

# OM LEDIGHET

– en vägledning för statliga arbetsgivare



Arbetsgivarverket

Om ledighet – en vägledning för statliga arbetsgivare  
Utgiven av Arbetsgivarverket 2022-08-10

# Om ledighet - en vägledning för statliga arbetsgivare

# Innehållsförteckning

Innehållsförteckning.....	3
Sammanställning av berörda lagar, författningar och kollektivavtal.....	6
Inledning.....	8
Ledighet eller annan frånvaro?.....	8
1 Allmänt om ledighet samt anställningsförmåner vid ledighet .....	9
1.1 Förutsättningar för ledighet .....	9
1.1.1 Med stöd av lag eller annan författning .....	9
1.1.2 Med stöd av kollektivavtal.....	9
1.1.3 Efter beviljad ansökan .....	9
1.2 Anställningsvillkor vid ledighet.....	9
1.2.1 Med stöd av lag eller annan författning .....	9
1.2.2 Med stöd av kollektivavtal.....	10
1.2.3 Genom arbetsgivarbeslut .....	10
1.2.4 Genom enskild överenskommelse .....	10
2 Ledigheter som regleras genom lag/ förordning/avtal .....	10
2.1 Studieleddighet – villkor och förutsättningar .....	10
2.1.1 Vad är studier? .....	10
2.1.2 Kvalifikationstid .....	10
2.1.3 Arbetsgivaren kan skjuta upp ledigheten .....	11
2.1.4 Vad är behövlig ledighet? .....	11
2.1.5 För vilka tider ska ledigheten beviljas? .....	11
2.1.6 Rätt att återgå till arbetet .....	12
2.1.7 Lön under ledighet för studier .....	12
2.1.8 Är studieleddighet semesterlönegrundande? .....	12
2.1.9 Vad gäller vid tvist?.....	13
2.2 Föräldraledighet – villkor och förutsättningar.....	13
2.2.1 Rätt till ledighet enligt föräldraledighetslagen .....	13
2.2.2 Möjlighet till föräldraledighet enligt tjänstledighetsförordningen.....	13
2.2.3 Möjlighet till föräldraledighet enligt affärsverksavtalen.....	13
2.3 Ledighet för facklig förtroendeman.....	14
2.4 Ledighet eller flexibel arbetstid för närståendevård.....	15
2.4.1 Ledighet för närståendevård .....	15
2.4.2 Flexibla arbetsformer och skyldigheten att besvara en begäran samt motivera ett avslagsbeslut.....	15
2.5 Ledighet av trängande familjeskäl.....	17
2.6 Ledighet för utbildning i svenska för invandrare .....	18
2.7 Ledighet för föreningsuppdrag inom skolan .....	18
2.8 Ledighet för tjänstgöring inom totalförsvaret .....	18
2.9 Ledighet för att tjänstgöra som gruppbefäl, soldat eller sjöman i Försvarmakten .....	19
2.9.1 Provanställning som GSS.....	19
2.9.2 Tjänstgöring i internationell militär insats .....	20
2.9.3 Tidvis tjänstgöring som GSS i Försvarmakten .....	20
2.9.4 Anmälan om ledighet.....	20
2.9.5 Återgång i arbete .....	20
2.10 Ledighet för att bedriva näringsverksamhet .....	20

2.11 Ledighet för att tjänstgöra i annan anställning/verksamhet eller fullgöra offentligt uppdrag – villkor och förutsättningar .....	21
2.11.1 Övergripande regler .....	21
2.11.2 För anställda vid myndigheter och andra organisationer som omfattas av villkorsavtalen .....	22
2.11.3 För anställda vid affärsverken .....	22
2.11.4 Bisysslor .....	22
2.11.5 Fullmaktsanställda .....	22
2.11.6 Utlandstjänstgöring .....	23
2.11.7 Facklig anställning .....	24
2.11.8 Nämndeman .....	24
2.11.9 Offentligt uppdrag .....	Fel! Bokmärket är inte definierat.
2.11.10 Politiska uppdrag inom EES, i Schweiz och i Förenade kungariket ..	Fel! Bokmärket är inte definierat.
2.12 Ledighet för att på grund av sjukdom prova annat arbete .....	25
2.13 Ledighet för att söka annat arbete eller delta i omställningsaktivitet .....	25
2.14 Ledighet för så kallad enskild angelägenhet .....	26
2.15 Delpensionsledighet .....	26
2.16 Ledighet för att stödja ett längre arbetsliv .....	26
<b>3 Handläggning av ledighetsfrågor .....</b>	<b>26</b>
3.1 Ansökan om ledighet .....	26
3.2 Beslut om ledighet .....	27
3.2.1 Beslut med stöd av tjänstledighetsförordningen och villkorsavtalen .....	27
3.2.2 Utformningen av arbetsgivarens beslut .....	28
3.3 Ledighet med eller utan löneförmån .....	28
3.3.1 Löneförmåner under partiell ledighet med koncentrerad deltidstjänstgöring .....	29
3.3.2 Löneavdragens storlek under tjänstgöringsfria dagar .....	29
3.4 Att byta ledighetsorsak .....	29
3.5 Att avbryta ledighet .....	30
3.5.1 Ledighet för begränsad tid .....	30
3.5.2 Ledighet tillsvidare .....	30
3.6 Ej beviljad ansökan om förlängd ledighet .....	30
3.7 Överprövning av ledighetsbeslut genom talan enligt lagen om rättegången i arbetstvister .....	30
<b>Olika typer av ledigheter .....</b>	<b>32</b>
Ledighetsorsak .....	32
Lag/författning/avtal .....	32
<b>Annan frånvaro från arbetet .....</b>	<b>35</b>
Frånvaroorsak .....	35
Lag/författning/avtal .....	35
<b>Sammanställning av avlöningsförmåner kopplat till ledighet/frånvaro .....</b>	<b>36</b>
Ledighet/frånvaro .....	36
Avtalsbestämmelse .....	36
<b>Exempel på vissa beslut i ledighetsärenden .....</b>	<b>38</b>
Exempel 1 .....	38
Exempel 2 .....	38

## Sammanställning av berörda lagar, författningar och kollektivavtal

- Affärsverksavtalen (Affärsverksavtal – T Arbetsgivarverket – Saco-S, Affärsverksavtal Arbetsgivarverket – Seko, Affärsverksavtal Arbetsgivarverket – OFR/S,P,O)
- Anställningsförordningen (1994:373) (AF)
- Arbetsmiljölagen (1977:1160) (AML)
- Avtal om delpension för arbetstagare hos staten
- Avtal om fackliga förtroendemän (FmA)
- Avtal om omställning
- Avtal om utlandskontrakt och riktlinjer för anställningsvillkor vid tjänstgöring utomlands (URA)
- Förordning (1997:835) om arbetslöshetsförsäkring
- Förvaltningslag (1986:223)
- Föräldraledighetslag (1995:584)
- Huvudavtal (HA)
- Kommunallag (1991:900)
- Lag (1971:289) om allmänna förvaltningsdomstolar
- Lag (1982:80) om anställningsskydd (LAS)
- Lag (1974:981) om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning
- Lag (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen
- Lag (1987:439) om inskränkning i rätten att överklaga
- Lag (1988:1465) om ledighet för närståendevård
- Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (MBL)
- Lag (1994:260) om offentlig anställning (LOA)
- Lag (1998:209) om rätt till ledighet av trängande familjeskäl
- Lag (1997:1293) om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet
- Lag (2008:565) om rätt till ledighet för att på grund av sjukdom prova annat arbete
- Lag (2022:102) om rätt till ledighet för politiska uppdrag inom EES, i Schweiz och i Förenade kungariket
- Lag (1986:163) om rätt till ledighet för utbildning i svenska för invandrare
- Lag (1997:1184) om rätt till ledighet för vissa föreningsuppdrag inom skolan, m.m.
- Lag 1974:371 om rättegången i arbetstvister (LRA)
- Lag (1991:1047) om sjuklön (SjL)
- Lag (1994:2076) om skydd för anställning vid viss tjänstgöring inom totalförsvaret m.m.
- Lag (1994:1809) om totalförsvarsplikt
- Lag (2012:332) om vissa försvarsmaktsanställningar
- Regeringsformen (1974:152) (RF)
- Rättegångsbalk (1942:740)
- Semesterlag (1977:480) (SemL)
- Socialförsäkringsbalk (2010:110) (SFB)

- Tjänstledighetsförordning (1984:111) (Tjlf)
- Villkorsavtalen (Villkorsavtal-T Arbetsgivarverket – Saco-S, Villkorsavtal Arbetsgivarverket – Seko, Villkorsavtal Arbetsgivarverket – OFR/S,P,O)

## Inledning

På den svenska arbetsmarknaden finns en omfattande reglering av olika typer av ledigheter. För det statliga området gäller dessutom en del särbestämmelser.

Den här skriften är tänkt att ge en överblick över olika ledighetsbestämmelser i lag, förordning eller kollektivavtal. Skriften ska ge stöd för hantering av ledighetsärenden för statliga arbetsgivare som tillämpar villkorsavtalen eller affärsverksavtalen. Skillnaderna i avtalen är resultat av olika förhandlingsuppgörelser vilket tydliggörs i skriften. Observera att det utöver villkorsavtalen respektive affärsverksavtalen kan finnas lokala avtal med avvikelser från dessa avtal.

Förutom denna skrift finns ytterligare skrifter om ledigheter att ladda ner på Arbetsgi-  
varverkets webbplats:

- Om föräldraledighet - en vägledning för statliga arbetsgivare
- Om semester - en vägledning för statliga arbetsgivare
- Om sjukfrånvaro och rehabilitering - en vägledning för statliga arbetsgivare

### Ledighet eller annan frånvaro?

Frånvaro kan delas upp i ledigheter och annan frånvaro från arbetet.

Med **ledigheter** avses sådan frånvaro från arbetet som arbetsgivaren är införstådd med och där arbetstagaren befrias från att utföra sitt arbete enligt anställningsavtalet under en viss tid. Till ledighet räknas också frånvaro på grund av sjukdom (sjukfrånvaro) även om rätten att vara frånvarande från arbetet på grund av sjukdom inte är lagreglerad. Däremot finns bestämmelser om villkoren under sådan frånvaro reglerade i lagen om sjuklön och socialförsäkringsbalken.

Med **annan frånvaro** menas när arbetstagaren är frånvarande från arbetet utan att arbetsgivaren har beviljat ledighet, till exempel på grund av att arbetstagaren uteblir från arbetet, är avstängd från arbetet eller deltar i facklig stridsåtgärd. Läs mer om detta i bilaga 2.



# 1 Allmänt om ledighet samt anställningsförmåner vid ledighet

## 1.1 Förutsättningar för ledighet

Lag eller annan författning kan i vissa fall ge en arbetstagare rätt till ledighet. I andra fall finns möjlighet till ledighet under förutsättning att arbetsgivaren beviljar ledigheten. Även kollektivavtal kan ge rätt eller möjlighet till ledighet. Vid handläggningen av en ansökan är det, som arbetsgivare vid en myndighet, viktigt att vara konsekvent utifrån den så kallade likabehandlingsprincipen. Läs mer om detta i regeringsformen (1 kap. 9 § RF).

