bero på arbets-skada. Har arbetstagare av anledning som anges i första stycket 1 varit *oavbrutet* frånvarande från arbetet under två hela intjänandeår, grundar därefter infallande dag av frånvaroperioden icke rätt till semesterlön.

I frånvaroperiod som avses i första stycket inräknas även dagar under perioden då arbetstagaren icke skulle ha utfört arbete.

Denna lag träder i kraft den 1 april 1995. Är en arbetstagare frånvarande på grund av en arbetsskada vid ikraftträdandet gäller äldre bestämmelser.

4 Förslag till lag om ändring i lagen (1962:381) om allmän försäkring.

Härigenom föreskrivs att 3 kap. 5 och 9 §§ lagen om allmän försäkring (1962:381) skall ha följande lydelse.

5 § Den allmänna försäkringskassan skall i samband med inskrivning av en försäkrad besluta om den försäkrades tillhörighet till sjukpenningförsäkringen. I fråga om en försäkrad som avses i 1 § första stycket skall kassan samtidigt fastställa den försäkrades sjukpenninggrundande inkomst och, om inkomsten helt eller delvis är att hänföra till anställning, dennes årsarbetstid. Sådan fastställelse skall också ske för försäkrad som avses i 1 § andra stycket så snart anmälan om hans inkomstförhållanden gjorts hos kassan. Av beslutet skall framgå i vad mån den sjukpenninggrundande inkomsten är att hänföra till anställning eller till annat förvärvsarbete. Sjukpenningförsäkringen skall omprövas

a) när kassan fått kännedom om att den försäkrades inkomstförhållanden, arbetstid eller andra omständigheter har undergått ändring av betydelse för rätten till sjukpenning eller för sjukpenningens storlek,

b) när förtidspension eller särskild efterlevandepension enligt denna lag beviljas den försäkrade eller redan utgående sådan pension ändras med hänsyn till ändring i den försäkrades arbetsförmåga eller, vid särskild efterlevandepension, förmåga eller möjlighet att bereda sig inkomst genom arbete,

- c) när delpension enligt särskild lag beviljas den försäkrade eller redan utgående sådan pension ändras med hänsyn till ändring i den försäkrades arbets- eller inkomstförhållanden, samt
- d) när tjänstepension beviljas den försäkrade.

Prop. 1994/95:207

Bilaga 3

Ändring som avses i första stycket a) skall ske från och med den dag då försäkringskassan fått kännedom om de ändrade omständigheterna. Ändring skall i fall som avses i 8 § fjärde stycket andra meningen och 12 a § gälla från och med den första dagen med sjukpenning. Ändring skall i annat fall än som avses i första stycket a) ske så snart anledning till ändringen uppkommit.

Den fastställda sjukpenninggrundande inkomsten får ej i annat fall än som avses i första stycket b), c) eller d) sänkas under tid då den försäkrade

1. bedriver studier, för vilka han uppbär studiehjälp, studiemedel eller särskilt vuxenstudiestöd enligt studiestödslagen (1973:349), studiestöd enligt lagen (1983:1030) om särskilt vuxenstudiestöd för arbetslösa eller bidrag enligt förordningen (1976:536) om utbildningsbidrag för doktorander,

2. genomgår kommunal vuxenutbildning (komvux), vuxenutbildning för psykiskt utvecklingsstörda (särvox) eller svenskundervisning för invandrare (sfi) och uppbär tidsersättning för studierna,

3. är inskriven vid arbetsmarknadsinstitut eller genomgår arbetsmarknadsutbildning som beslutats av en arbetsmarknadsmyndighet,

4. är gravid och avbryter eller inskränker sitt förvärvsarbete tidigast sex månader före barnets födelse eller den beräknade tidpunkten härför,

5. är helt eller delvis ledig från förvärvsarbete för vård av barn, om den försäkrade är förälder till barnet eller likställs med förälder enligt 1 § *lagen (1978:410) om rätt till ledighet för vård av barn, m.m.* och barnet inte har fyllt ett år. Motsvarande gäller vid adoption av barn som ej fyllt tio år eller vid mottagande av sådant barn i avsikt att adoptera det, om mindre än ett år har förflutit sedan den försäkrade fick barnet i sin vård,

5. är helt eller delvis ledig från förvärvsarbete för vård av barn, om den försäkrade är förälder till barnet eller likställs med förälder enligt 1 § *föräldraledighetslagen (1994:000)* och barnet inte har fyllt ett år. Motsvarande gäller vid adoption av barn som ej fyllt tio år eller vid mottagande av sådant barn i avsikt att adoptera det, om mindre än ett år har förflutit sedan den försäkrade fick barnet i sin vård,

6. fullgör värnpliktstjänstgöring eller vapenfri tjänst eller genomgår militär grundutbildning för kvinnor.

För en försäkrad som avses i tredje stycket 1 eller 3 skall försäkringskassan, vid sjukdom under utbildningstiden, beräkna sjukpenningen på

en sjukpenninggrundande inkomst som har fastställts på grundval av enbart den inkomst av eget arbete som den försäkrade kan antas få under denna tid. Om därvid den sjukpenninggrundande inkomsten helt eller delvis är att hänföra till anställning, skall årsarbetstiden beräknas på grundval av enbart det antal arbetstimmar som den försäkrade kan antas ha i ifrågavarande förvärvsarbete under utbildningstiden.

För en försäkrad som får sådan behandling eller rehabilitering som avses i 7 b § eller 22 kap. 7 § och som under denna tid får livränta enligt lagen (1976:380) om arbetsskadeförsäkring eller motsvarande ersättning enligt en annan författning skall försäkringskassan, vid sjukdom under den tid då livränta betalas ut, beräkna sjukpenningen på en sjukpenninggrundande inkomst som har fastställts på grundval av enbart den inkomst av eget arbete som den försäkrade kan antas få under denna tid.

För en försäkrad som avses i 10 c § första stycket 1 eller 2 skall dock under studieuppehåll mellan vår- och hösttermin, då den försäkrade inte uppbär studiesocial förmån som anges i tredje stycket 1, sjukpenningen beräknas på den sjukpenninggrundande inkomst som följer av första – tredje styckena, om sjukpenningen blir högre än sjukpenning beräknad på den sjukpenninggrundande inkomsten enligt fjärde stycket.

Fjärde stycket tillämpas även för försäkrad som avses i tredje stycket 6 när den försäkrade genomgår grundutbildning eller därtill omedelbart anslutande repetitionsutbildning.

9 §

En försäkrad kvinna har rätt till havandeskapspenning, om havandeskap har satt ned hennes förmåga att utföra uppgifterna i sitt förvärvsarbete med minst en fjärdedel och hon inte kan omplaceras till annat mindre ansträngande arbete enligt bestämmelserna i 12 § *lagen (1978:410) om rätt till ledighet för vård av barn, m. m.*

En kvinna har även rätt till havandeskapspenning om hon inte får sysselsättas i sitt förvärvsarbete på grund av en föreskrift om förbud mot arbete under havandeskap, som har meddelats med stöd av 4 kap. 6 § arbetsmiljölagen (1977:1160), och hon inte kan omplaceras till annat arbete enligt bestämmelserna i 12 § *lagen om rätt*

En försäkrad kvinna har rätt till havandeskapspenning, om havandeskap har satt ned hennes förmåga att utföra uppgifterna i sitt förvärvsarbete med minst en fjärdedel och hon inte kan omplaceras till annat mindre ansträngande arbete enligt bestämmelserna i 19 § *föräldraledighetslagen (1994:000).*

En kvinna har även rätt till havandeskapspenning om hon inte får sysselsättas i sitt förvärvsarbete på grund av en föreskrift om förbud mot arbete under havandeskap, som har meddelats med stöd av 4 kap. 6 § arbetsmiljölagen (1977:1160), och hon inte kan omplaceras till annat arbete enligt bestämmelserna i 18 § *föräldraledighetslagen.*

Havandeskapspenning utges i fall som avses i första stycket för varje dag som nedsättningen består, dock tidigast från och med den sextionde dagen före den beräknade tidpunkten för barnets födelse, och i fall som avses i andra stycket för varje dag som förbudet gäller. Havandeskapspenning utges längst till och med den elfte dagen före den beräknade tidpunkten för barnets födelse.

