



Cirkulärnr: 2006:42
Diariernr: 2006/1701
P-cirknr: 2006-2:13
Nyckelord: FörL, Föräldraledighetslagen
Handläggare: Malin Looberger
Avdelning: Avdelningen för arbetsgivarpolitik
Sektion/Enhet: Förhandlingssektionen
Datum: 2006-06-28
Mottagare: Kommunstyrelsen
Landstingsstyrelsen
Regionstyrelsen
Medlem i Pacta
Arbetsgivarpolitik
Rubrik: Ändringar i föräldraledighetslagen, fr.o.m. den 1 juli
2006
Bilagor: SFS 2006:442



CIRKULÄR 2006:42

Arbetsgivarpolitik: 2006-2:13

Avdelningen för arbetsgivarpolitik
Förhandlingssektionen
Malin Looberger

Nyckelord: FörL, Föräldraledighetslagen

Kommunstyrelsen
Landstingsstyrelsen
Regionstyrelsen
Medlem i Pacta
Arbetsgivarpolitik

Ändringar i föräldraledighetslagen, fr.o.m. den 1 juli 2006

Bakgrund

Riksdagen har den 18 maj 2006 fattat beslut om ändringar i föräldraledighetslagen, FörL (1995:534).

Beslutet innebär ett tydligare genomförande av EG:s likabehandlingsdirektiv genom ändringarna i föräldraledighetslagen enligt bilagt SFS 2006:442.

Ändringarna träder i kraft den 1 juli 2006.

Ändringarna utgår från regeringens proposition, 2005/06:185, Förstärkning och förenkling – ändringar i anställningsskyddslagen och föräldraledighetslagen. För information om ändringarna i anställningsskyddslagen se cirkulär 2006:41.

Kvalifikationstiden för föräldraledighet upphör att gälla

Föräldraledighetslagens regler om kvalifikationstid enligt 9 § upphör att gälla fr.o.m 1 juli 2006. För arbetstagare som önskar påbörja föräldraledighet efter 1 juli 2006 gäller därmed ingen kvalifikationstid.

Förbud mot missgynnande av föräldralediga arbetstagare, 16 § FörL

Huvudregel

En huvudregel om förbud mot missgynnande av arbetssökande eller arbetstagare av skäl som har samband med föräldraledighet införs i föräldraledighetslagen (1995:584) enligt följande.

Sveriges Kommuner och Landsting

118 82 Stockholm, Besök: Hornsgatan 20
Tfn: växel 08-452 70 00, Fax: 08-452 70 50
info@skl.se, www.skl.se

Svenska Kommunförbundet och Landstingsförbundet i samverkan

En arbetsgivare får inte missgynna en arbetssökande eller arbetstagare av skäl som har samband med föräldraledighet, när arbetsgivaren

1. beslutar i en anställningsfråga, tar ut en arbetssökande till anställningsintervju eller vidtar annan åtgärd under anställningsförfarandet,
2. beslutar om befordran eller tar ut arbetstagare till utbildning för befordran,
3. beslutar om eller vidtar annan åtgärd som rör yrkespraktik,
4. beslutar om eller vidtar annan åtgärd som rör annan utbildning eller yrkesvägledning,
5. tillämpar löne- eller andra anställningsvillkor,
6. leder och fördelar arbetet eller
7. säger upp, avskedar, permitterar eller vidtar annan ingripande åtgärd mot en arbetstagare.

Förbudet mot missgynnande som har samband med rätten till föräldraledighet ersätter skyddsregeln i 17 § FörL. Huvudregeln i bestämmelsen är att missgynnande är förbjudet i princip i alla situationer som kan tänkas förekomma mellan en arbetsgivare och en arbetstagare/arbetssökande före och under en anställning och i anslutning till att en anställning upphör. Syftet är att uppnå reell likabehandling av arbetstagarna, oberoende av fråga om föräldraledighet.

Undantag från förbudet

Förbudet mot missgynnande som har samband med föräldraledighet gäller inte om olika villkor eller olika behandling är en nödvändig följd av ledigheten, 16 § sista stycket FörL. En nödvändig följd av ledigheten är en sådan effekt som är en given konsekvens av ledigheten. Vilket innebär att den inte går att undvika utan att den föräldralediga arbetstagaren särskilt gynnas i förhållande till andra arbetstagare.

Enligt propositionen framgår att ”en nödvändig följd av ledigheten” används för att ange de fall då en arbetstagare trots lagens huvudregel om likabehandling måste godta försämrade anställningsförmåner eller arbetsvillkor. Endast när en arbetsgivare kan visa att en annan, sämre behandling av en viss arbetstagare är en nödvändig följd av föräldraledighet ska avsteg från likabehandlingen få göras. Den arbetsrättsliga grunden för denna bedömning liknar den för diskrimineringslagarna. Följande undantag redovisas i propositionen.

Undantag vid anställning och befordran. Det kan vara rimligt att arbetsgivaren nekar en arbetssökande anställning utan att bryta mot missgynnandeförbudet trots att han eller hon har tillräckliga kvalifikationer för arbetet och i fråga om meriter och personliga egenskaper och gör sig gällande i konkurrens med andra sökande. Ett sådant fall är en kortare tidsbegränsad anställning. Om anställningen är avsedd

att vara endast en kortare tid och den arbetssökande avser vara ledig hela eller stor del av anställningstiden är det inte meningsfullt att han eller hon ska kunna göra anspråk på arbetet.