### 1.1.1 Med stöd av lag eller annan författning

I vissa fall har en arbetstagare rätt att vara ledig med stöd av lag eller annan författning. Det innebär att arbetsgivaren inte kan neka arbetstagaren ledighet om förutsättningarna för att få vara ledig är uppfyllda.

### 1.1.2 Med stöd av kollektivavtal

I några fall har arbetstagare rätt att vara ledig med stöd av kollektivavtal. Inte heller i sådana fall kan arbetsgivaren neka arbetstagaren ledighet om förutsättningarna för ledigheten är uppfyllda.

### 1.1.3 Efter beviljad ansökan

Normalt är det arbetsgivaren som tar ställning till om en arbetstagare ska få vara ledig eller inte. Arbetsgivaren väger då verksamhetens intresse av att arbetstagaren är i tjänst mot arbetstagarens intresse av att få den önskade ledigheten. En sådan avvägning måste arbetsgivaren göra i de flesta fall när ledigheten prövas utifrån tjänstledighetsförordningen (TjLF). En förteckning över omständigheter som ger rätt till ledighet eller som möjliggör ledighet först när arbetsgivaren beviljat ansökan finns i bilaga 1.

## 1.2 Anställningsvillkor vid ledighet

### 1.2.1 Med stöd av lag eller annan författning

Vid två typer av ledighet har arbetstagaren i lag garanterats rätt till bibehållna anställningsvillkor under ledighetstiden. Det gäller vid ledighet som facklig förtroendeman vid uppdrag på den egna arbetsplatsen och vid ledighet för uppdrag som skyddsombud eller motsvarande.

Vid vissa ledigheter gäller också, enligt lag, att arbetstagaren vid återgång till arbetet efter ledigheten tillförsäkras samma eller likvärdiga anställningsvillkor. Detta gäller för facklig förtroendeman, för skyddsombud eller motsvarande och för arbetstagare som återgår i arbete efter ledighet för utbildning. En arbetsgivare får enligt föräldraledighetslagen inte heller missgynna en arbetstagare av skäl som har samband med föräldraledighet.

### **1.2.2 Med stöd av kollektivavtal**

I många fall regleras avlöningsförmånerna vid ledigheter i kollektivavtal. I bilaga 3 finns en sammanställning som visar i vilka fall rätt till bibehållen lön (helt eller delvis) finns med stöd av kollektivavtal. I samtliga fall gäller att ledigheten som sådan ska ha beviljats av arbetsgivaren eller att en direkt rätt till ledighet finns enligt lag eller avtal.

### **1.2.3 Genom arbetsgivarbeslut**

I vissa fall bestäms avlöningsförmånerna vid ledigheter genom arbetsgivarbeslut med stöd av kollektivavtal. I villkorsavtalen (6 kap. 2 § villkorsavtalen) finns en så kallad arbetsgivarventil som ger arbetsgivaren rätt att, om det finns särskilda skäl, besluta att löneavdrag inte ska göras eller ska göras enligt andra grunder än som anges i avtalet. Med stöd av denna bestämmelse kan en arbetsgivare till exempel vid en ledighet göra ett mindre eller större löneavdrag än vad som annars följer av avtalet. Se även avsnitt 2.1.7 Lön under ledighet för studier.

### **1.2.4 Genom enskild överenskommelse**

I ett fall kan löneförmånerna under ledighet bestämmas genom så kallad enskild överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Det gäller vid sådan ledighet för tjänstgöring som reservofficer som framgår enligt villkorsavtalen och affärsverksavtalen. Huvudregeln är att 20 procent av den fasta lönen betalas ut under ledigheten (9 kap. 6 § villkorsavtalen, 15 § 4 mom. affärsverksavtalen). En enskild överenskommelse får dock träffas om att en större del av den fasta lönen ska betalas ut. Det skulle kunna vara aktuellt om arbetsgivaren till exempel bedömer att tjänstgöringen är betydelsefull ur verksamhetssynpunkt.

## **2 Ledigheter som regleras genom lag/ förordning/avtal**

### **2.1 Studieleddighet – villkor och förutsättningar**

#### **2.1.1 Vad är studier?**

En arbetstagare som vill studera har rätt till behövlig ledighet från sin anställning enligt lag om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning (studieleddighetslagen). Med utbildning avses en kunskapsförmedling som följer en kurs- eller studieplan.

Arbetsdomstolen (AD) har prövat vad som avses med utbildning i lagens mening och kommit fram till att deltagande i studiecirkel med material från bland annat studieförbundet ABF ansågs som utbildning, men inte aktiviteter med opinionsbildande syfte. Ren hobbyverksamhet faller också utanför lagen liksom renodlade självstudier. Däremot räknas korrespondensstudier som utbildning enligt lagen (AD 1982:32). Idag motsvaras korrespondensstudier av distansutbildning.

#### **2.1.2 Kvalifikationstid**

För att få rätt till studieleddighet ska arbetstagaren ha varit anställd hos arbetsgivaren de senaste sex månaderna eller sammanlagt minst tolv månader under de senaste två åren vid ledighetens början. Vid ledighet för facklig utbildning finns inga krav på anställningstid.

### **2.1.3 Arbetsgivaren kan skjuta upp ledigheten**

Om arbetstagaren vill vara studieledig under en viss tidsperiod och detta innebär problem i arbetsgivarens verksamhet, kan arbetsgivaren besluta att ledigheten ska skjutas upp. Innan arbetsgivaren utnyttjar sin rätt att skjuta upp ledigheten bör arbetsgivaren dock kontakta arbetstagaren och försöka komma överens om att dela upp ledigheten på flera perioder eller att tidigare- eller senarelägga ledigheten.

Vill arbetsgivaren, mot arbetstagarens vilja, besluta att skjuta upp ledigheten ska arbetsgivaren genast underrätta arbetstagaren om beslutet och skälen för detta. Berörd lokal arbetstagarorganisation ska också underrättas. Arbetstagarorganisationen har rätt att påkalla överläggning med arbetsgivaren inom en vecka efter underrättelsen.

Om arbetsgivaren vill att ledigheten ska börja senare än sex månader efter arbetstagarens begäran, måste arbetstagarorganisationen samtycka till uppskovet.

När det gäller ledighet som sammanlagt motsvarar högst en arbetsvecka krävs samtycke av arbetstagarorganisationen så snart uppskovet är längre än två veckor. Detsamma gäller, oavsett ledighetens längd, när arbetstagare vill delta i utbildning som till väsentlig del avser fackliga frågor eller frågor som hänger samman med facklig verksamhet. Om arbetsgivaren inte får sådant samtycke har arbetstagaren rätt att få ut den ledighet som han eller hon begärt.

Arbetsdomstolen har i en dom (AD 1995 nr 69) funnit att en arbetsgivare brutit mot studieledighetslagen genom att arbetsgivaren varken beviljade ledigheten i enlighet med ansökan eller sköt upp ledigheten.

### **2.1.4 Vad är behövlig ledighet?**

Uttrycket behövlig ledighet innebär att det måste finnas ett samband mellan utbildningens och ledighetens längd, omfattning och förläggning.

Om det är fråga om undervisning som ligger utanför arbetstid, har arbetstagaren alltså rätt till ledighet endast om arbetstagaren måste vara ledig för att kunna fullfölja utbildningen, till exempel för att kunna läsa in den aktuella kurslitteraturen (så kallad skälig förberedelsetid).

En ansökan om oregelbunden ledighet både vad gäller tid och omfattning kan innebära svårigheter för verksamheten. Observera att arbetsgivaren kan begära att arbetstagaren styrker behovet av ledigheten. Det kan ske genom att arbetstagaren visar att han eller hon har antagits till utbildningen och visar studieplan eller motsvarande handling. En studieplan underlättar för arbetsgivaren att följa upp studieledigheten vid längre ledighet och innan eventuell ny ledighet beviljas.

### **2.1.5 För vilka tider ska ledigheten beviljas?**

Ledigheten ska inte beviljas för annan tid än den som arbetstagaren begärt. Om arbetstagaren till exempel begär studieledighet för en termin i taget, får arbetsgivaren inte ändra ledighetsperioden.

I en dom (AD 1984 nr 123) fann Arbetsdomstolen att en arbetsgivare mot arbetstagens vilja inte kan bevilja längre ledighet än vad arbetstagaren ansöker om.

Arbetsgivaren kan givetvis föreslå arbetstagaren att istället från början ansöka om ledighet för två terminer eller längre. Arbetstagaren riskerar då inte att en ansökan om förlängd ledighet för den andra terminen eventuellt skjuts upp av arbetsgivaren och arbetsgivarens verksamhetsplanering underlättas.

### **2.1.6 Rätt att återgå till arbetet**

En arbetstagare som avbryter sin utbildning har rätt att återgå i arbete. Arbetstagaren ska meddela arbetsgivaren om de ändrade planerna. Arbetsgivaren kan skjuta på återgången två veckor om ledighetens längd är mer än en vecka och en månad om ledighetens längd är ett år eller mer. Om arbetsgivaren vill skjuta på återgången ska arbetsgivaren underätta arbetstagaren om detta och samtidigt ange när återgången kan ske.

Om arbetsgivaren har beviljat ledighet för studier under flera terminer och ledigheten är förlagd endast till terminstid, har arbetstagaren både rätt till och skyldighet att komma tillbaka och arbeta under mellanliggande ferietid. Om ledigheten har beviljats för ett helt läsår i taget eller ännu längre sammanhängande tid, har arbetstagaren ingen rätt till eller skyldighet att komma tillbaka och arbeta under ferietid som infaller under ledigheten. Inget hindrar dock att arbetsgivaren och arbetstagaren i ett sådant fall kommer överens om att arbetstagaren återgår i arbetet under hela eller en del av ferietiden.

En arbetstagare som önskar återgå i arbete efter flera års studieledighet kan inte kräva att få tillbaka sina tidigare arbetsuppgifter om arbetsgivarens verksamhet har genomgått förändringar sedan arbetstagarens studieledighet började. Enligt studieledighetslagen ska dock arbetstagaren ”vara tillförsäkrad samma eller likvärdig ställning i fråga om arbetsförhållanden och anställningsvillkor som om han ej haft ledighet” (9 § studieledighetslagen).

### **2.1.7 Lön under ledighet för studier**

Enligt villkorsavtalen får arbetsgivaren medge att arbetstagaren under hela eller en del av studieledigheten får behålla hela eller en viss del av lönen. Avgörande för detta ska vara om den avsedda utbildningen är betydelsefull för arbetsgivarens verksamhet eller inte (9 kap. 4 § villkorsavtalen).

### **2.1.8 Är studieledighet semesterlönegrundande?**

Studieledighet innebär vanligtvis att helt löneavdrag görs och att ledigheten inte är semesterlönegrundande. Viss ledighet för utbildning är semesterlönegrundande enligt semesterlagen (17 b § p. 3 SemL). Det gäller om arbetstagaren får ersättning för deltagande i teckenspråksutbildning för vissa föräldrar (TUFF) eller om ledigheten avser fackliga frågor, i den mån frånvaron under intjänandeåret inte överstiger 180 dagar. Vad gäller grundutbildning eller repetitionsutbildning enligt lagen om totalförsvarsplikt, se avsnitt 2.8 Ledighet för tjänstgöring inom totalförsvaret. Vad gäller lagen om rätt till ledighet för utbildning i svenska för invandrare, se avsnitt 2.6 Ledighet för utbildning i svenska för invandrare. Om arbetsgivaren betalar lön, helt eller delvis, under studieledigheten grundar ledigheten rätt till semester på samma sätt som arbetad tid.