Havandeskapspenning utges med belopp som motsvarar kvinnans sjukpenning enligt 4 §.

Denna lag träder i kraft den 1 januari 1995.

6 Förslag till lag om ändring i arbetsrättslig beredskapslag (1987:1262)

Härigenom föreskrivs att 5 och 6 §§ arbetsrättslig beredskapslag (1987:1262) och p. 5 i bilagan till lagen skall ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

5 §

Lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, lagen (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen, lagen (1982:80) om anställningskydd, semesterlagen (1977:480) och lagen (1978:410) om rätt till ledighet för vård av barn, m. m., tillämpas med de ändringar och tillägg som anges i en till denna lag fogad förteckning (bilaga).

Lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, lagen (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen, lagen (1982:80) om anställningskydd, semesterlagen (1977:480) (1994:000), tillämpas med de ändringar och tillägg som anges i en till denna lag fogad förteckning (bilaga).

När denna lag skall tillämpas, gäller inte *lagen (1974:981) om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning, lagen (1979:1184) om rätt till ledighet för vissa föreningsuppdrag i skolan och lagen (1986:163) om rätt till ledighet för svenskundervisning för invandrare.*

När denna lag skall tillämpas, gäller inte *studieledighetslagen (1994:000).*

Bilaga

5. Lagen (1978:410) om rätt till ledighet för vård av barn, m. m.

I fråga om *lagen (1978:410) om rätt till ledighet för vård av barn, m. m.* skall 1 § ha följande lydelse.

5. Föräldraledighetslagen (1994:000)

I fråga om *föräldraledighetslagen (1994:000)* skall 1 § ha följande lydelse.

1 § Arbetstagare har som förälder rätt till ledighet från sin anställning enligt bestämmelserna i denna lag. Sådan rätt har även arbetstagare som

a. utan att vara förälder är rättslig vårdnadshavare och har vård om ett barn,

b. har tagit emot ett barn för stadigvarande vård och fostran i sitt hem,

c. stadigvarande sammanbor med förälder och som är eller har varit gift med eller har eller haft barn med föräldern. Regeringen får genom föreskrifter inskränka rätten till ledighet enligt denna lag, om det krävs för att tillgodose totalförsvarets behov.

Denna lag träder i kraft den 1 januari 1995.

Lagrådsremissens lagförslag

2 Lagtext

2.1 Förslag till föräldraledighetslag

Härigenom föreskrivs följande¹.

Vilka arbetstagare omfattas av lagen?

1 § En arbetstagare har som förälder rätt att vara ledig från sin anställning enligt bestämmelserna i denna lag.

Samma rätt har också en arbetstagare som

1. utan att vara förälder är rättslig vårdnadshavare och har vård om ett barn,
2. har tagit emot ett barn för stadigvarande vård och fostran i sitt hem,
3. stadigvarande sammanbor med en förälder under förutsättning att arbetstagaren är eller har varit gift med eller har eller har haft barn med denna förälder.

Överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare

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

Genom ett kollektivavtal som på arbetstagsidan har slutits eller godkänts av en sådan central arbetstagarorganisation som avses i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet får det dock göras avvikelser från eller kompletteringar till lagen i fråga om

- anmälan om ledighet (13 §),
- tiden för arbetstagarens underrättelse om återgång till arbete (15 § andra stycket),
- den tid arbetsgivaren har rätt att skjuta upp arbetstagarens återgång till arbete (15 § tredje stycket).

Genom ett kollektivavtal som kommit till på det sätt som anges i andra stycket får även bestämmas den närmare tillämpningen i fråga om

- ledighetens förläggning (11 och 12 §§),
- skyddet för anställningsförmånerna (17 §).

Arbetsgivare som är bundna av ett kollektivavtal enligt andra eller tredje stycket, får tillämpa avtalet även på arbetstagare som inte tillhör den avtalsslutande arbetstagarorganisationen, om arbetstagarna sysselsätts

¹ Jfr 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

Rätten till ledighet

Översikt över de olika formerna av föräldraledighet för arbetstagare

3 § Det finns följande fem former av föräldraledighet för vård av barn m.m.:

1. Hel ledighet för en kvinnlig arbetstagare i samband med hennes barns födelse (mammaledighet, 4 §).

2. Hel ledighet för en förälder tills barnet blivit 18 månader eller, under förutsättning att föräldern då har hel föräldrapenning, för tid därefter (hel ledighet med eller utan föräldrapenning, 5 §).

3. Ledighet för en förälder i form av förkortning av normal arbetstid med hälften eller en fjärdedel medan föräldern har halv respektive fjärdedels föräldrapenning (delledighet med föräldrapenning, 6 §).

4. Ledighet för en förälder i form av förkortning av normal arbetstid med en fjärdedel tills, i huvudfallet, barnet fyllt åtta år (delledighet utan föräldrapenning, 7 §).

5. Ledighet för en arbetstagers tillfälliga vård av barn (ledighet med tillfällig föräldrapenning m.m., 8 §).

För mammaledighet och ledighet med tillfällig föräldrapenning m.m. fordras inte att arbetstagaren skall ha varit anställd hos arbetsgivaren en viss tid (kvalifikationstid). För övriga former av föräldraledighet krävs kvalifikationstid enligt 9 §.

Mammaledighet

4 § En kvinnlig arbetstagare har rätt till hel ledighet i samband med sitt barns födelse under en sammanhängande tid av minst sju veckor före den beräknade tidpunkten för förlossningen och sju veckor efter förlossningen.

Hon har också rätt att vara ledig för att amma barnet.

Dessa två slag av mammaledighet behöver inte vara förenade med att föräldrapenning betalas ut. Kvalifikationstid i anställningen krävs inte. Vid ledighet för att amma barnet gäller inte heller bestämmelserna i 10 – 15 §§.

Särskilda bestämmelser om ledighet och omplacering för kvinnliga arbetstagare som väntar barn, nyligen fött barn eller som ammar finns i 18 – 21 §§. Bestämmelser om havandeskapspenning finns i 3 kap. 9 § och 9 a § lagen (1962:381) om allmän försäkring.

5 § En förälder har rätt till hel ledighet för vård av barn till dess barnet är 18 månader oavsett om föräldern får föräldrapenning eller inte.

En förälder har därutöver rätt till hel ledighet medan föräldern får hel föräldrapenning.

För en arbetstagare som har adopterat ett barn eller tagit emot ett barn i avsikt att adoptera det skall tiden 18 månader i stället räknas från den tidpunkt då arbetstagaren fått barnet i sin vård. Är det fråga om adoption av arbetstagarens makes barn eller av ett eget barn, har arbetstagaren inte rätt till ledighet utöver vad som skulle ha gällt om adoptionen inte hade ägt rum. Rätten till ledighet för adoptivföräldrar upphör när barnet fyllt åtta år eller vid den senare tidpunkt då barnet har avslutat det första skolåret.

Kvalifikationstid i anställningen krävs enligt 9 §.

Delledighet med föräldrapenning

6 § Under den tid då en förälder får halv eller fjärdedels föräldrapenning enligt 4 kap. lagen (1962:381) om allmän försäkring har föräldern rätt till förkortning av normal arbetstid med hälften respektive en fjärdedel.

Kvalifikationstid i anställningen krävs enligt 9 §.

Delledighet utan föräldrapenning

7 § En förälder har rätt till förkortning av normal arbetstid med 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.

Kvalifikationstid i anställningen krävs enligt 9 §.

Ledighet med tillfällig föräldrapenning m.m.

8 § Under den tid då en arbetstagare får tillfällig föräldrapenning enligt 4 kap. 10, 10 a, 11 eller 11 a § lagen (1962:381) om allmän försäkring har arbetstagaren rätt till ledighet.

