Lag (1988:1465) om ledighet för närståendevård

t.o.m. SFS 2022:1293

SFS nr: 1988:1465
Departement/myndighet: Arbetsmarknadsdepartementet ARM
Utfärdad: 1988-12-15
Ändrad: t.o.m. SFS 2022:1293
Ändringsregister: SFSR (Regeringskansliet)
Källa: Fulltext (Regeringskansliet)

Innehåll:

- Övergångsbestämmelser

Inledande bestämmelser

1 § */Upphör att gälla U:2022-08-02/* Denna lag innehåller bestämmelser om rätt till ledighet i samband med att en svårt sjuk person vårdas av en närstående. *Lag (2010:1241)*.

1 § */Träder i kraft I:2022-08-02/* Denna lag innehåller bestämmelser om rätt till ledighet för en arbetstagare i samband med att han eller hon vårdar en närstående svårt sjuk person.

Lagen innehåller också bestämmelser om vad som gäller i vissa fall när en arbetstagare begär flexibla arbetsformer av omsorgsskäl. *Lag (2022:1292)*.

2 § Har upphävts genom *lag (2010:1241)*.

2 § */Träder i kraft I:2022-08-02/* Avtal är ogiltiga i den mån de upphäver eller inskränker en arbetstagares rättigheter enligt denna lag. *Lag (2022:1292)*.

/Rubriken träder i kraft I:2022-08-02/

Rätt till ledighet

3 § Har upphävts genom *lag (2010:1241)*.

3 § */Träder i kraft I:2022-08-02/* En arbetstagare har rätt till hel ledighet från sitt arbete under tid då han eller hon får hel närståendepenning enligt 47 kap. socialförsäkringsbalken och till förkortning av arbetstiden till en fjärdedel, till hälften eller till tre fjärdedelar under tid då han eller hon får tre fjärdedels, halv eller en fjärdedels ersättning.

Under den tid då en arbetstagare skulle ha haft rätt till ersättning enligt nyssnämnda kapitel, om han eller hon inte omfattats av bestämmelserna i 37 kap. 3 § socialförsäkringsbalken, har arbetstagaren rätt till ledighet.
Lag (2022:1292).

/Rubriken upphör att gälla U:2022-08-02/

Ersättning

4 § Har upphävts genom *lag (2010:1241)*.

4 § */Träder i kraft I:2022-08-02/* Om en arbetstagare vill utnyttja sin rätt till ledighet ska han eller hon så snart som möjligt underrätta arbetsgivaren. I samband med underrättelsen ska arbetstagaren om möjligt ange hur länge ledigheten är planerad att pågå.
Lag (2022:1292).

5 § Har upphävts genom *lag (2010:1241)*.

5 § */Träder i kraft I:2022-08-02/* En arbetstagare får avbryta en påbörjad ledighet och återuppta arbetet i samma omfattning som före ledigheten. *Lag (2022:1292)*.

/Rubriken träder i kraft I:2022-08-02/

Begäran om flexibla arbetsformer

6 § Har upphävts genom *lag (2010:1241)*.

6 § */Träder i kraft I:2022-08-02/* Med flexibla arbetsformer avses förändringar av arbetsmönstret genom t.ex. distansarbete och flexibel arbetstid. *Lag (2022:1292)*.

7 § Har upphävts genom *lag (2010:1241)*.

7 § */Träder i kraft I:2022-08-02/* Om en arbetstagare som vårdar en svårt sjuk person begär flexibla arbetsformer av omsorgsskäl, ska arbetsgivaren besvara begäran inom skälig tid. Om begäran avslås eller den begärda förändringen

senareläggs, ska arbetsgivaren motivera beslutet. Rätten till svar gäller om personen som vårdas är en son, dotter, far, mor, make, maka eller registrerad partner till arbetstagaren eller bor i samma hushåll som arbetstagaren.

Rätten till svar gäller endast om arbetstagaren har varit anställd hos arbetsgivaren i sammanlagt minst sex månader när begäran görs.