### **2.1.9 Vad gäller vid tvist?**

Den lokala arbetstagarorganisationen har i vissa fall så kallat tolkningsföreträde om det uppstår tvist om tillämpningen av studieledighetslagen, det vill säga organisationens mening gäller till dess tvisten avgjorts i Arbetsdomstolen. Arbetstagarorganisationen kan dock inte genom tolkningsföreträde hindra arbetsgivaren från att skjuta upp en studieledighet under en viss tid, se avsnitt 2.1.3 Arbetsgivaren kan skjuta upp ledigheten. Parterna kan vid överläggningar givetvis bli överens i tvisten så att den inte behöver prövas av domstolen.

Sådana tvister kan till exempel avse frågor om vad som är behövlig ledighet, om studierna ska anses vara utbildning, om ledigheten ska anses avse facklig utbildning, om kvalifikationstiden är uppnådd eller om vilka uppskjutandefrister som gäller.

## **2.2 Föräldraledighet – villkor och förutsättningar**

### **2.2.1 Rätt till ledighet enligt föräldraledighetslagen**

Enligt föräldraledighetslagen har en förälder rätt till hel föräldraledighet till dess barnet är ett och ett halvt år. En förälder har också 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.

Läs mer i skriften *Om föräldraledighet*. Där finns också information om vad som gäller enligt föräldraledighetslagen när en förälder begär flexibla arbetsformer av omsorgsskäl.

### **2.2.2 Möjlighet till föräldraledighet enligt tjänstledighetsförordningen**

Tjänstledighetsförordningen gäller för anställda vid myndigheter under regeringen med undantag av affärsverken. Enligt tjänstledighetsförordningen (8 § TjLF) bör statligt anställda arbetstagare, utöver vad som regleras i föräldraledighetslagen, i regel beviljas partiell ledighet för vård av barn intill utgången av det skolår då barnet fyller 12 år. Med skolår menas här tiden från en hösttermins början till nästa hösttermins början.

Det finns ingenting reglerat i tjänstledighetsförordningen 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 tjänstledighetsförordningen.

En arbetstagare får dessutom beviljas hel ledighet om det finns särskilda skäl för det och det kan ske utan olägenheter för myndighetens verksamhet enligt tjänstledighetsförordningen (10 b § TjLF). 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.

### **2.2.3 Möjlighet till föräldraledighet enligt 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 (15 § 2 mom. 2.4 affärsverksavtalen).

### 2.3 Ledighet för facklig förtroendeman

Ledighet för facklig förtroendeman regleras i lagen om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen (förtroendemannalagen) och för statligt anställda kompletteras lagens bestämmelser i avtalet om fackliga förtroendemän (FmA).

Förtroendemannalagen gäller kollektivavtalsbundna arbetstagarorganisationers förtroendemän och lagen gäller först då arbetsgivaren av organisationen har underrättats om vem eller vilka som har utsetts till det fackliga uppdraget.

Enligt förtroendemannalagen har en facklig förtroendeman rätt till den ledighet från sitt ordinarie arbete som fordras för det fackliga uppdraget. Ledigheten ska ha en skälig omfattning och får inte förläggas så att den medför betydande hinder för det ordinarie arbetet.

Enligt avtalet om fackliga förtroendemän bör tiden för det fackliga uppdraget, ”när så är lämpligt, förläggas till viss bestämd tid i anslutning till arbetstidens början eller slut, rast, skiftbyte eller motsvarande” (3 § FmA).

Omfattningen och förläggningen av den ledighet som anses nödvändig bestäms efter överläggning mellan arbetsgivaren och berörd arbetstagarorganisation. Om dessa parter inte kommer överens om omfattning och förläggning av ledigheten har arbetstagarorganisationen tolkningsföreträdare enligt förtroendemannalagen. Det innebär att om arbetsgivaren vill få igenom sin tolkning så måste arbetsgivaren begära förhandling och i sista hand prövning i Arbetsdomstolen. Även vid oenighet om till exempel begreppet facklig verksamhet eller rätten till betald ledighet har arbetstagarorganisationen tolkningsföreträdare. Tolkningsföreträdet gäller inte förrän parterna haft överläggningar med varandra och konstaterat att man är oense i frågan. Parterna kan vid överläggningarna givetvis bli överens så att den omtvistade frågan inte behöver prövas av domstolen. Arbetstagarorganisationen kan också avstå från att åberopa sitt tolkningsföreträdare, även om parterna är oeniga.

En arbetstagarare som har utsetts att företrädare sin organisation vid förhandling får enligt lagen om medbestämmande i arbetslivet (MBL) inte vägras skälig ledighet för att delta i denna (17 § MBL).

En facklig förtroendeman har rätt att behålla sina avlöningsförmåner när denna har ledigt för fackliga uppdrag, om den fackliga verksamheten rör den egna arbetsplatsen. Ledighet för sådan betald facklig verksamhet jämställs med arbetad tid i fråga om lön och andra förmåner och ger alltså rätt till semester på samma sätt som arbetad tid.

För anställda som omfattas av tjänstledighetsförordningen gäller dessutom att ledighet i regel bör beviljas för en anställning som facklig funktionär hos en arbetstagarorganisation som har till uppgift att ta tillvara arbetstagarnas intressen på en myndighet. Detta följer av tjänstledighetsförordningen (10 a § TjLF). Villkorsavtalen och affärsverksavtalen anger möjlighet till bibehållen lön vid uppdrag i arbetstagarorganisation som arbetstagaren får genom val eller protokollfört beslut (9 kap. 2 § d villkorsavtalen samt 17 § affärsverksavtalen). Se även råd till 9 kap. 2 § villkorsavtalen.

## **2.4 Ledighet eller flexibel arbetstid för närståendevård**

### **2.4.1 Ledighet för närståendevård**

En arbetstagare, som vårdar en närstående som är svårt sjuk, har enligt lag (1988:1465) om ledighet för närståendevård, rätt till ledighet under den tid arbetstagaren uppbär ersättning från Försäkringskassan enligt lagen. Med svårt sjuk menas, enligt förarbetena till lagen, sådana sjukdomstillstånd som innebär ett påtagligt hot mot den sjukes liv.

Den som vill ha ersättning, så kallad närståendepenning, ska göra en skriftlig ansökan hos Försäkringskassan. Till ansökan ska ett läkarutlåtande om den vårdades sjukdomstillstånd bifogas.

En arbetstagare, som vill utnyttja sin rätt till ledighet, ska underrätta arbetsgivaren så snart som möjligt och då ange hur länge arbetstagaren avser att vara ledig, om det går att bedöma.

Närståendepenning betalas ut för tid då arbetstagaren avstår från förvärvsarbete och motsvarar hel, trefjärdedels, halv eller en fjärdedels sjukpenning. Närståendepenning betalas ut för högst 100 dagar för varje person som vårdas. För vård av HIV-smittade personer betalas ersättning under vissa omständigheter för högst 240 dagar sammanlagt.

Vid ledigheten görs helt löneavdrag och ledigheten är semesterlönegrundande under maximalt 45 dagar per år enligt semesterlagen (17 b § p. 2 SemL).

Till närstående räknas främst anhöriga, bland annat makar, föräldrar, barn och syskon. Även andra kategorier kan räknas som närstående i lagens mening, till exempel goda vänner och grannar. Även vårdbegreppet har i lagen en vid mening.

Arbetstagaren får när som helst avbryta en påbörjad ledighet och återuppta arbetet i samma omfattning som före ledigheten.

Förbud mot missgynnande behandling och repressalier gäller. Det innebär att en arbetsgivare inte får missgynna en arbetstagare av skäl som har samband med en begäran om ledighet enligt denna lag. 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.

### **2.4.2 Flexibla arbetsformer och skyldigheten att besvara en begäran samt motivera ett avslagsbeslut**

#### **Flexibla arbetsformer**

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 av exempel, utan även andra situationer med flexibla arbetsformer kan förekomma.

En arbetstagare som vårdar en svårt sjuk närstående person omfattas i vissa fall också av lagens bestämmelser om flexibla arbetsformer. Det gäller enbart arbetstagare som har varit anställda hos arbetsgivaren i sammanlagt minst sex månader när begäran om flexibla arbetsformer görs. Reglerna gäller också enbart om personen som vårdas är en son, dotter, far, mor, make, maka eller registrerad partner till arbetstagaren eller bor i samma hushåll som arbetstagaren. Med uttrycket bor i samma hushåll avses i praktiken folkbokföring på samma adress. Personkretsen för vem som räknas som närstående till arbetstagaren när det gäller flexibla arbetsformer är snävare än vad som gäller för rätt till ledighet enligt lagen (jämför ovan).

Med begreppet vårda avses detsamma som i 47 kap. 3 § socialförsäkringsbalken. Begreppet vårda ska ges en vid mening. Det finns inget hinder mot att samhället ställer vårdpersonal till förfogande för samma tid som den närstående ger vård åt den sjuke. Vårdrekvisitet är uppfyllt redan genom samvaron mellan vårdaren och den som är sjuk (prop. 1987/88:176 s. 115). Den som vårdas ska vara svårt sjuk och även med det avses detsamma som i 47 kap. 3 § socialförsäkringsbalken, det vill säga att dennes hälsotillstånd är så nedsatt att det är livshotande. Detta utesluter inte fall där det finns hopp om en förbättring av hälsotillståndet. Det krävs inte heller att hotet för den sjukas liv måste vara omedelbart utan även sjukdomstillstånd som kan förväntas gå in i ett akut skede först efter någon tid kan uppfylla lagens villkor. Som ett exempel på detta nämns i förarbetena till bestämmelsen i socialförsäkringsbalken cancersjukdomar (prop. 1987/88:176 s. 114–115).

### **Begäran om flexibla arbetsformer**

Om en arbetstagare, som varit anställd minst sex månader och vårdar en svårt sjuk närstående, begär flexibla arbetsformer av omsorgsskäl, ska arbetsgivaren, om samtliga förutsättningar är uppfyllda, besvara begäran inom skälig tid.

Om arbetstagaren inom den närmaste tiden före en begäran om flexibla arbetsformer har beviljats ledighet för närståendevård, bör arbetsgivaren kunna utgå från att förutsättningarna fortfarande är uppfyllda avseende samma närstående. Det är dock inte något krav att arbetstagaren blivit beviljad ledighet för närståendevård tidigare. Observera också att personkretsen av närstående som omfattas är snävare än den personkrets som har rätt till ledighet enligt lagen (se rubriken närmast ovan).

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. Med omsorgsskäl avses med andra ord att det ska finnas ett samband mellan vården och arbetstagarens begäran om flexibla arbetsformer. Som framgår ovan räcker det i praktiken med samvaro mellan arbetstagaren och den som vårdas för att vårdkravet ska anses uppfyllt. Ett exempel på samband kan vara att arbete på distans kan underlätta samvaron med en anhörig som är svårt sjuk på så sätt att det inte går åt någon tid för arbetstagaren att resa till och från arbetet.