En förälder som behöver vårda sitt barn när den ordinarie vårdaren blivit sjuk eller smittad har rätt till ledighet även om föräldern inte har rätt till tillfällig föräldrapenning på grund av att barnet är yngre än 240 dagar.

Kvalifikationstid i anställningen krävs inte.

Kvalifikationstid

9 § Som villkor för rätt till ledighet enligt 5 – 7 §§ gäller att arbetstagaren vid ledighetens början varit anställd hos arbetsgivaren antingen under

de senaste sex månaderna eller sammanlagt minst tolv månader under de senaste två åren.

Vid beräkningen av anställningstid tillämpas 3 § första stycket lagen (1982:80) om anställningsskydd.

Prop. 1994/95:207
Bilaga 4

Ledighetens förläggning

Antalet ledighetsperioder

10 § Ledigheten får delas upp på högst tre perioder för varje kalenderår. Om en ledighetsperiod löper över ett årsskifte, skall den anses höra till det kalenderår då ledigheten påbörjades.

Trots denna begränsning får en ledighet delas upp när det gäller antingen ledighet för föräldrautbildning m.m. enligt 4 kap. 4 § andra stycket lagen (1962:381) om allmän försäkring eller ledighet enligt 8 §.

Hur ledigheten får tas ut vid hel ledighet

11 § Arbetstagaren skall få ta ut hel ledighet den eller de dagar som arbetstagaren begär.

Hur ledigheten får tas ut vid förkortad arbetstid

12 § Vid förkortning med hälften eller med en fjärdedel av normal arbetstid skall ledigheten spridas över arbetsveckans samtliga dagar, om inte särskilda skäl ger anledning till att den förläggs på annat sätt.

Anmälan och beslut om ledighet

13 § En arbetstagare som vill utnyttja sin rätt till ledighet enligt 3 § 1 – 4 skall anmäla detta till arbetsgivaren minst två månader före ledighetens början eller, om det inte kan ske, så snart som möjligt. I samband med sin anmälan skall arbetstagaren ange hur lång tid ledigheten är planerad att pågå.

En arbetstagare som vill utnyttja sin rätt till ledighet med tillfällig föräldrapenning enligt 3 § 5 skall anmäla ledigheten till arbetsgivaren minst en vecka före ledighetens början. Om ledigheten beror på sjukdom eller smitta, gäller dock inte någon anmälningstid.

14 § Arbetstagaren skall samråda med arbetsgivaren om ledighetens förläggning och om andra frågor som rör ledigheten. Om det kan göras utan olägenhet, skall arbetstagaren försöka lägga ledigheten så att verksamheten hos arbetsgivaren kan fortgå utan påtaglig störning.

Kan överenskommelse inte träffas om hur ledigheten skall tas ut vid förkortad arbetstid, bestämmer arbetsgivaren i fråga om ledighetens när-

mare förläggning och därmed sammanhängande frågor, om annat inte har avtalats. Arbetsgivaren får dock inte utan arbetstagarens samtycke dela upp ledigheten under arbetsdagen eller förlägga den till någon annan tid än arbetsdagens början eller slut.

Har beslut i en sådan fråga som avses i andra stycket träffats på annat sätt än genom överenskommelse med arbetstagaren, skall arbetsgivaren underrätta arbetstagaren och berörd arbetstagarorganisation om beslutet. Detta skall om möjligt göras senast två veckor före ledighetens början.

Prop. 1994/95:207

Bilaga 4

Återgång i arbete

15 § En arbetstagare får avbryta sin påbörjade ledighet och återuppta sitt arbete i samma omfattning som före ledigheten.

Om arbetstagaren vill utnyttja sin rätt att återuppta sitt arbete, skall arbetstagaren snarast möjligt underrätta arbetsgivaren om detta.

I det fall ledigheten varit avsedd att pågå en månad eller mer, får arbetsgivaren skjuta på återgången högst en månad efter det att arbetsgivaren tagit emot underrättelsen.

Anställningsskydd

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

17 § En arbetstagare som begär eller tar i anspråk sin rätt till ledighet enligt denna lag är inte skyldig att bara 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.

Särskilda bestämmelser om arbetstagare som väntar barn, nyligen fött barn eller ammar

18 § En kvinnlig arbetstagare som väntar barn, nyligen fött barn eller ammar har rätt att bli omplacerad till ett annat arbete med bibehållna anställningsförmåner under förutsättning att hon har förbjudits att fortsätta sitt vanliga arbete enligt föreskrift som har meddelats med stöd av bestämmelserna i 4 kap. 6 § arbetsmiljölagen (1977:1160).

19 § En kvinnlig arbetstagare som väntar barn, nyligen fött barn eller ammar och som på grund av detta inte kan utföra fysiskt påfrestande eller andra för hennes hälsa och säkerhet riskfyllda arbetsuppgifter, har

rätt att bli omplacerad till ett annat arbete med bibehållna anställningsförmåner.

Denna rätt till omplacering gäller så länge det krävs för att skydda kvinnans hälsa och säkerhet under havandeskapet och amningen samt för övriga fall längst till och med tre månader efter barnets födelse.

20 § Rätt till omplacering enligt 18 och 19 §§ gäller endast om det skäliga kan krävas att arbetsgivaren ordnar kvinnan annat arbete hos sig.

Är omplacering inte möjlig, har kvinnan enligt vad som föreskrivs i 18 och 19 §§ rätt till ledighet så länge det krävs för att skydda hennes hälsa och säkerhet, dock utan bibehållna anställningsförmåner under den tid som ledigheten avser.

Om det uppkommer möjlighet till en omplacering som bedöms kunna avse minst en månad skall arbetsgivaren erbjuda kvinnan arbetet.

21 § Den som vill utnyttja sin rätt till omplacering enligt 18 eller 19 § skall anmäla detta till arbetsgivaren. Beror omplaceringsbehovet på att kvinnan på grund av sitt havandeskap inte kan utföra fysiskt påfrestande arbetsuppgifter, skall anmälan göras minst en månad i förväg. I övriga fall skall anmälan göras så snart det kan ske. Sedan anmälan har gjorts skall arbetsgivaren snarast möjligt lämna besked om möjligheten till omplacering. Kan omplacering inte ske, skall arbetsgivaren fortlöpande pröva möjligheten till omplacering.

Skadestånd

22 § En arbetsgivare som bryter mot denna lag skall betala skadestånd för den förlust som uppkommer och för den kränkning som har inträffat.

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

Rättegång

23 § Mål om tillämpningen av denna lag 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.

Denna lag träder i kraft den 1 juli 1995, då lagen (1978:410) om rätt till ledighet för vård av barn, m.m. upphör att gälla.

Härigenom föreskrivs att 17 § semesterlagen (1977:480) i paragrafens lydelse enligt lagen (1994:2079) om ändring i nämnda lag skall ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

17 §¹

Frånvaro från arbetet är semesterlönegrundande, när fråga är om

1. ledighet på grund av sjukdom, i den mån frånvaron under intjänandeåret icke överstiger 180 dagar eller om frånvaron beror på arbetsskada,

2. ledighet enligt *lagen (1978:410) om rätt till ledighet för vård av barn, m.m.* dels under tid för vilken havandeskapspenning utges enligt 3 kap. 9 § lagen (1962:381) om allmän försäkring, dels under tid för vilken föräldrapenning utges i anledning av barns födelse eller adoption enligt 4 kap. 3 och 5 §§ samma lag, i den mån frånvaron för varje barn, eller vid flerbarnsbörd sammanlagt, *icke* överstiger 120 dagar eller för ensamstående förälder, 180 dagar, dels under tid för vilken tillfällig föräldrapenning utges enligt 4 kap. 10, 10 a, 11 och 11 a §§ samma lag,

2. ledighet enligt *föräldraledighetslagen (1995:000)* dels under tid för vilken havandeskapspenning utges enligt 3 kap. 9 § lagen (1962:381) om allmän försäkring, dels under tid för vilken föräldrapenning utges i anledning av barns födelse eller adoption enligt 4 kap. 3 och 5 §§ samma lag, i den mån frånvaron för varje barn, eller vid flerbarnsbörd sammanlagt, *inte* överstiger 120 dagar eller för ensamstående förälder, 180 dagar, dels under tid för vilken tillfällig föräldrapenning utges enligt 4 kap. 10, 10 a, 11 och 11 a §§ samma lag,

