

SFS 1978: 410

Utkom från trycket
den 20 juni 1978

Lag om rätt till ledighet för vård av barn, m. m.;

utfärdad den 1 juni 1978.

Enligt riksdagens beslut¹ föreskrivs följande.

Inledande bestämmelser

1 § Arbetstagare har som förälder rätt till ledighet från sin anställning enligt bestämmelserna i denna lag. Sådan rätt har även arbetstagare som är fosterförälder samt arbetstagare som stadigvarande sammanbor med förälder och som är eller har varit gift med eller har eller har haft barn med föräldern.

2 § Avtal som innebär att arbetstagares rättigheter enligt denna lag upphävs eller inskränks är ogiltigt i den delen.

Utan hinder av första stycket får avvikelse göras från 7 § första stycket och 9 § andra stycket genom kollektivavtal som på arbetstagarsidan har slutits eller godkänts av central arbetstagarorganisation som avses i lagen



(1976: 580) om medbestämmande i arbetslivet. Även den närmare tillämpningen av 8 och 11 §§ får bestämmas genom kollektivavtal som har tillkommit på motsvarande sätt.

Arbetsgivare, som är bunden av kollektivavtal som avses i andra stycket, får tillämpa avtalet även på arbetstagare som ej tillhör den avtalsslutande arbetstagarorganisationen, under förutsättning att arbetstagaren sällsätts i arbete som avses med avtalet och ej omfattas av annat tillämpligt kollektivavtal.

Rätt till ledighet

3 § Arbetstagare har rätt till ledighet för vård av barn dels i form av hel ledighet, dels i form av förkortning av arbetstiden till tre fjärdedelar av normal arbetstid. Rätten till hel ledighet gäller till dess barnet har uppnått ett och ett halvt års ålder. Rätten till förkortning av arbetstiden gäller till dess barnet har uppnått åtta års ålder eller till den senare tidpunkt då barnet har avslutat det första skolåret.

4 § Utöver vad som följer av 3 § har arbetstagare rätt till hel ledighet under tid då arbetstagaren uppbär hel föräldrapenning enligt 4 kap. lagen (1962: 381) om allmän försäkring och till halv ledighet under tid då arbetstagaren uppbär halv föräldrapenning.

Kvinnlig arbetstagare har vidare rätt till hel ledighet i samband med barns födelse under minst sex veckor före den beräknade tidpunkten för nedkomsten och sex veckor efter nedkomsten.

5 § Som villkor för rätt till ledighet gäller, att arbetstagaren vid ledighetens början har varit anställd hos arbetsgivaren antingen de senaste sex månaderna eller sammanlagt minst tolv månader under de senaste två åren. Vid beräkning av anställningstid tillämpas 4 § lagen (1974: 12) om anställningsskydd.

Det i första stycket angivna villkoret gäller ej för rätt till ledighet under tid då arbetstagaren uppbär föräldrapenning för tillfällig vård av barn enligt 4 kap. lagen (1962: 381) om allmän försäkring, eller för rätt till ledighet som avses i 4 § andra stycket.

Ledighetens förläggning m. m.

6 § Ledighet får delas upp på högst två perioder för varje kalenderår. Berör ledighetsperiod mer än ett kalenderår, skall den hänföras till det kalenderår under vilket ledigheten har påbörjats.

Ledighet under tid då arbetstagaren uppbär föräldrapenning för tillfällig vård av barn enligt 4 kap. lagen (1962: 381) om allmän försäkring får delas upp utan hinder av bestämmelserna i första stycket.

7 § Arbetstagare som vill utnyttja sin rätt till ledighet skall, om ej annat föreskrivs i andra stycket, anmäla detta till arbetsgivaren minst två månader före ledighetens början eller, om det ej kan ske, så snart som möjligt. I samband med anmälan skall arbetstagaren ange hur lång tid ledigheten är avsedd att pågå.



Ledighet under tid då arbetstagaren uppbär föräldrapenning för tillfällig vård av barn enligt 4 kap. lagen (1962: 381) om allmän försäkring skall anmälas till arbetsgivaren minst en vecka före ledighetens början. Föranleds sådan ledighet av sjukdom gäller dock ej någon anmälningstid.

