

## ÄNDRINGAR I BESTÄMMELSERNA OM FAMILJELEDIGHETER 1.1.2003

### Ändringar som gäller faderskapsledigheten

Faderskapsledigheten förlängs med 12 vardagar. Rätten att förlänga perioden med högst 12 dagar uppkommer endast om fadern utan avbrott fått föräldrapenning eller partiell föräldrapenning minst de 12 sista vardagarna under föräldrapenningsperioden. Förlängningen skall tas ut oavbruten omedelbart efter föräldrapenningsperiodens slut. Denna ändring påverkar inte den faderskapsledighet på högst 18 dagar som fäder har rätt att ta ut.

Den faderskapsledighet för adoptivfäder som är avsedd att användas under föräldrapenningsperioden förlängs från nuvarande 6 vardagar till 18 vardagar, varvid den motsvarar faderskapsledigheten för andra fäder. Dessutom är adoptivfäder liksom andra fäder berättigade till ovan nämnda förlängning av faderskapsledigheten förutsatt att också de har tagit ut föräldraledighet eller partiell föräldraledighet minst de 12 sista vardagarna under föräldrapenningsperioden.

Faderskapsledigheten är oavlönad. Lagbestämmelsen om meddelande om faderskapsledighet och bestämmelsen om ansökan av faderskapsledighet i tjänstekollektivavtalet har inte ändrats. Arbetstagare skall meddela om faderskapsledighet senast två månader före den planerade ledighetens början (4 kap. 1 § 2 mom. ArbAvtL) och tjänsteinnehavare skall ansöka om ledighet inom motsvarande tid (AKTA kap. V § 9 mom. 1). Också bestämmelserna om ändring av tidpunkten för faderskapsledigheten är oförändrade (4 kap. 1 § 2 mom. ArbAvtL och AKTA kap. V § 9 mom. 3).

### Partiell föräldraledighet

Till följd av lagändringen kan föräldrarna ta ut partiell föräldraledighet på så sätt att föräldrarna sinsemellan delar vårdansvaret för barnet. Partiell föräldraledighet förutsätter följande:

Båda föräldrarna kommer överens med sina arbetsgivare om ett lika långt, minst två månader långt deltidsarbete som infaller vid samma tidpunkt under föräldrapenningsperioden.

Bägges arbetstid och lön utgör 40–60 % av den maximala arbetstiden för heltidsanställda och den lön för heltidsarbete som tillämpas inom branschen.

Föräldrarna sköter själv sitt barn, men endast en förälder åt gången sköter barnet.

Partiell föräldraledighet kan tas ut exempelvis så att föräldrarna turas om att sköta sitt barn hemma varannan dag eller varannan vecka eller att den ena föräldern är hemma på förmiddagen och den andra på eftermiddagen.

16.1.2003

2 (3)

På grund av ovan nämnda förutsättningar har exempelvis ensamförsörjare och sådana familjer där den ena föräldern står utanför arbetslivet inte rätt till partiell föräldraledighet.

Också adoptivföräldrar har rätt till partiell föräldraledighet, vilket framgår av 21 § 4 och 5 mom. i sjukförsäkringslagen.

I arbetsavtalslagen finns ingen särskilt bestämd tid för ansökan om partiell föräldraledighet, eftersom arbetstagaren skall komma överens om saken med sin arbetsgivare. Arbetsgivaren kan dock, om han anser det nödvändigt, förutsätta att såväl tjänsteinnehavare som arbetstagare skall anmäla sina planer på att få partiell föräldraledighet genom att ansöka om det inom samma tid som föräldraledighet, dvs. senast två månader före den planerade ledighetens början.

Överenskommelse skall också träffas med arbetsgivaren om avbrytande av deltidsarbete och om ändring av villkoren. Om överenskommelse inte nås, har arbetstagaren rätt att av grundad anledning avbryta deltidsarbetet samt antingen återgå till föräldraledighet på heltid eller börja följa sin tidigare arbetstid (4 kap. 2 § 3 mom. ArbAvtL). Enligt motiveringarna är en sådan här anledning en sådan förändring av förutsättningarna för vården av barnet som inte kunnat beaktas då man kommit överens om deltidsarbetet. Sådana grunder är exempelvis att ett barn eller en förälder dör, äktenskapsskillnad eller att den ena föräldrarnas arbetsgivare ensidigt ändrar arbetstidsarrangemangen så att deltidsarbetet inte kan fortsätta. En grundad anledning tolkas alltså på samma sätt som vid ändring av meddelad tidpunkt för moderskaps-, faderskaps-, föräldra- eller vårdledighet. Exempelvis att den ena föräldern blir arbetslös anses inte som en grundad anledning att ensidigt ändra ett avtal om deltidsarbete. Detta gäller också tjänsteinnehavare vid avbrytande eller ändringar.

