

OM FÖRÄLDRALEDIGHET

– en vägledning för statliga arbetsgivare

Innehåll

Sammanställning av berörda författningar och kollektivavtal	4
Definitioner	5
Enligt villkorsavtalen	5
Enligt socialförsäkringsbalken (SFB)	5
Förord	6
Inledning	7
Rätt till ledighet	7
Rätt till omplacering	7
Graviditetspenning	7
Föräldrapenning	7
Tillfällig föräldrapenning	8
Ersättning enligt kollektivavtal	8
1 Omplacering, ledighet och ersättning under graviditet	9
1.1 Omplacering under graviditet	9
1.2 Ledighet under graviditet	11
1.3 Ersättning vid ledighet under graviditet	11
2 Ledighet, flexibla arbetsformer och ersättning vid barns födelse m.m.	14
2.1 Rätten till ledighet	14
2.2 Ersättning vid ledighet i samband med barns födelse m.m.	23
3 Ledighet och ersättning vid tillfällig vård av barn	32
3.1 Ledighet vid tillfällig vård av barn	32
3.2 Ersättning vid tillfällig vård av barn	32
4 Semesterbestämmelser i samband med föräldraledighet	38
5 Lönerrevision för föräldralediga medarbetare	39

Sammanställning av berörda författningar och kollektivavtal

- Affärsverksavtalen, AVA/AVA-T (Affärsverksavtal-T Arbetsgivarverket – Saco-S, Affärsverksavtal Arbetsgivarverket – Seko, Affärsverksavtal Arbetsgivarverket – OFR/S,P,O)
- Arbetsmiljölagen (1977:1160) (AML)
- Föräldraledighetslag (1995:584) (FLL)
- Lag (1993:387) om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS)
- Socialförsäkringsbalk (2010:110) (SFB)
- Tjänstledighetsförordningen (Tjlf)
- Villkorsavtalen (Villkorsavtal-T Arbetsgivarverket – Saco-S, Villkorsavtal Arbetsgivarverket – Seko, Villkorsavtal Arbetsgivarverket – OFR/S,P,O)

Definitioner

Enligt villkorsavtalen

Aktuell lön	Individuell lön samt fasta lönetillägg och fasta löneavdrag.
Individuell lön	Lön i anställningen, motsvarande anställningens omfattning, fastställd för månad.
Fast lön	Individuell lön samt fasta lönetillägg.
Kalenderdagslön, aktuell	3,3 procent av aktuell lön.
Kalenderdagslön, fast	3,3 procent av fast lön.
Kalenderdagsavdrag	3,3 procent av aktuell lön.
Deltidsarbetande arbetstagare	Deltidsanställd arbetstagare, delpensionsledig arbetstagare och heltidsanställd arbetstagare vars arbetstid är nedsatt genom partiell ledighet utan lön under minst fyra hela kalenderveckor i följd.
Basbeloppstak	Ett belopp som motsvarar 10 respektive 7,5 gånger det gällande prisbasbeloppet (pbb) enligt socialförsäkringsbalken. Aktuellt prisbasbelopp finns på www.scb.se och www.forsakringskassan.se .

Enligt socialförsäkringsbalken (SFB)

Sjukpenningnivå	Föräldrapenning på sjukpenningnivå motsvarar knappt 80 procent av föräldrarnas sjukpenninggrundande inkomst. Ersättningen kan lämnas till förälder som är försäkrad för arbetsbaserad föräldrapenning.
Grundnivå	Om hel föräldrapenning på sjukpenningnivå inte överstiger 250 kronor per dag lämnas i stället föräldrapenning på grundnivå med 250 kronor per dag. Ersättning kan lämnas till förälder som är försäkrad för bosättningsbaserad eller arbetsbaserad föräldrapenning.
Lägstanivå	Föräldrapenning på lägstanivå kan lämnas till förälder som är försäkrad endast för bosättningsbaserad försäkring. Ersättning enligt lägstanivån betalas med 180 kronor per dag.
Prisbasbelopp (pbb)	Aktuellt prisbasbelopp finns på www.scb.se och www.forsakringskassan.se .
Sjukpenninggrundande inkomst (SGI)	Den årliga inkomst i pengar som en person tills vidare kan antas få för eget arbete fungerar som ett beräkningsunderlag för en rad ersättningar som betalas av Försäkringskassan, bland annat graviditetspenning, föräldrapenning och tillfällig föräldrapenning. Vid beräkning av SGI bortses från inkomst som överstiger 10 gånger pbb vid beräkning av föräldrapenning respektive 7,5 gånger pbb vid beräkning av tillfällig föräldrapenning och graviditetspenning.

Förord

Denna skrift behandlar frågor om föräldraledighet och ersättning under ledigheten. Den är avsedd att vara ett hjälpmedel för statliga arbetsgivare som tillämpar:

- Villkorsavtal mellan Arbetsgivarverket och OFR/S,P,O
- Villkorsavtal mellan Arbetsgivarverket och Saco-S
- Villkorsavtal mellan Arbetsgivarverket och Seko

Bestämmelser om ledighet vid barns födelse och vid tillfällig vård av barn finns i föräldraledighetslagen (FLL) och i tjänstledighetsförordningen (TjLF). Rätten till föräldrapenning regleras i socialförsäkringsbalken (SFB).

Lagarna kompletteras genom kollektivavtal om löneförmåner under föräldraledighet. Reglerna om kollektivavtalad lön under föräldraledighet för statligt anställda finns i villkorsavtalen och i affärsverksavtalen (AVA/AVA-T). I denna skrift redogörs för villkorsavtalens bestämmelser. Observera att det utöver villkorsavtalen kan finnas lokala avtal med avvikande överenskommelser.

Skriften inleds med en översikt över bestämmelserna om ledighet och ersättning vid graviditet och föräldraledighet. Skriften är därefter indelad i följande avsnitt:

- Omplacering, ledighet och ersättning under graviditet,
- Ledighet och ersättning vid barns födelse med mera,
- Ledighet och ersättning vid tillfällig vård av barn samt
- Semesterbestämmelser i samband med föräldraledighet.

Varje avsnitt i skriften belyser villkoren för ledighet och rätten till ersättning utifrån lagarnas, förordningarnas och villkorsavtalens bestämmelser.

Inledning

Rätt till ledighet

Enligt föräldraledighetslagen (FLL) har en arbetstagare rätt till hel föräldraledighet till dess barnet är ett och ett halvt år. Föräldern har även rätt att förkorta arbetstiden med upp till en fjärdedel av normal arbetstid till dess att barnet har fyllt åtta år eller till dess att barnet har avslutat första skolåret. Utöver detta har föräldern rätt till ledighet under den tid då han eller hon uppbär föräldrapenning eller tillfällig föräldrapenning från Försäkringskassan. Enligt tjänstledighetsförordningen (TjLF) bör en arbetstagare också i regel beviljas partiell ledighet för vård av barn intill utgången av det skolår då barnet fyller tolv år.

Rätt till omplacering

En kvinnlig arbetstagare har enligt FLL rätt till omplacering då hon väntar barn och har ett fysiskt tungt arbete. En arbetstagare som är gravid, nyss fött barn eller ammar har även rätt till omplacering om hon har en arbetsmiljö som enligt arbetsmiljölagen (AML) medför en särskild risk för henne eller barnet.

Graviditetspenning

Graviditetspenning enligt socialförsäkringsbalken (SFB) kan betalas ut innan barnet föds om kvinnan har ett fysiskt påfrestande arbete eller ett arbete som innebär risk för fosterskador. Förutsättningen för att graviditetspenningen ska kunna betalas är att kvinnan inte kan omplaceras till ett lämpligare arbete.

Föräldrapenning

Föräldrapenning enligt SFB kan betalas ut i samband med barns födelse eller adoption. Föräldrapenning kan tas ut tidigast från och med 60:e dagen före barnets födelse av barnets mor. Om barnet är fött före den 1 januari 2014 kan sedan föräldrapenning betalas ut längst till dess att barnet fyllt 8 år eller till den tidpunkt då barnet slutar första klass i skolan.

Om barnet är fött den 1 januari 2014 eller senare kan arbetstagaren ta ut föräldrapenning till och med den dag då barnet fyller 12 år eller när barnet slutar årskurs 5 i skolan. Efter att barnet har fyllt 4 år betalas föräldrapenning dock endast ut under högst 96 dagar sammanlagt för föräldrarna.

Tillfällig föräldrapenning

Tillfällig föräldrapenning enligt SFB kan betalas ut för vård av barn som inte har fyllt 12 år till exempel vid sjukdom hos barnet eller barnets ordinarie vårdare. För barn med särskilda behov kan tillfällig föräldrapenning betalas till dess barnet fyller 16 år. För barn som omfattas av lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS) kan tillfällig föräldrapenning i vissa fall betalas ut ännu längre.

