

Cirkulärnr: 1995:135
Diariernr: 1995/1913
P-cirknr: 1995:2-32
Nyckelord: Föräldraledighetslagen
Handläggare: Christina Madfors
Sektion/Enhet: Förhandlingssektionen
Datum: 1995-06-27
Mottagare: Kommunstyrelsen
Personalfrågor
Rubrik: Ny föräldraledighetslag (1995:584)
Bilagor: SFS 1995:584

Personalpolitik: 1995:2-32

Nyckelord: Föräldraledighets-
lagen

Förhandlingssektionen
Christina Madfors

1995-06-27

Kommunstyrelsen
Personalfrågor

Ny föräldraledighetslag (1995:584)

Riksdagen har antagit förslag till en ny föräldraledighetslag vilken träder i kraft den 1 juli 1995 och som ersätter den nuvarande lagen (1978:410) om rätt till ledighet för vård av barn, m.m. Bakgrunden till den nya föräldraledighetslagen framgår av proposition 1994/95:207 Ny föräldraledighetslag m.m. samt betänkande 1994/95:AU16 Ny föräldraledighetslag m.m.

Nedan lämnas en utförligare redogörelse avseende den nya föräldraledighetslagen.

Utförligare redogörelse avseende nya föräldraledighetslagen

Lagen innebär dels en språklig och lagteknisk bearbetning av den nuvarande lagen om ledighet för vård av barn m.m., dels sakliga ändringar genom att anpassning har skett till EG:s 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. I det följande sammanfattas de sakliga ändringarna.

Ledighet i samband med förlossning

Enligt nuvarande bestämmelse (4 §) i lagen om ledighet för vård av barn, m.m., har en kvinnlig arbetstagare rätt till hel ledighet i samband med barns födelse under minst sex veckor före den beräknade tidpunkten för förlossningen och sex veckor efter förlossningen. Genom anpassning till angivna

direktiv utökas tiden till sju veckor före den beräknade tidpunkten för förlossningen och sju veckor efter förlossningen.

Omplacering vid riskfyllda arbetsförhållanden

Nuvarande bestämmelse i 12 § lagen om ledighet för vård av barn, m.m. föreskriver att om en kvinnlig arbetstagare inte får sysselsättas i sitt arbete på grund av en föreskrift om förbud mot arbete under havandeskap vilken meddelats med stöd av arbetsmiljölagen, så har hon rätt att bli omplacerad till ett annat arbete med bibehållna anställningsförmåner. Vidare anges i 12 a § att för det fall att omplacering inte kunnat ske ska arbetsgivaren fortlöpande pröva möjligheten till omplacering samt erbjuda kvinnan arbete om en omplacering kan avse minst en månad.

Genom en anpassning till direktivet utvidgas rätten till omplacering av arbetstagare som förbjudits fortsätta sitt arbete enligt föreskrift som meddelats med stöd av arbetsmiljölagen till att avse, förutom havande kvinnor, även kvinnliga arbetstagare som nyligen fött barn och ammar barn. Rätten till omplacering föreligger så länge förbudet gäller.

Idag finns det ingen skyldighet för en arbetsgivare att fortlöpande pröva omplaceringsmöjligheterna för en kvinnlig arbetstagare som inte kan utföra fysiskt påfrestande arbetsuppgifter. Genom den nya föräldraledighetslagen införs en sådan skyldighet vilket innebär att även dessa arbetstagare som är gravida kommer att omfattas av att arbetsgivaren fortlöpande prövar möjligheten till omplacering.

Tjänstledighet vid riskfyllda arbetsförhållanden

För det fall att omplacering av tekniska eller andra objektiva skäl inte är möjlig eller om omplacering av klart redovisade skäl inte rimligen kan krävas ska gravida arbetstagare, arbetstagare som nyligen fött barn och arbetstagare som ammar ha rätt till tjänstledighet så länge det krävs för att skydda arbetstagarens hälsa och säkerhet.

Anpassning till direktivets ovan angivna krav sker genom att det införs en rätt till ledighet i nya föräldraledighetslagen för kvinnliga arbetstagare som omfattas av omplaceringsmöjligheten. Ledigheten ska inte vara förenad med anställningsförmåner. För den kvinnliga arbetstagare som har rätt till ledighet på grund av att hon har fysiskt påfrestande arbetsuppgifter gäller 60-dagarsbegränsningen.

Samråds- och anmälningskyldighet m.m.

Enligt nuvarande bestämmelse (8 §) i lagen om ledighet för vård av barn, m.m. är det arbetsgivaren som ska samråda med arbetstagaren vad gäller föräldraledighetens förläggning under dagen dvs. den partiella ledigheten och andra med ledigheten sammanhängande frågor, om förhandling med arbetstagarens organisation inte har skett.

I den nya föräldraledighetslagen införs en ny regel för samrådsskyldighet där samrådsinitiativet läggs på arbetstagaren i stället och där samrådet ska avse även förläggningen av hel ledighet. I begreppet samråd ligger, enligt propositionen, att det är en dialog som ska föras mellan parterna och att såväl arbetsgivarens som arbetstagarens intressen ska beaktas. Med arbetstagarens intresse innefattas enligt propositionen också barnets intresse av att ledighetens blir förlagd på ett sätt som gagnar barnet bäst.

Jämfört med nuvarande reglering som föreskriver att arbetstagaren har rätt att förlägga ledigheten till den dag arbetstagaren begär, införs en begränsning i arbetstagarens möjlighet att förlägga hel ledighet genom att densamma ska förläggas så att verksamheten hos arbetsgivaren kan fortgå utan påtaglig störning. Detta gäller under förutsättning att det kan ske utan olägenhet för arbetstagaren själv. Ändringen understryker vikten av samråd och ömsesidigt hänsynstagande mellan arbetstagarna och arbetsgivarna.

SVENSKA KOMMUNFÖRBUNDET
Förhandlingssektionen

Markus Gustafsson

Christina Madfors

Bilagor:

Föräldraledighetslagen (SFS 1995:584)