

# Föräldraledighet – ett pussel för arbetsgivaren

**Barn hör livet till och därmed ledighet för att vara hemma med barn. Men vad gäller egentligen vid föräldraledighet? Anita Hagelin, arbetsrättsjurist på VVS Företagen, rätar ut frågetecknen.**

Har du inte redan stött på det så kommer du att göra det – en medarbetare vill vara föräldraledig. Även i en mansdominerad bransch blir det allt vanligare eftersom fler pappor väljer att vara hemma en tid med sina barn.

– Det är ett område som jag får lite frågor om i förhållande till andra områden, kanske beroende på att branschen är så mansdominerad. Men i takt med att fler män tar ut föräldraledighet kan det bli mer aktuellt, säger Anita Hagelin.

Sedan 2006 har föräldraledighetslagen tillförts en ny regel som innehåller ett förbud mot "missgynnande behandling" (diskriminering) av bland annat arbetstagare som är föräldraledig. En fråga som debatterats gäller bonusar till föräldralediga. Jämställdhetsombudsmannen har stämt ett tidningsföretag som inte gett lika mycket generell bonus till sina föräldralediga som till övriga anställda. Domen kommer att avgöras i Arbetsdomstolen och kan få stora konsekvenser för svenska arbetsgivare.

*Gäller förbudet mot missgynnande även vid sociala aktiviteter?*

– Att inte bjuda in föräldralediga till julbordet eller andra subventionerade personalaktiviteter skulle kunna ses som ett missgynnande enligt de nya reglerna, säger Anita Hagelin.

*Får anställda jobba med annat under sin föräldraledighet?*

– Det är inte fritt fram att göra vad som helst bara för att man är föräldraledig. Arbetstagaren kan inte ta något uppdrag hos konkurrenten eller starta konkurrerande verksamhet. Här gäller samma regler om krav på lojalitet som annars och det är ingenting som behöver stå med extra i anställningsavtalet. Syftet med föräldraledigheten är dessutom att du ska ta hand om ditt barn. Men ett extraknäck som inte strider mot några regler kan ju gå bra. Om du till exempel leder en slöjdkurs på kvällstid när den andra föräldern är hemma är det svårt för arbetsgivaren att säga något om det.

Det är ganska få barn som är kärnfriska genom hela småbarnsåldern. Inte minst brukar starten på förskolan innebära sjukdom då och då. Oftast är det mamma eller pappa som då måste ta ledigt från jobbet för att vårda sitt barn, eller vabba. För dig som arbetsgivare kan det bli knepigt om anställda ofta är borta på grund av sjukt barn.

*Finns det något jag kan göra om en anställd ständigt vabbar?*

– Det är arbetsgivaren som leder och fördelar arbetet. Om verksamheten kanske står och faller på denna funktions tillgänglighet, kan organisationen ytterst behöva ses över, exempelvis genom en omplacering till en likvärdig men mindre sårbar funktion. Men denna åtgärd bör ses som en absolut sista åtgärd. I normala fall måste verksamheten organiseras så att den så långt som möjligt klarar sådana här störningar, säger Anita Hagelin.

En annan aktuell fråga handlar om vad som gäller vid arbetsbrist. I rådande konjunktur sinar jobben och det kan bli tal om att säga upp folk.

*Hur funkar det med uppsägning av föräldralediga?*

– Här har det skett en stor förändring i Lagen om anställningsskydd, LAS, sedan 2006. När en arbetsgivare tidigare sade upp en föräldraledig på grund av arbetsbrist kunde uppsägningstiden börja löpa direkt, vilket innebar att föräldraförsäkringen i vissa fall helt eller delvis tog hand om uppsägningslönen. Men enligt de nya reglerna påbörjas uppsägningstiden först när den föräldralediga enligt sin ledighetsansökan helt eller delvis skulle ha återgått till arbetet. Det innebär dels att uppsägningstiden kan ligga lång tid framåt när ingen egentligen vet om det fortfarande råder arbetsbrist, dels att arbetsgivaren betalar för personens hela uppsägningstid. I övrigt gäller reglerna som vanligt, det vill säga vid arbetsbrist turordnas föräldralediga enligt samma principer som övriga.

Text: Jeanette Neij

## Det här gäller

### *Rätten till ledighet*

Anställda med barn under 18 månader har rätt att vara helt lediga från arbetet, oavsett hur länge de varit anställda i företaget. Därefter har föräldern rätt att vara ledig när hon eller han tar ut kvarvarande föräldrapenning. Denna ledighet får tas ut som hel, trekvarts, halv, kvarts eller en åttondels ledighet. Föräldern har också rätt att förkorta arbetstiden upp till 25 procent av normal arbetstid tills barnet fyllt åtta år.