Om en begäran avser ledighet tillämpas i stället lagens bestämmelser om ledighet.
Lag (2022:1292).

8 § Har upphävts genom *lag (2010:1241)*.

8 § */Träder i kraft I:2022-08-02/* Om arbetsmönstret förändras till följd av en begäran enligt 7 § och förändringen gäller för en bestämd tid, har arbetstagaren rätt att återgå till det ursprungliga arbetsmönstret när tiden löper ut.

Om arbetstagaren på grund av ändrade omständigheter begär att få återgå till det ursprungliga arbetsmönstret innan tiden har löpt ut, ska arbetsgivaren besvara begäran inom skälig tid.
Lag (2022:1292).

/Rubriken träder i kraft I:2022-08-02/

Förbud mot missgynnande behandling och repressalier

9 § Har upphävts genom *lag (2010:1241)*.

9 § */Träder i kraft I:2022-08-02/* En arbetstagare får inte sägas upp eller avskedas enbart av det skälet att arbetstagaren begär eller tar i anspråk sin rätt till ledighet enligt denna lag eller begär flexibla arbetsformer eller i övrigt tar sina rättigheter enligt 7 och 8 §§ i anspråk.

Om en uppsägning eller ett avskedande ändå sker enbart av det skälet att arbetstagaren begär eller tar i anspråk sin rätt till ledighet enligt denna lag, ska uppsägningen eller avskedandet ogiltigförklaras om arbetstagaren begär det.
Lag (2022:1292).

10 § Har upphävts genom *lag (2010:1241)*.

10 § */Träder i kraft I:2022-08-02/* En arbetstagare som begär eller tar i anspråk sin rätt till ledighet enligt denna lag eller begär flexibla arbetsformer eller i övrigt tar sina rättigheter enligt 7 och 8 §§ i anspråk är inte skyldig att enbart av detta skäl godta

1. några andra minskade anställningsförmåner eller försämrade arbetsvillkor än sådana som är en nödvändig följd av ledigheten, eller
2. någon annan omplacering än en sådan som kan ske inom ramen för anställningsavtalet och som är en nödvändig följd av ledigheten.

En arbetstagare som återvänder från ledighet enligt denna lag har rätt att återgå till samma eller ett likvärdigt arbete och har även rätt att ta del av eventuella förbättringar i arbetsförhållandena. *Lag (2022:1292)*.

11 § Har upphävts genom *lag (2010:1241)*.

11 § */Träder i kraft I:2022-08-02/* Om en arbetstagare gör gällande att han eller hon har blivit uppsagd eller avskedad av skäl som har samband med ledighet eller en begäran om flexibla arbetsformer enligt denna lag, är arbetsgivaren skyldig att på arbetstagarens begäran uppge de omständigheter som åberopas som grund för uppsägningen eller avskedandet.

Uppgiften ska vara skriftlig om arbetstagaren begär det och gör gällande ett samband med ledighet. *Lag (2022:1292)*.

12 § Har upphävts genom *lag (2010:1241)*.

12 § */Träder i kraft I:2022-08-02/* En arbetsgivare får inte 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. *Lag (2022:1292)*.

/Rubriken upphör att gälla U:2022-08-02/

Ansökan och beslut om ersättning m. m.

/Rubriken träder i kraft I:2022-08-02/

Skadestånd

13 § Har upphävts genom *lag (2010:1241)*.

13 § */Träder i kraft I:2022-08-02/* En arbetsgivare som bryter mot denna lag ska betala arbetstagaren skadestånd för den förlust som uppkommer och för den kränkning som har skett. Om det är skäligt, kan skadeståndet sättas ned eller helt falla bort. *Lag (2022:1292)*.

/Rubriken träder i kraft I:2022-08-02/

Rättegång

14 § Har upphävts genom *lag (2010:1241)*.