Den förälder som inte föder barnet har rätt till tio extra dagar med tillfällig föräldrapenning i samband med barns födelse.

Ersättning enligt kollektivavtal

Ersättningarna enligt lag kompletteras till viss del genom löneförmåner enligt kollektivavtal. Under tid med föräldrapenning betalar arbetsgivaren, under vissa förutsättningar, enligt villkorsavtalen ett så kallat föräldrapenningtillägg som tillsammans med föräldrapenningen kompenserar cirka 90 procent av inkomstbortfallet.

1 Omplacering, ledighet och ersättning under graviditet

1.1 Omplacering under graviditet

18–21 §§

FLL10 kap. 2 § SFB

4 kap. 6§ AML

Arbetsmiljöverkets föreskrifter om gravida och ammande arbetstagare och allmänna råd om tillämpningen av föreskrifterna (AFS 2007:5)

Försäkringskassans vägledning om graviditetspenning 2002:6

Prop. 1978/79:168 om föräldrautbildning och förbättring av föräldraförsäkringen m.m.

1.1.1 Omplacering på grund av fysiskt påfrestande arbetsuppgifter

En kvinnlig arbetstagare som väntar barn och som därför inte kan utföra fysiskt påfrestande arbetsuppgifter har rätt att bli omplacerad till ett annat arbete med bibehållna anställningsförmåner. Det gäller från och med den 60:e dagen före den beräknade dagen för barnets födelse. Med fysiskt påfrestande arbete menas till exempel arbete som innebär tunga lyft, ensidiga rörelser eller mycket gående eller stående under arbetstiden. För att ha rätt till graviditetspenning måste den gravidas förmåga att utföra sitt arbete vara nedsatt med minst en fjärdedel.

En förutsättning för rätt till omplacering är att det skäligen kan krävas att arbetsgivaren ordnar ett annat arbete i sin verksamhet för kvinnan. Enligt förarbetena till FLL bör omplacering normalt sett kunna ske på större arbetsplatser. Det kan däremot vara svårare att ordna omplacering på mindre arbetsplatser. Det bör inte krävas att arbetsgivaren ska skapa nya arbetsuppgifter. Man kan också behöva ta hänsyn till att arbetsgivaren kan ha andra anställda än gravida som behöver omplaceras, till exempel personer med funktionshinder eller anställda som på grund av sjukdom behöver utföra andra arbetsuppgifter.

Anmälan till arbetsgivaren

En kvinna som vill bli omplacerad på grund av fysiskt påfrestande arbetsuppgifter ska, enligt FLL, anmäla det till arbetsgivaren minst en månad i förväg.

Om kvinnan inte gör sin anmälan i tid och det leder till att arbetsgivaren inte kan omplacera henne, finns inte förutsättningar för att betala graviditetspenning. Se vidare avsnitt 1.3.1 Ersättning enligt lag – graviditetspenning. Det hindrar inte att arbetsgivaren och kvinnan kan komma överens om omplacering även om kvinnan inte fullgjort sin anmälningskyldighet.

Besked till kvinnan

Sedan kvinnan gjort anmälan till arbetsgivaren ska arbetsgivaren snarast möjligt lämna kvinnan besked om möjligheten till omplacering. Om det är omöjligt att ordna en omplacering är det viktigt att kvinnan får ett snabbt besked om detta så att hon kan ansöka om graviditetspenning hos Försäkringskassan.

1.1.2 Omplacering på grund av risker i arbetsmiljön

En gravid arbetstagare som i sin ordinarie arbetsmiljö till exempel riskerar fosterskador och därför enligt bestämmelser i en av Arbetsmiljöverkets föreskrifter, huvudsakligen Gravida och ammande arbetstagare (AFS 2007:5), förbjuds att utföra sina arbetsuppgifter, har rätt till omplacering med bibehållna anställningsförmåner under hela graviditeten, enligt FLL. Denna rätt till omplacering gäller även en arbetstagare som nyligen fött barn eller ammar.

Anmälan till arbetsgivaren

En kvinna som vill bli omplacerad på grund av bestämmelser i Arbetsmiljöverkets föreskrifter ska, enligt FLL, anmäla detta till arbetsgivaren så fort som möjligt.

En kvinna som har ett arbete som antingen är förbjudet för gravida arbetstagare eller som kan vara riskfyllt ska snarast anmäla konstaterad graviditet till arbetsgivaren.

Kvinnan får därefter inte sysselsättas i det aktuella arbetet om arbetsuppgifterna är förbjudna för en som är gravid. Om hon inte kan omplaceras har hon rätt till graviditetspenning. Se vidare avsnitt 1.3.1 Ersättning enligt lag – graviditetspenning.

1.2 Ledighet under graviditet

20–21 §§ FLL

Om arbetsgivaren inte kan omplacera kvinnan och det finns risk för hennes eller barnets hälsa eller säkerhet, har kvinnan rätt till ledighet enligt FLL. Kvinnan har inte rätt att behålla sina anställningsförmåner under ledigheten. Hon kan då söka graviditetspenning hos Försäkringskassan.

Fortlöpande prövning av möjligheterna till omplacering

Om arbetsgivaren inte kan omplacera kvinnan till ett lämpligt arbete ska arbetsgivaren fortlöpande pröva om det finns möjlighet till omplacering. Om det uppkommer en möjlighet till en omplacering som bedöms kunna vara minst en månad ska arbetsgivaren erbjuda kvinnan arbetet.

1.3 Ersättning vid ledighet under graviditet

1.3.1 Ersättning enligt lag – graviditetspenning

10 kap. 4 § samt 10-11 §§ SFB
4 kap. 6 § AML
Prop. 1984/85:78 Förbättringar inom föräldraförsäkringen,
graviditetspenningen och vissa regler inom sjukpenningförsäkringen.

Ansökan och utlåtande

För att få graviditetspenning måste kvinnan ansöka om det hos Försäkringskassan. Graviditetspenning kan normalt inte betalas förrän tidigast från ansökningsdagen.

Försäkringskassan kan begära att arbetstagaren styrker sin rätt till graviditetspenning genom ett läkarutlåtande och ett utlåtande från arbetsgivaren. I de fall arbetsgivarens utlåtande gäller omplacering på grund av fysiskt påfrestande arbetsuppgifter bör det framgå av utlåtandet vilka möjligheter till omplacering som prövats och varför det inte varit möjligt med omplacering. Ett protokoll från en förhandling mellan arbetsgivaren och den berörda fackliga organisationen kan ersätta arbetsgivarens utlåtande om omplacering ifall protokollet innehåller uppgifter om vilka möjligheter som prövats.

I de fall arbetsgivarens utlåtande gäller omplacering på grund av risker i arbetsmiljön ska det framgå av utlåtandet att arbetstagaren har förbjudits att fortsätta sitt arbete enligt Arbetsmiljöverkets föreskrifter och att hon inte kunnat omplaceras samt orsakerna till detta.

I fråga om möjligheten till omplacering bör utlåtandet avse högst en månad. I vissa fall kan ett utlåtande gälla längre tid än en månad. Det gäller arbetsgivare med få anställda där det är uppenbart att en omplacering är svår att ordna inom företaget.

Graviditetspenningens storlek och omfattning

Graviditetspenningen är cirka 80 procent av SGI:n per kalenderdag. Graviditetspenning betalas ut oberoende av om det är en dag då arbete skulle ha utförts eller om det är en arbetsfri dag. Bestämmelserna om karensavdrag gäller inte för graviditetspenning. Graviditetspenningen kan betalas ut med hel, tre fjärdedels, halv eller en fjärdedels ersättning beroende på frånvarons omfattning. För definition av SGI se avsnitt ”Definitioner”.

Ersättningstiden

Graviditetspenning på grund av fysiskt påfrestande arbete kan betalas ut tidigast från och med den 60:e dagen före den beräknade tidpunkten för barnets födelse. Den betalas ut för varje dag som kvinnans arbetsförmåga är nedsatt.

En kvinna som har förbjudits att utföra sitt arbete med stöd av bestämmelser i Arbetsmiljöverkets föreskrifter kan få graviditetspenning från början av graviditeten. Graviditetspenning betalas för varje dag som förbudet gäller.

Graviditetspenning i båda ovanstående fall betalas längst till och med den elfte dagen före den beräknade tidpunkten för barnets födelse. Orsaken till att graviditetspenning inte betalas för de sista tio dagarna före förlossningen är att de flesta kvinnor förutsätts ha behov av ledighet under denna tid, oavsett vilket slags arbete de har. De sista tio dagarna kan kvinnan i stället ta ut föräldraledighet eller någon annan ledighet.

Samordning

Graviditetspenning betalas inte ut om kvinnan får sjuklön/sjukpenning för samma tid.

