

# Föräldraledighetslag (1995:584)

## Vilka som omfattas av lagen

**1 §** En arbetstagare har som förälder rätt att vara ledig från sin anställning enligt denna lag.

Samma rätt har också en arbetstagare som

1. utan att vara förälder är rättslig vårdnadshavare och har vård om ett barn,
2. har tagit emot ett barn för stadigvarande vård och fostran i sitt hem,
3. stadigvarande sammanbor med en förälder under förutsättning att arbetstagaren är eller har varit gift med eller har eller haft barn med denna förälder.

Bestämmelser om förbud mot missgynnande behandling av arbets sökande och arbetstagare finns i [16 §](#). Lag (2006:442).

## Överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare

**2 §** Ett avtal som innebär att arbetstagares rättigheter enligt denna lag inskränks är ogiltigt i den delen.

Genom ett kollektivavtal som på arbetstagarsidan har slutits eller godkänts av en sådan central arbetstagarorganisation som avses i lagen ([1976:580](#)) om medbestämmande i arbetslivet får det dock göras avvikelser från lagen i fråga om

- anmälan om ledighet (13 §),
- tiden för arbetstagarens underrättelse om återgång till arbete (15 § andra stycket),
- den tid arbetsgivaren har rätt att skjuta upp arbetstagarens återgång till arbete (15 § tredje stycket).

Genom ett kollektivavtal som kommit till på det sätt som anges i [andra stycket](#) får även bestämmas den närmare tillämpningen i fråga om

- ledighetens förläggning (11 och 12 §§),
- förbudet mot missgynnande behandling (16 §).

Arbetsgivare som är bundna av ett kollektivavtal enligt [andra](#) eller [tredje stycket](#), får tillämpa avtalet även på arbetstagare som inte tillhör den avtalslutande arbetstagarorganisationen, om arbetstagarna sysselsätts i arbete som avses med avtalet och inte omfattas av något annat tillämpligt kollektivavtal. Lag (2006:442).

## Rätten till ledighet

### Översikt över de olika formerna av föräldraledighet för arbetstagare

**3 §** Det finns följande fem former av föräldraledighet för vård av barn m.m.:

1. Hel ledighet för en kvinnlig arbetstagare i samband med hennes barns födelse och för amning (mammaledighet, 4 §).
2. Hel ledighet för en förälder tills barnet blivit 18 månader eller, under förutsättning att föräldern då har hel föräldrapenning, för tid därefter (hel ledighet med eller utan föräldrapenning, 5 §).
3. Ledighet för en förälder i form av förkortning av normal arbetstid med

tre fjärdedelar, hälften, en fjärdedel eller en åttondel medan föräldern har tre fjärdedels, halv, en fjärdedels respektive en åttondels föräldrapenning (delledighet med föräldrapenning, 6 §).

4. Ledighet för en förälder i form av förkortning av normal arbetstid med upp till en fjärdedel tills, i huvudfallet, barnet fyllt åtta år (delledighet utan föräldrapenning, 7 §).

5. Ledighet för en arbetstagares tillfälliga vård av barn (ledighet med tillfällig föräldrapenning m.m., 8 §).

Särskilda bestämmelser om ledighet och omplacering för kvinnliga arbetstagare som väntar barn, nyligen fött barn eller som ammar finns i [18-21 §§](#). Lag (2006:442).

## **Mammaledighet**

4 § En kvinnlig arbetstagare har rätt till hel ledighet 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 på annan grund skall två veckor av denna mammaledighet vara obligatoriska under tiden före eller efter förlossningen.

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

Mammaledighet behöver inte vara förenad med att föräldrapenning betalas ut. Vid ledighet för att amma barnet gäller inte [10-15 §§](#). Lag (2000:580).

## **Hel ledighet med eller utan föräldrapenning**

5 § En förälder har rätt till hel ledighet för vård av barn till dess barnet är 18 månader oavsett om föräldern får föräldrapenning eller inte.

En förälder har därutöver rätt till hel ledighet medan föräldern får hel föräldrapenning enligt [4 kap. lagen \(1962:381\)](#) om allmän försäkring.

För en arbetstagare som har adopterat ett barn eller tagit emot ett barn i avsikt att adoptera det skall tiden 18 månader i stället räknas från den tidpunkt då arbetstagaren fått barnet i sin vård. Är det fråga om adoption av arbetstagarens makes barn eller av eget barn, har arbetstagaren inte rätt till ledighet utöver vad som skulle ha gällt om adoptionen inte hade ägt rum. Rätten till ledighet för adoptivföräldrar upphör när barnet fyllt åtta år eller vid den senare tidpunkt då barnet har avslutat det första skolåret. Lag (2006:442).

## **Delledighet med föräldrapenning**

6 § Under den tid då en förälder får tre fjärdedels, halv, en fjärdedels eller en åttondels föräldrapenning enligt [4 kap. lagen \(1962:381\)](#) om allmän försäkring har föräldern rätt till förkortning av normal arbetstid med tre fjärdedelar, hälften, en fjärdedel respektive en åttondel. Lag (2006:442).