### *Så kan ledigheten tas ut*

Föräldraledigheten kan delas upp på tre perioder per kalenderår. Hel ledighet tas ut enligt den föräldralediges önskemål. Vid förkortad arbetstid ska den anställde samråda med arbetsgivaren om hur ledigheten ska tas ut. Om det fungerar för den anställde, ska ledigheten tas ut så att verksamheten inte störs väsentligt.

### *Vård av sjukt barn, VAB*

När föräldrar vårdar sjukt barn med tillfällig föräldrapenning har de också rätt att vara lediga från arbetet. Tillfällig föräldrapenning kan betalas ut som hela eller delar av dagar, tills barnet fyllt 12 år, i vissa fall upp till 16 år. Max antal dagar per barn och år är 120. Är barnet yngre än 240 dagar har föräldern rätt att vara ledig även om han eller hon inte har tillfällig föräldrapenning om den andra föräldern är sjuk.

### *Inget missgynnande*

Som arbetsgivare får du inte missgynna föräldralediga. Föräldraledighet får inte leda till sämre löneutveckling eller på annat vis sämre arbetsvillkor än vad den föräldralediga personen hade före föräldraledigheten.

### *Mer information*

Försäkringskassan, [www.fk.se](http://www.fk.se)

## Frågor och svar

**En anställd som sköter kundservice och telefonkontakter vill ta ut två timmars föräldraledighet per dag. Vi är ett litet företag och får svårt att lösa detta. Vad gäller egentligen?**

Anita Hagelin: Försök komma överens

Arbetstagare och arbetsgivare ska försöka komma överens om hur föräldraledigheten ska förläggas. Uppnås ingen samsyn gör lagen skillnad på om det gäller hel- eller deltidsledighet.

Vid ledighet del av dag utgår reglerna från att den tas ut antingen i början eller i slutet av arbetsdagen. Ett annat alternativ är att ta ut hela dagar. Innebär arbetstagarens förläggning av ledigheten väsentliga störningar i verksamheten kan arbetsgivaren bestämma hur ledigheten kan tas ut. Medarbetare och fack måste då underrättas senast två veckor innan genomförande.

Vid hel ledighet får den anställde i stort sett förlägga ledigheten enligt eget önskemål, bara denne har iakttagit varseltiden. Skulle det påverka verksamheten mycket drastiskt finns möjligheter att diskutera en annan lösning men det är svårt att kräva att föräldraledigheten ändras.

**Vi har en anställd som begärt föräldraledigt i åtta månader. Nu när tre månader har gått vill han komma tillbaka till jobbet. Har han rätt till det?**

Anita Hagelin: Gardera mot dubbel personal

Ja, som föräldraledig har man rätt att avbryta sin ledighet, men man måste lämna besked senast en månad i förväg. Hade föräldraledigheten bara pågått en månad ska han lämna besked i så god tid som möjligt. Tänk därför på att göra ett eventuellt föräldravikariat avhängigt längden på just den namngivne arbetstagarens föräldraledighet. Annars riskerar du att stå med dubbel personal om den föräldraledige av någon anledning skulle välja att avbryta sin ledighet i förtid.

**En av våra medarbetare har blivit pappa och vill vara hemma i sex veckor. Ska jag betala någon lön eller får han ersättning från Försäkringskassan?**

Anita Hagelin: Både och gäller

Försäkringskassan står för föräldrapenningen under ledigheten som avses. Den sjukpenninggrundande inkomsten (SGI) avgör föräldrapenningen, vars maxtak är tio prisbasbelopp, alltså 410 000 kronor per år för 2008. Enligt VVS- och kylavtalen har medarbetaren rätt till föräldralön som är 10 % av den föräldralediges ordinarie lön i en månad om personen varit anställd mellan en och två månader och i två månader för den som varit anställd två månader eller längre. Föräldralön utges bara för en sammanhängande ledighetsperiod. Är ledigheten kortare än en respektive två månader, i detta fall sex veckor, utges inte föräldralön för längre tid än ledigheten omfattar. Det är därför lämpligt att man ställer frågan till den anställde om han i stället vill ta ut sin föräldralön under en annan period än den aktuella.

Enligt tjänstemannaavtalet utgår föräldralön med 10 % under fyra månader och för högst två sammanhängande ledighetsperioder.