



JURIDISKA FAKULTETEN

VID LUNDS UNIVERSITET

Maria Jensen Petré

Möjligheter att förena arbete och föräldraskap

I vad mån begränsas arbetsgivarens
arbetsledningsrätt av de regler som ska
underlätta för föräldrar i arbetslivet?

JURM02 Examensarbete

Examensarbete på juristprogrammet

30 högskolepoäng

Handledare: Jenny Julén Votinius

Termin: HT 2022

Innehåll

SUMMARY	4
SAMMANFATTNING	5
FÖRORD	6
1 INLEDNING	7
1.1 Introduktion	7
1.2 Problemformulering.....	7
1.3 Metod och material	8
1.4 Avgränsningar	8
1.5 Disposition.....	9
2 EU-RÄTT	10
2.1 Bakgrund	10
2.2 Likabehandling av kvinnor och män.....	10
2.2.1 Bakgrund.....	10
2.2.2 Likabehandlingsdirektivet	13
2.3 Skydd för mödrar	14
2.3.1 Bakgrund.....	14
2.3.2 Mödraskyddsdirektivet.....	14
2.4 Föräldraledighet	15
2.4.1 Bakgrund.....	15
2.4.2 Balansdirektivet.....	17
3 SVENSK RÄTT	19
3.1 Bakgrund	19
3.2 Arbetsledningsrätten	21
3.2.1 Arbetsledningsrättens innebörd.....	21
3.2.2 Arbetsskyldighetens omfattning.....	22
3.2.3 Begränsningar i arbetsledningsrätten	23
3.2.4 Omreglering av arbetsskyldigheten.....	24
3.2.5 Anställningsskyddet och omplaceringsskyldigheten	24
3.3 Diskrimineringslagen	25

3.3.1	Framväxten av regler om aktiva åtgärder.....	25
3.3.2	Arbetet med aktiva åtgärder.....	27
3.3.3	Arbetsgivarens skyldighet att verka för möjligheter att förena förvärvsarbete med föräldraskap	28
3.3.4	Tillsyn över arbetet med aktiva åtgärder.....	29
3.3.5	Utredning om effektivare tillsyn över arbetet med aktiva åtgärder31	
3.4	Föräldraledighetslagen	33
3.4.1	Föräldraledighetens omfattning, förläggning och återgång till arbetet	33
3.4.2	Missgynnandeförbudet.....	34
3.4.3	Genomförandet av balansdirektivet	35
4	ARBETSDOMSTOLENS PRAXIS.....	38
4.1	Förläggning av föräldraledighet	38
4.1.1	AD 2005 nr 92.....	38
4.1.2	AD 2022 nr 4.....	39
4.2	Återgång till arbete efter föräldraledighet	39
4.2.1	AD 2013 nr 22.....	39
4.3	Omplaceringsbeslut	41
4.3.1	AD 1992 nr 67.....	41
4.3.2	AD 1993 nr 34.....	41
4.4	Omplaceringserbjudanden vid arbetsbrist	42
4.4.1	AD 2009 nr 50.....	42
4.4.2	AD 2012 nr 67.....	43
5	ANALYS OCH SLUTSATSER.....	45
5.1	Vad innebär reglerna om aktiva åtgärder i en arbetsledningssituation?.....	45
5.2	Begränsningar av arbetsledningsrätten genom föräldraledighetslagen	47
	KÄLLFÖRTECKNING.....	48

Summary

The possibility for workers to be able to balance and combine parenthood with employment is an expressed ambition from both the Swedish legislator and from the EU. In Swedish law, there are rules that aim to enable this in the Discrimination Act in form of rules and active measures, i.e., the employer's preventative and promoted work, as well as in the Parental Leave Act. At the same time, labour laws are characterised by the employer's right to freely manage and distribute the work within their business.

The aim of this thesis is to investigate how rules aimed at making it possible to combine parenthood and participation in the workplace affect the employer's labour management rights. Swedish and EU legislation, precedents, legislative history, and legal doctrine have been investigated in order to identify the established law.

The Discrimination Act is based on the prohibition of discrimination in individual cases being supplemented by the employer's obligation to act with promoting and preventative measures. With regards to the obligation to ease the employees' ability to combine employment with parenthood, it can be argued that the employee lacks protection in the individual case, as parenthood is not a ground for discrimination. The protection has instead been linked to parental leave through the prohibition of disadvantage for workers who exercise their right to parental leave in accordance with the Parental Leave Act.