## **Delledighet utan föräldrapenning**

7 § En förälder har rätt till förkortning av normal arbetstid med upp till en fjärdedel för vård av ett barn som inte har fyllt åtta år eller som är äldre än

så men ännu inte har avslutat sitt första skolår. Lag (2006:442).

### **Ledighet med tillfällig föräldrapenning m. m.**

**8 §** Under den tid då en arbetstagare får tillfällig föräldrapenning enligt [4 kap. 10](#), [10 a](#), [10 b](#), [11](#) eller [11 a §](#) lagen ([1962:381](#)) om allmän försäkring har arbetstagaren rätt till ledighet.

En förälder som behöver vårda sitt barn när den ordinarie vårdaren blivit sjuk eller smittad har rätt till ledighet även om föräldern inte har rätt till tillfällig föräldrapenning på grund av att barnet är yngre än 240 dagar. Lag (2004:1251).

### **Kvalifikationstid**

**9 §** Har upphävts genom lag (2006:442).

### **Ledighetens förläggning**

#### **Antalet ledighetsperioder**

**10 §** Ledigheten får delas upp på högst tre perioder för varje kalenderår. Om en ledighetsperiod löper över ett årsskifte, skall den anses höra till det kalenderår då ledigheten påbörjades.

Trots denna begränsning får en ledighet delas upp när det gäller antingen ledighet med tillfällig föräldrapenning m. m. enligt [8 §](#) eller ledighet för föräldrautbildning m. m. enligt [4 kap. 4 § andra stycket](#) lagen ([1962:381](#)) om allmän försäkring.

#### **Hur ledigheten får tas ut vid hel ledighet**

**11 §** Arbetstagaren får ta ut hel ledighet den eller de dagar som arbetstagaren begär.

#### **Hur ledigheten får tas ut vid förkortad arbetstid**

**12 §** Vid förkortning av arbetstid får ledigheten spridas över arbetsveckans samtliga dagar eller förläggas till viss eller vissa av arbetsveckans dagar. Lag (2001:143).

#### **Anmälan och beslut om ledighet**

**13 §** En arbetstagare som vill utnyttja sin rätt till ledighet enligt [4](#), [5](#), [6](#) eller [7 §](#) skall anmäla detta till arbetsgivaren minst två månader före ledighetens början eller, om det inte kan ske, så snart som möjligt. I samband med sin anmälan skall arbetstagaren ange hur lång tid ledigheten är planerad att pågå.

En arbetstagare som vill utnyttja sin rätt till ledighet med tillfällig föräldrapenning enligt [8 §](#) skall anmäla ledigheten till arbetsgivaren minst en vecka före ledighetens början. Om ledigheten beror på sjukdom eller smitta, gäller dock inte någon anmälningstid.

**14 §** Arbetstagaren skall samråda med arbetsgivaren om ledighetens förläggning och om andra frågor som rör ledigheten. Om det kan göras

utan olägenhet för arbetstagaren, skall denne lägga ledighet som avses i [11 §](#) så att verksamheten hos arbetsgivaren kan fortgå utan påtaglig störning.

Kan överenskommelse inte träffas om hur ledigheten skall tas ut vid förkortad arbetstid, skall arbetsgivaren förlägga ledigheten i enlighet med arbetstagarens önskemål, om en sådan förläggning inte medför påtaglig störning i arbetsgivarens verksamhet. Arbetsgivaren får inte utan arbetstagarens samtycke förlägga ledigheten på annat sätt än att sprida den över arbetsveckans samtliga dagar, dela upp ledigheten under arbetsdagen eller förlägga den till någon annan tid än arbetsdagens början eller slut.

Har beslut i en sådan fråga som avses i [andra stycket](#) träffats på annat sätt än enligt arbetstagarens önskemål, skall arbetsgivaren underrätta arbetstagaren och arbetstagarens lokala arbetstagarorganisation om beslutet. Detta skall om möjligt göras senast två veckor före ledighetens början. Lag (2001:143).

### **Återgång i arbete**

**15 §** En arbetstagare får avbryta sin påbörjade ledighet och återuppta sitt arbete i samma omfattning som före ledigheten.

Om arbetstagaren vill utnyttja sin rätt att återuppta sitt arbete, skall arbetstagaren snarast möjligt underrätta arbetsgivaren om detta.

I det fall ledigheten varit avsedd att pågå en månad eller mer, får arbetsgivaren skjuta på återgången högst en månad efter det att arbetsgivaren tagit emot underrättelsen.