Det hindrar inte att en kvinna som får exempelvis halv graviditetspenning också kan få halv sjuklön/sjukpenning för den resterande halva dagen. Det kan bli aktuellt när en kvinna har halv graviditetspenning och blir sjuk så att

hon inte kan utföra halvtidsarbetet. Halv sjuklön/sjukpenning kan då betalas jämsides med graviditetspenningen.

Föräldrapenning och tillfällig föräldrapenning kan inte betalas för samma tid som graviditetspenning.

1.3.2 Löneavdrag respektive tillägg enligt avtal vid ledighet med graviditetspenning

<p><i>6 kap. 3 § villkorsavtalen</i> <i>8 kap. 6 § villkorsavtal för Saco-S och Seko</i></p>
--

Då en arbetstagare är ledig med graviditetspenning från Försäkringskassan görs avdrag enligt 6 kap. 3 § i villkorsavtalen.

De arbetstagare som omfattas av villkorsavtal mellan Arbetsgivarverket och Seko eller villkorsavtal-T mellan Arbetsgivarverket och Saco-S har i vissa fall rätt till graviditetspenningstillägg enligt 8 kap. 6 § i nämnda avtal.

De arbetstagare som omfattas av villkorsavtal mellan Arbetsgivarverket och OFR/S,P,O får inget tillägg vid graviditetspenning.

2 Ledighet, flexibla arbetsformer och ersättning vid barns födelse m.m.

2.1 Rätten till ledighet

2.1.1 Ledighet enligt lag

1 kap. FB
4 kap. FB
3–16 c §§ FLL
SFB
Prop. 1977/78:104 med förslag om utvidgad rätt till ledighet för vård av barn m.m.
Prop. 2000/01:44 Föräldraförsäkring och föräldraledighet
Prop. 2017/18:270 Regelförenklingar inom ekonomisk familjepolitik
Prop. 2017/18:276 Föräldrapenning för fler familjekonstellationer och reserverad grundnivå
Prop. 2021/22:175 Genomförande av balansdirektivet

Det finns sex former av föräldraledighet för vård av barn m.m. enligt FLL. Statligt anställda kan dessutom beviljas ledighet enligt Tjlf. Se vidare avsnitt 2.1.2 Ledighet enligt tjänstledighetsförordningen. Det finns även bestämmelser om flexibla arbetsformer för föräldrar i FLL. Se vidare avsnitt 2.1.4 Ledighet i samband med huvudsemester. Det finns inte något krav på en viss anställningstid vid ledighet enligt FLL eller Tjlf, däremot finns det krav på viss anställningstid för att omfattas av bestämmelserna om flexibla arbetstider.

1. **Ledighet för en kvinnlig arbetstagare vid barns födelse och vid amning (mammaledighet)**

En kvinnlig arbetstagare har rätt till hel ledighet utan lön i samband med sitt barns födelse under en sammanhängande tid av minst sju veckor före den beräknade tidpunkten för förlossningen och sju veckor efter förlossningen. Om hon inte är ledig av annan orsak är två veckor av denna mammaledighet obligatorisk under tiden före eller efter förlossningen.

Kvinnan har också rätt att vara ledig för att amma barnet.

Amningsledighet behöver inte anmälas i förväg till arbetsgivaren och kan delas upp på fler än tre perioder.

2. Hel ledighet utan föräldrapenning till dess barnet blivit 18 månader (5 § FLL)

En arbetstagare har rätt till hel ledighet för vård av barn till dess barnet är 18 månader oavsett om arbetstagaren får föräldrapenning eller inte.

En arbetstagare har därutöver rätt att vara helt ledig medan arbetstagaren får hel föräldrapenning enligt 12 kap. socialförsäkringsbalken.

Rätten till hel ledighet innebär med andra ord inte att arbetstagaren kan välja att vara partiellt ledig utan lön eller föräldrapenning. Arbetstagaren har dock rätt att förkorta arbetstiden med upp till en fjärdedel av normal arbetstid i vissa fall, se punkt 4.

För arbetstagare som adopterat ett barn räknas tiden ett och ett halvt år från den dag arbetstagaren fått barnet i sin vård.

3. Delledighet under tid med föräldrapenning (6 § FLL)

En arbetstagare har rätt till ledighet under den tid han eller hon får föräldrapenning från Försäkringskassan. Ledigheten kan omfatta heltid, tre fjärdedelar, halvtid, en fjärdedel eller en åttondel av heltid. Rätt till ledighet gäller då i sådan omfattning som svarar mot föräldrapenningens omfattning.

4. Delledighet utan föräldrapenning till dess barnet fyller åtta år (7 § FLL)

En arbetstagare har rätt att förkorta arbetstiden med upp till en fjärdedel av normal arbetstid till dess barnet har fyllt 8 år eller till den senare tidpunkt när barnet har avslutat sitt första skolår.

5. Ledighet med tillfällig föräldrapenning mm (8 § FLL)

En arbetstagare har rätt till ledighet under den tid då hon eller han får tillfällig föräldrapenning från Försäkringskassan.

6. Ledighet med omvårdnadsbidrag (9 § FLL)

En arbetstagare har rätt att förkorta arbetstiden med upp till en fjärdedel av normal arbetstid om det för barnet lämnas omvårdnadsbidrag.

Föräldrabegreppet

En arbetstagare har som förälder rätt till ledighet från sin anställning enligt FLL. Med föräldrar avses biologiska föräldrar eller adoptivföräldrar enligt föräldrabalken. I vissa fall kan även en annan arbetstagare ha rätt till ledighet. Med förälder likställs enligt FLL:

- förälders make som stadigvarande sammanbor med föräldern,
- förälderns sambo,
- särskilt förordnad vårdnadshavare som har vård om barnet,
- blivande adoptivförälder (den som efter socialnämndens medgivande har tagit emot ett barn för stadigvarande vård och fostran i syfte att adoptera barnet),
- familjehemsförälder (den som har tagit emot ett barn för stadigvarande vård och fostran i ett enskilt hem som inte tillhör någon av barnets föräldrar eller någon annan som har vårdnaden om barnet).

Ansökan om ledighet

En arbetstagare som vill vara ledig enligt FLL ska om möjligt anmäla detta till arbetsgivaren minst två månader före ledighetens början. Om det inte kan ske ska arbetstagaren anmäla till arbetsgivaren så snart som möjligt. I samband med anmälan ska arbetstagaren ange hur lång tid ledigheten är planerad att pågå.

En arbetstagare som vill vara ledig med tillfällig föräldrapenning ska anmäla detta till arbetsgivaren minst en vecka före ledighetens början. Om ledigheten beror på sjukdom eller smitta gäller dock inte någon anmälningstid.

Tre ledighetsperioder

Arbetstagaren får enligt FLL dela upp ledigheten med eller utan föräldrapenning på högst tre perioder per kalenderår. Rätten till ledighet enligt föräldraledighetslagen är inte knuten till ett visst barn, utan till det förhållande att arbetstagaren vårdar barn. Därav kan man dra slutsatsen att rätt att förlägga ledighet till tre perioder enligt 10 § FLL inte ger rätt att förlägga ledigheten om tre perioder per barn.

Ytterligare uppdelning får göras endast om arbetsgivaren medger det. Om en ledighetsperiod löper över ett årsskifte, ska den anses höra till det kalenderår då ledigheten påbörjades.

Regeln om tre perioder gäller inte för ledighet med tillfällig föräldrapenning. Den gäller inte heller då en förälder är ledig med föräldrapenning för att delta i föräldrautbildning, besöka mödravården, besöka förskolan eller delta vid barnets introduktion i skolverksamhet.

Beräkning av ledighetsperiod

Med en ledighetsperiod menas en sammanhängande ledighet i samma omfattning som är sökt vid samma tillfälle.

Ledighet i samma omfattning innefattar även exempelvis partiell föräldraledighet med koncentrerad förläggning där förläggningen skiljer sig åt mellan veckor, till exempel 50 procent föräldraledighet förlagd till måndag-tisdag vecka 1 och måndag-onsdag vecka 2.

Med en ledighetsperiod menas den tid under vilken föräldraledigheten tas ut i oavbruten följd. Den kan omfatta en dag eller en månad eller annan tidsperiod. Under en period kan arbetstagaren inte ta ut olika ledigheter utan arbetsgivarens samtycke. Perioden bryts om ledighetens omfattning ändras och om föräldraledigheten byts ut mot arbete och/eller annan ledighet än föräldraledighet. Enligt FLL:s förarbeten bryts däremot inte ledighetsperioden om arbetstagaren under pågående ledighetsperiod får ett avbrott i ledigheten på grund av sjukdom, semester eller om arbetsgivaren begär att arbetstagaren tillfälligt ska återgå i arbete.