The Labour Court's case law suggests that the court is more inclined to take the employee's parental responsibilities into consideration when there is an explicit protective rule to apply, such as when a decision by the management is made in connection to during an employee's parental leave. The Parental Leave Act's rules to right to return to work, and protection against unfavourable treatment provide extensive protection for an employee who requests, uses, or returns from parental leave.

It is possible to suggest that in practice, it is the parental leave that gives source to the rights and protection for employees who are parents. The only rights that employers can claim as parents are the ones listed in the Parental Leave Act. However, it can be questioned whether there is a justification to give parental leave such a central role regarding the protection of parents in working life, when the ability to combine parenthood and work is a legal ambition regarding all working parents, and not just to those who are, or have been, on parental leave.

Sammanfattning

Att föräldraskap ska kunna förenas med förvärvsarbete är en uttalad ambition både från den svenska lagstiftaren och från EU. I svensk rätt finns regler som syftar till att möjliggöra detta i diskrimineringslagen i form av regler om aktiva åtgärder, det vill säga arbetsgivarens förebyggande och främjande arbete, och i föräldraledighetslagen. Samtidigt präglas arbetsrätten av arbetsgivarens rätt att fritt leda och fördela arbetet inom sin verksamhet.

Syftet med den här uppsatsen att undersöka hur regler som syftar till att göra det möjligt att förena föräldraskap med deltagande i arbetslivet påverkar arbetsgivarens arbetsledningsrätt. Den rättsdogmatiska metoden har använts för att fastställa innehållet i gällande rätt med hjälp av EU-rättslig och svensk lagstiftning, förarbeten, rättspraxis och doktrin.

Diskrimineringslagen bygger på att diskrimineringsförbud i det enskilda fallet kompletteras av en skyldighet för arbetsgivaren att arbeta med främjande och förebyggande åtgärder. När det gäller skyldigheten att underlätta för arbetstagare att förena förvärvsarbete med föräldraskap, kan det argumenteras för att arbetstagaren saknar skydd i det enskilda fallet i och med att föräldraskap inte är en diskrimineringsgrund. Skyddet har i stället knutits till föräldraledigheten, genom missgynnandeförbudet i föräldraledighetslagen.

Arbetsdomstolens praxis tyder på att domstolen är mer benägen att ta hänsyn till arbetstagarens föräldraansvar när det finns en uttrycklig skyddsregel att tillämpa, som när ett arbetsledningsbeslut fattas i anslutning till att en arbetstagare är föräldraledig. Föräldraledighetslagens regler om rätt till återgång till arbetet och skydd mot missgynnande behandling innebär ett omfattande skydd för arbetstagare som ber om, tar ut eller kommer tillbaka från föräldraledighet.

Det verkar som om det i praktiken är föräldraledigheten som ger upphov till rättigheter och skydd för arbetstagare som är föräldrar. De enda rättigheter som arbetstagare kan kräva ut i egenskap av föräldrar är föräldraledighetslagens regler. Det kan emellertid ifrågasättas om det är motiverat att ge föräldraledigheten en så central roll i skyddet för föräldrar i arbetslivet, när ambitionen om att förvärvsarbete ska kunna förenas med föräldraskap gäller alla arbetande föräldrar, och inte bara de som är eller har varit föräldralediga.

Förord

När jag sätter mig ned för att författa ett förord inser jag att det här är de sista orden jag skriver på juristprogrammet. Bakom mig har jag fem och ett halvt år av lärdomar både om juridik och om livet, av nationsengagemang och av att lära känna några av de bästa människorna som finns. Hur bitterljuvt det än må kännas att ta farväl av studietiden, kan jag tryggt konstatera att jag har gjort det absolut mesta av livet som lundastudent.

Nu när mitt examensarbete är klart vill jag rikta ett tack till min handledare Jenny Julén Votinius som med sin enorma kunskap har väglett mig och bidragit med värdefulla perspektiv.

Tack Michael för allt och lite till – tack för de uppmuntrande meddelandena som jag brukade hitta i min lagbok på salstentorna, tack för morgonkaffet och tack för att du får mig att skratta och lär mig något nytt varje dag.