14 § */Träder i kraft I:2022-08-02/* Mål om tillämpning av denna lag handläggs enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

Om talan förs med anledning av uppsägning eller avskedande ska 34 och 35 §§, 37 §, 38 § andra stycket andra meningen, 39-42 §§ och 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. *Lag (2022:1292)*.

14 § */Träder i kraft I:2022-10-01/* Mål om tillämpning av denna lag handläggs enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

Om talan förs med anledning av uppsägning eller avskedande ska 34 och 35 §§, 37 §, 38 § andra stycket andra meningen, 39-42 §§ och 43 § första stycket andra meningen 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.
Lag (2022:1293).

/Rubriken träder i kraft I:2022-08-02/

Bevisbörda

15 § Har upphävts genom *lag (2010:1241)*.

15 § */Träder i kraft I:2022-08-02/* Om en arbetstagare visar omständigheter som ger anledning att anta att han eller hon har missgynnats genom att ha blivit uppsagd eller avskedad av skäl som har samband med ledighet för vård av närstående, är det arbetsgivaren som ska visa att det inte har förekommit något sådant missgynnande.
Lag (2022:1292).

/Rubriken träder i kraft I:2022-08-02/

Rätt att föra talan

16 § Har upphävts genom *lag (2010:1241)*.

16 § */Träder i kraft I:2022-08-02/* I en tvist enligt 9 eller 10 § får Diskrimineringsombudsmannen föra talan för en enskild arbetstagare. 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 ombudsmannen föra talan bara om organisationen inte gör det.

Talan som förs av Diskrimineringsombudsmannen behandlas som om talan hade förts på egna vägnar av arbetstagaren. Bestämmelserna i lagen om rättegången i arbetstvister om den enskildes ställning i rättegången ska tillämpas också när ombudsmannen för talan. *Lag (2022:1292)*.

/Rubriken upphör att gälla U:2022-08-02/

Återbetalningsskyldighet

17 § Har upphävts genom *lag (2010:1241)*.

/Rubriken upphör att gälla U:2022-08-02/

Överklagande m. m. av beslut om ersättning

18 § Har upphävts genom *lag (2010:1241)*.

/Rubriken upphör att gälla U:2022-08-02/

Övriga bestämmelser om ersättning m. m.

19 § Har upphävts genom *lag (2010:1241)*.

/Rubriken upphör att gälla U:2022-08-02/

Rätt till ledighet m. m.

20 § /Ny beteckning 3 § U:2022-08-02 genom *lag (2022:1292)*./ En arbetstagare har rätt till hel ledighet från sitt arbete under tid då han eller hon uppbär hel närståendepenning enligt 47 kap. socialförsäkringsbalken och till förkortning av arbetstiden till en fjärdedel, till hälften eller till tre fjärdedelar under tid då han eller hon uppbär tre fjärdedels, halv eller en fjärdedels ersättning.

Under den tid då en arbetstagare skulle ha haft rätt till ersättning enligt nyssnämnda kapitel, om han eller hon inte omfattats av bestämmelserna i 37 kap. 3 § socialförsäkringsbalken, har arbetstagaren rätt till ledighet. *lag (2017:1125)*.

21 § /Ny beteckning 2 § U:2022-08-02 genom *lag (2022:1292)*./ Avtal är ogiltiga i den mån de upphäver eller inskränker en arbetstagares rätt till ledighet enligt denna lag.

22 § /Ny beteckning 4 § U:2022-08-02 genom *lag (2022:1292)*./ Om en arbetstagare vill utnyttja sin rätt till ledighet skall han så snart som möjligt underrätta arbetsgivaren. I samband med underrättelsen skall arbetstagaren ange hur länge han avser att vara ledig, om det kan ske.

23 § /Ny beteckning 5 § U:2022-08-02 genom *lag (2022:1292)*./ En arbetstagare får avbryta en påbörjad ledighet och återuppta arbetet i samma omfattning som före ledigheten.