Om ledigheten begärs för en viss tid och i samråd med arbetsgivaren förläggs koncentrerat till en dag i veckan under exempelvis tre veckor anses ledigheten bara omfatta en period. Om däremot ledigheten söks separat för tre på varandra följande fredagar anses varje fredag som en ny period. Arbetsgivaren är därmed enligt FLL inte skyldig att bevilja någon ytterligare föräldraledighet det kalenderåret.

Exempel

En arbetstagare söker hel föräldraledighet från den 1 januari till den 31 december. Arbetstagaren ansöker vid ett senare tillfälle om semester under perioden den 1 juni till den 30 juni. Föräldraledighetsperioden bryts inte.

Exempel

En arbetstagare söker hel föräldraledighet från den 1 januari till den 31 maj. Semester söks senare för den 1 juni till den 30 juni. För resten av året söks sedan återigen hel föräldraledighet. Eftersom föräldraledigheten är sökt vid två tillfällen så utgör den två perioder.

Ledighetens förläggning

Enligt FLL får en arbetstagare ta ut hel ledighet den eller de dagar som han eller hon begär. Arbetstagaren ska samråda med arbetsgivaren om ledighetens förläggning och om andra frågor som rör ledigheten. Om det

kan göras utan olägenhet för arbetstagaren ska han eller hon lägga hel ledighet så att arbetsgivarens verksamhet kan fortgå utan påtaglig störning.

Vid förkortning av arbetstiden får ledigheten spridas över arbetsveckans samtliga dagar eller förläggas till viss eller vissa av arbetsveckans dagar. Om arbetsgivaren och arbetstagaren inte kan komma överens om hur ledigheten ska tas ut vid förkortad arbetstid, ska ledigheten förläggas i enlighet med arbetstagarens önskemål, om en sådan förläggning inte medför påtaglig störning i arbetsgivarens verksamhet. Enligt FLL:s förarbeten är det inte meningen att varje störning ska kunna berättiga arbetsgivaren att inte tillgodose arbetstagarens önskemål. Endast om arbetsgivarens verksamhet kommer att utsättas för stora påfrestningar bör arbetsgivaren kunna förlägga ledigheten i strid med arbetstagarens önskemål. Frågan om vad som anses vara påtaglig störning i en arbetsgivares verksamhet har behandlats i Arbetsdomstolen, dom nr 92/05, som handlade om förläggning av ledighet måndag-fredag för en arbetstagare som arbetade alla dagar i veckan. AD ansåg att förläggningen inte innebar påtaglig störning av verksamheten.

Om arbetsgivaren fattar beslut om förläggning av ledigheten på annat sätt än enligt arbetstagarens önskemål får arbetsgivaren inte, utan arbetstagarens samtycke, förlägga ledigheten på annat sätt än att sprida den över arbetsveckans samtliga dagar. Arbetsgivaren får inte heller dela upp ledigheten under arbetsdagen eller förlägga den till någon annan tid än arbetsdagens början eller slut.

Om arbetsgivaren fattar beslut om att ledigheten ska förläggas på annat sätt än enligt arbetstagarens önskemål, ska arbetsgivaren underrätta arbetstagaren och arbetstagarens lokala arbetstagarorganisation om beslutet. Detta ska om möjligt göras senast två veckor före ledighetens början.

Återgång i arbete

Enligt FLL får en arbetstagare avbryta sin påbörjade ledighet och återuppta sitt arbete i samma omfattning som före ledigheten. Arbetstagaren måste snarast underrätta arbetsgivaren om återgången. Om föräldraledigheten skulle ha pågått en månad eller mer, får arbetsgivaren skjuta på återgången högst en månad efter det att arbetsgivaren tagit emot underrättelsen.

Förbud mot missgynnande behandling

En arbetsgivare får inte missgynna en arbetstagare av skäl som har samband med föräldraledighet enligt FLL när arbetsgivaren:

- beslutar i en anställningsfråga, tar ut en arbetssökande till anställningsintervju eller vidtar annan åtgärd under anställningsförfarandet,
- beslutar om befordran eller tar ut en arbetstagare till utbildning för befordran,
- beslutar om eller vidtar annan åtgärd som rör yrkespraktik, beslutar om eller vidtar annan åtgärd som rör annan utbildning eller yrkesvägledning,
- tillämpar löne- eller andra anställningsvillkor,
- leder och fördelar arbetet, eller
- säger upp, avskedar, permitterar eller vidtar annan ingripande åtgärd mot en arbetstagare.

Förbudet gäller dock inte om olika villkor eller olika behandling är en nödvändig följd av ledigheten. Se även avsnitt 5 Lönerevision för föräldralediga medarbetare.

Förbud mot repressalier

En arbetsgivare får inte heller 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. Med repressalier avses både handlande och underlåtenhet från arbetsgivaren som innebär ogynnsam behandling av eller får ogynnsamma följder för arbetstagaren. Det ska med andra ord medföra skada eller obehag för arbetstagaren och vara till nackdel för arbetstagaren på så sätt att hans eller hennes villkor eller förhållanden försämras i förhållande till vad som annars varit fallet.

2.1.2 Ledighet enligt tjänstledighetsförordningen

<i>8, 9, 10 b, 11 §§ TjLF</i>

Partiell ledighet

Tjänstledighetsförordningen (TjLF) gäller för anställda vid myndigheter under regeringen med undantag av affärsverken.

Enligt 8 § TjLF bör en arbetstagare, utöver vad som regleras i FLL, i regel beviljas partiell ledighet för vård av barn intill utgången av det skolår då barnet fyller 12 år. Med skolår avses tiden från en hösttermins början till nästa hösttermins början.

Med förälder likställs, enligt Tjlf, i detta sammanhang både familjehemsförälder (som tidigare kallades fosterförälder) och den som stadigvarande sammanbor med förälder och som är eller har varit gift med eller har eller har haft barn med föräldern.

Det finns ingenting reglerat i Tjlf avseende omfattning. Om arbetsgivaren till exempel beviljar förkortning av normal arbetstid med mer än en fjärdedel av normal arbetstid (alltså mer än rätten enligt föräldraledighetslagen) så gör arbetsgivaren således detta med stöd av Tjlf.

Särskilda skäl

Enligt 10 b§ Tjlf kan en arbetstagare dessutom beviljas hel tjänstledighet om det finns särskilda skäl för det och det kan ske utan olägenhet för myndighetens verksamhet. Denna ledighet kan då även avse ledighet för vård av barn. Ett särskilt skäl kan till exempel vara att arbetstagaren inte har fått plats i barnomsorg för sitt barn och möjligheterna till ledighet enligt föräldraledighetslagen är uttömda.

Tidsbegränsad ledighet

Enligt Tjlf bör ledigheten tidsbegränsas och inte beviljas tillsvidare.

2.1.3 Ledighet enligt affärsverksavtalen

5 kap. 2 mom. affärsverksavtalen

Enligt affärsverksavtalen kan ledighet beviljas för längre tid än lagen medger om det finns särskilda skäl. Partiell ledighet bör beviljas för vård av barn intill utgången av det skolår då barnet fyller 12 år.

2.1.4 Ledighet i samband med huvudsemester

5 kap. 12 § villkorsavtal för Saco-S och Seko

I de verksamheter där planering och förläggning av huvudsemester sker med längre framförhållning än två månader ska en arbetstagare som vill vara föräldraledig i samband med huvudsemesterperioden anmäla detta i samband med verksamhetens semesterplanering. Ansökan om föräldraledighet kan dock som tidigast krävas från den 1 mars.

2.1.5 Flexibla arbetsformer och skyldigheten att besvara en begäran och motivera ett avslagsbeslut

*1a, 15 a och b §§ FLL
Prop. 2021/22:175 s. 137-140*

Flexibla arbetsformer

En arbetstagare som är förälder omfattas i vissa fall också av lagens bestämmelser om flexibla arbetsformer. Det gäller enbart föräldrar med barn som inte har fyllt åtta år, och som varit anställda hos arbetsgivaren i sammanlagt minst sex månader.

Med flexibla arbetsformer avses förändringar i arbetsmönstret genom till exempel distansarbete och flexibel arbetstid, ändringar i schemat och flexibilitet kring start- och stopptider. Detta är inte en uttömmande uppräkningslista, utan även andra situationer med flexibla arbetsformer kan förekomma.

Begäran om flexibla arbetsformer

Om en arbetstagare, som varit anställd minst sex månader och har ett barn som inte har fyllt åtta år, begär flexibla arbetsformer av omsorgsskäl, ska arbetsgivaren besvara begäran inom skälig tid.

