

Cirkulärnr: 1998:14
Diariernr: 1998/0139
P-cirknr: 1998-2:7
Nyckelord: Näringsverksamhet
Handläggare: Christina Madfors
Sektion/Enhet: Förhandlingssektionen
Datum: 1998-01-19
Mottagare: Kommunstyrelsen
Personalfrågor
Rubrik: Lag om rätt till ledighet för att bedriva
näringsverksamhet
Bilagor: SFS 1997:1293

Personalpolitik: 1998-2:7

Nyckelord: Näringsverksamhet

Förhandlingssektionen
Christina Madfors

1998-01-19

Kommunstyrelsen
Personalfrågor

Lag om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet

Riksdagen har antagit rubricerade lag vilken trädde i kraft den 1 januari 1998. Bakgrunden till lagen framgår av proposition 1997/98:27 Lag om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet samt betänkande 1997/98:AU4 med samma rubrik.

Syftet med lagen m.m.

Syftet med lagen är att stödja nyföretagande genom att underlätta för arbetstagare att starta och bedriva näringsverksamhet. Även den som redan driver en verksamhet vid sidan av sin anställning har rätt att vara ledig för att driva verksamheten vidare på heltid.

Rätten till ledighet är, enligt propositionen, en del av arbetsmarknadspolitiken. Om en arbetstagare är ledig kan en arbetslös få arbete i den lediges ställe. Arbetsgivaren kan få anställningsstöd för att anställa en vikarie. Om anställningsstöd, se Kommunförbundets cirkulär 1998:5.

Lagen, som har utformats efter samma mönster som föräldraledighetslagen och andra liknande ledighetslagar, innehåller huvudsakligen bestämmelser som är tvingande till arbetstagarens förmån. Från vissa av lagreglerna kan avvikelser göras med stöd av kollektivavtal som på arbetstagsidan träffats av central part. Detta gäller anmälan om ledighet, tiden för underrättelsen till arbetsgivaren att arbetstagaren vill återgå i arbete, arbetsgivarens möjlighet att skjuta upp arbetstagarens återgång till arbete. Även den närmare tillämpningen av skyddet för anställningsvillkoren omfattas av dispositiviteten.

Nedan lämnas en redogörelse för lagens innehåll.

Rätten till ledighet

Rätten till ledighet avser högst sex månader och gäller enbart hel ledighet. Arbetstagaren ska själv eller genom juridisk person, exempelvis aktiebolag, bedriva näringsverksamheten. Vissa inskränkningar gäller dock; verksamheten får inte konkurrera med arbetsgivarens verksamhet, inte heller får ledigheten innebära väsentlig olägenhet för arbetsgivarens verksamhet. Som exempel på väsentlig olägenhet anses, enligt propositionen, att verksamheten inte kan fortgå på normalt sätt. Även större kostnadsökningar räknas hit. Däremot anses inte normal fördyring i samband med att arbetsgivaren anställer en vikarie som väsentlig olägenhet enligt lagen.

Arbetstagaren har inte rätt till ledighet för mer än en period hos en arbetsgivare. Lagstiftaren anser att ledigheten ska pågå i ett sammanhang under sex månader. Om det skulle visa sig att arbetstagaren, som beviljats ledighet enligt lagen, inte bedriver näringsverksamhet har arbetstagaren en skyldighet att genast återgå i arbete.

Rätten till ledighet är inte kopplad till någon ersättning, vare sig från staten eller från arbetsgivaren.

Kvalifikationstid

För rätt till ledighet ska arbetstagaren ha varit anställd hos arbetsgivaren antingen de senaste sex månaderna eller sammanlagt minst tolv månader under de senaste två åren. Anställningstiden beräknas fram till tidpunkten när ledigheten ska börja.

Anmälan och beslut om ledighet

En arbetstagare som vill utnyttja sin rätt till ledighet ska anmäla detta till arbetsgivaren minst tre månader före ledighetens början. Kollektivavtal får träffas om längre underrättelsetid. Arbetstagaren ska i samband med detta ange hur lång tid ledigheten är planerad att pågå. Arbetsgivaren ska senast en månad efter det att ledigheten anmäldes meddela arbetstagaren sitt beslut om ledigheten.

Återgång i arbete

En arbetstagare får avbryta påbörjad ledighet och återuppta sitt arbete i samma omfattning som före ledigheten. Om arbetstagaren vill utnyttja sin rätt att återgå i arbete, ska hon eller han snarast möjligt underrätta arbetsgivaren om detta. Arbetsgivaren är dock inte skyldig att låta arbetstagaren återinträda i arbetet tidigare än en månad efter anmälan. Avvikande kollektivavtal får träffas om tiden för arbetstagarens underrättelse om återgång i arbete samt den tid arbetsgivaren har rätt att skjuta upp tidpunkten för arbetstagarens återgång i arbete.

Anställningsskydd

En arbetstagare som utnyttjar sin rätt till ledighet, tillförsäkras skydd mot uppsägning, avskedande och försämrade anställningsförmåner eller anställ-

ningsvillkor till följd av ledigheten. Däremot får den ledige arbetstagaren inte några garantier som går längre än vad som gäller för de arbetstagare som är kvar i arbete. Arbetstagaren kan komma att bli omplacerad under sin ledighet vilket förutsätter att omplaceringen sker inom ramen för anställningsavtalet samt att det är en nödvändig följd av ledigheten.

Skadestånd

Arbetsgivare som bryter mot lagen kan bli skadeståndsskyldig.

SVENSKA KOMMUNFÖRBUNDET
Förhandlingssektionen

Markus Gustafsson

Christina Madfors

Bilagor

SFS 1997:1293