

I DO:s temablad synliggör vi specifika frågor och förklarar principiella bedömningar på ett övergripande plan.

Använd gärna informationen som diskussionsunderlag i arbetet för att motverka diskriminering eller missgynnande i er verksamhet. Hur arbetar ni med dessa frågor?

## Föräldralediga får inte missgynnas

Rätten till föräldraledighet regleras i föräldraledighetslagen. I lagen finns också ett missgynnandeförbud som du som arbetsgivare måste följa. Men vad innebär det i praktiken? Och hur ska du agera i olika situationer?

Föräldraledighetslagen innehåller bestämmelser om när man har rätt att ta ut olika slags föräldraledigheter, till exempel

- mammaledighet för födelse och amning
- hel föräldraledighet till dess barnet är 18 månader
- förkortad arbetstid
- vård av barn (VAB).

Lagen innehåller också ett förbud för arbetsgivare mot att missgynna en arbetssökande eller en anställd av skäl som har samband med föräldraledighet.

I det här temabladet beskriver vi i korthet vad missgynnandeförbudet innebär i praktiken. Vi tar upp några vägledande domar från Arbetsdomstolen (AD) och i slutet hittar du ett antal frågor som ni kan ha som diskussionsunderlag.



## Vad innebär missgynnandeförbudet i praktiken?

En arbetsgivare får inte missgynna en arbetstagare eller en arbetssökande av skäl som har samband med föräldraledighet. Det är viktigt att vara medveten om att missgynnandeförbudet gäller i stort sett i alla situationer och beslut som kan tänkas förekomma mellan en arbetsgivare och en arbetstagare/arbetssökande. Det kan handla om allt från att ta ut personer till anställningsintervju, lönesättning, beslut om befordran, kompetensutveckling till att avsluta en provanställning eller en anställning.

Med missgynnande menas en behandling som medför en skada eller nackdel. Det kan handla om att komma i ett sämre läge, att gå miste om en förbättring eller förmån, eller att utsättas för obehag.

En föräldraledig arbetstagare ska också behandlas lika som övriga anställda vid förändringar i verksamheten. Om till exempel inkomsten för arbetstagarna allmänt sett minskar eller om en omorganisation innebär ändrade arbetsuppgifter och anställningsvillkor är detta förändringar som också gäller för en föräldraledig arbetstagare.

## Undantag från förbudet

I föräldraledighetslagen finns det ett undantag som innebär att förbudet mot missgynnande av föräldralediga inte ska gälla i vissa fall. I lagen kallas det ”en nödvändig följd av ledigheten”.

Med ”nödvändig följd av ledigheten” menar man att en viss följd är en given konsekvens av att arbetstagaren helt eller delvis är ledig. Tanken är att den lediga arbetstagaren i annat fall skulle behandlas mer gynnsamt än andra arbetstagare, vilket kan uppfattas som orättvist mot dem, orimligt eller uppenbart omotiverat. I de instruktioner som finns om i vilka situationer undantaget ska användas nämns som exempel att en arbetstagare som är helt ledig inte ska få lön eller att den som arbetar på deltid ska få lönen minskad i proportion till ledigheten.

Eftersom det saknas domstolspraxis är det i många situationer inte helt klart om och i så fall hur undantaget gäller.

### Kan också handla om diskriminering om det har samband med kön

Många av de uppgifter som DO får in är från kvinnor som fått sin provanställning avbruten under sin graviditet. Det är viktigt att veta att det då också kan bli fråga om direkt diskriminering enligt **diskrimineringslagen**.

Om det finns ett direkt samband med graviditet så finns det inte något undantag från diskrimineringsförbudet. Läs mer på [www.do.se/om-diskriminering/vad-ar-diskriminering/direkt-och-indirekt-diskriminering/](http://www.do.se/om-diskriminering/vad-ar-diskriminering/direkt-och-indirekt-diskriminering/)

## Rätt att få återgå i samma eller likvärdigt arbete

En föräldraledig arbetstagare har rätt att få återgå till sitt arbete, eller likvärdigt arbete, med samma omfattning, innehåll och rättigheter som före föräldraledigheten.

### Exempel på dom om likvärdigt arbete från Arbetsdomstolen

En kvinna fick ändrade arbetsuppgifter och arbetstider när hon kom tillbaka till arbetsplatsen efter föräldraledighet. Arbetsdomstolen (AD) bedömde att det var ett missgynnande enligt föräldraledighetslagen.<sup>1</sup>

En kvinna som arbetade som kock innan föräldraledigheten blev erbjuden att arbeta som servitris när hon kom tillbaka till arbetsplatsen. Erbjudandet innebar ändrade arbetstider från dagtid på vardagar till kvälls- och nattetid på enbart helger. Hon skulle också få sänkta arbetstimmar. AD ansåg att det helt klart var mindre gynnsamma villkor jämfört med det arbete hon hade före föräldraledigheten. Det erbjudna arbetet uppfyllde därmed inte kriterierna för att anses som ett likvärdigt arbete och kunde därför inte anses godtagbart.

## Samma möjligheter till utbildning som övriga anställda

En föräldraledig arbetstagare ska ha samma möjligheter till utbildning, yrkespraktik och befordran som övriga anställda på arbetsplatsen.