Att det ska vara fråga om en begäran som görs av omsorgsskäl innebär att arbetstagaren behöver ange på vilket sätt den begärda förändringen underlättar för honom eller henne att ge omsorg om barnet. Med omsorgsskäl avses med andra ord att det ska finnas ett samband mellan vården av barnet och arbetstagarens begäran om flexibla arbetsformer. Ett exempel på en förändring kan vara att ge arbetstagaren ett arbetsmönster som möjliggör hämtning av barnet en viss tid på förskola eller skola när det finns behov av det.

Arbetsgivaren ska besvara begäran inom skälig tid. Vad som är skälig tid får avgöras i det enskilda fallet. Både arbetsgivaren och arbetstagaren kan behöva tid på sig för att anpassa sig utifrån vad som ska gälla. Det finns inte någon bestämmelse om när en arbetstagare senast ska begära en förändring, men det ligger i arbetstagarens intresse att ha så god framförhållning som möjligt med sin begäran.

Om arbetsgivaren avslår begäran eller senarelägger förändringen i förhållande till begäran, ska arbetsgivaren motivera sitt beslut, det vill säga ange skälen för att begäran avslås eller senareläggs. Det finns inget krav på skriftlighet, men det kan vara bra med en skriftlig motivering av beslutet.

Detta eftersom arbetsgivaren kan bli skadeståndsskyldig om denne bryter mot reglerna i FLL och det är arbetsgivaren som har bevisbördan för att reglerna i FLL har följts. Om arbetsgivaren och arbetstagaren kommer överens behövs däremot ingen motivering, även om överenskommelsen avviker från den ursprungliga begäran.

Det är arbetsgivaren som avgör om det är möjligt och lämpligt att bevilja arbetstagarens begäran om flexibla arbetsformer. Arbetsgivarens beslut i sig kan inte överprövas, det är alltså inte någon rättighet för arbetstagaren att få sin begäran om flexibla arbetsformer beviljad. Men däremot ligger det i arbetsgivarens eget intresse att beakta både arbetsgivarens och arbetstagarens behov när denne tar ställning till begäran. Det är naturligt att arbetsgivare och arbetstagare för en dialog om hur bådats intressen bäst kan tillgodoses.

Bestämmelserna om flexibla arbetsformer tillämpas inte på en begäran som gäller ledighet. Då tillämpas i stället lagens bestämmelser om ledighet .

En arbetstagare har rätt att återgå till det ursprungliga arbetsmönstret när tiden för en tidsbegränsad förändring av arbetsmönstret efter en begäran har löpt ut. Någon absolut rätt att återgå till exakt de förhållanden som har gällt tidigare innebär det dock inte eftersom förändringar kan ha skett på arbetsplatsen under tiden, till exempel när det gäller indelning i skift eller en myndighets öppettider för kundbesök eller liknande. Arbetsgivarens möjlighet att genomföra sådana generella förändringar begränsas inte av bestämmelsen. När förändringar genomförs måste arbetsgivaren emellertid beakta skyddet mot missgynnande behandling.

Samma regler med förbud mot missgynnande behandling, som gäller vid föräldraledighet, gäller även här. Det innebär att en arbetsgivare inte får missgynna en arbetstagare av skäl som har samband med en begäran om flexibla arbetsformer enligt denna lag. Det innefattar även situationen att arbetstagaren begär att få återgå till det ursprungliga arbetsmönstret i förtid. Även vad gäller förbud mot repressalier gäller samma regler som vid föräldraledighet, det vill säga att en arbetsgivare inte får 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. Se närmare om förbudet mot missgynnande respektive repressalier under avsnitt 2.1.1 Ledighet enligt lag.

2.2 Ersättning vid ledighet i samband med barns födelse m.m.

2.2.1 Ersättning enligt lag – föräldrapenning

*2 kap. 14 § SFB
11 kap. 2 § SFB
11 kap. 4-6 §§ SFB
11 kap. 9-15 §§ SFB
12 kap. SFB
4 § FLL
1 kap. FB
4 kap. FB
6 kap. FB
Prop. 2017/18:276 Föräldrapenning för fler familjekonstellationer och reserverad grundnivå*

I samband med barns födelse eller adoption har barnets föräldrar rätt till föräldrapenning under tid när de avstår från förvärvsarbete. Det är Försäkringskassan som fattar beslut om och betalar ut föräldrapenningen.

Inom föräldraförsäkringen är det skillnad på dem som räknas som föräldrar och de som räknas som vårdnadshavare. Båda grupperna kan ta ut föräldrapenning, men bara den förälder som har vårdnaden om ett barn enligt 6 kap. föräldrabalken (FB) får en självständig rätt till föräldrapenning. Vårdnadshavare har dock möjlighet att avstå ett visst antal föräldrapenningdagar till en annan förälder.

Ett barn står under vårdnad av båda föräldrarna (gemensam vårdnad) eller en av dem (ensam vårdnad), om inte domstol har anförtrott vårdnaden åt en eller två särskilt förordnade vårdnadshavare.

Föräldrabegreppet

Med föräldrar avses biologiska föräldrar eller adoptivföräldrar enligt föräldrabalken.

Med föräldrar likställs, vid tillämpningen av bestämmelserna om föräldrapenningförmåner enligt SFB:

- förälders make som stadigvarande sammanbor med föräldern
- förälders sambo,
- särskilt förordnad vårdnadshavare som har vård om barnet, och

- blivande adoptivförälder.

Observera att en familjehemsförälder enligt SFB inte likställs med förälder och därför inte har rätt till föräldrapenning. Det innebär att en familjehemsförälder inte kan ha rätt till hel föräldraledighet efter att barnet blivit 18 månader eftersom en förutsättning för det är att hel föräldrapenning betalas ut (5 § FLL). En familjehemsförälder kan av samma anledning inte heller ha rätt till delledighet under tid med föräldrapenning (6 § FLL).

Anmälan

För att få föräldrapenning ska den anställde göra en anmälan till Försäkringskassan senast samma dag som han eller hon vill ta ut föräldrapenning. Försäkringskassan kan dock göra undantag från den regeln om det funnits hinder för en sådan anmälan eller om det finns särskilda skäl för att ersättning ändå bör betalas ut.

Mammaledighet – bland annat en obligatorisk ledighet

Kvinnan har rätt till hel föräldrapenning från och med den 60:e dagen före den beräknade tidpunkten för barnets födelse. Hon har också rätt till föräldrapenning till och med den 29:e dagen efter förlossningsdagen även om hon inte har barnet i sin vård. Det finns även en obligatorisk ledighet om två veckor som kvinnan enligt lag är skyldig att ta ut i anslutning till förlossningen. Kvinnan har rätt att vara mammaledig med eller utan föräldrapenning.

Mödravårdsbesök

Båda föräldrarna har rätt till föräldrapenning för samma barn och tid i samband med besök hos mödravården när det gäller ett ofött barn eller en graviditet. Föräldrapenning för sådana besök kan lämnas från och med den sextionde dagen före den beräknade tidpunkten för barnets födelse till och med dagen för förlossningen.

Föräldrautbildning

Båda föräldrarna har rätt att få föräldrapenning för att delta i föräldrautbildning när de väntar barn eller just har fått barn. Föräldrarna kan delta samtidigt i utbildningen och få föräldrapenning för samma tid. Adoptivföräldrar kan få föräldrapenning för föräldrautbildning när de fått barnet i sin vård.

Efter barnets födelse

När barnet har fötts har endast den förälder som är ledig och vårdar barnet rätt till föräldrapenning. Den förälder som inte föder barnet har dock rätt att ta ut de tio dagar med tillfällig föräldrapenning som kan betalas ut i samband med barnets födelse, samtidigt som den förälder som föder barnet tar ut föräldrapenning. Detsamma gäller vid adoption eller när två personer har förordnats att gemensamt utöva vårdnaden om ett barn. Se vidare avsnittet 3.2.1 under rubriken ”Extra dagar för den förälder som inte föder barnet”.

Föräldrarna kan även vara lediga och ta ut föräldrapenning samtidigt i 30 dagar under barnets första levnadsår, så kallade dubbeldagar.

Utöver dessa situationer kan ersättning inte betalas ut till båda föräldrarna för samma tid och samma barn annat än undantagsvis. Föräldrarna kan dock vårda barnet halva dagen var och få halv föräldrapenning vardera.

Inskolning

En förälder har rätt till föräldrapenning vid barnets inskolning i förskola, förskoleklass, grundskola eller annan skolform inom skolväsendet i vilken skolplikt kan fullgöras. Rätten till ersättning gäller även om föräldern inte har barnet i sin vård under större delen av dagen.

Barnets ålder

För barn födda före 1 januari 2014 kan föräldrapenning betalas ut längst till dess att barnet fyllt åtta år eller till den tidpunkt då barnet slutar första klass i skolan. För adopterade barn jämställs tidpunkten då föräldern får barnet i sin vård med tidpunkten för barnets födelse. Föräldrarna kan alltså ta ut föräldrapenning i 8 år från den dag de fått barnet i sin vård. Föräldrapenning betalas dock inte ut för barn som fyllt 10 år.

