



Svensk författningssamling

Lag om ändring i lagen (1988:1465) om ledighet för närståendevård

SFS 2022:1292

Publicerad
den 6 juli 2022

Utfärdad den 30 juni 2022

Enligt riksdagens beslut¹ föreskrivs² i fråga om lagen (1988:1465) om ledighet för närståendevård³

dels att rubrikerna närmast före 4, 13 och 17–20 §§ ska utgå,

dels att nuvarande 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26 och 27 §§ ska betecknas 3, 2, 4, 5, 9, 10, 13 och 14 §§,

dels att 1 § och de nya 2–4, 9, 10, 13 och 14 §§ ska ha följande lydelse,

dels att det ska införas sju nya paragrafer, 6–8, 11, 12, 15 och 16 §§, och närmast före 3, 6, 9 och 13–16 §§ nya rubriker av följande lydelse.

1 §⁴ Denna lag innehåller bestämmelser om rätt till ledighet för en arbetstagare i samband med att han eller hon vårdar en närstående svårt sjuk person.

Lagen innehåller också bestämmelser om vad som gäller i vissa fall när en arbetstagare begär flexibla arbetsformer av omsorgsskäl.

2 § Avtal är ogiltiga i den mån de upphäver eller inskränker en arbetstagares rättigheter enligt denna lag.

Rätt till ledighet

3 §⁵ En arbetstagare har rätt till hel ledighet från sitt arbete under tid då han eller hon får hel närståendepenning enligt 47 kap. socialförsäkringsbalken och till förkortning av arbetstiden till en fjärdedel, till hälften eller till tre fjärdedelar under tid då han eller hon får tre fjärdedels, halv eller en fjärdedels ersättning.

Under den tid då en arbetstagare skulle ha haft rätt till ersättning enligt nyssnämnda kapitel, om han eller hon inte omfattats av bestämmelserna i 37 kap. 3 § socialförsäkringsbalken, har arbetstagaren rätt till ledighet.

4 § Om en arbetstagare vill utnyttja sin rätt till ledighet ska han eller hon så snart som möjligt underrätta arbetsgivaren. I samband med underrättelsen ska arbetstagaren om möjligt ange hur länge ledigheten är planerad att pågå.

¹ Prop. 2021/22:175, bet. 2021/22:AU14, rskr. 2021/22:427.

² Jfr Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1158 av den 20 juni 2019 om balans mellan arbete och privatliv för föräldrar och anhörigvårdare och om upphävande av rådets direktiv 2010/18/EU, i den ursprungliga lydelsen.

³ Senaste lydelse av lagens rubrik 2010:1241.

⁴ Senaste lydelse 2010:1241.

⁵ Senaste lydelse av tidigare 20 § 2017:1125.

6 §⁶ Med flexibla arbetsformer avses förändringar av arbetsmönstret genom t.ex. distansarbete och flexibel arbetstid.

7 §⁷ Om en arbetstagare som vårdar en svårt sjuk person begär flexibla arbetsformer av omsorgsskäl, ska arbetsgivaren besvara begäran inom skälig tid. Om begäran avslås eller den begärda förändringen senareläggs, ska arbetsgivaren motivera beslutet. Rätten till svar gäller om personen som vårdas är en son, dotter, far, mor, make, maka eller registrerad partner till arbetstagaren eller bor i samma hushåll som arbetstagaren.

Rätten till svar gäller endast om arbetstagaren har varit anställd hos arbetsgivaren i sammanlagt minst sex månader när begäran görs.

Om en begäran avser ledighet tillämpas i stället lagens bestämmelser om ledighet.

8 §⁸ Om arbetsmönstret förändras till följd av en begäran enligt 7 § och förändringen gäller för en bestämd tid, har arbetstagaren rätt att återgå till det ursprungliga arbetsmönstret när tiden löper ut.

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.

Förbud mot missgynnande behandling och repressalier

9 § En arbetstagare får inte sägas upp eller avskedas enbart av det skälet att arbetstagaren begär eller tar i anspråk sin rätt till ledighet enligt denna lag eller begär flexibla arbetsformer eller i övrigt tar sina rättigheter enligt 7 och 8 §§ i anspråk.