24 § /Ny beteckning 9 § U:2022-08-02 genom *lag (2022:1292)*./ En arbetstagare får inte sägas upp eller avskedas enbart av det skälet att arbetstagaren begär eller tar i anspråk sin rätt till ledighet enligt denna lag. Sker det ändå, skall uppsägningen eller avskedandet ogiltig- förklaras, om arbetstagaren begär det.

25 § /Ny beteckning 10 § U:2022-08-02 genom *lag (2022:1292)*./ En arbetstagare är inte skyldig att enbart av det skälet att arbetstagaren begär eller tar i anspråk sin rätt till ledighet enligt denna lag vidkännas minskning av de förmåner som är förenade med anställningen eller försämring av arbetsförhållandena i annan mån än som följer av uppehållet i arbetet. Arbetstagaren är inte heller skyldig att av skäl som nu har sagts vidkännas annan omplacering än sådan som kan ske inom ramen för anställningsavtalet och som är en nödvändig följd av ledigheten.

26 § /Ny beteckning 13 § U:2022-08-02 genom *lag (2022:1292)*./ En arbetsgivare som bryter mot denna lag skall betala arbetstagaren skadestånd för den förlust som uppkommer och för den kränkning som har skett. Om det är skäligt, kan skadeståndet sättas ner eller helt falla bort.

27 § /Ny beteckning 14 § U:2022-08-02 genom *lag (2022:1292)*./ Mål om tillämpning av 21--26 §§ 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.

Övergångsbestämmelser

1992:274
Denna lag träder i kraft den 1juli 1992. Äldre bestämmelser gäller fortfarande i fråga om ersättning som avser tid före ikraftträdandet.

1992:1705

Denna lag träder i kraft den 1 april 1993. Äldre bestämmelser tillämpas fortfarande i fråga om ersättning som avser tid före ikraftträdandet.

1993:333

Denna lag träder i kraft såvitt avser 4 och 6 §§ den 1 juni 1993 och i övrigt den 1 juli 1993.

19915:1482

Denna lag träder i kraft den 1 januari 1996.

Äldre bestämmelser tillämpas på ersättning som avser tid före ikraftträdandet.

1998:94

Denna lag träder i kraft den 1 juli 1998. I fråga om omprövning av beslut som meddelats före ikraftträdandet gäller 18 § i sin äldre lydelse.

1999:815
1. Denna lag träder i kraft den 1 januari 2001.
2. Äldre bestämmelser tillämpas fortfarande i fråga om ersättning för tid före ikraftträdandet.

2004:818

1. Denna lag träder i kraft den 1 januari 2005.
2. Beträffande omprövning eller överklagande av beslut som har meddelats av en allmän försäkringskassa tillämpas föreskrifterna i punkt 4 ikraftträdande- och övergångsbestämmelserna till lagen (2004:781) om ändring i lagen (1962:381) om allmän försäkring. Vidare tillämpas föreskriften i punkt 5 samma ikraftträdande- och övergångsbestämmelser om avvisningsbeslut har meddelats av en allmän försäkringskassa.

2007:198

1. Denna lag träder i kraft den 1 juli 2007.
2. De nya bestämmelserna tillämpas första gången på sådana återkrav som har beslutats av Försäkringskassan efter ikraftträdandet.

2009:992

1. Denna lag träder i kraft den 1 januari 2010.
2. Under åren 2010 och 2011 ska de äldre bestämmelserna fortfarande gälla. Det som sägs om Premiepensionsmyndigheten ska därvid i stället gälla Pensionsmyndigheten.

2009:1049

Denna lag träder i kraft den 1 januari 2010. De nya bestämmelserna tillämpas även för vård som har påbörjats före ikraftträdandet.

2010:1241

1. Denna lag träder i kraft den 1 januari 2011.
2. Äldre bestämmelser gäller för förmåner som avser tid före ikraftträdandet.

SVERIGES RIKSDAG

All offentlig makt i Sverige utgår från folket och riksdagen är folkets främsta företrädare.