3. ledighet på grund av risk för överförande av smitta, om arbetstagaren är berättigad till ersättning enligt lagen (1989:225) om ersättning till smittbärare, i den mån frånvaron under intjänandeåret icke överstiger 180 dagar,

4. ledighet för utbildning, som ej enligt annan lag medför rätt till semesterlön, om arbetstagaren erhåller korttidsstudiestöd, vuxenstudiebidrag eller utbildningsarvode enligt studiestödslagen (1973:349) eller om utbildningen till väsentlig del avser fackliga eller med facklig verksamhet

¹ Senaste lydelse 1994:606

5. ledighet på grund av grundutbildning om högst 60 dagar eller repetitionsutbildning enligt lagen (1994:1809) om totalförsvarsplikt, om frånvaron under intjänandeåret inte överstiger 60 dagar,

6. ledighet enligt lagen (1986:163) om rätt till ledighet för svenskundervisning för invandrare, eller

7. ledighet enligt lagen (1988:1465) om ersättning och ledighet för närståendevård, i den mån frånvaron under intjänandeåret inte överstiger 45 dagar.

Vid tillämpning av första stycket 1 skall frånvaro under de första 90 dagarna av frånvaroperiod ej i något fall anses bero på arbets-skada. Har arbetstagare av anledning som anges i första stycket 1 varit oavbrutet frånvarande från arbetet under två hela intjänandeår, grundar därefter infallande dag av frånvaroperioden icke rätt till semesterlön.

Har arbetstagare av anledning som anges i första stycket 1 varit frånvarande från arbetet utan längre avbrott i frånvaron än fjorton dagar i en följd under två hela intjänandeår, grundar därefter infallande dag av frånvaroperioden inte rätt till semesterlön.

I frånvaroperiod som avses i första stycket inräknas även dagar under perioden då arbetstagaren icke skulle ha utfört arbete.

Häriigenom föreskrivs att 3 kap. 5 § lagen (1962:381) om allmän försäkring¹ i paragrafens lydelse enligt lagen (1994:2072) om ändring i nämnda lag skall ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

3 kap.

5 §² Den allmänna försäkringskassan skall i samband med inskrivning av en försäkrad besluta om den försäkrades tillhörighet till sjukpenningförsäkringen. I fråga om en försäkrad som avses i 1 § första stycket skall kassan samtidigt fastställa den försäkrades sjukpenninggrundande inkomst. Sådan fastställelse skall också ske för försäkrad som avses i 1 § andra stycket så snart anmälan om hans inkomstförhållanden gjorts hos kassan. Av beslutet skall framgå i vad mån den sjukpenninggrundande inkomsten är att hänföra till anställning eller till annat förvärvsarbete. Sjukpenningförsäkringen skall omprövas

a) när kassan fått kännedom om att den försäkrades inkomstförhållanden eller andra omständigheter har undergått ändring av betydelse för rätten till sjukpenning eller för sjukpenningens storlek,

b) när förtidspension eller särskild efterlevandepension enligt denna lag beviljas den försäkrade eller redan utgående sådan pension ändras med hänsyn till ändring i den försäkrades arbetsförmåga eller, vid särskild efterlevandepension, förmåga eller möjlighet att bereda sig inkomst genom arbete,

c) när delpension enligt särskild lag beviljas den försäkrade eller redan utgående sådan pension ändras med hänsyn till ändring i den försäkrades arbets- eller inkomstförhållanden, samt

d) när tjänstepension beviljas den försäkrade.

Ändring som avses i första stycket a skall gälla från och med den dag då försäkringskassan fått kännedom om de ändrade omständigheterna. Om anmälan om ändrade omständigheter görs i anslutning till en period med sjukpenning eller annan ersättning som beräknas per dag och betalas ut av försäkringskassan, skall ändringen i stället gälla från och med första dagen med ersättningen. Ändring får dock inte gälla från och med en tidigare dag än den då de omständigheter som föranlett ändringen inträffade. Ändring skall i annat fall än som avses i första stycket a gälla från och med den dag då anledning till ändringen uppkommit.

¹ Lagen omtryckt 1982:120

² Senaste lydelse 1994:46

Under tid som anges under 1 – 6 får, om inte första stycket b, c eller d är tillämpligt, den fastställda sjukpenninggrundande inkomsten sänkas lägst till vad den skulle ha varit närmast dessförinnan om försäkringskassan då känt till samtliga förhållanden. Detta gäller tid då den försäkrade

1. bedriver studier, för vilka han uppbär studiehjälp, studiemedel eller särskilt vuxenstudiestöd enligt studiestödslagen (1973:349), studiestöd enligt lagen (1983:1030) om särskilt vuxenstudiestöd för arbetslösa eller bidrag enligt förordningen (1976:536) om utbildningsbidrag för doktorander,

2. genomgår kommunal vuxenutbildning (komvux), vuxenutbildning för psykiskt utvecklingsstörda (särvox) eller svenskundervisning för invandrare (sfi) och uppbär tidsersättning för studierna,

3. är inskriven vid arbetsmarknadsinstitut eller genomgår arbetsmarknadsutbildning som beslutats av en arbetsmarknadsmyndighet,

4. är gravid och avbryter eller inskränker sitt förvärvsarbete tidigast sex månader före barnets födelse eller den beräknade tidpunkten härför,

5. är helt eller delvis ledig från förvärvsarbete för vård av barn, om den försäkrade är förälder till barnet eller likställs med förälder enligt 1 § *lagen (1978:410) om rätt till ledighet för vård av barn, m.m.* och barnet inte har fyllt ett år. Motsvarande gäller vid adoption av barn som ej fyllt tio år eller vid mottagande av sådant barn i avsikt att adoptera det, om mindre än ett år har förflutit sedan den försäkrade fick barnet i sin vård.

5. är helt eller delvis ledig från förvärvsarbete för vård av barn, om den försäkrade är förälder till barnet eller likställs med förälder enligt 1 § *föräldraledighetslagen (1995:000)* och barnet inte har fyllt ett år. Motsvarande gäller vid adoption av barn som ej fyllt tio år eller vid mottagande av sådant barn i avsikt att adoptera det, om mindre än ett år har förflutit sedan den försäkrade fick barnet i sin vård.

6. fullgör tjänstgöring enligt lagen (1994:1809) om totalförsvarsplikt.

För en försäkrad som avses i tredje stycket 1 eller 3 skall försäkringskassan, vid sjukdom under utbildningstiden, beräkna sjukpenningen på en sjukpenninggrundande inkomst som har fastställts på grundval av enbart den inkomst av eget arbete som den försäkrade kan antas få under denna tid. Om därvid den sjukpenninggrundande inkomsten helt eller delvis är att hänföra till anställning, skall årsarbetstiden beräknas på grundval av enbart det antal arbetstimmar som den försäkrade kan antas ha i ifrågavarande förvärvsarbete under utbildningstiden.

För en försäkrad som får sådan behandling eller rehabilitering som avses i 7 b § eller 22 kap. 7 § och som under denna tid får livränta enligt lagen (1976:380) om arbetsskadeförsäkring eller motsvarande ersättning enligt en annan författning skall försäkringskassan, vid sjukdom under den tid då livränta betalas ut, beräkna sjukpenningen på en sjukpenninggrundande inkomst som har fastställts på grundval av enbart

den inkomst av eget arbete som den försäkrade kan antas få under denna tid.

Prop. 1994/95:207
Bilaga 4

För en försäkrad som avses i 10 c § första stycket 1 eller 2 skall dock under studieuppehåll mellan vår- och hösttermin, då den försäkrade inte uppbär studiesocial förmån som anges i tredje stycket 1, sjukpenningen beräknas på den sjukpenninggrundande inkomst som följer av första – tredje styckena, om sjukpenningen blir högre än sjukpenning beräknad på den sjukpenninggrundande inkomsten enligt fjärde stycket.