Om en uppsägning eller ett avskedande ändå sker enbart av det skälet att arbetstagaren begär eller tar i anspråk sin rätt till ledighet enligt denna lag, ska uppsägningen eller avskedandet ogiltigförklaras om arbetstagaren begär det.

10 § En arbetstagare som begär eller tar i anspråk sin rätt till ledighet enligt denna lag eller begär flexibla arbetsformer eller i övrigt tar sina rättigheter enligt 7 och 8 §§ i anspråk är inte skyldig att enbart av detta skäl godta

1. några andra minskade anställningsförmåner eller försämrade arbetsvillkor än sådana som är en nödvändig följd av ledigheten, eller

2. någon annan omplacering än en sådan som kan ske inom ramen för anställningsavtalet och som är en nödvändig följd av ledigheten.

En arbetstagare som återvänder från ledighet enligt denna lag har rätt att återgå till samma eller ett likvärdigt arbete och har även rätt att ta del av eventuella förbättringar i arbetsförhållandena.

11 §⁹ Om en arbetstagare gör gällande att han eller hon har blivit uppsagd eller avskedad av skäl som har samband med ledighet eller en begäran om flexibla arbetsformer enligt denna lag, är arbetsgivaren skyldig att på arbetstagarens begäran uppge de omständigheter som åberopas som grund för uppsägningen eller avskedandet.

⁶ Tidigare 6 § upphävd genom 2010:1241.

⁷ Tidigare 7 § upphävd genom 2010:1241.

⁸ Tidigare 8 § upphävd genom 2010:1241.

⁹ Tidigare 11 § upphävd genom 2010:1241.

Uppgiften ska vara skriftlig om arbetstagaren begär det och gör gällande ett samband med ledighet.

12 §¹⁰ En arbetsgivare får inte utsätta en arbetstagare för repressalier på grund av att han eller hon har anmält eller påtalat att arbetsgivaren har handlat i strid med lagens bestämmelser.

Skadestånd

13 § En arbetsgivare som bryter mot denna lag ska betala arbetstagaren skadestånd för den förlust som uppkommer och för den kränkning som har skett. Om det är skäligt, kan skadeståndet sättas ned eller helt falla bort.

Rättegång

14 § Mål om tillämpning av denna lag handläggs enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

Om talan förs med anledning av uppsägning eller avskedande ska 34 och 35 §§, 37 §, 38 § andra stycket andra meningen, 39–42 §§ och 43 § första stycket andra meningen och andra stycket lagen (1982:80) om anställnings-skydd gälla i tillämpliga delar. I fråga om annan talan tillämpas 64–66 och 68 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet på motsvarande sätt.

Bevisbörda

15 §¹¹ Om en arbetstagare visar omständigheter som ger anledning att anta att han eller hon har missgynnats genom att ha blivit uppsagd eller avskedad av skäl som har samband med ledighet för vård av närstående, är det arbets-givaren som ska visa att det inte har förekommit något sådant missgynnande.

Rätt att föra talan

16 §¹² I en tvist enligt 9 eller 10 § får Diskrimineringsombudsmannen föra talan för en enskild arbetstagare. Talan förs vid Arbetsdomstolen. När en arbetstagarorganisation har rätt att föra talan för den enskilde enligt 4 kap. 5 § lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister, får dock ombudsmannen föra talan bara om organisationen inte gör det.

Talan som förs av Diskrimineringsombudsmannen behandlas som om talan hade förts på egna vägnar av arbetstagaren. Bestämmelserna i lagen om rättegången i arbetstvister om den enskildes ställning i rättegången ska tillämpas också när ombudsmannen för talan.

Denna lag träder i kraft den 2 augusti 2022.

På regeringens vägnar

ANNA EKSTRÖM

Catharina Nordlander
(Arbetsmarknadsdepartementet)

¹⁰ Tidigare 12 § upphävd genom 2010:1241.

¹¹ Tidigare 15 § upphävd genom 2010:1241.

¹² Tidigare 16 § upphävd genom 2010:1241.