8 § Ledighet skall förläggas till dag som arbetstagaren begär. Vid förkortning av arbetstiden till hälften eller till tre fjärdedelar av normal arbetstid skall dock förkortningen spridas över arbetsveckans samtliga dagar, om ej särskilda skäl föranleder annat.

Arbetsgivaren skall samråda med arbetstagaren beträffande ledighetens förläggning under dagen och andra med ledigheten sammanhängande frågor, om förhandling med arbetstagarens organisation ej har ägt rum. Uppnås ej överenskommelse, bestämmer arbetsgivaren i dessa frågor i den mån ej annat har avtalats. Arbetsgivaren får dock ej utan arbetstagarens samtycke förlägga ledigheten till annan tid än arbetsdagens början eller slut.

Har beslut i fråga som avses i andra stycket träffats på annat sätt än genom överenskommelse med arbetstagaren eller företrädare för arbetstagaren, skall arbetsgivaren underrätta arbetstagaren om beslutet. Underrättelsen skall om möjligt lämnas senast två veckor före ledighetens början.

Återgång i arbete

9 § Arbetstagare får avbryta påbörjad ledighet och återuppta arbetet i samma omfattning som före ledigheten.

Vill arbetstagare utnyttja sin rätt enligt första stycket att återgå i arbete, skall arbetsgivaren underrättas snarast möjligt. Har ledigheten varit avsedd att pågå en månad eller mer, är arbetsgivaren dock ej skyldig att låta arbetstagaren återgå i arbete tidigare än en månad efter det att arbetsgivaren har mottagit underrättelsen.

Anställningsskydd

10 § Arbetstagare får ej sägas upp eller avskedas enbart av det skälet att arbetstagaren begär eller tar i anspråk sin rätt till ledighet enligt denna lag.

Sker uppsägning eller avskedande i strid mot första stycket, skall åtgärden förklaras ogiltig, om arbetstagaren begär det. Därvid skall 34–37 §§, 39 § samt 41 § första och andra styckena lagen (1974: 12) om anställningsskydd tillämpas.

11 § Arbetstagare är ej skyldig att enbart av det skälet att arbetstagaren begär eller tar i anspråk rätt till ledighet enligt denna lag vidkännas minskning av de förmåner som är förenade med anställningen eller försämring av arbetsförhållandena i annan mån än som följer av uppehållet i arbetet. Arbetstagare är ej heller skyldig att av skäl som nu har sagts vidkännas annan omplacering än sådan som kan ske inom ramen för anställningsavtalet och som är en nödvändig följd av ledigheten.



12 § Bryter arbetsgivare mot 10 § första stycket skall arbetsgivaren utge, förutom lön och andra anställningsförmåner som arbetstagaren kan vara berättigad till, ersättning för den skada som har uppkommit. Härvid skall 38 § tredje och fjärde styckena samt 40 § lagen (1974: 12) om anställningsskydd tillämpas.

13 § Bryter arbetsgivare mot denna lag på annat sätt än som sägs i 10 § första stycket, skall arbetsgivaren till arbetstagaren utge ersättning för uppkommen skada. Vid bedömande om och i vad mån skada har uppstått skall hänsyn tas även till omständigheter av annan än rent ekonomisk betydelse. Om det med hänsyn till skadans storlek eller andra omständigheter är skäligt, kan skadeståndets belopp nedsättas i förhållande till vad som annars skulle ha utgått. Fullständig befrielse från skadeståndsskyldighet kan också medges.

I fråga om anspråk på skadestånd enligt första stycket skall 40 § första och tredje styckena lagen (1974: 12) om anställningsskydd tillämpas.

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

Denna lag träder i kraft den 1 januari 1979, då lagen (1976: 280) om rätt till föräldraledighet skall upphöra att gälla.

I fråga om ledighet som har påbörjats före ikraftträdandet tillämpas den äldre lagens regler. Skall ledighet påbörjas före den 1 mars 1979 tillämpas i stället för 7 § första stycket motsvarande bestämmelser i den äldre lagen.

Kollektivavtal som avses i 2 § andra stycket kan ingås före ikraftträdandet.

På regeringens vägnar

THORBJÖRN FÄLLDIN

ROLF WIRTÉN
(Arbetsmarknadsdepartementet)