Fjärde stycket tillämpas även för försäkrad som avses i tredje stycket 6 när den försäkrade genomgår grundutbildning som är längre än 60 dagar.

6.6 Förslag till lag om ändring i lagen (1962:381) om allmän försäkring;

Häriigenom föreskrivs att 3 kap. 9 § lagen (1962:381) om allmän försäkring¹ skall ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

3 kap.

9 §²

En försäkrad kvinna har rätt till havandeskapspenning, om havandeskap har satt ned hennes förmåga att utföra uppgifterna i sitt förvärvsarbete med minst en fjärdedel och hon inte kan omplaceras till annat mindre ansträngande arbete enligt bestämmelserna i 12 § lagen (1978:410) om rätt till ledighet för vård av barn, m. m.

En försäkrad kvinna har rätt till havandeskapspenning, om havandeskap har satt ned hennes förmåga att utföra uppgifterna i sitt förvärvsarbete med minst en fjärdedel och hon inte kan omplaceras till annat mindre ansträngande arbete enligt bestämmelserna i 19 § föräldraledighetslagen (1995:000).

¹ Lagen omtryckt 1982:120

² Senaste lydelse 1991:1040

En kvinna har även rätt till havandeskapspenning om hon inte får sysselsättas i sitt förvärvsarbete på grund av en föreskrift om förbud mot arbete under havandeskap, som har meddelats med stöd av 4 kap. 6 § arbetsmiljölagen (1977:1160), och hon inte kan omplaceras till annat arbete enligt bestämmelserna i 12 § *lagen om rätt till ledighet för vård av barn, m.m.*

En kvinna har även rätt till havandeskapspenning om hon inte får sysselsättas i sitt förvärvsarbete på grund av en föreskrift om förbud mot arbete under havandeskap, som har meddelats med stöd av 4 kap. 6 § arbetsmiljölagen (1977:1160), och hon inte kan omplaceras till annat arbete enligt bestämmelserna i 18 § *föräldradighetslagen*.

Havandeskapspenning utges i fall som avses i första stycket för varje dag som nedsättningen består, dock tidigast från och med den sextionde dagen före den beräknade tidpunkten för barnets födelse, och i fall som avses i andra stycket för varje dag som förbudet gäller. Havandeskapspenning utges längst till och med den elfte dagen före den beräknade tidpunkten för barnets födelse.

Havandeskapspenning utges med belopp som motsvarar kvinnans sjukpenning enligt 4 §.

Denna lag träder i kraft den 1 juli 1995.

Härigenom föreskrivs att 5 § arbetsrättslig beredskapslag (1987:1262) och bilagan till lagen skall ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

5 §

Lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, lagen (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen, lagen (1982:80) om anställningskydd, semesterlagen (1977:480) och *lagen (1978:410) om rätt till ledighet för vård av barn, m. m.*, tillämpas med de ändringar och tillägg som anges i en till denna lag fogad förteckning (bilaga).

Lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, lagen (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen, lagen (1982:80) om anställningskydd, semesterlagen (1977:480) och *föräldraledighetslagen (1995:000)*, tillämpas med de ändringar och tillägg som anges i en till denna lag fogad förteckning (bilaga).

Bilaga¹

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

5. Lagen (1978:410) om rätt till ledighet för vård av barn, m. m.

5. Föräldraledighetslagen (1995:000)

I fråga om *lagen (1978:410) om rätt till ledighet för vård av barn, m. m.* skall 1 § ha följande lydelse.

I fråga om *föräldraledighetslagen (1995:000)* skall 1 § ha följande lydelse.

1 § Arbetstagare har som förälder rätt till ledighet från sin anställning enligt bestämmelserna i denna lag. Sådan rätt har även arbetstagare som

a. utan att vara förälder är rättslig vårdnadshavare och har vård om ett barn,

b. har tagit emot ett barn för stadigvarande vård och fostran i sitt hem,

¹ Senaste lydelse 1994:1691

c. stadigvarande sammanbor med förälder och som är eller har varit gift med eller har eller haft barn med föräldern.

Regeringen får genom föreskrifter inskränka rätten till ledighet enligt denna lag, om det krävs för att tillgodose totalförsvarets behov.

Prop. 1994/95:207

Bilaga 4

Denna lag träder i kraft den 1 juli 1995.

Utdrag ur protokoll vid sammanträde 1995-03-10.

Närvarande: f.d. regeringsrådet Bengt Hamdahl, justitierådet Bo Svensson, regeringsrådet Arne Bækkevold.

Enligt en lagrådsremiss den 2 mars 1995 (Arbetsmarknadsdepartementet) har regeringen beslutat inhämta Lagrådets yttrande över förslag till föräldraledighetslag, m.m.

Förslagen har inför Lagrådet föredragits av hovrättsassessorn Karin Renman.

Förslagen föranleder följande yttrande av *Lagrådet*:

Förslaget till föräldraledighetslag

2 §

Att avtal får träffas om bättre förmåner för arbetstagaren än som föreskrivs i lagen följer utan särskild bestämmelse. Uttrycket i andra stycket om att kompletteringar får göras till lagen genom kollektivavtal kan därför strykas.

14 §

Bestämmelsen i första stycket andra meningen torde ha betydelse endast för ledighet enligt 11 §. Lagrådet föreslår att meningen får lyda: "Om det kan göras utan olägenhet för arbetstagaren, skall denne lägga ledighet som avses i 11 § så att verksamheten hos arbetsgivaren kan fortgå utan påtaglig störning."

Övriga lagförslag

Förslagen lämnas utan erinran.

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)

EUROPEISKA GEMENSKAPERNAS RÅD HAR ANTAGIT
DETTA DIREKTIV

med beaktande av Fördraget om upprättandet av Europeiska ekonomiska gemenskapen, särskilt artikel 118a i detta,

med beaktande av kommissionens förslag, som lämnats efter samråd med Rådgivande kommittén för arbetarskyddsfrågor¹,

i samarbete med Europaparlamentet²,

med beaktande av Ekonomiska och sociala kommitténs yttrande³, och

med beaktande av följande:

Enligt artikel 118a i fördraget skall rådet genom direktiv anta minimikrav, främst i fråga om arbetsmiljön, i syfte att förbättra arbetstagarnas säkerhet och hälsa.

Detta direktiv skall inte kunna åberopas som stöd för någon försäkring av den skyddsnivå som redan uppnåtts i vissa medlemsstater, eftersom medlemsstaterna enligt fördraget är förpliktigade att främja förbättringar av villkoren inom detta område och att harmonisera dessa villkor med bibehållen skyddsnivå.

Enligt artikel 118a i fördraget får dessa direktiv inte medföra sådana administrativa, finansiella och rättsliga hinder som försvårar etablering och utveckling av små och medelstora företag.

Enligt beslut 74/325/EEG⁴, senast ändrat genom Anslutningsakten för Spanien och Portugal, skall kommissionen samråda med Rådgivande kommittén för arbetarskyddsfrågor, då den utarbetar förslag inom detta område.

I den sociala stadga som stats- och regeringscheferna i elva medlemsstater antog vid Europeiska rådets sammanträde i Strasbourg den 9 december 1989 fastställs följande, i synnerhet i artikel 19:

"Varje arbetstagare skall ha tillfredsställande hälso- och säkerhetsförhållanden på sin arbetsplats. Lämpliga åtgärder skall vidtas för att med bibehållen skyddsnivå uppnå ytterligare harmonisering inom detta område."

Kommissionens åtgärdsprogram för att genomföra den sociala stadgan syftar bland annat till att rådet skall anta ett direktiv om skydd för gravida kvinnliga arbetstagare.

Enligt artikel 15 i rådets direktiv 89/391/EEG av den 12 juni 1989 om åtgärder för att främja förbättringar av arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet⁵ skall särskilt utsatta riskgrupper skyddas mot de faror som speciellt berör dem.

