



## Sveriges Ingenjörer

Box 1419, 111 84 Stockholm  
Besöksadress Malmkillnadsgatan 48  
Telefon 08-613 80 00, fax 08-796 71 02  
info@sverigesingenjorer.se  
www.sverigesingenjorer.se

1 (4)

Vårt datum: 2021-03-30 Vårt Dnr: R 100.20

Ert datum: 2021-03-30 Ert Dnr: R 100.20

SACO  
Thomas Ljunglöf  
Box 2206  
103 15 Stockholm

### **Remissyttrande Genomförande av balansdirektivet – balans mellan arbete och privatliv för föräldrar och anhörigvårdare**

#### **Sammanfattande synpunkter**

Det så kallade balansdirektivet innebär en revidering av föräldraledighetsdirektivet och ska vara genomfört senast den 2 augusti 2022. Samtidigt upphör föräldraledighetsdirektivet att gälla. Sveriges Ingenjörer delar utredarens bedömning att gällande rätt uppfyller direktivets krav avseende flertalet bestämmelser. På några punkter anser Sveriges Ingenjörer dock att en skarpare skrivning än vad utredaren föreslår är motiverad. Förbundet har också ett par övriga synpunkter. Sveriges Ingenjörers påpekanden sammanfattas i korthet under aktuell rubrik nedan.

#### **Rätten till hel föräldraledighet förlagd enligt arbetstagarens önskemål är ovillkorlig**

På sidan 49 i betänkandet skriver utredaren: ”En annan nyhet är att medlemsstaterna enligt artikel 5.7 ska se till att arbetsgivaren om möjligt erbjuder flexibla sätt till uttag av föräldraledigheten innan de skjuter upp en ansökan som avser ledighet på heltid.”

Enligt den svenska föräldraledighetslagen (FLL, 14 §, 1 st) har arbetstagaren en ovillkorlig rätt att förlägga hel föräldraledighet som han/hon önskar. Om det kan ske *utan olägenhet för den anställda* ska ledigheten förläggas så att verksamheten kan fortgå utan allvarlig störning. Men för det fall arbets-

givarens förslag till förläggning av ledigheten innebär en olägenhet för arbetstagaren (exempelvis på grund av att barnets andra förälder ska börja arbeta och barnet därmed skulle stå utan tillsyn, eller av skäl som enbart har med familjens egen planering att göra) ska alltså (den hela) ledigheten förläggas enligt arbetstagarens önskemål.

Det är därmed svårt att förstå utredarens syfte med det aktuella citatet, utan att ett samtidigt påpekande om gällande rätt i Sverige görs. Avsikten är väl knappast att dagens möjlighet till fri förläggning av hel föräldraledighet ska inskränkas?

### **Rätten till flexibla arbetsformer kräver skarpare bestämmelser**

I motsats till vad som gäller för förläggning av hel föräldraledighet (enligt ovan), är det i dagsläget arbetsgivaren som har sista ordet vad gäller förläggning av deltidsföräldraledighet (FLL, 14 §, 2 st). Om arbetstagarens önskemål medför påtaglig störning i arbetsgivarens verksamhet kan arbetsgivaren (med vissa smärre inskränkningar) förlägga delledigheten på annat vis. Arbetsgivarens beslut om annan förläggning, och därmed frågan om huruvida en ledighet i enlighet med den anställdes önskemål verkligen hade inneburit ”påtaglig störning” för arbetsgivaren, kan dock underkastas rättslig prövning.

En sådan prövning gjordes i AD 2005 nr 92 där domstolen konstaterade att arbetsgivaren inte ens hade försökt skaffa en vikare för att bemanna arbetsplatsen de tider föräldern önskade (deltids)föräldraledigt och dömde arbetsgivaren att betala skadestånd till arbetstagaren för brott mot FLL. Tack vare att arbetsgivarens ställningstagande och hänvisning till ”påtaglig störning” kan prövas av domstol, blir bestämmelsen verkningfull. Möjligheten till rättslig prövning motverkar att en arbetsgivare slentrianmässigt, eller utan att närmare undersöka de faktiska omständigheterna, anger störningen som skäl till att neka en förälders önskade förläggning av deltidsföräldraledighet.

