



Svensk författningssamling

Lag om ändring i föräldradighetslagen (1995:584)

SFS 2022:1294

Publicerad
den 6 juli 2022

Utfärdad den 30 juni 2022

Enligt riksdagens beslut¹ föreskrivs² i fråga om föräldradighetslagen (1995:584)³

dels att 25 § ska ha följande lydelse,

dels att rubriken närmast före 16 § ska lyda ”Förbud mot missgynnande behandling och repressalier”,

dels att det ska införas sju nya paragrafer, 1 a, 15 a–15 c och 16 a–16 c §§, och närmast före 15 a § en ny rubrik av följande lydelse.

1 a § En arbetstagare som är förälder omfattas i vissa fall också av lagens bestämmelser om flexibla arbetsformer.

Begäran om flexibla arbetsformer

15 a § Med flexibla arbetsformer avses förändringar av arbetsmönstret genom t.ex. distansarbete och flexibel arbetstid.

15 b § Om en förälder med barn som inte har fyllt åtta år 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 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.

15 c § Om arbetsmönstret förändras till följd av en begäran enligt 15 b § 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.

16 a § En arbetsgivare får inte heller missgynna en arbetstagare enligt 16 § av skäl som har samband med en begäran om flexibla arbetsformer enligt denna lag.

¹ Prop. 2021/22:175, bet. 2021/22:AU14, rskr. 2021/22:427.

² Jfr Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1158 av den 20 juni 2019 om balans mellan arbete och privatliv för föräldrar och anhörigvårdare och om upphävande av rådets direktiv 2010/18/EU, i den ursprungliga lydelsen.

³ Senaste lydelse av rubriken närmast före 16 § 2006:442.

16 b § Om en arbetstagare gör gällande att han eller hon har blivit uppsagd eller avskedad av skäl som har samband med föräldraledighet 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 föräldraledighet.

16 c § 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.

25 §⁴ I en tvist enligt 16, 16 a eller 17 § får Diskrimineringsombudsmannen föra talan för en enskild arbetstagare eller arbetssökande. 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 eller den arbetssökande. Bestämmelserna i lagen om rättegången i arbetstvister om den enskildes ställning i rättegången ska tillämpas också när ombudsmannen för talan.

Denna lag träder i kraft den 2 augusti 2022.

På regeringens vägnar

ANNA EKSTRÖM

Catharina Nordlander
(Arbetsmarknadsdepartementet)

⁴ Senaste lydelse 2008:572.