Gravida arbetstagare och arbetstagare som nyligen har fött barn eller som ammar måste i flera avseenden anses vara en

¹ EGT nr C 281, 9.11.1990, s. 3, och

EGT nr C 25, 1.2.1991, s. 9

² EGT nr C 19, 28.1.1991, s. 177, och

EGT nr C 150, 15.6.1992, s. 99.

³ EGT nr C 41, 18.2.1991, s. 29.

⁴ EGT nr L 185, 9.7.1974, s. 15.

⁵ EGT nr L 183, 29.6.1989, s. 1.

särskilt utsatt riskgrupp, och åtgärder måste vidtas till skydd för deras säkerhet och hälsa.

Detta skydd av säkerhet och hälsa för gravida arbetstagare och arbetstagare som nyligen har fött barn eller som ammar får inte leda till någon ogynnsam behandling av kvinnor på arbetsmarknaden eller stå i strid med direktiven om lika behandling för kvinnor och män.

Vissa slag av arbetsuppgifter kan medföra en särskild risk för att gravida arbetstagare och arbetstagare som nyligen har fött barn eller som ammar kan komma att exponeras för farliga agenser, arbetsprocesser eller arbetsförhållanden. Dessa risker måste följaktligen bedömas, och resultatet av denna bedömning måste meddelas till de kvinnliga arbetstagarna eller deras representanter.

Vidare bör åtgärder vidtas till skydd för dessa arbetstagare, om resultatet av denna bedömning är att risker föreligger för kvinnliga arbetstagare.

Gravida arbetstagare och arbetstagare som ammar får inte utföra arbetsuppgifter som har visats medföra risk för exponering för vissa särskilt farliga agenser eller som medför arbetsförhållanden, som kan äventyra deras säkerhet och hälsa.

Bestämmelser bör införas om att gravida arbetstagare och arbetstagare som nyligen har fött barn eller som ammar inte skall kunna åläggas nattarbete, då hänsynen till deras säkerhet och hälsa kräver detta.

För gravida arbetstagare och arbetstagare som nyligen har fött barn eller som ammar krävs med hänsyn till deras särskilda känslighet en rättighet till minst 14 sammanhängande veckors barnledighet, före eller efter förlossningen, samt en obligatorisk barnledighet på minst två veckor före eller efter förlossningen.

Risken för att gravida arbetstagare och arbetstagare som nyligen har fött barn eller som ammar kan sägas upp av skäl som sammanhänger med deras tillstånd kan ha skadliga effekter på dessa arbetstagares fysiska och psykiska hälsa. Det bör därför föreskrivas om förbud mot uppsägning på sådana grunder.

Åtgärder för att organisera arbetet med hänsyn till hälsoskydd för gravida arbetstagare och arbetstagare som nyligen har fött barn eller som ammar skulle vara verkningsslösa, om de inte vore förbundna med bibehållna rättigheter enligt anställningsavtalet, inklusive bibehållen lön eller skäligen ersättning.

Även åtgärder beträffande barnledighet skulle vara verkningsslösa, om de inte vore förbundna med bibehållna

rättigheter enligt anställningsavtalet, inklusive bibehållen lön eller skäligen ersättning.

Uttrycket "skäligen ersättning" i samband med barnledighet skall betraktas som en teknisk utgångspunkt för att fastställa en lägsta skyddsnivå och får under inga omständigheter ges innebörden att graviditet skulle kunna jämföras med sjukdom.

HÄRIGENOM FÖRESKRIVS FÖLJANDE.

AVSNITT I

SYFTE OCH DEFINITIONER

Artikel 1

Syfte

11. Detta direktiv, som är det tionde särdirektivet enligt artikel 16.1 i direktiv 89/391/EEG, har till syfte att åtgärder skall införas som främjar säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för gravida arbetstagare och arbetstagare som nyligen har fött barn eller som ammar.

2. Bestämmelserna i direktiv 89/391/EEG skall, med undantag av artikel 2.2 i detta, tillämpas fullt ut inom hela det område som avses i punkt 1 utan att det påverkar tillämpningen av de strängare eller mer detaljerade bestämmelserna i detta direktiv.

3. Detta direktiv får inte leda till en sänkning av skyddsnivån för gravida arbetstagare och arbetstagare som nyligen har fött barn eller som ammar i förhållande till den skyddsnivå som råder i den enskilda medlemsstaten den dag detta direktiv antas.

Artikel 2

Definitioner

I detta direktiv avses med

- a) *gravid arbetstagare*: gravid arbetstagare, som underrättar arbetsgivaren om sitt tillstånd enligt nationell lagstiftning eller praxis,
- b) *arbetstagare som nyligen har fött barn*: arbetstagare som nyligen har fött barn enligt definitionen i nationell lagstiftning eller praxis och som underrättar arbetsgivaren om sitt tillstånd enligt nationell lagstiftning eller praxis,
- c) *arbetstagare som ammar*: arbetstagare som ammar enligt definitionen i nationell lagstiftning eller praxis och som underrättar arbetsgivaren om sitt tillstånd enligt nationell lagstiftning eller praxis.

AVSNITT II

Artikel 5

ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

Åtgärder med anledning av resultatet av bedömningen

Artikel 3

Riktlinjer

1. Kommissionen skall, i samråd med medlemsstaterna och med biträde av Rådgivande kommittén för arbetarskyddsfrågor, utarbeta riktlinjer för bedömning av kemiska, fysikaliska och biologiska agenser samt industriprocesser som anses medföra risker för säkerhet och hälsa för de arbetstagare som avses i artikel 2.

Dessa riktlinjer skall även omfatta arbetsrörelser och arbetsställningar, psykisk och fysisk uttrötning och andra former av psykiska och fysiska påfrestningar i samband med de arbetsuppgifter som utförs av de arbetstagare som avses i artikel 2.

2. De riktlinjer som avses i punkt 1 skall vara vägledande vid den bedömning som avses i artikel 4.1.

Medlemsstaterna skall därför informera samtliga arbetsgivare och samtliga kvinnliga arbetstagare eller deras representanter inom respektive medlemsstat om dessa riktlinjer.

Artikel 4

Bedömning och information

1. Arbetsgivaren skall bedöma arten, graden och varaktigheten av den exponering som arbetstagare enligt definitionen i artikel 2 utsätts för inom företaget eller verksamheten i fråga om samtliga arbetsuppgifter som kan medföra särskild risk för exponering för agenser, processer eller arbetsförhållanden enligt den icke-uttömmande förteckningen i bilaga 1. Bedömningen får göras självständigt eller med hjälp av utomstående sakkunniga inom området skyddsåtgärder och förebyggande åtgärder enligt artikel 7 i direktiv 89/391/EEG och skall ske i syfte att

- bedöma varje risk för säkerhet och hälsa och varje möjlig inverkan på graviditet eller amning för arbetstagare enligt definitionen i artikel 2,
- avgöra vilka åtgärder som bör vidtas.

2. Utan att detta påverkar tillämpningen av artikel 10 i direktiv 89/391/EEG, skall information om resultaten av den bedömning, som avses i punkt 1, och om samtliga åtgärder, som skall vidtas med avseende på säkerhet och hälsa i arbetet, lämnas till arbetstagare enligt definitionen i artikel 2 och till arbetstagare som kan antas befinna sig i något av de tillstånd som avses i artikel 2 inom företaget eller verksamheten i fråga eller dessas representanter.

1. Utan att detta påverkar tillämpningen av artikel 6 i direktiv 89/391/EEG, skall arbetsgivaren, om resultatet av den bedömning som avses i artikel 4.1 visar på risk för säkerhet och hälsa eller inverkan på graviditet eller amning för någon arbetstagare enligt definitionen i artikel 2, vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att denna risk undanröjs genom en tillfällig ändring av arbetsförhållandena eller arbetstiden för arbetstagaren i fråga.

2. Om det av tekniska eller andra objektiva skäl inte är möjligt att ändra arbetstagarens arbetsförhållanden eller arbetstid, eller om detta inte rimligen kan krävas av klart redovisade skäl, skall arbetsgivaren vidta nödvändiga åtgärder för att ge arbetstagaren i fråga andra arbetsuppgifter.