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 lagen om ledighet för närståendevård och det är arbetsgivaren som har bevisbördan för att reglerna i lagen 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. 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 bådas 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 ledighet för närståendevård, 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 ledighet för närståendevård, 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.

## **2.5 Ledighet av trängande familjeskäl**

Enligt lagen om rätt till ledighet av trängande familjeskäl har en arbetstagare rätt att vara ledig från sin anställning i samband med sjukdom eller olycksfall som gör arbetstagarens omedelbara närvaro absolut nödvändig.

Vid ledigheten görs normalt helt löneavdrag och ledigheten är inte semesterlönegrundande. Det är däremot eventuella dagar utan löneavdrag med stöd av villkorsavtalen (9 kap. 2 § a villkorsavtalen) eller affärsverksavtalen (15 § 1 mom. 1.2 a affärsverksavtalen).

## **2.6 Ledighet för utbildning i svenska för invandrare**

Enligt lagen om rätt till ledighet för utbildning i svenska för invandrare har en arbetstagarare som antagits till utbildning i svenska för invandrare rätt att vara ledig från sin anställning för att delta i utbildningen.

Arbetstagaren har rätt till hel ledighet vid heltidsstudier och till förkortning av arbetstiden till hälften vid deltidstudier. Arbetsgivaren ska underrättas om att arbetstagaren vill utnyttja sin rätt till ledighet minst en månad före ledighetens början. Om arbetstagaren vill avbryta en påbörjad ledighet ska han eller hon underrätta arbetsgivaren så snart som möjligt. Arbetsgivaren kan dock skjuta på återgången två veckor efter det att underrättelse har lämnats.

Vid ledighet för deltagande i svenskundervisning för invandrare gör arbetsgivaren helt löneavdrag men ledigheten är semesterlönegrundande (17 b § p. 5 SemL). Varje kommun är enligt skollagen skyldig att se till att nyanlända invandrare erbjuds grundläggande kunskaper i svenska språket och om det svenska samhället.

## **2.7 Ledighet för föreningsuppdrag inom skolan**

Enligt lagen om rätt till ledighet för vissa föreningsuppdrag inom skolan, m.m. har en arbetstagarare rätt att vara ledig från sin anställning för att, under skoldag inom grundskolan eller på dagtid inom allmän fritidsverksamhet, utföra vissa uppdrag åt en ideell förening eller liknande. Uppdragen ska avse en uppgift som sammanslutningen har åtagit sig gentemot en kommun och som ska fullgöras under skoldag i grundskolan eller på dagtid inom allmän fritidsverksamhet som anordnas för barn och ungdomar i skolpliktig ålder i anslutning till deras skoldag.

Varje ledighet ska, för att få tas ut, anmälas till arbetsgivaren minst två veckor i förväg.

Rätten till ledighet omfattar högst 90 arbetstimmar per kalenderår. Arbetsgivaren kan vägra ledighet som överstiger 20 arbetstimmar eller 15 procent av arbetstiden per kalendermånad eller ledighet som skulle medföra väsentlig olägenhet för arbetsgivarens verksamhet. Underrättelse till arbetstagaren om avslag ska göras inom en vecka efter det att ledighet anmäldes eller en månad innan (om flera ledigheter anmäls samtidigt, den första ledigheten skulle ha börjat).

Vid ledigheten görs helt löneavdrag och ledigheten är inte semesterlönegrundande.

## **2.8 Ledighet för tjänstgöring inom totalförsvaret**

Tjänstgöringsskyldigheten i totalförsvaret regleras i lagen om totalförsvarsplikt. Skyldigheten fullgörs som värnplikt, civilplikt eller allmän tjänsteplikt. Värnplikten och civilplikten omfattar grundutbildning, repetitionsutbildning, beredskapstjänstgöring och krigstjänstgöring.

Den som fullgör sådan tjänstgöring har ett anställningsskydd. Det framgår av bestämmelser i lagen om totalförsvarsplikt (9 kap.). Dessa bestämmelser ska enligt lagen om skydd för anställning vid viss tjänstgöring inom totalförsvaret m.m. också gälla för sådan tjänstgöring som någon är skyldig att fullgör som reservofficer eller vid tjänstgöring i utlandsstyrkan i Försvarsmakten.

En arbetstagare som har kallats in för att tjänstgöra inom totalförsvaret bör genast meddela arbetsgivaren när tjänstgöringen ska börja och hur länge den beräknas pågå. Om arbetstagaren vill återinträda i arbete efter att ha fullgjort totalförvarstjänstgöringen är arbetstagaren skyldig att på förfrågan underrätta arbetsgivaren om detta före totalförvars-tjänstgöringens början.

Ledighet på grund av grundutbildning om högst 60 dagar eller repetitionsutbildning är semesterlönegrundande om frånvaron under intjänandeåret inte överstiger 60 dagar (17 b § p. 4 SemL).

Huvudregeln är att lönen ska dras in för arbetstagare som är lediga för tjänstgöring i totalförsvaret. Både villkorsavtalen och affärsverksavtalen har undantag från huvudregeln under vissa omständigheter:

- Enligt villkorsavtalen och affärsverksavtalen ska viss lön betalas ut för repetitionsutbildning (motsvarande) samt tjänstgöring som reservofficer (motsvarande), (9 kap. 5-6 §§ villkorsavtalen, 15 § 4 mom. affärsverksavtalen). Arbetsgivaren kan enligt affärsverksavtalen besluta att en större del av lönen än vad som framgår av bestämmelserna i avtalet betalas ut. Enligt villkorsavtalen kan en högre ersättning utgå efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.
- Dessutom kan arbetsgivaren enligt villkorsavtalen medge att en arbetstagare får behålla en viss del av lönen när arbetstagaren är ledig för annan tjänstgöring och utbildning i totalförsvaret än repetitionsutbildning och reservofficerstjänstgöring. Arbetsgivaren har att ta ställning till ”om arbetsgivaren anser detta skäligt med hänsyn till den totala ersättningen som arbetstagaren får under ledigheten” (9 kap. 7 § villkorsavtalen).

## **2.9 Ledighet för att tjänstgöra som gruppbefäl, soldat eller sjöman i Försvarsmakten**

Lag om vissa försvarsmaktsanställningar ger arbetstagare som är anställda som gruppbefäl, soldater och sjömän (GSS) i Försvarsmakten rätt till ledighet i vissa fall. Anställningen kan vara för viss tid med antingen kontinuerlig tjänstgöring under anställningsperioden eller med tidvis tjänstgöring under anställningsperioden.

### **2.9.1 Provanställning som GSS**

Arbetstagaren har rätt till hel ledighet från sin civila anställning under högst sex månader för att pröva en anställning som kontinuerligt eller tidvis tjänstgörande GSS i Försvarsmakten. Rätten till ledighet gäller endast en period hos samma arbetsgivare. En förutsättning för rätten till ledighet är att arbetstagaren vid ledighetens början har varit

anställd hos sin civila arbetsgivare de senaste sex månaderna eller sammanlagt minst tolv månader de senaste två åren.

### **2.9.2 Tjänstgöring i internationell militär insats**

En arbetstagare har också rätt till hel ledighet från sin civila anställning för tjänstgöring som kontinuerlig GSS i en internationell militär insats.

### **2.9.3 Tidvis tjänstgöring som GSS i Försvarsmakten**

En arbetstagare har rätt till hel ledighet från sin civila anställning för tidvis tjänstgöring i Försvarsmakten. Ledigheten får omfatta högst tolv månader i en följd. Föregås tjänstgöringen av provanställning får ledigheten omfatta högst arton månader i en följd (inklusive provanställningstiden). Om Försvarsmakten anser att det finns synnerliga skäl har arbetstagaren rätt till ytterligare ledighet.

### **2.9.4 Anmälan om ledighet**

En arbetstagare som vill utnyttja sin rätt till ledighet för att tjänstgöra som GSS i Försvarsmakten ska anmäla detta till sin civila arbetsgivare senast två månader före ledighetens början. Om detta inte kan ske ska anmälan göras så snart som möjligt. Om ledighetsperioden behöver förlängas ska arbetstagaren anmäla detta till sin civila arbetsgivare så snart som möjligt.

Den civila arbetsgivaren får skjuta upp anmäld ledighet högst tre månader från det att arbetstagaren anmält ledigheten, när det gäller provanställning (se avsnitt 2.9.1), eller den första tjänstgöringsperioden för tidvis tjänstgöring, om den inte inleds med en provanställning (se avsnitt 2.9.3).

En civil arbetsgivare som beslutar att skjuta upp ledigheten ska genast underrätta arbetstagaren.

### **2.9.5 Återgång i arbete**

Arbetstagaren får avbryta sin påbörjade ledighet och återuppta sitt arbete hos sin civila arbetsgivare i samma omfattning som före ledigheten. Om arbetstagaren vill utnyttja sin rätt att återuppta sitt arbete, ska den civila arbetsgivaren snarast möjligt underrättas om det.

Om ledigheten varit planerad att pågå en månad eller mer, får den civila arbetsgivaren senarelägga återgången högst en månad efter det att underrättelsen tagits emot.

## **2.10 Ledighet för att bedriva näringsverksamhet**

Lagen om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet ger en arbetstagare rätt till hel ledighet omfattande högst sex månader. En arbetstagare har således inte rätt till partiell ledighet med stöd av lagen.

I förarbetena till lagen beskrivs begreppet ”näringsverksamhet” som ekonomisk verksamhet som bedrivs yrkesmässigt. Begreppet ”bedriva näringsverksamhet” innebär att arbetstagaren ”själv måste inta en sådan ställning i företaget att han eller hon kan anses driva detta. Driften kan ske i egen regi eller genom en juridisk person, till exempel ett aktiebolag”. Produktion eller drift måste inte ha påbörjats men däremot planering och

genomförande av företagsstarten. Avsikten med lagen beskrivs i dess förarbeten, som bland annat en vilja att ”underlätta för den som önskar driva näringsverksamhet men som inte direkt vågar ta steget att lämna sin anställning. Genom reglerna om rätt till ledighet får arbetstagaren under en period pröva sina idéers bärighet i en egen verksamhet”.

Rätten till ledighet gäller bara under en period hos en och samma arbetsgivare och arbetstagarens verksamhet får inte konkurrera med arbetsgivarens verksamhet. Ett villkor för rätten till ledighet är att arbetstagaren, vid ledighetens början, har varit anställd hos arbetsgivaren de senaste sex månaderna eller sammanlagt minst tolv månader de senaste två åren.

En arbetstagare som vill utnyttja sin rätt till ledighet ska anmäla detta till arbetsgivaren minst tre månader före ledighetens början. Förarbetena till lagen anger att arbetsgivaren kan avslå en ansökan om ”ledigheten skulle medföra väsentlig olägenhet för arbetsgivarens verksamhet. Exempel på väsentlig olägenhet för arbetsgivaren är att verksamheten inte kan fortgå på normalt sätt eller att avsevärda arbetsbalanser uppkommer”. Viktigt att komma ihåg är att arbetsgivaren senast en månad efter det att ledigheten anmäldes ska meddela arbetstagaren sitt beslut om ledigheten.

En arbetstagare får avbryta sin påbörjade ledighet och återuppta sitt arbete i samma omfattning som före ledigheten. En arbetsgivare får skjuta upp arbetstagarens återgång högst en månad efter det att arbetsgivaren tagit emot underrättelsen.