Utredaren föreslår att balansdirektivets bestämmelser om flexibla arbetsformer ska genomföras genom nya bestämmelser i FLL och i lagen om ledighet för närståendevård. Enligt förslagen till skrivningar i de aktuella lagarna har den anställda, i enlighet med vad balansdirektivet föreskriver, rätt till en *motivering*, för det fall begäran om flexibla arbetsformer avslås eller senareläggs. Arbetsgivarens beslut ska dock *inte* vara möjligt att överpröva, varför både bestämmelsen i sig och rätten till motivering ter sig som ett slag i luften. En arbetsgivare har ju redan idag möjlighet att bevilja flexibla arbetsformer utan någon som helst lagstiftning. I de fall då arbetsgivaren avslår en sådan begäran underlättar knappast en *motivering* arbetstagarens situation. Sveriges Ingenjörer ifrågasätter därmed starkt nyttan och syftet med den föreslagna regleringen.

Utredaren ska visserligen endast föreslå lagändringar om det är nödvändigt för att uppfylla balansdirektivets krav och det framgår inte av direktivets ordalydelse att ett avslag från arbetsgivaren av begäran om flexibla arbetsformer ska vara möjligt att överpröva. Men det framgår heller inte att ett sådant avslag *inte* ska vara möjligt att överpröva och enligt Sveriges Ingenjörers mening krävs en rätt till överprövning av arbetsgivarens skäl till avslaget för att direktivet ska anses uppfyllt. En parallell kan lämpligen dras till möjligheten för en arbetstagare att i domstol få prövat en arbetsgivares beslut om annan förläggning av deltidsföräldradighet än enligt arbetstagarrens önskemål. Då ett sådant beslut, enligt ovan nämnd rättspraxis, är möjligt att underkasta prövning i domstol innebär regleringen att arbetsgivare hindras från att alltför lättvindigt avslå en begäran om viss förläggning av deltidsföräldradighet. För att bestämmelsen om flexibla arbetsformer ska medföra någon reell möjlighet för arbetstagare är det nödvändigt att även ett sådant avslag (med tillhörande motivering) är möjligt att få underkastat domstolsprövning.

I sammanhanget vill Sveriges Ingenjörer också påpeka att personkretsen (son, dotter, mor, far, make, maka, registrerad partner eller boende i samma hushåll) för vars vårdbehov en arbetstagare kan begära flexibla arbetsformer tycks väl snäv. Det torde inte vara ovanligt att den aktuella omsorgen behövs till förmån för exempelvis en moster, far-/morförälder eller motsvarande (som inte bor i samma hushåll).

### **Icke överlåtningsbara dagar**

Sveriges Ingenjörer i grunden är positivt inställt till förslag som kan bidra till att jämna ut föräldradighetsuttaget. Dock menar förbundet att frågan om egenföretagares situation behöver hanteras särskilt.

Utredningen ska, som nämnts, endast föreslå lagändringar om det är nödvändigt för att uppfylla balansdirektivets krav. Enligt Balansdirektivets artikel 16 är det dock även tillåtet för medlemsstaterna att införa bestämmelser som är förmånligare för arbetstagare än vad direktivet anger. Sveriges Ingenjörer vill därför passa på att understryka att åtgärder i form av höjt tak i föräldraförsäkringen och utfyllnad av föräldrapenningen från arbetsgivarna i större utsträckning fortsatt torde verka gynnande för ett mer jämställt uttag av föräldradigheten.

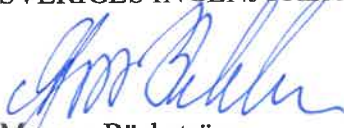
### **Omvårdnadsbidrag borde innebära motsvarande rätt till ledighet**

Även om balansdirektivet/den aktuella utredningen i och för sig inte direkt berör ledighet med omvårdnadsbidrag, för barn med funktionsnedsättning,

vill Sveriges Ingenjörer ta tillfället i akt att påpeka att den rätt till ledighet som följer med beviljat omvårdnadsbidrag, borde vara kopplad till omfattningen av omvårdnadsbidraget. Dagens reglering (FLL 9 §), med en begränsning av ledigheten till upp till en fjärdedel av normal arbetstid, innebär att en förälder med ett omvårdnadsbidrag om exempelvis 50 procent och ett behov av motsvarande ledighet, är helt utlämnad till arbetsgivarens goda vilja. För det fall arbetsgivaren nekar ledighet som korresponderar med omfattningen av omvårdnadsbidraget återstår inget annat alternativ för föräldern än att säga upp sig från arbetet.

I övrigt delar Sveriges Ingenjörer i huvudsak utredarens uppfattning.

SVERIGES INGENJÖRER



Magnus Bäckström  
Förbundsjurist/enhetschef

Helene Sjöman  
Förbundsjurist