

UPPGIFTER FÖR CIRKULÄRDATABASEN

Cirkulärnr: 22:30
Diariernr: SKR2022/00065
Handläggare: Donovan Häll
Ämnesord: Föräldraledighetslagen
Avdelning: Avdelningen för arbetsgivarpolitik
Sektion/Enhet: Förhandlingssektionen
Extern medverkan: -
Datum: 2022-09-09
Mottagare: Kommunstyrelsen
Regionstyrelsen
Medlem i Sobona - Kommunala företagens
arbetsgivarorganisation
Rubrik: Ändring i föräldraledighetslagen från och med den 2
augusti 2022
Ersätter: -
Bilagor: -

Sammanfattning

Som ett led i genomförandet av Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1158 om balans mellan arbete och privatliv för föräldrar och anhörigvårdare, det så kallade balansdirektivet, beslutade Riksdagen den 21 juni om ändringar i föräldraledighetslagen. Ändringarna trädde i kraft den 2 augusti 2022.

SLUT UPPGIFTER FÖR CIRKULÄRDATABASEN

CIRKULÄR 22:30

Avdelningen för arbetsgivarpolitik
Donovan Häll

Ändringar i Föräldraledighetslagen från och med den 2 augusti 2022

Som ett led i genomförandet av Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1158 om balans mellan arbete och privatliv för föräldrar och anhörigvårdare, det så kallade balansdirektivet, beslutade Riksdagen den 21 juni om ändringar i föräldraledighetslagen. Ändringarna trädde i kraft den 2 augusti 2022.

Ändringarna innebär en reglering av arbetstagares möjlighet att begära flexibla arbetsformer. Med ”flexibla arbetsformer” avses förändringar av arbetsmönstret genom exempelvis flexibel arbetstid eller distansarbete. Andra exempel är ändringar i schemat eller ökad möjlighet för arbetstagaren att påverka sitt arbetsmönster genom t.ex. flexibilitet kring start- och stopptider.

Begäran om flexibla arbetsformer

Den nya regleringen innebär att en arbetsgivare är skyldig att besvara en arbetstagares begäran om flexibla arbetsformer inom skälig tid. Om begäran avslås eller den begärda förändringen senareläggs ska arbetsgivaren motivera beslutet.

För att arbetsgivaren ska vara skyldig att besvara en sådan begäran ska följande förutsättningar vara uppfyllda:

- Arbetstagaren är förälder till ett barn som inte har fyllt åtta år.
- Arbetstagaren ska ha varit anställd hos arbetsgivaren i sammanlagt minst sex månader när begäran görs.
- Begäran om flexibla arbetsformer görs av omsorgsskäl av barnet. Arbetstagaren behöver därför ange på vilket sätt den begärda förändringen underlättar för honom eller henne att ge omsorg om barnet, exempelvis genom att ändringen möjliggör hämtning av barnet en viss tid på förskola eller skola.

Vad som anses vara inom skälig tid avgörs i det enskilda fallet. Rimlig tid för att undersöka möjligheter till anpassningar borde falla in under vad som kan anses vara skäligt.

Det är viktigt att poängtera är att det inte har tillkommit en skyldighet för arbetsgivare att tillhandahålla flexibla arbetsformer. Precis som tidigare är det arbetsgivaren som avgör om det är möjligt och lämpligt att bevilja arbetstagarens begäran om flexibla arbetsformer. Det som är nytt är

skyldigheten att besvara en sådan ansökan och, vid avslag, motivera sitt beslut genom att ange skälen för att begäran avslås eller senareläggs.

Rätt att återgå till det ursprungliga arbetsmönstret

Om arbetsgivaren tillmötesgår en ansökan om flexibla arbetsformer och förändringen gäller för en bestämd tid, har arbetstagaren rätt att återgå till det ursprungliga arbetsmönstret när tiden löper ut.

Generella förändringar på arbetsplatsen exempelvis avseende organisation, öppettider m.m. som påverkar möjligheterna att återgå till det ursprungliga arbetsmönstret begränsas däremot inte av bestämmelsen, så länge förändringarna i sig inte bryter mot föräldraledighetslagens skydd mot missgynnande behandling enligt 16 §.

Om arbetstagaren på grund av ändrade omständigheter begär att få återgå till det ursprungliga arbetsmönstret innan tiden har löpt ut, ska arbetsgivaren besvara begäran inom skälig tid. Vad som anses vara skälig tid får även här avgöras från fall till fall. Det är arbetsgivaren som avgör om en tidigare återgång är möjlig.

Förbud mot missgynnande behandling

Förbudet mot missgynnande behandling har utvidgats och tillförts skrivningar som rör flexibla arbetsformer.

Arbetsgivare får inte missgynna en arbetstagarare av skäl som har samband med en begäran om flexibla arbetsformer. En arbetsgivare får inte heller utsätta en arbetstagarare för repressalier på grund av att han eller hon har anmält eller påtalat att arbetsgivaren har handlat i strid med lagens bestämmelser.

En ny paragraf har tillförts som gäller i samband med uppsägning eller avsked. Om en arbetstagarare gör gällande att han eller hon har blivit uppsagd eller avskedad av skäl som har samband med föräldraledighet eller en begäran om flexibla arbetsformer, är arbetsgivaren skyldig att på arbetstagararens begäran uppge de omständigheter som åberopas som grund för uppsägningen eller avskedandet. Uppgiften ska vara skriftlig om arbetstagararens begär det och gör gällande ett samband med föräldraledighet. Bestämmelsen liknar bestämmelserna i 9 § och 19 § tredje stycket i Lagen om anställningsskydd som sedan länge tillämpats.

Sveriges Kommuner och Regioner
Avdelningen för arbetsgivarpolitik

Jeanette Hedberg

Donovan Häll