Reglerna i lagen om offentlig anställning (LOA) om förbud mot förtroendeskadliga bissysslor gäller även för arbetstagare som begär ledigt för att bedriva näringsverksamhet.

Vid ledigheten görs helt löneavdrag och ledigheten är inte semesterlönegrundande.

## **2.11 Ledighet för att tjänstgöra i annan anställning/verksamhet eller fullgöra offentligt uppdrag – villkor och förutsättningar**

### **2.11.1 Övergripande regler**

Grundregeln för statligt anställda enligt LOA är att det inte är möjligt att ha flera statliga anställningar samtidigt. I villkorsavtalen finns det bestämmelser som ger arbetstagare rätt att inneha flera statliga anställningar under vissa förutsättningar (13 kap. 1–2, 4 §§ villkorsavtalen). Därutöver finns möjligheter för arbetsgivare att ge ledighet i både villkorsavtalen (13 kap. 3 och 5 §§) och affärsverksavtalen (15 § 2 mom. 2.5). Dessutom finns det bestämmelser om ledighet för att tjänstgöra i annan anställning i anställningsförordningen (AF) och i tjänstledighetsförordningen.

Vid ledighet med stöd av tjänstledighetsförordningen anges att tjänstledighet bör tidsbegränsas och att den, i regel, inte bör beviljas en arbetstagare som varit anställd bara en kortare tid hos myndigheten (11–12 §§ TjLF). Vad som avses med ”kortare tid” är inte rättsligt prövat.

*Anmärkning:* Förordningen om arbetslöshetsförsäkring medger att ersättning får lämnas till personer som kvarstår i anställning under vissa omständigheter. Det gäller bland an-

nat arbetstagare som av hälsoskäl inte kan återgå vare sig till tidigare arbete eller till annat arbete hos sin arbetsgivare, men av Försäkringskassan bedöms ha arbetsförmåga i förhållande till arbetsmarknaden i övrigt och av sin arbetsgivare beviljas tjänstledighet utan lön (19 a §). Tjänstledighet beviljas i dessa fall med stöd av 10 b § TjLF eller 15 § 2 mom. 2.5 affärsverksavtalen.

### **2.11.2 För anställda vid myndigheter och andra organisationer som omfattas av villkorsavtalen**

I villkorsavtalen finns bestämmelser om ”innehav av flera anställningar” (13 kap. 1–5 §§ villkorsavtalen). Frågan om ledighet för en arbetstagare för att ha en annan anställning prövas enligt dessa bestämmelser under förutsättning att båda anställningarna omfattas av villkorsavtalen.

Enligt villkorsavtalen ska en tillsvidareanställd arbetstagare beviljas ledighet, dock längst två år, för att ha en annan tidsbegränsad anställning som omfattas av avtalet. För rätten till sådan ledighet gäller en kvalifikationstid på 12 månaders tillsvidareanställning innan ledighetens början (13 kap. 2 § villkorsavtalen). Observera att tidsbegränsningen på två år inte avser ledighet för att inneha vissa tidsbegränsade anställningar inom exempelvis högskolorna (se fotnot till 13 kap. 2 § villkorsavtalen).

Dessutom får en arbetstagare vara ledig för att ha en annan anställning (som också omfattas av villkorsavtalen), om arbetsgivaren medger det. Här är tidsbegränsningen högst sex månader, om inte arbetsgivaren anser att det finns särskilda skäl för längre ledighet (13 kap. 3 § villkorsavtalen).

För anställda som söker ledighet för att ha en anställning hos en statlig arbetsgivare som tillämpar ett annat avtal (exempelvis affärsverksavtalen) eller en kommunal eller privat anställning prövar arbetsgivaren ledighetsfrågan enligt tjänstledighetsförordningen. Ledighet kan beviljas ”om det finns särskilda skäl för det och det kan ske utan olägenheter för myndighetens verksamhet” (10 b § TjLF).

### **2.11.3 För anställda vid affärsverken**

Enligt affärsverksavtalen kan ledighet beviljas ”om det finns skäl härför, och det kan ske utan olägenheter för verksamheten”. Dessutom ges möjlighet till ledighet vid en befarad övertalighetssituation. Då ”kan en arbetstagare beviljas ledighet för att pröva annan sysselsättning” (15 § 2 mom. 2.5 affärsverksavtalen).

### **2.11.4 Bisysslor**

När det gäller att pröva en ansökan om ledighet för annan anställning eller verksamhet är det angeläget att beakta de regler som finns beträffande bisysslor. Lagen om offentlig anställning reglerar vad som gäller avseende förtroendeskadlig bisyssla. Villkorsavtalen samt affärsverksavtalen reglerar vad som gäller avseende arbetshindrande bisyssla och konkurrensbisyssla (13 kap. 10–11 §§ villkorsavtalen samt 4 § 1–2 mom. affärsverksavtalen). Mer information om bisysslor finns i Arbetsgivarverkets skrift Bisysslor.

### **2.11.5 Fullmaktsanställda**

Enligt anställningsförordningen får den som är anställd med fullmakt, utan särskilt beslut, vara ledig för att ha en tidsbegränsad anställning som omfattas av LOA (19 § AF).

Det gäller dock inte den som får en verksledande eller därmed jämförlig ställning. En fullmaktsanställd kan även i andra fall beviljas ledighet för att ha en anställning som omfattas av LOA. En sådan ledighet får dock avse högst sex månader, om det inte finns särskilda skäl för längre ledighet.

### **2.11.6 Utlandstjänstgöring**

Vid utlandstjänstgöring ska avtal om utlandskontrakt och riktlinjer för anställningsvillkor vid tjänstgöring utomlands (URA) tillämpas. URA är ett centralt ramavtal med riktlinjer för anställningsvillkor och gäller sådana statligt anställda arbetstagare vid myndigheterna under regeringen som enligt arbetsgivarens beslut ska vara utlandsstationerade vid tjänstgöring utomlands. Om en arbetstagare som får en anställning enligt URA vid en myndighet samtidigt har en anställning tills vidare vid samma myndighet (anställningsmyndigheten) ska arbetstagaren, utan särskilt beslut, vara ledig från tillsvidareanställningen. Om en arbetstagare får en anställning enligt URA vid en myndighet och samtidigt har en anställning tills vidare vid en annan myndighet än anställningsmyndigheten, finns ingen automatisk rätt till tjänstledighet från den tillsvidareanställningen. Arbetstagaren måste i sådant fall ansöka om tjänstledighet och kan då hänvisa till reglerna i tjänstledighetsförordningen eller affärsverksavtalen.

Tjänstledighetsförordningen, som gäller för anställda vid myndigheterna under regeringen, med undantag av affärsverken, innehåller regler om ledighet för utlandstjänstgöring med mera (5–7 b §§ TjLF). Affärsverksavtalen innehåller regler för anställda hos de statliga affärsverken (15 § 2 mom. 2.2–2.3 affärsverksavtalen). Medgivande till ledighet bör lämnas om förutsättningarna för att få ledigheten är uppfyllda. Liksom i övriga bestämmelser i tjänstledighetsförordningen om utlandstjänstgöring som beskrivs nedan, likställs med make/maka den som arbetstagaren varaktigt sammanbor med under äkten-skapsliknande förhållanden (7 b § TjLF).

En arbetstagare ska beviljas tjänstledighet för en anställning under högst åtta år i Nordiska ministerrådets sekretariat, Nordiska rådets presidiesekretariat eller en samnordisk institution enligt tjänstledighetsförordningen (5 § TjLF). En arbetstagare har rätt att vara ledig för tidsbegränsad anställning i nordisk institution enligt affärsverksavtalen (15 § 2 mom. 2.2 affärsverksavtalen).

För en tidsbegränsad anställning i Europeiska unionens institutioner eller organ bör en arbetstagare beviljas tjänstledighet enligt tjänstledighetsförordningen. En arbetstagare vars make/maka eller sambo är tjänstledig enligt bestämmelsen bör medges ledighet för att vistas tillsammans med denne på stationeringsorten (5 a § TjLF).

Enligt tjänstledighetsförordningen bör en arbetstagare, vars make/maka eller sambo är anställd hos en statlig myndighet och stationerad utomlands, beviljas ledighet för att vistas tillsammans med denne. Ledigheten får omfatta sammanlagt högst fyra år eller om maken/makan eller sambon är anställd inom utrikesförvaltningen sammanlagt högst 12 år (6 § TjLF). Enligt affärsverksavtalen bör ledighet beviljas en arbetstagare vars make/maka är ledig för anställning inom UD (15 § 2 mom. 2.3, 2 st. affärsverksavtalen).

Enligt tjänstledighetsförordningen bör tjänstledighet beviljas en arbetstagare för anställning utomlands inom offentlig eller privat biståndsverksamhet. Make/maka eller sambo

bör också beviljas ledighet för att vistas tillsammans med maken/makan/sambon under sammanlagt högst fyra år (7 § TjLF). Enligt affärsverksavtalen bör ledighet beviljas för anställning utomlands inom offentlig eller privat biståndsverksamhet (15 § 2 mom. 2.3, 1 st. affärsverksavtalen).

Enligt tjänstledighetsförordningen bör också en arbetstagare beviljas ledighet för en verksamhet som i huvudsak bedrivs utomlands i direkt syfte att främja svensk export. Även här bör make/maka eller sambo beviljas ledighet för att vistas tillsammans med maken/makan/sambon under sammanlagt högst fyra år (7 a § TjLF).

Enligt EU:s regelverk ska tjänstgöring som nationell expert i Europeiska unionens institutioner eller organ göras i tjänsten. I dessa fall handlar det alltså inte om tjänstledighet utan arbetstagaren blir befriad från sina ordinarie arbetsuppgifter under tiden som nationell expert vilket innebär att anställningsmyndigheten betalar lönen.

### **2.11.7 Facklig anställning**

Enligt tjänstledighetsförordningen bör i regel tjänstledighet beviljas för en anställning som facklig funktionär, till exempel ombudsman, hos en arbetstagarorganisation som har till uppgift att ta tillvara arbetstagarnas intressen på en myndighet (10 a § TjLF).

### **2.11.8 Nämndeman**

En nämndeman har rätt till ledighet från anställning i den utsträckning som behövs för att han eller hon skall kunna utföra sitt uppdrag enligt 4 kap. 7 a § rättegångsbalken och 20 a § lag (1971:289) om allmänna förvaltningsdomstolar.

### **2.11.9 Offentligt uppdrag**

Enligt regeringsformen har en arbetstagare rätt till ledighet för att fullgöra uppdrag som ledamot av riksdagen.

Med stöd av kommunallagen har förtroendevalda inom kommuner och regioner rätt till den ledighet från sina anställningar som behövs för att de ska kunna fullgöra sina uppdrag. Med förtroendevalda i kommuner och regioner avses ledamöter och ersättare i fullmäktige, nämnder och fullmäktigeberedningar, revisorer, ledamöter och ersättare i den beslutande församlingen, förbundsstyrelsen eller någon annan nämnd, de beslutande församlingarnas beredningar samt revisorer i ett kommunalförbund. Detta följer av kommunallagen 4 kap. 1 §. Vidare avses med förtroendevalda också kommunalråd, borgarråd, regionråd, oppositionsråd eller annan benämning som fullmäktige bestämmer. Gemensamt för dessa uppdrag är att de utförs på heltid eller en betydande del av heltid. Detta följer av 4 kap. 2 § första stycket kommunallagen.

