

Cirkulärnr: 1998:87
Diariernr: 1998/1550
P-cirknr: 1998:2-31
Nyckelord: Trängande familjeskäl
Handläggare: Christina Madfors
Sektion/Enhet: Förhandlingssektionen
Datum: 1998-06-16
Mottagare: Kommunstyrelsen
Personalfrågor
Rubrik: Lag om rätt till ledighet av trängande familjeskäl
Bilagor: SFS 1998:209

Personalpolitik: 1998:2-31

Nyckelord: Trängande familjeskäl

Förhandlingssektionen
Christina Madfors

1998-06-16

Kommunstyrelsen
Personalfrågor

Lag om rätt till ledighet av trängande familjeskäl

Riksdagen har antagit en ny lag om rätt till ledighet av trängande familjeskäl som medger rätt för arbetstagare att vara ledig av nämnda anledning i samband med sjukdom eller olycksfall och som gör arbetstagarens omedelbara närvaro absolut nödvändig. Bakgrunden till den nya lagen framgår av proposition 1997/98:81 Föräldraledighetsdirektivets genomförande i Sverige samt betänkande 1997/98:AU13 med samma rubrik.

Lagen trädde i kraft den 3 juni 1998.

Inledning

I juni 1996 antogs rådets direktiv 96/34/EG om ramavtalet om föräldraledighet – föräldraledighetsdirektivet. Direktivet innehåller regler om rätt till föräldraledighet och rätt till ledighet av trängande familjeskäl. Reglerna ska vara genomförda i medlemsstaterna senast den 3 juni 1998 antingen genom kollektivavtal eller lag.

Regeringen bedömer att direktivets regel om föräldraledighet uppfylls genom föräldraledighetslagens bestämmelser om rätt till hel ledighet för vård av barn till dess barnet är 18 månader. Däremot anses regeln om rätt till ledighet av trängande familjeskäl inte täckas fullt ut av de lagregler som finns om ledighet med tillfällig föräldrapenning och ledighet vid närståendevård. Inte heller anses de kollektivavtal som finns på arbetsmarknaden täcka alla de akuta situationer som direktivet avser. På grund av att det inom vissa sektorer av arbetsmarknaden saknats förutsättningar att genomföra direktivets regler genom kollektivavtal, väljer regeringen lagstiftningsvägen. Kommunförbundet har dock i sitt remissvar ställt sig positiv till att uppta förhandlingar i nu nämnda avseende.

Redogörelse för lag om rätt till ledighet av trängande familjeskäl

Lagen är i huvudsak tvingande till arbetstagarens förmån. Möjlighet finns dock att genom kollektivavtal begränsa antalet dagar med rätt till ledighet, se vidare nedan.

Rätt till ledighet

För att rätt till ledighet ska föreligga krävs att det uppstått en akut situation i familjen som gör arbetstagarens närvaro absolut nödvändig. Det ska vara fråga om en oförutsedd händelse som har samband med trängande familjeskäl. Familjeskälen ska avse sjukdom eller olycksfall.

Rätten till ledighet föreligger enligt 1 § så länge arbetstagarens omedelbara närhet är absolut nödvändig. Av propositionen framgår att det är fråga om ett mindre antal arbetsdagar per år. En bedömning får ske utifrån varje enskilt fall. Vidare framgår av ordalydelsen till paragrafen att det är även fråga om akuta situationer där familjemedlemmens närvaro behövs omedelbart i syfte att vara närvarande i ett akut skede men inte för att under någon längre period vårda den sjuke. Lagstiftaren anser att genom lagbestämmelsens ordalydelse borde inte någon ytterligare begränsning till ett visst antal dagar per år eller tillfälle behövas. Lagen har dock gjorts dispositiv i detta avseende vilket medger en möjlighet för parterna att genom kollektivavtal, som har slutits eller godkänts av central arbetstagarorganisation, begränsa rätten till ledighet till ett visst antal arbetsdagar om året, till ett visst antal arbetsdagar för varje tillfälle eller till bådadera.

Någon regel om kvalifikationstid för rätt till ledighet har inte införts då det varken har ansetts lämpligt eller skäligt att ställa krav på viss minsta anställningstid hos arbetsgivaren med hänsyn till att lagen avser att ge rätt till ledighet när en akut och oförutsedd sjukdom eller olycka inträffar i familjen.

Någon anmälningsskyldighet till arbetsgivaren föreligger inte heller med anledning av att denna typ av ledighet inte är planerad utan behov av ledighet uppkommer akut. Enligt vår uppfattning får det anses följa av god sed och praxis på arbetsmarknaden att arbetstagare som behöver utnyttja rätt till ledighet vanligtvis meddelar detta till arbetsgivaren om så är möjligt.

Några regler om återgång i arbete har lagstiftaren inte ansett nödvändig av den anledningen att det är fråga om ett begränsat antal dagar. Rätten till ledighet upphör så fort grunden för ledighet inte längre föreligger. Arbetstagaren har då både en rätt och en skyldighet att återgå i arbete.

Anställningsskydd

En arbetstagare som utnyttjar sin rätt till ledighet, tillförsäkras skydd mot uppsägning, avskedande och försämrade anställningsförmåner eller anställningsvillkor till följd av ledigheten. Däremot får ledig arbetstagare inte några garantier som går längre än vad som gäller för de arbetstagare som är kvar i arbete. Arbetstagare 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 1998:209