Om barnet är fött den 1 januari 2014 eller senare kan arbetstagaren ta ut föräldrapenning till och med den dag då barnet fyller 12 år eller när barnet slutar årskurs 5 i skolan. Efter att barnet har fyllt 4 år kan föräldrarna dock bara få 96 dagar utbetalat sammanlagt. För tvillingar gäller att endast 132 dagar sammanlagt kan betalas ut efter att barnet fyllt 4 år.

Även för adopterade barn kan föräldrarna ta ut föräldrapenning till och med den dag då barnet fyller 12 år eller när barnet slutar årskurs 5. Men efter att föräldrarna har haft barnet i sin vård i 4 år är det endast möjligt att få 96 dagar med föräldrapenning utbetalat för barnet. Motsvarande för tvillingar är 132 dagar sammanlagt.

Antal dagar med föräldrapenning

Föräldrapenning betalas ut till föräldrarna sammanlagt under högst 480 hela dagar. Om föräldrarna har gemensam vårdnad får båda föräldrarna lika många dagar, det vill säga 240. Den som är ensam vårdnadshavare har rätt till samtliga 480 dagar med föräldrapenning. En förälder kan avstå rätten till föräldrapenning till den andra föräldern med undantag för 90 dagar som är reserverade för respektive förälder. För barn födda före 1 januari 2014 är 60 dagar reserverade för respektive förälder.

Vid flerbarnsfödelse betalas föräldrapenning med ytterligare 180 dagar gemensamt. De dagarna består av 90 dagar enligt sjukpenningnivån och 90 dagar enligt den så kallade lägstanivån. För varje barn utöver det andra betalas ytterligare 180 föräldrapenningdagar med ersättning enligt sjukpenningnivån men inga ytterligare dagar enligt lägstanivån. Se vidare om grundnivå och lägstanivå nedan under rubriken ”Föräldrapenningens storlek”.

Antal barn	Antal sjukpenningnivådagar	Antal lägstanivådagar
1	390	90
2	480	180
3	660	180

Föräldrapenningens storlek

Tre olika ersättningsbegrepp är aktuella för föräldrapenning; sjukpenningnivå, grundnivå och lägstanivå. För definition av dessa begrepp se även avsnitt ”Definitioner”.

Under 390 dagar kan föräldrapenning betalas ut enligt sjukpenningnivå. Storleken på föräldrapenningen motsvarar då i regel den anställdes sjukpenning och betalas med 80 procent av SGI:n delad med 365. För definition av SGI se avsnitt ”Definitioner”.

Om en arbetstagare inte har någon SGI eller en SGI som ger lägre ersättning än 250 kronor per dag kan ersättning betalas ut enligt grundnivån, det vill säga 250 kronor per dag.

Under 90 dagar betalas föräldrapenningen enligt den så kallade lägstanivån för alla. Ersättning enligt lägstanivå betalas med 180 kronor per dag.

Föräldrapenningens omfattning

Föräldrapenning kan tas ut som hel, tre fjärdedels, halv, en fjärdedels eller en åttondels föräldrapenning. Hel ersättning kan betalas ut för dag när

föräldern är helt ledig, tre fjärdedels ersättning när föräldern arbetar högst en fjärdedel av normal arbetstid osv.

Föräldrapenning för arbetsfria dagar

Då en förälder vill ta ut föräldrapenning enligt sjukpenningnivå för dagar som normalt är arbetsfria gäller särskilda regler. Föräldern måste då ta ut föräldrapenning med samma omfattning för en arbetsdag i direkt anslutning till de arbetsfria dagarna. Det gäller när den arbetsfria perioden är fyra dagar eller färre. Om arbetstagaren vill ta ut föräldrapenning under en arbetsfri period om fem dagar eller fler, behöver inte föräldern ta ut någon ytterligare dag med föräldrapenning. Med arbetsfri dag menas lördag, söndag, helgdag och vissa helgdagsaftnar samt andra dagar som är arbetsfria på den arbetsplats eller inom den bransch som föräldern arbetar. Se även avsnitt 2.2.2 under rubriken ”Föräldrapenningtillägg för arbetsfria dagar”.

Exempel

En förälder som normalt arbetar heltid med tjänstgöring måndag till fredag vill ta ut hel föräldrapenning för lördagen och söndagen. Föräldern måste då även ta ut hel föräldrapenning för fredagen eller måndagen.

Föräldrapenning enligt grundnivån eller lägstanivån kan dock betalas under arbetsfria dagar utan att arbetstagaren behöver ta ut någon ytterligare dag före eller efter de arbetsfria dagarna.

Föräldrapenning och semester

Föräldrapenning kan inte betalas ut under semesterledighet. Mer information finns i Arbetsgivarverkets skrift ”Om semester – en vägledning för statliga arbetsgivare”.

Utbyte av föräldrapenning

Om en arbetstagare som tar ut föräldrapenning blir sjuk eller om barnet hon eller han vårdar blir sjukt kan föräldrapenningen bytas ut i vissa fall. Det är Försäkringskassan som fattar beslut om utbyte.

Utbyte av föräldrapenning mot sjukpenning

Om en förälder som tar ut föräldrapenning blir så sjuk att hon eller han inte kan vårda barnet kan Försäkringskassan besluta att föräldrapenningen får bytas ut mot sjukpenning.

Observera att det inte kan bli aktuellt med sjuklön i denna situation eftersom arbetstagaren inte skulle ha arbetat om han eller hon inte hade blivit sjuk.

Om föräldraledigheten löper ut under pågående sjukfall inleds en sjuklöneperiod.

Exempel

En arbetstagare som är föräldraledig med föräldrapenning insjuknar den 12 maj och behöver sjukhusvård. Föräldraledigheten är planerad att pågå till och med den 1 juni. Arbetstagaren kan inte vårda sitt barn och ansöker därför hos Försäkringskassan om att få byta ut föräldrapenningen mot sjukpenning. Försäkringskassan beviljar ansökan och sjukpenning betalas ut. Måndagen den 2 juni, när arbetstagaren varit sjuk i tre veckor, skulle han ha återgått i arbete efter sin föräldraledighet.

En sjuklöneperiod börjar därför den 2 juni och pågår till och med den 15 juni. Under perioden betalar arbetsgivaren sjuklön efter avdrag för karens. Från och med den 16 juni betalar Försäkringskassan sjukpenning igen.

Utbyte av föräldrapenning mot tillfällig föräldrapenning

Om en förälder är hemma med föräldrapenning för ett barn och barnet måste vistas på sjukhus, kan Försäkringskassan besluta att föräldrapenningen får bytas ut mot tillfällig föräldrapenning.

2.2.2 Löneavdrag och ersättning enligt avtal under föräldraledighet

<p><i>3 kap. 2 § villkorsavtalen</i> <i>6 kap. 3 § villkorsavtalen</i> <i>8 kap. 1-5 §§ villkorsavtalen</i></p>

En arbetstagare som är föräldraledig får sin huvudsakliga ersättning från Försäkringskassan genom föräldrapenning, se avsnitt 2.2.1 Ersättning enligt lag – föräldrapenning. Ersättningen från Försäkringskassan kompletteras i vissa fall av arbetsgivaren med föräldrapenningstillägg eller tillägg vid tillfällig föräldrapenning enligt villkorsavtalens 8 kap. Arbetsgivaren ska göra löneavdrag utifrån ledighetens längd, enligt villkorsavtalens 6 kap. 3 §. Vid partiell föräldraledighet görs partiellt avdrag oavsett om föräldraledigheten är jämt förlagd till veckans alla dagar eller förlagts koncentrerat.

Föräldrapenningtillägg

En arbetstagare som är ledig i samband med barns födelse eller adoption kan ha rätt till föräldrapenningtillägg. Med adoptivbarn likställs, enligt villkorsavtalen, barn som tagits emot i adoptionssyfte.

Föräldrapenningtillägg betalas ut för dagar då arbetstagaren tar ut föräldrapenning på grundnivån eller därutöver från Försäkringskassan. Angående grundnivån se vidare avsnitt 2.2.1 under rubriken ”Föräldrapenningens storlek”.

Antal dagar med föräldrapenningtillägg

Föräldrapenningtillägget betalas ut för högst 360 dagar för varje barnsbörd. Det innebär att det inte tillkommer några extra dagar vid till exempel tvillingfödelse.

När arbetstagaren får tre fjärdedels, halv eller en fjärdedels föräldrapenning betalas tre fjärdedels, halvt respektive en fjärdedels föräldrapenningtillägg ut. När arbetstagaren får en åttondels föräldrapenning betalas inget föräldrapenningtillägg.