Enligt kommunallagen 4 kap. 11 § ska ledigheten omfatta tid för möten som behövs för att kunna fullgöra uppdraget. Ledigheten ska omfatta tid för möten i kommunala organ, andra möten som är nödvändiga för uppdragen, resor till och från mötena och behövlig dygnsvila omedelbart före och efter mötena. Rätten till ledighet ska gälla även av fullmäktige utsedda styrelseledamöter, styrelsesuppleanter och lekmanrevisorer eller motsvarande andra revisorer och deras suppleanter i sådana juridiska personer som avses 10 kap. 2-6 §§ i kommunallagen.



Rätten till ledighet för vissa kommunala uppdrag regleras också i 10 § Tjlf. Den bestämmelsen är emellertid sekundär och ska bara tillämpas om inte lag, föreskrifter som meddelats av regeringen eller kollektivavtal säger annat.

#### **2.11.10 Politiska uppdrag inom EES, i Schweiz och i Förenade kungariket**

Med stöd av lag (2022:102) om rätt till ledighet för politiska uppdrag inom EES, i Schweiz och i Förenade kungariket har en arbetstagare med ett politiskt uppdrag på lokal eller regional nivå rätt till ledighet från sin anställning för möten som är nödvändiga för uppdraget, för resor till och från möten och för behövlig dygnsvila omedelbart före och efter möten. Det politiska uppdraget ska motsvara de uppdrag som enligt kommunallagen ger rätt till ledighet (se 2.11.9).

Förenade kungariket är ett samlingsnamn för Storbritannien och Nordirland.

#### **2.12 Ledighet för att på grund av sjukdom prova annat arbete**

Enligt lagen om rätt till ledighet för att på grund av sjukdom prova annat arbete har en arbetstagare, som under en period om minst 90 dagar haft nedsatt arbetsförmåga i förhållande till sitt vanliga arbete eller till annat lämpligt arbete som arbetsgivaren tillfälligt erbjudit arbetstagaren, rätt att vara ledig från sin anställning för att prova annat arbete. Arbetstagaren måste ingå ett anställningsavtal med en annan arbetsgivare under tiden från och med dag 91 till och med dag 180 av sjukperioden. Ledighetens omfattning motsvarar omfattningen på den anställning som arbetstagaren provar. Ledigheten och den sjukperiod som ligger till grund för rätten till ledighet får tillsammans uppgå till högst tolv månader.

En arbetstagare som vill utnyttja sin rätt till ledighet ska anmäla detta till arbetsgivaren senast två veckor före ledighetens början och samtidigt ange hur länge ledigheten är planerad att pågå. Om arbetstagaren avser att återgå i arbete hos arbetsgivaren efter ledighetens slut ska arbetsgivaren underrättas om detta senast en månad före återgången i arbete.

En arbetstagare får avbryta sin påbörjade ledighet och återgå i arbete hos arbetsgivaren. Om ledigheten varit avsedd att pågå en månad eller mer får en arbetsgivare skjuta upp arbetstagarens återgång högst en månad efter det att arbetsgivaren tagit emot underrättelsen.

#### **2.13 Ledighet för att söka annat arbete eller delta i omställningsaktivitet**

En arbetstagare som sagts upp från sin anställning har under uppsägningstiden rätt till skälig ledighet med bibehållna anställningsförmåner för att besöka arbetsförmedlingen eller på annat sätt söka arbete. Detta framgår av lagen om anställningsskydd (14 § 2 st. LAS).

Arbetstagare vars anställning sägs upp på grund av arbetsbrist, och omfattas av avtal om omställning, har rätt till tjänstledighet utan löneavdrag under uppsägningstiden för att genomföra omställningsaktiviteter som arbetstagaren planerat och dokumenterat tillsammans med Trygghetsstiftelsen (2 kap. 6 § avtal om omställning).

Arbetstagare vars tidsbegränsade anställning löper ut, och som omfattas av avtal om omställning, får under den sista månaden av anställningen vara tjänstledig utan löneavdrag när han eller hon deltar i planeringssamtal eller individuella omställningsåtgärder (högst två dagar) i Trygghetsstiftelsens regi (3 kap. 6 § avtal om omställning).

## **2.14 Ledighet för så kallad enskild angelägenhet**

Tjänstledighetsförordningen, som gäller för anställda vid myndigheterna under regeringen, med undantag av affärsverken, ger en arbetsgivare möjlighet att, i andra fall än som avses i 5–10 a §§ eller i någon annan författning, bevilja arbetstagare tjänstledighet om ”det finns särskilda skäl för det och det kan ske utan olägenheter för myndighetens verksamhet” (10 b § TjLF). Bestämmelsen anger också att myndigheten särskilt ska ta hänsyn till arbetstagarens familjesociala förhållanden vid prövning av frågor om partiell tjänstledighet. För övergripande regler vad gäller tjänstledighetsförordningen, se avsnitt 2.11.1 Övergripande regler.

Affärsverksavtalen anger att ledighet kan beviljas ”om det finns skäl härför, och det kan ske utan olägenheter för verksamheten” (15 § 1 mom. 2.5 affärsverksavtalen).

## **2.15 Delpensionsledighet**

Arbetstagare som omfattas av pensionsavtalet PA 16 avdelning II omfattas även av avtal om delpension för arbetstagare i staten, med de undantag som anges i delpensionsavtalet. Om arbetsgivaren, enligt avtalet om delpension, medger det kan arbetstiden minskas för delpension upp till högst hälften av heltidsarbete från och med den månad då arbetstagaren fyller 61 år eller senare och längst till och med månaden före den då arbetstagaren fyller 65 år. Som villkor gäller att arbetstagaren för tid före arbetstidsminskningen har haft kollektivavtalad pensionsrätt i sammanlagt 120 månader.

Delpensionen finansieras av arbetsgivaren enligt särskilda regler. Mer om detta finns att läsa om i avtalet om delpension och i Arbetsgivarverkets kommentarer till avtal om delpension som finns på Arbetsgivarverkets webbplats.

## **2.16 Ledighet för att stödja ett längre arbetsliv**

Arbetsgivaren kan bevilja ledighet för att arbetstagaren ska kunna minska sin arbetstid, i syfte att möjliggöra ett längre arbetsliv. Arbetsgivarens ställningstagande bör ske utifrån en samlad bedömning av verksamhetens behov och arbetstagarens önskemål (13 kap. 3 a § villkorsavtalen, 15 § mom. 2.6 affärsverksavtalen).

# **3 Handläggning av ledighetsfrågor**

## **3.1 Ansökan om ledighet**

En ansökan om ledighet bör vara skriftlig, i pappersform eller elektronisk, och lämnas till arbetsgivaren i god tid. I vissa lagar anges tidsfrister för exempelvis anmälan till arbetsgivaren. Om inga tidsfrister anges kan arbetsgivaren, med stöd av arbetsledningsrätten, bestämma att en ansökan om ledighet eller förlängning av en tidigare ledighet ska lämnas in senast en viss tid före ledighetens början.

Vid handläggningen av ärenden om ledighet gäller, för myndigheter, i princip förvaltningslagens regler. De innebär bland annat att om arbetsgivaren (normalt den myndighet

där arbetstagaren är anställd) inhämtar ett yttrande i ärendet, måste arbetstagaren i regel få ta del av det och få möjlighet att yttra sig innan ärendet avgörs. Detta krävs inte om arbetsgivaren bifaller ansökan.

### **3.2 Beslut om ledighet**

När en arbetstagare har begärt ledighet för en viss tidsperiod, får arbetsgivaren inte besluta om ledighet som omfattar en annan tidsperiod.

Detta innebär att arbetsgivaren inte får besluta om ledighet för en kortare eller en längre period eller för en period med någon annan förläggning än arbetstagaren har begärt. Arbetsgivaren kan dock i vissa fall ha rätt att under vissa förutsättningar skjuta upp en begärd ledighet, se till exempel avsnitt 2.1.3 Arbetsgivaren kan skjuta upp ledigheten.

Om arbetsgivaren anser att ledigheten bör omfatta en annan tidsperiod än den begärda, bör arbetsgivaren diskutera frågan med arbetstagaren. Vill arbetstagaren inte ändra sin ansökan utan står fast vid den, kan arbetsgivaren antingen:

- avslå ansökan eller
- bevilja ansökan för den begärda tiden.

Frågan om att diskutera en ansökan kan bli aktuell bland annat om arbetstagaren vill kombinera olika former av ledighet på ett sätt som enligt arbetsgivarens mening syftar till något annat än att tillgodose behovet av ledighet och som inte gagnar verksamheten. Arbetsgivaren måste givetvis beakta att arbetstagaren i vissa fall har rätt, enligt lag eller annan författning, att bestämma omfattningen och förläggningen av sin ledighet. Viktigt är dock, som arbetsgivare vid handläggning av en ansökan, att vara konsekvent utifrån den så kallade likabehandlingsprincipen, se regeringsformen (1 kap. 9 § RF).

Det som sagts ovan gäller också när arbetsgivaren vill bevilja en partiell ledighet, men i annan utsträckning eller omfattning än arbetstagaren begärt.

Observera att en ledighet bör tidsbegränsas (11 § TjLF). Tidsbegränsning eller inte påverkar möjligheten att avbryta en ledighet i förtid, se avsnitt 3.5 Att avbryta ledighet.

#### **3.2.1 Beslut med stöd av tjänstledighetsförordningen och villkorsavtalen**

För prövning av vissa frågor om ledighet från anställning vid myndighet under regeringen (ej affärsverk) finns föreskrifter i tjänstledighetsförordningen. Föreskrifterna tillämpas bara om inte något annat följer av lag, annan föreskrift meddelad av regeringen eller av kollektivavtal.

Vid beslut om ledighet med stöd av tjänstledighetsförordningen eller beslut enligt så kallade arbetsgivarventiler i villkorsavtalen (skälighetsbeslut) tillämpas bestämmelser i villkorsavtalen (2 kap. 1 § villkorsavtalen). Dessa innebär att arbetsgivaren innan beslut fattas ska informera den lokala arbetstagarorganisationen om det tilltänkta beslutet. Den lokala arbetstagarorganisationen har rätt att begära förhandling om det tilltänkta beslutet inom fem arbetsdagar. Dessa bestämmelser ersätter bestämmelserna om arbetsgivarens skyldighet enligt MBL. Om förhandling inte begärs inom angiven tid eller om parterna inte enas, får arbetsgivaren besluta i frågan. Om ett beslut innebär ett viktigare avsteg

från en tidigare praxis på myndigheten bör arbetsgivaren förhandla enligt MBL före beslutet (11 § MBL).

### **3.2.2 Utformningen av arbetsgivarens beslut**

Beslut om ledighet för statsanställda är i allmänhet en form av myndighetsutövning. Ett beslut om ledighet ska vara skriftligt, i pappersform eller elektroniskt.

Om arbetsgivaren avslår en ansökan om ledighet gäller följande:

- Arbetsgivaren ska underrätta sökanden om beslutet och i beslutet ange skälen till att ansökan avslagits.
- Arbetsgivaren ska underrätta arbetstagaren om hur beslutet kan överprövas och om eventuellt avvikande mening vid beslutsfattandet, se avsnitt 3.7 Överprövning av ledighetsbeslut genom talan enligt lagen om rättegången i arbetstvister.