### **Förbud mot missgynnande behandling**

**16 §** En arbetsgivare får inte missgynna en arbetssökande eller en arbetstagare av skäl som har samband med föräldraledighet enligt denna lag, när arbetsgivaren

1. beslutar i en anställningsfråga, tar ut en arbetssökande till anställningsintervju eller vidtar annan åtgärd under anställningsförfarandet,
2. beslutar om befordran eller tar ut en arbetstagare till utbildning för befordran,
3. beslutar om eller vidtar annan åtgärd som rör yrkespraktik,
4. beslutar om eller vidtar annan åtgärd som rör annan utbildning eller yrkesvägledning,
5. tillämpar löne- eller andra anställningsvillkor,
6. leder och fördelar arbetet, eller
7. 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. Lag (2006:442).

**17 §** Om en arbetstagare sägs upp eller avskedas enbart av skäl som har samband med föräldraledighet enligt denna lag, skall uppsägningen eller avskedandet ogiltigförklaras, om arbetstagaren begär det. Lag (2006:442).

### **Särskilda bestämmelser om arbetstagare som väntar barn, nyligen fött barn eller ammar**

**18 §** En kvinnlig arbetstagare som väntar barn, nyligen fött barn eller ammar har rätt att bli omplacerad till ett annat arbete med bibehållna anställningsförmåner under förutsättning att hon har förbjudits att fortsätta sitt vanliga arbete enligt föreskrift som har meddelats med stöd av [4 kap. 6 §](#) arbetsmiljölagen ([1977:1160](#)). Lag ([2003:373](#)).

**19 §** En kvinnlig arbetstagare som väntar barn och som på grund av detta inte kan utföra fysiskt påfrestande arbetsuppgifter, har rätt att bli omplacerad till ett annat arbete med bibehållna anställningsförmåner.

Denna rätt till omplacering gäller dock endast från och med den sextionde dagen före den beräknade tidpunkten för förlossningen.

**20 §** Rätt till omplacering enligt [18](#) och [19 §§](#) gäller endast om det skäligen kan krävas att arbetsgivaren bereder kvinnan annat arbete i sin verksamhet.

Är omplacering inte möjlig, har kvinnan enligt vad som föreskrivs i [18](#) och [19 §§](#) rätt till ledighet så länge det krävs för att skydda hennes hälsa och säkerhet, dock utan bibehållna anställningsförmåner under den tid som ledigheten avser.

Om det uppkommer möjlighet till en omplacering som bedöms kunna avse minst en månad, skall arbetsgivaren erbjuda kvinnan arbetet.

**21 §** Den som vill utnyttja sin rätt till omplacering enligt [18](#) eller [19 §](#) skall anmäla detta till arbetsgivaren. Beror omplaceringsbehovet på att kvinnan på grund av sitt havandeskap inte kan utföra fysiskt påfrestande arbetsuppgifter, skall anmälan göras minst en månad i förväg. I övriga fall skall anmälan göras så snart det kan ske. Sedan anmälan har gjorts skall arbetsgivaren snarast möjligt lämna besked om möjligheten till omplacering. Kan omplacering inte ske, skall arbetsgivaren fortlöpande pröva möjligheten till omplacering.

## **Skadestånd**

**22 §** En arbetsgivare som bryter mot denna lag skall betala skadestånd för den förlust som uppkommer och för den kränkning som har inträffat.

Om det är skäligt, kan skadeståndet sättas ned eller helt falla bort.

## **Rättegång**

**23 §** Mål om tillämpningen av denna lag handläggs enligt lagen ([1974:371](#)) om rättegången i arbetstvister.

Förs talan med anledning av uppsägning eller avskedande, skall [34](#) och [35 §§](#), [37 §](#), [38 §](#) andra stycket andra meningen, [39 - 42 §§](#) samt [43 §](#) första stycket andra meningen och andra stycket lagen ([1982:80](#)) om anställningsskydd gälla i tillämpliga delar. I fråga om annan talan tillämpas [64 - 66](#) och [68 §§](#) lagen ([1976:580](#)) om medbestämmande i arbetslivet på motsvarande sätt.

## **Bevisbörd**

**24 §** Om en arbetssökande eller en arbetstagare visar omständigheter som ger anledning att anta att han eller hon har blivit missgynnad av skäl som har samband med föräldraledighet, är det arbetsgivaren som skall visa att

det inte har förekommit något sådant missgynnande eller att missgynnandet är en nödvändig följd av föräldraledigheten. Lag (2006:442).

## **Rätt att föra talan**

**25 §** I en tvist enligt [16](#) eller [17 §](#) får Jämställdhetsombudsmannen föra talan för en enskild arbetstagare eller arbetsökande. Talan förs vid Arbetsdomstolen. När en arbetstagarorganisation har rätt att föra talan för den enskilde enligt [4 kap. 5 §](#) lagen ([1974:371](#)) om rättegången i arbetstvister, får dock Jämställdhetsombudsmannen föra talan bara om organisationen inte gör det.

Talan som förs av Jämställdhetsombudsmannen behandlas som om talan hade förts på egna vägnar av arbetstagaren eller den arbetsökande. Det som enligt lagen om rättegången i arbetstvister gäller i fråga om den enskildes ställning i rättegången skall tillämpas också när ombudsmannen för talan. Lag (2006:442).