Undantag för löne- och andra anställningsvillkor. Utgångspunkt för reglering i fråga om löne- och andra anställningsvillkor är att en föräldraledig arbetstagares garantier för att behålla sina villkor inte kan gå längre än vad som gäller för de arbetstagare som inte är lediga. Detta är ett uttryck för likabehandling, lediga och icke lediga arbetstagare ska behandlas lika. Ett exempel på när en försämring således kan vara en ”nödvändig följd av ledigheten” är att en arbetstagare som är helt ledig inte får lön från arbetsgivaren under ledigheten eller att en arbetstagare som är partiellt ledig får lönen minskad i proportion till ledigheten. Den föräldralediga får därutöver enligt gällande regler acceptera t.ex. att en förflyttning kan medföra att ett tillägg för obekväm arbetstid inte längre utbetalas om arbetstagaren inte längre arbetar på obekväm arbetstid.

Undantag för förflyttningar. Arbetstagare som med stöd i föräldraledighetslagen förkortar sin arbetstid ska i första hand beredas oförändrade arbetsuppgifter. Endast om det visar sig omöjligt får arbetsgivaren förflytta arbetstagaren. En arbetstagare måste i vissa fall godta en förflyttning på grund av att han eller hon begär eller tar ut föräldraledighet.

Undantag för provanställningar m.m. Arbetsgivare har ett visst handlingsutrymme i det fall en arbetstagare under provanställningen tagit ut ledighet i sådan omfattning att arbetsgivaren när provotiden går ut inte kan bedöma den provanställdes prestationer. I det läget bör det, på samma sätt som om arbetstagaren på grund av sjukdom eller av annan orsak inte utfört arbete under hela provotiden, betraktas som en nödvändig följd av ledigheten och att det därmed är skäligt att inte erbjuda ny anställning (AB 05 § 4) alternativt att inte låta anställningen övergå i tillsvidareanställning (exempelvis bilaga M punkt 4).

Ogiltigförklaring, 17 § FörL

Om en arbetstagare sägs upp eller avskedas enbart av skäl som har samband med ledighet enligt föräldraledighetslagen, ska uppsägningen eller avskedandet ogiltigförklaras om arbetstagaren begär det.

Anställningsskyddet enligt anställningsskyddslagen kompletteras i 17 § FörL. Där anges att en arbetstagare inte får sägas upp av skäl som enbart har att göra med att han eller hon begär eller tar i anspråk sin rätt till ledighet enligt FörL. Regeln hindrar inte en arbetsgivare att säga upp en föräldraledig arbetstagare om uppsägningen är sakligt grundad enligt anställningsskyddslagen.

Bevisbörda, 24 § FörL

Om en arbetssökande eller en arbetstagare visar omständigheter som ger anledning att anta att han eller hon blivit missgynnad av skäl som har samband med föräldraledighet, ska arbetsgivaren visa att det inte har förekommit något sådant missgynnande eller att missgynnandet är en nödvändig följd av föräldraledigheten.

Delad bevisbörda

Arbetstagaren ska visa att han eller hon missgynnats i någon av de situationer som anges i 16 § FörL. Därutöver ska arbetstagaren svara för att det görs antagligt att missgynnandet har ett orsakssamband med frågan om föräldraledighet. I de fall arbetstagaren, i rimlig tidsmässig anslutning till frågan om missgynnande kommit upp, begärt eller tagit föräldraledighet som hon eller han har rätt till, bör det vara tillräckligt att arbetstagaren visar det. I de fall arbetstagaren inte begärt eller tagit ut ledighet men det finns en misstanke om att arbetsgivaren ändå lagt frågan om föräldraledighet till grund för sitt handlande, bör arbetstagaren anföra någon konkret omständighet som tyder på att just frågan om föräldraledighet haft betydelse för arbetsgivarens räkning. När arbetstagaren visat missgynnandet och gjort orsakssambandet antagligt ska arbetstagaren anses ha gjort sin del av bevisbördan.

Arbetsgivaren, ska föra bevisning om orsaken till åtgärden. Arbetsgivaren ska då antingen visa att det överhuvudtaget inte skett något missgynnande som har samband med föräldraledigheten, dvs. att orsakssamband saknas, eller att åtgärden är en nödvändig följd av ledigheten trots att orsakssambandet i och för sig föreligger. Beviskravet är högre ställt på arbetsgivaren än på arbetstagaren och arbetsgivaren är skyldig att ”visa”, dvs. styrka sin ståndpunkt. Om arbetsgivaren inte lyckats med det anses arbetsgivaren ha brutit mot lagen.

Rätt att föra talan, 25 § FörL

I en tvist som rör förbudet mot missgynnande eller en uppsägning eller avskedande enbart av skäl som har samband med föräldraledighet, får Jämställdhetsombudsmannen föra talan för en enskild arbetstagare eller arbetssökande. Talan förs vid arbetsdomstolen. När en arbetstagarorganisation har rätt att föra talan för den enskilde enligt 4 kap. 5 § lagen (1991:371) om rättegången i arbetstvister, får dock Jämställdhetsombudsmannen föra talan bara om organisationen inte gör det.

Uppskjuten uppsägningstid för föräldralediga arbetstagare, 11 § LAS

Riksdagen har även den 18 maj 2006 beslutat om ändringar i lagen om anställningsskydd. Uppsägningstiden vid arbetsbrist för föräldralediga arbetstagare börjar löpa först när föräldraledigheten avslutats. Denna regel gäller endast tillsvidareanställningar och ändringen träder i kraft den 1 juli 2006.

För ytterligare information se cirkulär 2006:41.

Sveriges Kommuner och Landsting
Avdelningen för arbetsgivarpolitik
Förhandlingssektionen

Staffan Löwenborg

Malin Looberger

Bilagor: SFS 2006:442