

Föräldraledighet

Föräldraledighet handlar om föräldrars rätt att vara lediga från sitt arbete för att vara hemma och ta hand om sina barn. Den lag som reglerar denna rätt är föräldraledighetslagen som trädde i kraft den 1 juli 1995. Vissa nya regler som ytterligare har stärkt den anställdes rätt att bestämma hur ledigheten ska förläggas har tillkommit efter det att lagen trädde ikraft men i huvudsak gäller 1995 års lag.

Kvalifikationsregler

För att omfattas av lagens regler krävs förutom att vara förälder att arbetstagaren är den som har hand om barnet. Samma rätt som en biologisk förälder har en förälder som adopterar ett barn. Rätten till föräldraledighet tillkommer även personer som har den rättsliga vårdnaden och den som stadigvarande sammanbor med en förälder under förutsättning att arbetstagaren är eller har varit gift med eller har eller haft barn med denna förälder. Tidigare gällde en kvalifikationstid att den anställda var tvungen att ha varit anställd minst sex månader före föräldraledigheten. Den regeln har dock tagits bort och från den 1 juli 2006 har en anställd rätt att vara föräldraledig med eller utan ersättning från den första anställningsdagen.

Mammaledighet

En anställd kvinna har rätt till mammaledighet i samband med nedkomsten. Föräldraledighetslagen ger kvinnan rätt att vara ledig sju veckor före och sju veckor efter den planerade nedkomsten. Kvinnliga anställda har också rätt att vara lediga för att amma sitt barn.

Hel ledighet

Oavsett om en förälder har rätt till föräldrapenning eller inte har föräldern rätt att vara helt ledig från sitt arbete för att vårda barnet tills barnet är 18 månader gammalt. Efter det att barnet är 18 månader gammalt har föräldern rätt till hel ledighet så länge föräldern uppbär hel föräldrapenning. Sådan ersättning utges under högst 480 dagar men vid flerbarnsfödslar förlängs tiden med 180 dagar per barn. Vid adoption beräknas tiden från den tidpunkt barnet har kommit i föräldrarnas vård om det inte är fråga om adoption av sitt eget eller makes barn, då gäller samma regler som för biologiska föräldrar. Föräldrarna avgör själva vem av föräldrarna som ska utnyttja föräldraledigheten med undantag för "pappadagarna" som inskränker föräldrarnas rätt att disponera 60 dagar av de totalt 480 dagarna. Om den ene av föräldrarna saknar rätt till föräldrapenning har dock den andra rätt att ta ut samtliga 480 dagar.

Delledighet med föräldrapenning

Om en förälder uppbär ersättning enligt lagen om allmän försäkring på deltid har han motsvarande rätt till förkortad arbetstid. Ledigheten kan alltså vara på 75 procent, 50 procent, 25 procent eller 12,5 procent av vad en heltidsanställd på den arbetsplatsen arbetar.

Delledighet utan föräldrapenning

Om en förälder inte uppbär ersättning enligt lagen om allmän försäkring har han

rätt till en arbetstidsförkortning med som mest 25 procent av en heltidsanställning. Detta gäller till och med det år då barnet fyller åtta år eller tills det år barnet slutat första klass i grundskolan

Ledighet med tillfällig föräldrapenning

När en arbetstagare får tillfällig föräldrapenning enligt lagen om allmän försäkring har han alltid rätt att vara ledig enligt föräldraledighetslagen. Tillfällig föräldrapenning utges i flera olika situationer. Det vanligaste fallet då tillfällig föräldrapenning utges är vid sjukdom eller smitta hos barnet eller då barnets ordinarie vårdnadshavare är sjuk. Ledighet med tillfällig föräldrapenning kan också utgå när den andre föräldern gör läkarbesök med ett annat av familjens barn. Tillfällig föräldrapenning utgår med 60 dagar plus 60 dagar alltså totalt 120 dagar per år och barn under förutsättning att barnet inte fyllt tolv år, för handikappade barn tills dess att barnet fyller 16 år. Efter de första 60 dagarna kan dock inte tillfällig föräldrapenning utges för ordinarie vårdnadshavares sjukdom.