### Exempel på dom om utbildning från Arbetsdomstolen

En gravid sjukgymnast fick inte gå en kurs som skulle äga rum en vecka innan beräknad förlossning. Arbetsdomstolen (AD) bedömde att det var ett missgynnande enligt föräldraledighetslagen.<sup>2</sup>

AD gjorde en bedömning utifrån undantagsbestämmelsen som innebär att missgynnandeförbudet inte gäller om olika villkor är en ”nödvändig följd av ledigheten”. Dock kom AD fram till att det inte fanns utrymme att tillämpa detta undantag. Domstolen menar att utrymmet för att tillämpa undantagsbestämmelsen är starkt begränsat och det ska ske med stor restriktivitet.

Enligt AD:s mening kunde det inte anses att det, i föräldraledighetslagens mening, utgjort en nödvändig följd av ledigheten att sjukgymnasten inte fick förmånen att gå den aktuella kursen. Genom att avslå hennes kursansökan hade landstinget brutit mot 16 § föräldraledighetslagen.

---

1 AD 2013 nr 22.

2 AD 2009 nr 45.

## Föräldraledighet ska inte påverka löneutvecklingen

Principen är att den föräldralediga arbetstagaren ska behandlas som om hen inte varit föräldraledig. Arbetstagaren ska ha samma allmänna löneutveckling och villkor i övrigt under ledigheten som när hen arbetar enligt sin normala arbetstid. Till exempel så ska en arbetstagare som regelmässigt har fått goda löneökningar vid årliga lönerevisioner kunna räkna med att lönesättningen sker på samma sätt även under ledigheten. Det gäller för delvis och för hel ledighet liksom för kortvariga ledigheter och sådana som pågår under flera år.

Hos en del företag förekommer det att arbetstagare får så kallad rörlig lön som belöning för goda arbetsinsatser. Den kan till exempel betalas ut som bonus, gratifikation<sup>3</sup> eller provision. Rörlig lön är ofta kopplad till individuella prestationer och resultat, men den kan också vara beroende av resultatet för verksamheten, företaget eller koncernen som helhet.



## Exempel på dom om gratifikation från Arbetsdomstolen

Arbetstagare som varit föräldralediga under delar av året fick lägre gratifikation än sina kollegor. Arbetsdomstolen (AD) bedömde att det inte var ett missgynnande enligt föräldraledighetslagen.<sup>4</sup>

I det här exemplet från AD var det två bolag som beslutade att betala ut gratifikationer till de anställda. Gratifikationen skulle utgå i relation till arbetad tid under ett visst år. När gratifikationen betalades ut till tre arbetstagare som varit föräldralediga under delar av det aktuella året, gjordes avdrag för den tid av året som arbetstagarna varit föräldralediga.

AD ansåg att gratifikationen hade varit en retroaktiv ersättning för utfört arbete och att den proportionering av gratifikationen som bolagen hade gjort i förhållande till arbetad tid därmed varit en ”nödvändig följd av ledigheten”.

Bolagens åtgärd att betala ut reducerade gratifikationer till de tre föräldralediga arbetstagarna innebar därför inte att bolagen hade brutit mot förbudet mot missgynnande av föräldralediga.

<sup>3</sup> Svensk Ordbok: (penning)gåva vanligen utdelad utöver ordinarie lön som belöning för gott arbete.

<sup>4</sup> AD 2009 nr 13.

## Diskussionsfrågor: Hur gör ni på er arbetsplats?

Skyddet för föräldralediga är till för att uppnå likabehandling. Därför är det viktigt att ni på arbetsplatsen har koll på vad som gäller enligt föräldraledighetslagen. Hur gör ni på er arbetsplats? Behandlas föräldralediga lika som övriga anställda? Diskutera med kollegor hur ni i er verksamhet kan arbeta med dessa frågor.

- Har ansvariga för verksamheten kunskap om missgynnandeförbudet i föräldraledighetslagen? Hur kan ni arbeta för att öka kunskapen hos ansvariga och anställda?
- Finns det risker för att föräldralediga blir missgynnade i er verksamhet? I vilka situationer skulle det kunna uppstå? Och hur kan ni i sådant fall motverka att det sker?
- Hur fungerar processen vid rekrytering? Får till exempel en gravid kvinna, som har goda kvalifikationer, samma chans till anställning som en icke gravid kvinna? Om ni anlitar ett rekryteringsföretag, får de instruktioner om att inte missgynna sökande som eventuellt ska vara föräldralediga?

### Underlätta föräldraskap och arbete

Du som är arbetsgivare ska också arbeta med aktiva åtgärder (enligt **diskrimineringslagen**) för att underlätta för dina medarbetare att förena förvärvsarbete med föräldraskap. I det arbetet bör du ta hänsyn till faktorer i arbetslivet som kan försvåra möjligheterna att ta ansvar för barn och hem. Det kan till exempel handla om att

- begränsa övertid eller arbete på obekväm arbetstid
- införa flextid
- lägga möten inom en ramtid, exempelvis klockan 9.00–15.00, som möjliggör hämtning och lämning på förskola
- ge föräldralediga möjlighet att hålla kontakt med arbetsplatsen genom att informera om sådant som händer på arbetsplatsen
- bjuda in till utvecklingssamtal och personaldagar.

Läs mer på

[www.do.se/framja-och-atgarda/arbetsgivarens-ansvar/](http://www.do.se/framja-och-atgarda/arbetsgivarens-ansvar/)