För att arbetsgivaren ska kunna betala ett korrekt föräldrapenningtillägg måste arbetstagaren redovisa hur många föräldrapenningdagar över grundnivån som hon eller han har tagit ut och med vilken omfattning. Redovisningen kan göras genom att arbetstagaren visar ett utbetalningsbesked från Försäkringskassan.

Beräkningsgrund för föräldrapenningtillägg

Då villkoren för rätt till föräldrapenningtillägg är uppfyllda ska tilläggets storlek beräknas. Huvudregeln är att föräldrapenningtillägget beräknas på den aktuella kalenderdagslönen vid föräldraledighetens början, det vill säga efter avdrag för hel eller partiell ledighet. För definition av aktuell kalenderdagslön se avsnitt ”Definitioner” eller villkorsavtalens 3 kap. 2 §.

Beräkningsgrund för föräldrapenningtilläggets storlek i vissa fall

I vissa fall kan dock föräldrapenningtillägget beräknas på fast kalenderdagslön, det vill säga utan avdrag för hel eller partiell ledighet. Så är fallet om ledigheten beror på:

- offentligt uppdrag, eller
- ledighet med föräldrapenningtillägg som motsvarar ledighetens omfattning.

Om arbetstagaren varit ledig för vård av barn och blir gravid på nytt innan det tidigare barnet uppnår en ålder av ett år och nio månader, beräknas föräldrapenningtillägget på den aktuella kalenderdagslönen när den nya föräldraledigheten inträffar. Beräkningen ska dock utgå från den tjänstgöringsgrad som arbetstagaren hade före den första föräldraledigheten.

För övriga arbetstagare som har varit helt eller partiellt föräldralediga beräknas föräldrapenningtillägget utifrån aktuell kalenderdagslön, det vill säga efter avdrag för hel eller partiell ledighet. Det innebär att för den som till exempel har förkortade arbetsdagar utifrån FLL utan föräldrapenning så räknas föräldrapenningtillägget för den nya föräldraledigheten utifrån ”deltidslönen”. För att föräldrapenningtillägget i stället ska beräknas utifrån fast kalenderdagslön, det vill säga utan avdrag för hel eller partiell ledighet, ska den tidigare ledigheten upphört senast 90 dagar innan den nya föräldraledigheten påbörjas. Om arbetstagaren har semester under de 90 dagarna förskjuts den 90:e dagen bakåt med en dag för varje uttagen semesterdag. Observera att sjukdom, ledighet med tillfällig föräldrapenning och graviditetspenning inte räknas som ledighet utan jämföras med arbetstid i detta sammanhang.

För definition av begreppen aktuell kalenderdagslön och fast kalenderdagslön se avsnitt ”Definitioner” eller 3 kap. 2 § villkorsavtalen.

Föräldrapenningtilläggets storlek

Föräldrapenningtillägget är 10 procent av aktuell kalenderdagslön (plus 0,27 procent av rörliga tillägg föregående år, exklusive övertidstillägg) på lönedelar upp till basbeloppstaket och på lönedelar över basbeloppstaket är föräldrapenningtillägget 90 procent av aktuell kalenderdagslön (och eventuella rörliga tillägg enligt ovan). Angående basbeloppstaket, se avsnitt ”Definitioner”.

Föräldrapenningtillägg vid fortlöpande partiell ledighet

En arbetstagare kan till exempel arbeta halvtid och ta ut föräldraledighet med föräldrapenningtillägg på den andra halvan. Föräldrapenningtillägg utgår för de dagar och i den omfattning som föräldrapenning tagits ut. Om arbetstagaren tar ut föräldrapenning på en åttondels omfattning utgår dock inget föräldrapenningtillägg.

Föräldrapenningtillägg för arbetsfria dagar

En förutsättning för att kunna få föräldrapenningtillägg för arbetsfria dagar, till exempel en lördag och söndag, är att föräldern även tar ut föräldrapenning i samma omfattning enligt sjukpenningnivån, antingen för

fredagen eller för måndagen. Se även avsnitt 2.2.1 under rubriken ”Föräldrapenning för arbetsfria dagar”.

Föräldrapenningtillägg vid reducerad föräldrapenning från Försäkringskassan

Om en arbetstagare har fått sin föräldrapenning minskad av Försäkringskassan ska föräldrapenningtillägget minskas i motsvarande mån.

3 Ledighet och ersättning vid tillfällig vård av barn

3.1 Ledighet vid tillfällig vård av barn

3.1.1 Ledighet enligt lag

8 och 13 §§ FLL

Enligt FLL har en arbetstagare rätt att vara ledig under den tid då han eller hon får tillfällig föräldrapenning.

Ledighetsperioder

Vid ledighet med tillfällig föräldrapenning finns ingen begränsning till ett visst antal perioder.

Anmälan om ledighet

Om ledigheten beror på sjukdom eller smitta behöver ingen anmälan göras i förväg. Då räcker det att arbetstagaren gör anmälan till arbetsgivaren senast samma dag som hen behöver vara ledig för att vårda barnet. I övriga fall ska ledighet med tillfällig föräldrapenning anmälas en vecka i förväg.

3.2 Ersättning vid tillfällig vård av barn

3.2.1 Ersättning enligt lag – tillfällig föräldrapenning

*13 kap. SFB
LSS*

Föräldrabegreppet

Tillfällig föräldrapenning betalas ut av Försäkringskassan till en förälder som tillfälligt behöver stanna hemma från arbetet för att ta hand om barn som inte fyllt 12 år. I särskilda fall kan tillfällig föräldrapenning betalas ut även för äldre barn. Se nedan under rubrikerna ”Barn med särskilda behov” och ”Särskilda bestämmelser”.

Med föräldrar avses biologiska föräldrar eller adoptivföräldrar enligt föräldrabalken.

Med föräldrar likställs, vid bestämmelserna om tillfällig föräldrapenning enligt SFB:

- förälders make som stadigvarande sammanbor med föräldern,
- förälders sambo,
- särskilt förordnad vårdnadshavare,
- blivande adoptivförälder och
- Familjehemsföräldrar.

Överlåtelse av tillfällig föräldrapenning till annan person

En förälder kan överlåta sin tillfälliga föräldrapenning till en annan person (till exempel granne, far- eller morförälder) som i stället för föräldern stannar hemma från sitt arbete för att vårda ett sjukt eller smittat barn. Den som i stället för föräldern stannar hemma och vårdar barnet får tillfällig föräldrapenning beräknad på sin egen SGI. För definition av SGI se avsnitt ”Definitioner”.

Om barnet är under 12 år (och i vissa fall under 16 år) kan den tillfälliga föräldrapenningen överlåtas på annan person även när barnets ordinarie vårdare (till exempel förälder eller dagbarnvårdare) är sjuk eller smittad. Om barnet vistas på daghem och daghemmet stänger betalas däremot ingen tillfällig föräldrapenning.

När kan tillfällig föräldrapenning betalas ut?

Tillfällig föräldrapenning betalas ut när en förälder behöver vara ledig från arbetet för att vårda barnet då:

- barnet är sjukt eller smittat
- den som annars vårdar barnet är sjuk eller smittad, till exempel en hemarbetande förälder, dagbarnvårdare eller släkting
- den förälder som vanligtvis vårdar barnet måste följa med ett annat av familjens barn till läkare och det andra barnet är under 12 år (i vissa fall under 16 år)
- föräldern besöker barnvårdscentralen eller annan mottagning i samhällets förebyggande barnhälsovård, till exempel tandläkare eller psykisk barn- och ungdomsvård.

Tillfällig föräldrapenning kan också betalas ut när en förälder till ett barn som är sjukt eller som har en funktionsnedsättning besöker en institution, till exempel habilitering, specialskola eller liknande eller deltar i en kurs som anordnas av sjukvårdshuvudman. Barnet behöver inte vara med vid besöket eller kursen.

Tillfällig föräldrapenning till båda föräldrarna samtidigt för samma barn

Tillfällig föräldrapenning betalas normalt inte ut till båda föräldrarna samtidigt för samma barn och tid.

Det finns dock undantag där det är möjligt för föräldrar att ta ut dagar med tillfällig föräldrapenning samtidigt. Det gäller om ett barn har en allvarlig sjukdom eller en funktionsnedsättning. Ersättning kan då betalas till båda föräldrarna om de, som en del av behandlingen, deltar i läkarbesök eller av läkare ordinerad behandling. Barnet behöver inte vara med vid besöket eller behandlingen. Ersättning kan lämnas till flera föräldrar för samma barn och tid om föräldrarna deltar i en kurs som ordnas av en sjukvårdshuvudman för att lära sig vårda barnet.

Ett barn anses allvarligt sjukt när det finns ett påtagligt hot mot barnets liv eller när barnet får livsnödvändig behandling mot sin sjukdom.