3. Om det av tekniska eller andra objektiva skäl inte är möjligt att ge arbetstagaren andra arbetsuppgifter, eller om detta inte rimligen kan krävas av klart redovisade skäl, skall arbetstagaren i fråga beviljas ledighet enligt nationell lagstiftning eller praxis under så lång tid som detta är nödvändigt för att skydda hennes säkerhet och hälsa.

4. Bestämmelserna i denna artikel skall med vederbörliga ändringar tillämpas även i det fall då en arbetstagare som utför en arbetsuppgift som är förbjuden enligt artikel 6 blir gravid eller börjar amma och underrättar sin arbetsgivare om detta.

Artikel 6

Fall då exponering är förbjuden

Utöver vad som följer av allmänna bestämmelser om arbetarskydd, särskilt sådana som avser gränsvärden för exponering i arbetet

1. får gravida arbetstagare enligt definitionen i artikel 2 a inte under några omständigheter åläggas att utföra arbetsuppgifter som enligt bedömningen medför risk för exponering för agenser eller arbetsförhållanden som kan äventyra säkerhet och hälsa enligt förteckningen i avsnitt A i bilaga 2,
2. får arbetstagare som ammar enligt definitionen i artikel 2 c inte under några omständigheter åläggas att utföra arbetsuppgifter som enligt bedömningen medför risk för exponering för agenser eller arbetsförhållanden som kan äventyra säkerhet och hälsa enligt förteckningen i avsnitt B i bilaga 2.

Artikel 7

Nattarbete

1. Medlemsstaterna skall vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att de arbetstagare som avses i artikel 2 inte åläggas nattarbete under graviditetstiden och en period efter förlossningen som skall fastställas av den nationella arbetarskyddsmyndigheten, under förutsättning att arbetstagaren i fråga kan uppvisa ett läkarintyg enligt det förtärande som

respektive medlemsstat har fastställt som styrker att detta är nödvändigt med hänsyn till hennes säkerhet och hälsa.

2. De åtgärder som avses i punkt 1 skall ge möjlighet, enligt nationell lagstiftning eller praxis, till

- a) övergång till arbete på dagtid, eller
- b) arbetsledighet eller förlängd barnledighet, om en sådan arbetstidsändring inte är möjlig av tekniska eller andra objektiva skäl eller inte rimligen kan krävas av klart redovisade skäl.

Artikel 8

Barnledighet

1. Medlemsstaterna skall vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att de arbetstagare som avses i artikel 2 är berättigade till sammanhängande barnledighet under minst 14 veckor under tiden före eller efter förlossningen enligt nationell lagstiftning eller praxis.

2. Av den barnledighet som föreskrivs i punkt 1 skall minst två veckor vara obligatoriska under tiden före eller efter förlossningen enligt nationell lagstiftning eller praxis.

Artikel 9

Ledighet för mödravårdsundersökningar

Medlemsstaterna skall vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att gravida arbetstagare enligt definitionen i artikel 2 a enligt nationell lagstiftning eller praxis är berättigade till ledighet utan förlust av lön för att genomgå mödravårdsundersökningar, om dessa undersökningar måste ske på arbetstid.

Artikel 10

Förbud mot uppsägning

För att garantera att de arbetstagare som avses i artikel 2 skall kunna åtnjuta de rättigheter till skydd av säkerhet och hälsa som erkänns i denna artikel fastställs följande:

1. Medlemsstaterna skall vidta nödvändiga åtgärder för att förhindra att sådana arbetstagare som avses i artikel 2 sägs upp under tiden från början av graviditeten och till utgången av den barnledighet som avses i artikel 8.1, om detta inte sker i undantagsfall av skäl som inte sammanhänger med deras tillstånd och som enligt nationell lagstiftning eller praxis utgör tillräcklig grund för uppsägning, samt i tillämpliga fall, den behöriga myndigheten har lämnat sitt medgivande.
2. Om en arbetstagare enligt definitionen i artikel 2, sägs upp under den tid som avses i punkt 1, skall arbetsgivaren lämna en uttömmande skriftlig motivering till detta.
3. Medlemsstaterna skall vidta nödvändiga åtgärder för att skydda sådana arbetstagare som avses i punkt 2 från följderna av uppsägningar som är otillåtna enligt punkt 1.

Artikel 11

Arbetstagarnas rättigheter

För att garantera att de arbetstagare som avses i artikel 2 skall kunna åtnjuta de rättigheter till skydd av säkerhet och hälsa som erkänns i denna artikel fastställs följande:

1. I de fall som avses i artikel 5-7 skall de rättigheter som följer av anställningsavtalet, även i fråga om bibehållen lön eller rätt till skällig ersättning, säkerställas i nationell lagstiftning eller praxis för sådana arbetstagare som avses i artikel 2.
2. I det fall som avses i artikel 8 skall följande säkerställas:
 - a) Rättigheter enligt anställningsavtal, utöver dem som avses i punkt b, för arbetstagare enligt definitionen i artikel 2.
 - b) Bibehållen lön eller rätt till skällig ersättning för arbetstagare enligt definitionen i artikel 2.
3. Den ersättning som avses i punkt 2 b skall anses skällig om den garanterar minst samma inkomst som arbetstagaren i fråga skulle ha uppburit vid arbetsupphåll av hälsoskäl, med förbehåll för eventuellt tak för ersättningen som fastställts i nationell lagstiftning.
4. Medlemsstaterna får ställa som villkor för den rätt till lön eller ersättning som avses i punkterna 1 och 2 b ställa att arbetstagaren i fråga skall uppfylla de villkor för rätt till sådana förmåner som fastställs i nationell lagstiftning.

Det får under inga omständigheter ställas som villkor att arbetstagaren skall ha varit anställd viss tid som överstiger tolv månader omedelbart före den förväntade förlossningstiden.

Artikel 12

Försvar av rättigheter

Medlemsstaterna skall i sina nationella rättssystem införa de bestämmelser som är nödvändiga för att ge samtliga arbetstagare, som anser att deras rättigheter åsidosatts genom att de skyldigheter som följer av detta direktiv inte har iakttagits, möjlighet att få sina krav prövade i domstol eller genom hänvändelse till andra behöriga myndigheter enligt nationell lagstiftning eller praxis.

Artikel 13

Ändringar av bilagorna

1. Rent tekniska ändringar av bilaga 1 till följd av teknisk utveckling, förändringar av internationella regler eller specifikationer och av nya rön inom det område som omfattas av detta direktiv skall antas enligt det förfarande som fastställs i artikel 17 i direktiv 89/391/EEG.

2. Bilaga 2 får endast ändras enligt det förfarande som fastställs i artikel 118a i fördraget.

Artikel 14

Slutbestämmelser

1. Medlemsstaterna skall sätta i kraft de lagar och andra författningar som är nödvändiga för att följa detta direktiv senast två år efter det att det har antagits eller, senast två år efter antagandet av detta direktiv, säkerställa att arbetsmarknadens parter genom kollektivavtal har infört sådana bestämmelser som erfordras, varvid medlemsstaterna skall införa de bestämmelser som krävs för att vid varje tidpunkt kunna garantera de resultat som föreskrivs i detta direktiv. De skall genast underrätta kommissionen om detta.

2. När en medlemsstat antar bestämmelser till följd av punkt 1 skall dessa innehålla en hänvisning till detta direktiv

eller åtföljas av en sådan hänvisning när de offentliggörs. Närmare föreskrifter om hur hänvisningen skall göras skall varje medlemsstat själv utfärda.

3. Medlemsstaterna skall till kommissionen överlämna texterna till centrala bestämmelser i nationell lagstiftning som de antar, eller redan har antagit, inom det område som omfattas av detta direktiv.

4. Medlemsstaterna skall vart femte år lämna till kommissionen en rapport om tillämpningen av bestämmelserna i detta direktiv, i vilken även de synpunkter som framförts av arbetsmarknadens parter skall ingå.