Vid barnets födelse har fadern rätt att vara ledig i tio dagar per barn samtidigt som modern uppbär föräldrapenning. Fadern måste ta ut de tio dagarna inom 60 dagar från barnets födelse. De tio dagarna kan ges till annan än förälder vid tillfällena då fadern är okänd eller saknar möjlighet att ta ut dagarna eller då fadern är avliden. En förutsättning för att någon annan ska kunna ta ut de tio dagarna är att fadern inte tagit ut dagarna.

Anmälan om ledighet

En arbetstagare som vill vara föräldraledig ska senast två månader före det datum han vill vara ledig anmäla det till sin arbetsgivare. Om det av någon anledning inte har varit möjligt att anmäla föräldraledigheten två månader före ska anmälan ske snarast möjligt. Arbetstagaren ska i sin anmälan ange hur lång tid han ska vara ledig. Tvåmånadersregeln gäller inte vid anmälan om ledighet med tillfällig föräldrapenning, då gäller istället att den ska anmälas senast en vecka i förväg om det inte gäller sjukdom eller smitta då ingen anmälningstid alls föreligger.

Ledighetsperioder vid hel ledighet

Vid hel ledighet får ledigheten förläggas i högst tre perioder varje kalenderår. En period kan vara kort. Den minsta längden är endast en dag. Om ledigheten löper över ett årsskifte räknas ledighetsperioden till det år ledigheten påbörjades. Ändras ledighetens förläggning eller om den anställde vill ändra från hel ledighet till delledighet räknas det som en ny period. Den enda gången en ny period inte anses påbörjad är om ledigheten har brutits genom sjukdom, semester eller om tillfällig föräldrapenning utgått. Om arbetsgivaren begär att den anställde ska avbryta ledigheten för att arbeta en kortare tid anses inte heller perioden bruten.

Ledighetens förläggning vid hel ledighet

Grundregeln när det gäller förläggningen av hel ledighet är att arbetstagaren har rätt till ledighet de dagar han begär. Arbetstagaren har dock en skyldighet att samråda med arbetsgivaren. Arbetstagaren ska efter samrådet ta ut ledigheten på ett sådant sätt att arbetsgivarens verksamhet kan fortgå utan påtaglig

störning. Detta gäller om det då inte uppkommer olägenhet för arbetstagaren. Om arbetsgivarens verksamhet utsätts för stora påfrestningar kan det krävas att arbetstagaren förlägger ledigheten på annan tid men det får inte heller innebära olägenheter för arbetstagaren.

Ledighetens förläggning vid delledighet

Om arbetstagaren vill vara ledig på deltid och alltså förkorta sin arbetstid får ledigheten spridas över veckans samtliga dagar eller förläggas till en eller flera dagar. Arbetstagaren ska samråda med arbetsgivaren som därefter ska förlägga ledigheten i enlighet med arbetstagarens önskemål om det inte medför påtaglig störning för arbetsgivarens verksamhet. Arbetsgivaren får dock inte mot arbetstagarens vilja förlägga arbetstiden på annat sätt än att fördela den på alla arbetsveckans dagar. Ledigheten får då endast ligga i början eller i slutet på arbetsdagen. Om arbetsgivaren förlägger ledigheten på något annat sätt än det som arbetstagaren önskat ska såväl arbetstagaren som arbetstagarens fackliga organisation underrättas om beslutet. Detta ska ske senast två veckor före ledigheten påbörjas om det är möjligt.

Återgång i arbete

Om en arbetstagare vill återgå till arbetet och således avbryta sin ledighet har han rätt till det. Innan arbetstagaren kan återgå till arbetet ska han anmäla det till arbetsgivaren som då har möjlighet, om ledigheten skulle pågå längre än en månad, att skjuta upp arbetstagarens återgång till arbetet en månad.