Om ett barn har avlidit innan det fyllt 18 år har föräldrarna rätt till tillfällig föräldrapenning samtidigt.

Barn som är yngre än 240 dagar

För ett barn som är yngre än 240 dagar betalas tillfällig föräldrapenning endast när:

- barnet vårdas på sjukhus
- när barnet i slutskedet av vårdperioden vårdas i hemmet om alternativet är fortsatt sjukhusvård
- barnet har stadigvarande tillsyn ordnad i barnomsorg och föräldern måste avstå från förvärvsarbete för att vårda barnet.

Antal dagar med tillfällig föräldrapenning

Ersättningen vid tillfällig vård av sjukt barn kan betalas ut under högst 120 dagar per barn och år. Vid ledighet på grund av ordinarie vårdares sjukdom eller smitta är antalet ersättningsdagar högst 60. För svårt sjuka barn kan ett obegränsat antal dagar med tillfällig föräldrapenning betalas.

Barn med särskilda behov

För barn som fyllt 12 men inte 16 år kan man i vissa fall få tillfällig föräldrapenning. En förutsättning är att barnets behov av vård eller tillsyn är större än vad som i allmänhet är fallet för barn i motsvarande ålder. För att Försäkringskassan ska kunna bevilja tillfällig föräldrapenning behöver behovet av vård eller tillsyn styrkas med läkarutlåtande till Försäkringskassan.

Särskilda bestämmelser

För barn som omfattas av LSS samt för allvarligt sjuka barn under 18 år finns det särskilda bestämmelser. För mer information se www.forsakringskassan.se.

Extra dagar för den förälder som inte föder barnet

En nybliven pappa eller partner till den förälder som föder barnet har rätt till tillfällig föräldrapenning i tio dagar per barn i samband med ett barns födelse. Dagarna kan användas för att vara med vid förlossningen, delta i vården av det nyfödda barnet eller vårda äldre barn i familjen. Föräldern som inte föder barnet har rätt till ersättning även om den förälder som föder barnet får föräldrapenning samtidigt. De tio dagarna kan tas ut till och med den 60:e dagen efter den dag då barnet kommit hem från sjukhuset. Vid tvillingfödelse har den förälder som inte föder barnet rätt till tjugo dagars ersättning. Ersättning betalas inte för arbetsfria dagar.

Extra dagar till nyblivna adoptivföräldrar och särskilt förordnade vårdnadshavare

Även i samband med adoption av ett barn som är yngre än 10 år eller när två personer har förordnats att gemensamt utöva vårdnaden om ett barn gäller samma rätt till dessa tio extra dagar med tillfällig föräldrapenning. Dagarna fördelas då med hälften till vardera föräldern eller vårdnadshavaren om de inte kommit överens om annat. Om det endast finns en sådan förälder har denne rätt till alla dagarna.

Extra dagar till någon annan

Under särskilda omständigheter kan Försäkringskassan besluta att en annan person än den förälder som inte föder barnet eller adoptivföräldern, som avstår från sitt arbete, får ersättning för tio dagar i samband med ett barns födelse eller adoption. Det gäller till exempel när det bara finns en förälder till barnet.

Ersättning för tid före ansökan

Tillfällig föräldrapenning lämnas inte för längre tid tillbaka än 90 dagar före den dag ansökan om ersättningen kom in till Försäkringskassan.

Tidsbegränsningen gäller dock inte om det finns synnerliga skäl för att tillfällig föräldrapenning ändå bör lämnas och inte heller i samband med barns dödsfall.

Den tillfälliga föräldrapenningens storlek

Den tillfälliga föräldrapenningen är knappt 80 procent av SGI:n och beräknas per arbetsdag. Inkomster över basbeloppstaket ersätts således inte. Observera att basbeloppstaket är lägre vid tillfällig föräldrapenning än vid vanlig föräldrapenning. För definition av begreppen SGI och basbeloppstak se avsnitt ”Definitioner”.

Ersättningen betalas ut för hel, tre fjärdedels, halv, en fjärdedels eller en åttondels dag. Tillfällig föräldrapenning betalas inte ut för arbetsfria dagar eller tid då arbetstagaren har semester.

Läkarintyg

Om barnet eller den ordinarie vårdaren är sjuk längre tid än sju dagar ska läkarintyg lämnas till Försäkringskassan.

3.2.2 Löneavdrag respektive tillägg enligt avtal under ledighet med tillfällig föräldrapenning

6 kap. 2 och 3 §§ villkorsavtalen

6 kap. 7 § villkorsavtalen

8 kap. 5 § villkorsavtalen

Ersättningen från Försäkringskassan vid tillfällig vård av barn betalas ut för varje arbetsdag som arbetstagaren är frånvarande från arbetet för att vårda barn.

Ersättning över basbeloppstaket

Vid ledighet med tillfällig föräldrapenning kan tillägg vid tillfällig föräldrapenning betalas ut. Tillägget betalas ut för lönedelar över basbeloppstaket i förhållande till frånvarons omfattning under sammanlagt högst tio dagar per år.

Det innebär att arbetstagare med inkomster över 7,5 prisbasbelopp också får en total ersättning (tillfällig föräldrapenning från Försäkringskassan plus lön från arbetsgivaren) med knappt 80 procent av sin inkomst då de är hemma

med till exempel sjuka barn. För definition av begreppet prisbasbelopp se avsnitt ”Definitioner”.

Arbetsgivaren ersätter maximalt tio dagar över basbeloppstaket oavsett antal barn i familjen och dessa ersättningsdagar avser både de tio extra dagarna som Försäkringskassan betalar när ett barn är nyfött och dagar för vård av sjukt barn. Om särskilda skäl föreligger kan arbetsgivaren besluta om ersättning under ytterligare dagar.

Vid ledighet med tillfällig föräldrapenning gör arbetsgivaren löneavdrag enligt 6 kap. 3 § villkorsavtalen. Vid ledighet med tillfällig föräldrapenning som sträcker sig sex eller fler arbetsdagar i följd och där ledigheten innefattar kalendervecka som innehåller helgdag utöver söndag, ska avdrag göras enligt 6 kap. 7§ villkorsavtalen vilket innebär att kalenderdagsavdrag då görs för högst två arbetsfria dagar per kalendervecka. För definition av begreppet kalenderdagsavdrag se avsnitt ”Definitioner” eller 6 kap. 2 och 3 §§ villkorsavtalen.

4 Semesterbestämmelser i samband med föräldraledighet

*17 a § semesterlagen
5 kap. 7 § villkorsavtalen
Prop. 1993/94:220*

Viss ledighet med graviditetspenning, föräldrapenning och tillfällig föräldrapenning är semesterlönegrundande enligt lag och avtal. Även uttag av semester och beräkning av semesterlön i samband med föräldraledighet sker med stöd av lag och avtal.

Mer information om reglerna kring semesterlönegrundande ledighet och uttag av semester ges i Arbetsgivarverkets skrift "Om semester – en vägledning för statliga arbetsgivare".

5 Lönerrevision för föräldralediga medarbetare

16 § 5p. FLL

*Prop. 2005/06:185 Förstärkning och förenkling – ändringar i
anställningsskyddslagen och föräldraledighetslagen*

*6 § 2p. Ramavtalen på det statliga området som gäller med Saco-S,
OFR/S,P,O samt Seko*

26 kap. 6 § SFB

*Riksförsäkringsverkets allmänna råd (RAR 2002:2) om
sjukpenninggrundande inkomst och årsarbetstid*

Enligt förarbeten till föräldraledighetslagen ska en arbetstagare som är föräldraledig inte missgynnas till följd av föräldraledigheten. Syftet är att den som är föräldraledig inte skall tappa i lönehänseende i förhållande till arbetskamrater eller till hur löneutvecklingen troligen skulle ha varit om arbetstagaren inte varit ledig.

I löneavtalen på det statliga området framgår att lokala parter har ett gemensamt ansvar för att det inte uppstår osaklighet i lönesättningen, bland annat mot bakgrund av de förbud mot lönediskriminering som gäller enligt lag. Arbetsgivaren har i samband med löneöversynen att ta ställning till lönesättning även av de medarbetare som är föräldralediga.

Försäkringskassan räknar om arbetstagarens SGI, som ligger till grund för föräldrapenning på sjukpenningnivå, utifrån den faktiska löneförändringen från och med den dag då löneavtalet undertecknades och medger inte någon retroaktiv höjning av föräldrapenningen.



ARBETSGIVARORGANISATIONEN FÖR STATLIGA ARBETSGIVARE



Mäster Samuelsgatan 60, 111 21 Stockholm



Växel: 08-700 13 00



www.arbetsgivarverket.se



registrator@arbetsgivarverket.se