



Sveriges
Kommuner
och Landsting

Cirkulärnr: 08:49
Diariernr: 08/2494
Arbetsgivarpolitik: 08-2:23
Handläggare: Sara Kullgren
Malin Looberger
Avdelning: Avdelningen för arbetsgivarpolitik
Sektion/Enhet: Arbetsrättssektionen
Datum: 2008-06-16
Mottagare: Kommunstyrelsen
Landstingsstyrelsen
Regionstyrelsen
Medlem i Pacta
Arbetsgivarpolitik
Rubrik: Ny lag om rätt till ledighet för att på grund av sjukdom
prova annat arbete
Bilagor: Lagtext i Prop. 2007/08:151



CIRKULÄR 08:49

Arbetsgivarpolitik: 08-2:23

Avdelningen för arbetsgivarpolitik
Arbetsrättssektionen
Sara Kullgren
Malin Looberger

Kommunstyrelsen
Landstingsstyrelsen
Regionstyrelsen
Medlem i Pacta
Arbetsgivarpolitik

Ny lag om rätt till ledighet för att på grund av sjukdom prova annat arbete

Torsdagen den 12 juni 2008 beslutade riksdagen om en ny lag om rätt till ledighet för att på grund av sjukdom prova annat arbete. Den nya lagen gäller från och med den 1 oktober 2008. Vid beräkning av sjukperiod enligt lagen ska dagar från och med den 1 juli 2008 beaktas.

Lagen ger anställda rätt till ledighet för att på grund av sjukdom prova annat arbete. Syftet är att underlätta för sjukskrivna att återgå till arbete. Ledighetslagen utgör ett led i den rehabiliteringskedja med fasta hållpunkter som regeringen nyligen beslutat (se cirkulär 08:40). Lagen är i princip tvingande till arbetstägarens förmån.

Villkor för ledighet

Som villkor för ledigheten gäller dels

att arbetstagaren på grund av sjukdom har haft nedsatt arbetsförmåga i förhållande till sitt vanliga arbete (eller till annat lämpligt arbete som arbetsgivaren tillfälligt erbjudit arbetstagaren) under en period om minst 90 dagar, dels

att arbetstagaren har ingått ett anställningsavtal med en annan arbetsgivare från och med dag 91 till och med dag 180 av sjukperioden.

Det finns inte någon samrådsskyldighet med den befintliga arbetsgivaren före ingåendet av ett anställningsavtal med en annan arbetsgivare.

Omfattningen

Omfattningen på ledigheten ska motsvara omfattningen på den anställning som arbetstagaren provar. Rätten till ledighet avser såväl hel ledighet som förkortad arbetstid. Det är fullt möjligt enligt lagen att en arbetstagare som t.ex. är sjuk-

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

skriven på halvtid och arbetar hos sin arbetsgivare på halvtid, provar en annan heltidsanställning och därmed har rätt att vara helt ledig från sin tidigare anställning.

Ledigheten och den sjukperiod som ligger till grund för rätten till ledighet får tillsammans uppgå till högst tolv månader.

Anmälan om ledighet

Arbetstagaren ska anmäla att denne vill utnyttja sin rätt till ledighet senast två veckor före ledighetens början. I samband med anmälan ska arbetstagaren ange under hur lång tid ledigheten är planerad att pågå.

Förläggning

Arbetstagaren ska samråda med arbetsgivaren om ledighetens förläggning. Kan överenskommelse inte träffas ska arbetsgivaren förlägga ledigheten enligt arbetstagarens önskemål.

Avbruten ledighet

Arbetstagaren ska få avbryta sin påbörjade ledighet och återgå i arbete hos arbetsgivaren. Arbetstagaren ska i så fall underrätta arbetsgivaren om återgången snarast möjligt. Om ledigheten varit avsedd att pågå en månad eller mer, ska arbetsgivaren få skjuta på återgången högst en månad efter det att arbetsgivaren tagit emot underrättelsen.

Om arbetstagaren avser att återgå i arbete hos arbetsgivaren när ledighetsperioden löpt ut, ska arbetstagaren underrätta arbetsgivaren om detta senast en månad före återgången i arbete.

I praktiken kan det komma att innebära att arbetstagaren återgår i sjukskrivning i förhållande till sitt vanliga arbete och att rehabiliteringsarbetet fortsätter.

Anställningsskydd m.m.

En arbetstagare som begär eller tar i anspråk ledighet tillförsäkras skydd mot uppsägning, avskedande och försämrade anställningsförmåner eller anställningsvillkor.

En arbetsgivare som bryter mot lagen ska kunna bli skadeståndsskyldig.

Överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare

Ett avtal som innebär att arbetstagares rättigheter enligt lagen inskränks ska vara ogiltigt i den delen.

Avvikelser ska dock få göras genom kollektivavtal, som har slutits på central nivå, i fråga om anmälan om ledighet och underrättelsefristerna för återgång i arbete. I ett sådant avtal ska även den närmare tillämpningen få bestämmas i fråga om ledighetens förläggning och skyddet för anställningsförmånerna.

Övrigt

Det finns inte något krav på att det nya arbetet ska avse en viss anställningsform.

Regeringen har inte för avsikt att åstadkomma någon förändring i rehabiliteringsansvaret. Utgångspunkten är att varje arbetsgivare har ett rehabiliteringsansvar inom ramen för sin verksamhet. Eftersom arbetstagaren kan vara helt frånvarande för att utföra arbete hos annan arbetsgivare och således inte är sjuk, torde dock något aktivt rehabiliteringsarbete inte krävas hos den ursprungliga arbetsgivaren i dessa fall. För det fall arbetstagaren endast är ledig för att prova annat arbete på del av sin ursprungliga anställning förutsätts rehabiliteringsarbetet fortsätta, trots delledigheten.

Under förutsättning att arbetstagaren utför arbete för annan arbetsgivare och är helt ledig från den ursprungliga arbetsgivaren utgår inte sjuklön etc. under tiden. Om arbetstagaren blir sjuk och fortfarande är anställd hos den nya arbetsgivaren, har den nya arbetsgivaren att betala sjuklön till arbetstagaren.

Det finns ingen rätt till att tillgodoräkna sig tiden under ledigheten som semesterlönegrundande.

Sveriges Kommuner och Landsting
Avdelningen för arbetsgivarpolitik
Arbetsrättssektionen

Sophie Thörne

Sara Kullgren

Bilagor: Lagtext i Prop. 2007/08:151