Medlemsstaterna skall dock lämna den första rapporten till kommissionen om tillämpningen av bestämmelserna i detta direktiv tillsammans med de synpunkter som framförts av arbetsmarknadens parter fyra år efter det att detta direktiv har antagits.

Kommissionen skall underrätta Europaparlamentet, rådet, Ekonomiska och sociala kommittén och Rådgivande kommittén för arbetarskyddsfrågor om detta.

5. Kommissionen skall regelbundet till Europaparlamentet, rådet och Ekonomiska och sociala kommittén lämna en rapport om tillämpningen av detta direktiv med beaktande av punkt 1-3.

6. Rådet skall ta upp detta direktiv till förnyad prövning på grundval av en utvärdering som bygger på de rapporter som avses i punkt 4 andra stycket och, om behov skulle föreligga, på grundval av ett förslag som kommissionen skall lämna senast fem år efter det att detta direktiv antagits.

Artikel 15

Detta direktiv riktar sig till medlemsstaterna.

Utfärdat i Luxemburg den 19 oktober 1992.

På rådets vägnar

D. CURRY

Ordförande

BILAGA I

ICKE-UTTÖMMANDE FÖRTECKNING ÖVER DE AGENSER, PROCESSER OCH
ARBETSFÖRHÅLLANDEN

som avses i artikel 4.1

A. Agenser

1. *Fysikaliska agenser*, som anses kunna medföra fosterskador eller avlossning av moderkakan, särskilt

- a) stötar, vibrationer och rörelser,
- b) manuell hantering av laster, som kan medföra risker, särskilt för rygg- och landryggsskador,
- c) buller,
- d) joniserande strålning¹,
- e) icke-joniserande strålning,
- f) extrem kyla eller hetta,
- g) arbetsrörelser och -ställningar, förflyttningar — inom eller utom anläggningen — psykisk eller fysisk uttröttnings och annan fysisk belastning som sammanhänger med de arbetsuppgifter som utförs av ... arbetstagare enligt definitionen i artikel 2.

2. *Biologiska agenser*

Biologiska agenser i riskgrupperna 2, 3 och 4 enligt definitionen i artikel 2 d 2–2 d 4 i direktiv 90/679/EEG¹, i den mån det är känt att dessa agenser eller de terapeutiska åtgärder som nödvändiggörs på grund av dem äventyrar gravida kvinnors och fosters hälsa, och såvida nämnda agenser ännu inte har medtagits i bilaga 2.

3. *Kemiska agenser*

Följande kemiska agenser, i den mån det är känt att de äventyrar gravida kvinnors och fosters hälsa, och såvida de ännu inte har medtagits i bilaga 2:

- a) Ämnen med R 40-, R 45-, R 46- och R 47-märkning enligt direktiv 67/548/EEG², i den mån de ännu inte har medtagits i bilaga 2.
- b) Kemiska agenser som är införda i bilaga I till direktiv 90/394/EEG³.
- c) Kvicksilver och kvicksilverföreningar.
- d) Mitoshämmande läkemedel.
- e) Koloxid.
- f) Kemiska agenser, som visats ge skadliga verkningar då de upptas genom huden.

B. Processer

Arbetsprocesser som upptas i bilaga I till direktiv 90/394/EEG.

C. Arbetförhållanden -

Gruvarbete under jord.

¹ Se direktiv 80/836/Euratom (EGT nr L 246, 17.9.1980, s. 1).

² EGT nr L 374, 31.12.1990, s. 1.

³ EGT nr L 196, 16.8.1967, s. 1. Detta direktiv är senast ändrat genom direktiv 90/517/EEG (EGT nr L 287, 19.10.1990, s. 37).

⁴ EGT nr L 196, 26.7.1990, s. 1.

*BILAGA 2***ICKE-UTTÖMMANDE FÖRTECKNING ÖVER DE AGENSER OCH ARBETSFÖRHÅLLANDEN**

som avses i artikel 6

A. Gravida arbetstagare enligt definitionen i artikel 2 a*1. Agenser***a) Fysikaliska agenser**

Arbete i miljö med lufttryck över en atmosfär, t.ex. i tryckkammare och vid dykning.

b) Biologiska agenser

Följande biologiska agenser:

- toxoplasma,
- röda-hundvirus,

såvida det inte kunnat visas att de gravida arbetstagarna har tillfredsställande immunitetsskydd mot dessa agenser.

c) Kemiska agenser

- Bly och blyföreningar, i den mån dessa agenser kan upptas av den mänskliga organismen.

2. Arbetssförhållanden

Gruvarbete under jord.

B. Arbetstagare som ammar enligt definitionen i artikel 2 c*1. Agenser***a) Kemiska agenser**

- Bly och blyföreningar, i den mån dessa agenser kan upptas av den mänskliga organismen.

2. Arbetssförhållanden

Gruvarbete under jord.

Uttalande av rådet och kommissionen angående artikel 11.3 i direktiv 92/85/EEG, som tagits till protokollet vid rådets 1 608:e sammanträde (Luxemburg, 19 oktober 1992)

RÅDET OCH KOMMISSIONEN uttalar följande:

"I fråga om fastställandet av den ersättningsnivå, som avses i artikel 11.2 b och 11.3, hänvisas av rent tekniska skäl till den ersättning som en arbetstagare skulle uppbära vid arbetsuppehåll av hälsoskäl. Denna hänvisning avser inte på något sätt att jämställa graviditet och barnafödande med sjukdom. I samtliga medlemsstaters socialförsäkringslagstiftning finns bestämmelser om ersättning vid sjukledighet. Kopplingen till denna ersättning i den skrivning som valts är helt enkelt avsedd att ge ett konkret, fastställt referensbelopp för samtliga medlemsstater vid fastställandet av minimiersättning vid barnledighet. I den mån det i enskilda medlemsstater utgår ersättningar som överstiger vad som föreskrivs i direktivet, skall dessa ersättningsnivåer givetvis behållas. Detta framgår klart av artikel 1.3 i direktivet."

Artikel 8 i den europeiska sociala stadgan

Skydd för kvinnliga arbetstagare

För att säkerställa kvinnliga arbetstagares rätt till skydd förbinda sig de fördragsslutande parterna

1. att bereda kvinnor tillfälle till en viloperiod om sammanlagt minst 12 veckor före och efter barnsbörd genom att tillförsäkra dem rätt antingen till avlönad ledighet eller till erforderliga socialförsäkringsförmåner eller förmåner, som utgå av allmänna medel;

2. att anse arbetsgivares uppsägning av kvinnlig arbetstagare såsom olaglig om den företages under hennes frånvaro på grund av havandeskap eller barnsbörd eller vid sådan tidpunkt, att uppsägningstiden utlöper under frånvaro, som nyss nämnts;

3. att tillförsäkra mödrar som amma sina barn tillräcklig ledighet under arbetstiden för detta ändamål;

4. a) att reglera kvinnors användande till nattarbete i industriell verksamhet;

b) att förbjuda kvinnors användande till gruvarbete under jord och, där så är påkallat, till varje annat arbete vilket med hänsyn till dess farliga, ohälsosamma eller ansträngande beskaffenhet är olämpligt för kvinnlig arbetskraft.

Utdrag ur protokoll vid regeringssammanträde den 23 mars 1995

Närvarande: statsrådet Sahlin, ordförande, och statsråden Peterson, Hellström, Thalén, Freivalds, Wallström, Persson, Tham, Schori, Blomberg, Heckscher, Hedborg, Andersson, Nygren, Ulvskog, Sundström, Lindh, Johansson

Föredragande: statsrådet Blomberg

Regeringen beslutar proposition 1994/95:207 Ny föräldraledighetslag m.m.

Författningsrubrik	Bestämmelser som inför, ändrar, upphäver eller upprepar ett normgivningsbemyndigande	Celexnummer för bakomliggande EG-regler
Föräldraledighetslag (1995:000)		392L0085
Lag om ändring i lagen (1962:381) om allmän försäkring		392L0085