Det är naturligtvis viktigt att ärenden om ledighet behandlas snabbt så att beslutet kan meddelas och en eventuell förhandling enligt huvudavtalet (eller motsvarande avtal för frivilliga medlemmar), som lagen om rättegång i arbetstvister förutsätter, kan bli klar innan arbetstagaren avser att vara ledig.

När det gäller tillämpningen av så kallade arbetsgivarventiler, där arbetsgivaren fattat skälighetsbeslut, är dessa inte att betrakta som myndighetsutövning mot enskild och någon formell skyldighet att motivera beslutet finns inte.

Underrättelsen i ett beslut om hur beslutet överprövas kan exempelvis utformas på det sätt som visas i bilaga 4.

### **3.3 Ledighet med eller utan löneförmån**

De löneförmåner en arbetstagare har rätt till under ledighet framgår bland annat av villkorsavtalen och affärsverksavtalen, se bilaga 3.

En arbetstagare kan begära ledighet med, helt eller delvis, bibehållen lön. Om frågan om löneförmån ska prövas av arbetsgivaren enligt kollektivavtal, får arbetsgivaren inte utan vidare bevilja ledigheten om arbetsgivaren avser att avslå begäran om löneförmånen. Att lön betalas ut kan ju vara en förutsättning för att arbetstagaren vill vara ledig. Arbetsgivaren bör istället ta reda på om arbetstagaren vill ha ledighet utan lön under den begärda tiden eller någon del av den. Om arbetstagaren inte vill ha ledighet utan lön, ska arbetsgivaren avslå ledighetsansökan.

Om arbetstagaren vill vara ledig även om begäran om lön skulle avslås, är det angeläget att det framgår klart av beslutet om avslaget avser enbart lönen eller både lönen och ledigheten.

Om en arbetstagare söker ledigt med helt löneavdrag en viss vecka utan att ange någon särskild ledighetsorsak har arbetsgivaren givetvis ingen skyldighet att bevilja en sådan ansökan.

### **3.3.1 Löneförmåner under partiell ledighet med koncentrerad deltidstjänstgöring**

Om en arbetstagare beviljas ledighet under en period av minst fyra veckor på det viset att han eller hon ska arbeta helt eller delvis vissa dagar och vara helt ledig andra dagar (koncentrerad deltidstjänstgöring), ska arbetstagaren i lönehänseende behandlas som om han eller hon har fortlöpande partiell ledighet under hela perioden.

Omfattningen av ledigheten beräknas på följande sätt: Fastställ hur stor del som den sammanlagda frånvarotiden utgör av arbetstagarens sammanlagda ordinarie arbetstid under perioden. Det partiella löneavdraget ska utgöra samma del av ordinarie lön.

*Exempel:* En arbetstagare med kontorsarbetstid (måndag - fredag) beviljas ledighet på måndagar och tisdagar under två månader. Den genomsnittliga frånvaron per helgfri vecka utgör 2/5 det vill säga 40 procent av den ordinarie arbetstiden. Arbetstagaren ska därför i lönehänseende behandlas som om han eller hon vore ledig med 40 procent löneavdrag under alla dagar i ledighetsperioden.

### **3.3.2 Löneavdragens storlek under tjänstgöringsfria dagar**

När löneavdrag, enligt villkorsavtalen, ska göras för tjänstgöringsfria dagar ska dessa avdrag ha samma omfattning som den ledighet som föregår de tjänstgöringsfria dagarna.

*Exempel:* En arbetstagare är 100 % studieledig tre veckor. Ledigheten avslutas en fredag. Påföljande måndag är arbetstagaren 50 % föräldraledig. För lördagen och söndagen görs löneavdrag på 100 %.

### **3.4 Att byta ledighetsorsak**

En arbetstagare har ingen rätt att byta ut ledighet av en viss orsak mot ledighet av en annan orsak. Det är den arbetsgivare som beviljar ledighet som prövar från fall till fall om utbyte ska få ske. Enligt semesterlagen kan dock semester bytas mot ledighet för sjukdom eller annan ledighet som är semesterlönegrundande.

Det händer till exempel att en arbetstagare vill byta ut några dagar av föräldraledighet mot annan ledighet. Någon rätt att byta finns inte utom vid två möjliga tillfällen. Det ena är då en arbetstagare uppbär föräldrapenning och barnet blir så sjukt att det måste vistas på sjukhus. Då får föräldrapenning bytas ut mot tillfällig föräldrapenning. Det andra tillfället är då en arbetstagare som uppbär föräldrapenning själv blir så sjuk att han eller hon inte kan vårda barnet. Då får föräldrapenning bytas ut mot sjukpenning. I båda fallen är det Försäkringskassan som fattar beslut om utbyte.

När en fråga om byte av ledighet kommer upp, får arbetsgivaren pröva om förutsättningarna för ledigheten har ändrats. En arbetstagare som är ledig med helt löneavdrag kan inte byta ut ledigheten mot frånvaro på grund av sjukdom om arbetstagaren blir sjuk. Däremot kan arbetstagaren få sjukpenning om han eller hon anmäler sig sjuk till Försäkringskassan.

### **3.5 Att avbryta ledighet**

#### **3.5.1 Ledighet för begränsad tid**

När ledighet har beviljats för en viss tidsperiod är det vanligtvis arbetsgivaren som beslutar om arbetstagaren ska få avbryta ledigheten i förtid. Arbetstagaren har ingen rätt att avbryta ledigheten. Arbetsgivaren har heller inte rätt att häva ledigheten mot arbetstagarens vilja, om det inte är uppenbart att orsaken till ledigheten har upphört. Det krävs alltså normalt att arbetsgivaren och arbetstagaren är överens om att ledigheten ska avbrytas.

I några av ledighetslagarna finns dock en rätt för arbetstagaren att avbryta ledigheten för att återuppta arbetet i samma omfattning som före ledigheten, se avsnitt 2 Ledigheter som regleras genom lag/förordning/avtal. Enligt några av dessa lagar gäller dock rätten att återgå i arbete först efter en viss varseltid.

#### **3.5.2 Ledighet tills vidare**

Om en arbetstagare undantagsvis har beviljats ledighet tills vidare, har arbetstagaren rätt att avbryta den. Men det är arbetsgivaren som prövar när den ska få avbrytas. Tidpunkten för avbrottet kan dock inte ligga mer än några veckor fram i tiden. Arbetsgivaren kan vilja att arbetstagaren kommer tillbaka först efter en viss tid, exempelvis för att ett vikariat för arbetstagaren ska kunna avbrytas eller för att kunna ge arbetstagaren meningsfulla arbetsuppgifter vid återkomsten. Arbetsgivaren torde också ha en motsvarande rätt att avbryta en ledighet som beviljats tills vidare.

### **3.6 Ej beviljad ansökan om förlängd ledighet**

Om en arbetstagare begär förlängd ledighet och arbetsgivaren avslår ansökan (förutsatt att inte lag, avtal eller förordning ger rätt till ledighet), är arbetstagaren skyldig att komma tillbaka när den beviljade ledigheten har löpt ut.

### **3.7 Överprövning av ledighetsbeslut genom talan enligt lagen om rättegången i arbetstvister**

Flera ledighetstyper är reglerade i lag. I dessa lagar föreskrivs att tvist om tillämpning av lagen ska handläggas enligt lagen om rättegången i arbetstvister. Detta gäller även ledighetsbeslut enligt tjänstledighetsförordningen och skälighetsbeslut enligt villkorsavtalen (2 kap. 1 § villkorsavtalen).

Processen kan i dessa fall föras på något av följande sätt:

1. Arbetsgivaren och berörd arbetstagarorganisation för tvisteförhandling enligt huvudavtalet. Tvisten kan sedan prövas av Arbetsdomstolen, antingen på begäran av arbetstagarorganisationen eller, om arbetstagarorganisationen har tolkningsföreträde, på begäran av arbetsgivaren.
2. Arbetstagaren för själv tvisten till tingsrätt, varefter den kan prövas av Arbetsdomstolen om prövningstillstånd beviljas.

Arbetsgivaren ska i beslutet om avslag upplysa om att talan ska föras enligt lagen om rättegången i arbetstvister. Upplysningen kan exempelvis skrivas enligt följande:

*”Talan mot detta beslut förs enligt lagen om rättegången i arbetstvister”.*

Rätt att överklaga finns inte i de fall då processen mot ett avslagsbeslut ska föras enligt lagen om rättegången i arbetstvister. Detta framgår av lagen om inskränkning i rätten att överklaga.

I vissa av ledighetslagarna ges ett utrymme åt arbetsgivaren att besluta om ledighetens förläggning (så kallad arbetsgivarventil). Ett exempel på detta är arbetsgivarens rätt att skjuta upp en begärd studieledighet. Skulle tvist uppstå om ett sådant beslut, ska den alltså handläggas enligt lagen om rättegången i arbetstvister.

Om en arbetsgivare avslår en ansökan om ledighet, avbrytande av ledighet eller ansökan i en annan ledighetsfråga efter handläggning enligt 2 kap. 1 § villkorsavtalen kan beslutet överprövas. Överprövning kan bara ske genom att talan förs enligt lagen om rättegången i arbetstvister eftersom tjänstledighetsförordningen föreskriver att en myndighets beslut om tjänstledighet enligt denna förordning inte får överklagas (16 § Tjlf). Arbetsdomstolen prövar i sådana fall endast att arbetsgivaren inte har överskridit sin rätt att fatta beslut eller har utövat rätten godtyckligt eller otillbörligt.

## Olika typer av ledigheter

Denna bilaga innehåller en kortfattad lathund med exempel på olika typer av ledigheter från arbetet med hänvisningar till berörda lagar, kollektivavtal med mera. Observera att tjänstledighetsförordningen gäller för anställda vid myndigheterna under regeringen, men inte för affärsverken.