I arbetsavtalslagen finns inga bestämmelser om från vilken tidpunkt arbetstagaren har rätt att avbryta partiell föräldraledighet då det finns en grundad anledning. Inte heller AKTA innehåller sådana bestämmelser. I motsvarande situation skall ändring av föräldraledigheten anmälas minst en månad före och tjänsteinnehavare skall likaså söka ändring senast en månad före ändringen genomförs. Riksdagens arbetsmarknads- och jämställdhetsutskott ansåg i sitt utlåtande att eftersom det är fråga om rätt vägande skäl som orsakar ett akut behov att ändra arrangemangen med deltidsarbete för att trygga vården av spädbarn, är det inte möjligt att genom lagen fastställa någon bestämd tid för hur mycket tidigare arbetstagaren skall meddela arbetsgivaren om ändring av deltidsarbetet. Arbetstagarens och också tjänsteinnehavarens lojalitetsförpliktelse mot sin arbetsgivare leder dock till att ändringen skall anmälas så fort som möjligt.

#### Om modern insjuknar under moderskapspenningsperioden

Om barnets moder på grund av sjukdom blir oförmögen att vårda sitt barn under den tid moderskapspenning betalas, kan moderns rätt till dagpenning under moderskapspenningsperioden överföras på fadern. Dagpenningen betalas som föräldrapenning till fadern som stannar hemma och sköter barnet och har vårdnaden om barnet. Rätten till föräldrapenning under moderskapspenningsperioden börjar efter att moderns sjukdom varat minst den självriskt看 som förutsätts för att sjukdagpenning skall fås, dvs. utöver insjuknandedagen 9 vardagar. Den moderskapspenning som inte betalas till modern p.g.a. sjukdom kan betalas till fadern som föräldrapenning för högst den tid som modern hade varit berättigad till moderskapspenning. Den föräldrapenningsperiod som fadern på så sätt tar ut förkortar inte den föräldrapenningsperiod på 158 vardagar som börjar efter moderskapspenningsperioden. Ändringen gäller även adoptivfäder.

#### Familjer med flera barn

Familjer till vilka det samtidigt föds fler än ett barn är med stöd av sjukförsäkringslagen berättigade till en förlängning av föräldrapenningsperioden. Om flera än ett barn har fötts på samma gång, förlängs den tid för vilken föräldrapenning betalas med 60 vardagar för varje barn utöver det första. Genom lagändringen har möjligheten att använda en förlängd period utvidgats så att en familj har möjlighet att ta ut den förlängda perioden, förutom liksom tidigare som en förlängning av föräldrapenningsperioden nu också alternativt under moderskaps- eller föräldrapenningsperioden, om bägge föräldrarna deltar samtidigt i vården av barnet. Det är också möjligt att en del av förlängningen tas ut exempelvis under moderskapsledigheten och en del som fortsättning på föräldraledigheten. Under föräldrapenningsperioden kan förlängningen tas ut av såväl modern som fadern beroende på vem av dem som redan har föräldraledighet för att vårda barnet. Motsvarande gäller också sådana familjer till vilka samtidigt två eller flera barn adopteras.

#### Ikraftträdande

De ändringar i sjukförsäkringslagen och arbetsavtalslagen som nämns ovan trädde i kraft 1.1.2003. Ändringen av sjukförsäkringslagen tillämpas på moderskaps- och föräldrapenningen samt partiell föräldrapenning, om rätten till moderskapspenning börjar efter att lagen trätt i kraft.

Lagändringen som gäller faderskapspenning tillämpas om den första faderskapspenningsperioden, som föranleds av ett sådant barn som berättigar till faderskapspenning, börjar efter att lagen trätt i kraft. På faderskapspenning som betalas omedelbart efter föräldrapenningsperioden tillämpas lagen dock om föräldrapenningsperioden slutar efter att lagändringen trätt i kraft.