Förbud mot missgynnande

Det är förbjudet att missgynna arbetstagaren på grund av att han har utnyttjat sin rätt att vara föräldraledig. Förbudet att missgynna föräldralediga har utökats den 1 juli 2006 och omfattar rekrytering, anställning, beslut om befordran och beslut om att gå viss typ av utbildning.

Vidare får en föräldraledig inte missgynnas vid uppsägningar eller omplaceras på grund av föräldraledigheten. Likaså ska arbetsgivaren när han leder och fördelar arbetsuppgifter inte missgynna föräldralediga. En föräldraledig ska ha samma löneutveckling som om han hade arbetat vilket innebär att den som tidigare har haft en bra löneutveckling i förhållande till andra på arbetsplatsen ska kunna påräkna detsamma under föräldraledigheten.

Det enda missgynnande av en föräldraledig som får ske är när det är en nödvändig följd av föräldraledigheten som då en stor del av arbetet ska ske under föräldraledigheten. Det får inte heller ske ett omotiverat gynnande av den föräldraledige som inte är rimligt i förhållande till andra arbetstagare. Vid missgynnande av föräldraledig finns det också en omvänd bevisregel som säger att arbetstagaren endast behöver visa omständigheter som ger anledning att tro att arbetstagaren har blivit missgynnad på grund av föräldraledigheten. Bevisbördan övergår då till arbetsgivaren som ska bevisa att ett sådant missgynnande inte har skett. En uppsägning eller ett avsked som grundar sig enbart på föräldraledigheten ska ogiltigförklaras på arbetstagarens begäran.

Gravida

En arbetstagare som är gravid eller nyligen har fött barn har rätt att bli omplacerad med oförändrade anställningsvillkor om arbetstagaren är förbjuden att utföra sina arbetsuppgifter enligt föreskrifter från Arbetsmiljöverket. Samma rätt till omplacering gäller om arbetstagaren har påfrestande arbetsuppgifter, dock med undantaget att denna rätt endast tillkommer när det återstår 60 dagar till den planerade nedkomsten.

Den arbetstagare som önskar att bli omplacerad måste anmäla detta till arbetsgivaren. Om det rör sig om en omplacering på grund av att arbetstagaren inte kan utföra fysiskt påfrestande arbete ska anmälan ske senast en månad innan omplaceringen. Om det rör sig om någon annan anledning ska anmälan ske så snart som det är möjligt.

Om arbetsgivaren saknar möjligheter till omplacering eller om det inte är skäligt att kräva att han omplacerar arbetstagaren har arbetstagaren rätt att vara ledig utan lön, arbetstagaren har dock rätt att få havandeskapspenning från Försäkringskassan. Arbetsgivaren har skyldighet att ge ett skriftligt intyg att det saknas omplaceringsmöjligheter om Försäkringskassan begär det.

Amning

Den som ammar har rätt till omplacering om det följer av att hon förbjudits att arbeta genom föreskrifter från Arbetsmiljöverket. För en arbetstagare som begär ledighet för att amma gäller inte heller reglerna om anmälan och förläggning av förkortad arbetstid. Inte heller reglerna om återgång till arbetet gäller för den som är föräldraledig för att amma sitt barn.

Föräldralön

Enligt Teknikföretagens kollektivavtal har såväl tjänstemän som arbetare rätt till föräldralön från sin arbetsgivare om han varit anställd i minst ett år i följd. Förutsättningen för detta är att arbetstagaren är föräldraledig och uppstår havandeskapspenning eller föräldrapenning. Föräldralönen från arbetsgivaren utges i en månad om arbetstagaren har varit anställd i ett år men inte två år. Har arbetstagaren varit anställd i mer än två år är utges föräldralön i fyra månader.

Föräldralönen utges dock bara för en period och skulle den perioden vara kortare än den ersättningstid som arbetstagaren är berättigad till föräldralön utges inte föräldralönen för längre tid än ledigheten omfattar.