Ledighetsorsak	Lag/författning/avtal
Annan anställning (tidsbegränsad) för fullmaktsanställd	19 § anställningsförordningen
Annan anställning för vissa domare	13 kap. 5 § villkorsavtalen
Annan ledighet ("enskild angelägenhet")	10 b § tjänstledighetsförordningen 15 § 2 mom. 2.5 affärsverksavtalen
Annan statlig anställning för den som är tillsvidareanställd	13 kap. 2 § villkorsavtalen
Anställning inom en nordisk institution	5 § tjänstledighetsförordningen 15 § 2 mom. 2.2 affärsverksavtalen
Anställning i verksamhet utomlands i syfte att främja svensk export (gäller även medföljande make/maka/sambo)	7 a § tjänstledighetsförordningen
Annan anställning än som avses i villkorsavtalen 13 kap. 2 §	13 kap. 3 § villkorsavtalen
Anställning utomlands i biståndsverksamhet (gäller även medföljande make/maka/sambo)	7 § tjänstledighetsförordningen 15 § 2 mom. 2.3 affärsverksavtalen
Delpension (arbetstagare som omfattas av PA 16 avd. II)	3 § avtal om delpension
Deltagande i förhandling	17 § lag om medbestämmande i arbetslivet
Deltagande i svenskundervisning för invandrare	3 § lag om rätt till ledighet för utbildning i svenska för invandrare
Fackligt förtroendemannauppdrag	9 kap. 2 § d) villkorsavtalen 6 § förtroendemannalagen
Fortsatt "tjänsteförening" enligt äldre bestämmelser	Övergångsbestämmelse till 13 kap. 2-5 §§ villkorsavtalen



Fria besöksresor	Bilaga till 11 kap. villkorsavtalen
Föreningsuppdrag inom skolan	3 § lag om rätt till ledighet för vissa föreningsuppdrag inom skolan
Föräldraledighet, vård av barn med mera	3-9 §§ föräldraledighetslagen
Kommunalt eller landstingskommunalt uppdrag enligt författning efter särskilt beslut	10 § tjänstledighetsförordningen
Kommunalt förtroendeuppdrag	4 kap. 11 och 32 §§ kommunallagen
Kompensationsledighet vid mertidsarbete	4 kap. 10 och 12 §§ villkorsavtalen 8 § 6 och 8 mom. affärsverksavtalen
Kompensationsledighet vid övertidsarbete	4 kap. 20 och 22 §§ villkorsavtalen 7 § 9 och 11 mom. affärsverksavtalen
Läkar- och vissa tandläkarbesök	9 kap. 1 § villkorsavtalen 15 § 1 mom. 1.1 affärsverksavtalen
Längre arbetsliv	13 kap. 3 a § villkorsavtalen 15 § 2 mom. 2.6 affärsverksavtalen
Make/maka/sambo till utlandsanställd (inom UD)	6 § tjänstledighetsförordningen 15 § 2 mom. 2.3, 2 st. affärsverksavtalen
Nationell expert	EU:s regelverk
Nämndeman	4 kap. 7 a § rättegångsbalken och 20 a § lagen om allmänna förvaltningsdomstolar
Näringsverksamhet	1 § lag om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet
Närståendevård	3 § lag om ledighet för närståendevård
Partiell ledighet för vård av barn under 12 års ålder	8-9 §§ tjänstledighetsförordningen 15 § 2 mom. 2.4 affärsverksavtalen

Politiska uppdrag inom EES, i Schweiz och i Förenade kungariket	1-3 §§ lag om rätt till ledighet för politiska uppdrag inom EES, i Schweiz och i Förenade kungariket
Semester	4-8 §§ semesterlagen 5 kap. 1 och 3-5 §§ villkorsavtalen 11 § 1-2 mom. affärsverksavtalen
Skyddsombud eller ledamot i skyddskommitté	6 kap. 5 och 15 §§ arbetsmiljölagen
Studier	1 § studieledighetslagen
Tidsbegränsad anställning i EU:s institutioner eller organ (gäller även medföljande make/maka/sambo)	5 a § tjänstledighetsförordningen
Tidsbegränsad anställning som sakkunnig i regeringskansliet för den som är tillsvidareanställd	13 kap. 4 § villkorsavtalen
Totalförsvarsplikt med mera	9 kap. lag om totalförsvarsplikt
Under sjukdom för att prova annat arbete	1-4 §§ lag om rätt till ledighet för att på grund av sjukdom prova annat arbete
Under uppsägningstid för att söka arbete	14 § 2 st. lag om anställningsskydd
Under uppsägningstid omställningsaktiviteter som planerats och dokumenterats tillsammans med Trygghetsstiftelsen	2 kap. 6 § avtal om omställning
Planeringssamtal i Trygghetsstiftelsens regi då viss tidsbegränsad anställning löper ut	3 kap. 4 § avtal om omställning
Uppdrag som ledamot av riksdagen	13 kap. 6 § villkorsavtalen 4 kap. 10 § regeringsformen

*Anmärkning:* Särskilda skäl att bevilja ledighet enligt tjänstledighetsförordningen 10 b § eller 15 § 2 mom. 2.5 affärsverksavtalen kan till exempel vara att den anställda har behov av ledighet för att pröva kommunal eller privat anställning, inte har fått plats i barnomsorg för sitt barn när möjligheterna till ledighet enligt föräldraledighetslagen är uttömda eller har behov av ledighet på grund av till exempel familjeskäl.

Om det inte finns några särskilda skäl, utan behovet till exempel baseras på att inga semesterdagar återstår, kan arbetsgivaren bevilja ledigheten om arbetsgivaren bedömer att ledigheten inte påverkar verksamheten negativt.

*Bilaga 2*

## **Annan frånvaro från arbetet**

Denna bilaga innehåller en kortfattad lathund med exempel på förekommande typer av annan frånvaro från arbetet med hänvisningar till berörda lagar, kollektivavtal med mera.

<b>Frånvaroorsak</b>	<b>Lag/författning/avtal</b>
Avstängning	34, 35 och 37 §§ lag om anställningsskydd 10 § lag om fullmaktsanställning 25 § myndighetsförordningen 6 kap. 9 § och 13 kap. 12 § villkorsavtalen 15 § 5 mom. affärsverksavtalen
Frånvaro för smittbärare	smittskyddslagen livsmedelslagen 46 kap. socialförsäkringsbalken 9 kap. 3 § villkorsavtalen 12 § 12 mom. affärsverksavtalen
Frånvaro på grund av deltagande i facklig stridsåtgärd	41-45 §§ lag om medbestämmande i arbetslivet 23-29 §§ lag om offentlig anställning 2 kap. 6 § villkorsavtalen 3 § 5 mom. affärsverksavtalen
Försättande ur tjänstgöring	6 kap. 10 § villkorsavtalen
Uteblivande från arbetet a) på grund av anhållande, häktning, frihetsberövande b) på grund av naturhinder c) av annat skäl	6 kap 8 § villkorsavtalen 15 § 6 mom. affärsverksavtalen 6 kap 8 § villkoravtalen (råden) 15 § 6 mom. affärsverksavtalen 6 kap 8 § villkoravtalen 15 § 6 mom. affärverksavtalen

## Sammanställning av avlöningsförmåner kopplat till ledighet/frånvaro

Bilagan innehåller en sammanställning som anger i vilka fall rätt till bibehållen lön (helt eller delvis) finns med stöd av kollektivavtal. I samtliga fall gäller att ledigheten som sådan ska ha beviljats av arbetsgivaren med stöd av tjänstledighetsförordningen/affärsverksavtalen eller att en direkt rätt till ledighet finns enligt lag eller avtal.

Ledighet/frånvaro	Avtalsbestämmelse
Allvarligare sjukdomsfall, dödsfall, begravning, bouppteckning eller arvskifte inom egen familj eller den närmaste släktkretsen	9 kap. 2 § a) villkorsavtalen 15 § 1 mom. 1.2 a) affärsverksavtalen
Examen och tentamen	9 kap 2 § e) villkorsavtalen
Fackligt förtroendemannauppdrag <sup>1</sup>	9 kap 2 § d) villkorsavtalen 17 § affärsverksavtalen
Flyttning med flyttersättning	9 kap. 2 § b) villkorsavtalen 15 § 1 mom. 1.2 b) affärsverksavtalen
Flyttning i annat fall	9 kap 2 § c) villkorsavtalen 15 § 1 mom. 1.2 c) affärsverksavtalen
Frånvaro vid risk för överförande av smitta enligt smittskyddslagen med mera	9 kap 3 § villkorsavtalen 12 § 12 mom. affärsverksavtalen
Föräldraledighet	8 kap. 2-4 §§ villkorsavtalen 14 § 2-3 mom. affärsverksavtalen
Kompensationsledighet för mertidsarbete	4 kap. 12 § villkorsavtalen 8 § 8 mom. affärsverksavtalen
Kompensationsledighet för overtidsarbete	4 kap. 22 § villkorsavtalen 7 § 11 mom. affärsverksavtalen
Ledighet för facklig förtroendeman	4 § avtal om fackliga förtroendeman
Ledighet för läkar- och vissa tandläkarbesök med mera	9 kap 1 § villkorsavtalen 15 § 1 mom. 1.1 affärsverksavtalen

<sup>1</sup> Avser inte ledighet enligt Lag om facklig förtroendemanns ställning på arbetsplatsen (FML) och Avtal om fackliga förtroendeman (FmA) utan ledighet för andra uppdrag (se vidare råd till 9 kap. 2 § villkorsavtalen och avsnitt 2.3 Ledighet för facklig förtroendeman).

Ledighet i samband med fria besöksresor vid byte av arbetsort	4 §, bilaga till 11 kap. villkorsavtalen 3 § 7 mom. affärsverksavtalen
Ledighet med tillfällig föräldrapenning	8 kap. 7 § villkorsavtalen 14 § 4 mom. affärsverksavtalen
Ledighet under uppsägningstid (arbetsbrist) - för omställningsaktivitet (Trygghetsstiftelsen) - vid prövande av annat arbete	2 kap. 6 § avtal om omställning
Ledighet för samtal och andra åtgärder när tidsbegränsad anställning löper ut (Trygghetsstiftelsen)	3 kap. 4 § avtal om omställning
Repetitionsutbildning	9 kap. 5 § villkorsavtalen 15 § 4 mom. affärsverksavtalen
Reservofficerstjänstgöring	9 kap 6 § villkorsavtalen 15 § 4 mom. affärsverksavtalen
Semester	5 kap 14 § villkorsavtalen 11 § 5 mom. affärsverksavtalen
Sjukfrånvaro	7 kap. 1 § villkorsavtalen 12 § 1 mom. affärsverksavtalen

*Anmärkning:* Under vissa ledigheter utan lön behåller arbetstagaren rätten till sjukvårdsersättning, se 12 kap. 1 § villkorsavtalen och 13 § 1 mom. affärsverksavtalen.

*Anmärkning:* Delpension finansieras av arbetsgivaren enligt särskilda regler enligt delpensionsavtalet.

## Exempel på vissa beslut i ledighetsärenden

### Exempel 1

*Exempel på beslut att inte bevilja ledighet för enskild angelägenhet*

X-myndigheten

BESLUT  
20xx-xx-xx

Dnr

*Till (sökanden)*

Du har i en ansökan den -- 20xx begärt ledighet för enskilda angelägenheter under tiden den -- till och med den -- 20xx. Som skäl för ledigheten har du uppgivit att du under den angivna tiden avser att genomföra en längre utlandsresa där dina semesterdagar inte räcker för hela ledighetsperioden.

Med hänsyn till arbetsituationen och personalläget inom myndigheten kan X-myndigheten inte bifalla din ansökan.

X-myndigheten avslår din ansökan efter prövning enligt 10 b § tjänstledighetsförordningen (1984:111).

Detta beslut kan inte överklagas enligt tjänstledighetsförordningen 16 §. Talan mot detta beslut förs enligt lag (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

### Exempel 2

*Exempel på beslut om att inte bevilja bibehållen lön under studieledigheten och om hur beslutet överprövas*

X-myndigheten

BESLUT  
20xx-xx-xx

Dnr

*Till (sökanden)*

X-myndigheten har den -- 20xx beviljat dig ledighet för studier utan lön under tiden x-- x 20xx.

Du har därefter den -- 20xx begärt att i stället få behålla hela lönen under studieledigheten.

X-myndigheten avslår din ansökan efter prövning enligt 9 kap. 4 § villkorsavtalen.

Överprövning kan ske genom att talan förs enligt lag (1974:371) om rättegången i arbetstvister.