Tack älskade mor och far för att ni alltid tror på mig.

Tack Pia såklart, det finns ingen större hjälte än du.

Och nu är det dags för mina sista ord som juriststudent: vad kul det har varit, och vad kul nästa kapitel ska bli!

Lund, januari 2023.

Maria Jensen Petré

1 Inledning

1.1 Introduktion

Att föräldraskap ska kunna förenas med förvärvsarbete är en uttalad ambition både från den svenska lagstiftaren och från EU. Syftena bakom lagstiftningen på området bygger på avväganden om jämställdhet mellan kvinnor och män, ekonomiska vinster för samhället om fler kan förvärvsarbeta, samt familjernas välmående, försörjning och sammanhållning. I diskrimineringslagens (2008:567) regler om aktiva åtgärder finns en skyldighet för arbetsgivare att arbeta med arbetstagares möjligheter att förena förvärvsarbete och föräldraskap. Föräldradighetslagen (1995:584) innehåller rättigheter för föräldrar som har barn som inte har fyllt åtta år, och regler som skyddar föräldrar som tar dessa rättigheter i anspråk från missgynnande. Samtidigt präglas arbetsrätten av arbetsgivarens rätt att fritt leda och fördela arbetet inom sin verksamhet. Ett arbetsledningsbeslut kan som utgångspunkt inte angripas rättsligt, men vad händer om en arbetstagare på grund av sitt omsorgsansvar för sina barn inte kan rätta sig efter arbetsgivarens beslut? I vad mån begränsas arbetsledningsrätten av de regler som syftar till att skydda och underlätta för arbetstagare som är föräldrar?

1.2 Problemformulering

Syftet med den här uppsatsen är att undersöka hur regler som syftar till att göra det möjligt att förena föräldraskap med deltagande i arbetslivet begränsar arbetsgivarens arbetsledningsrätt. Jag kommer att undersöka hur svenska regler om arbetstagare som är föräldrar tolkas och tillämpas, samt om och i vad mån dessa regler begränsar arbetsgivarens rätt att ensidigt besluta om förändringar av arbetstagarens arbetsvillkor.

I den del som undersökningen behandlar föräldradighetslagen kommer jag att fokusera på arbetsledningsbeslut som fattas efter eller i samband med att en arbetstagare återgått till arbetet efter föräldradighet, eller i samband med att en arbetstagare är föräldradig på deltid.

Syftet kommer att uppnås genom besvarande av följande frågeställningar:

- Har arbetsgivarens skyldighet att underlätta för arbetstagare att förena förvärvsarbete och föräldraskap enligt diskrimineringslagen någon betydelse i en arbetsledningssituation?
- I vad mån begränsas arbetsledningsrätten av föräldradighetslagens regler, när det gäller arbetstagare som har kommit tillbaka till arbetet efter föräldradighet eller som är föräldradiga på deltid?

1.3 Metod och material

Eftersom uppsatsen syftar till att undersöka i vad mån regler om arbetstagare som är föräldrar påverkar arbetsgivarens arbetsledningsrätt enligt gällande rätt, har jag valt en rättsdogmatisk ansats. Den rättsdogmatiska metoden går ut på att fastställa innehållet i gällande rätt utifrån de allmänt accepterade rättskällorna.¹ EU-rättslig och svensk lagstiftning, förarbeten, rättspraxis och doktrin har använts för att undersöka rättsläget.

Mina frågeställningar gäller vilken hänsyn som tas till att en arbetstagare är förälder, vid bedömningen av om ett arbetsledningsbeslut är godtagbart. I undersökningen av rättspraxis har jag därför valt att fokusera på mål där tvisterna grundar sig i att en arbetstagare har motsatt sig ett arbetsledningsbeslut med hänvisning till sitt omsorgsansvar för sitt eller sina barn. Jag har hittat rättsfallen genom att söka bland Arbetsdomstolens (AD) praxis i den juridiska databasen JUNO. Sökord som har använts är till exempel ”barn”, ”förälder”, ”föräldraskap” och ”aktiva åtgärder”.

Konflikten som uppsatsen avser att undersöka har behandlats i begränsad utsträckning i praxis. Anledningarna till att så är fallet kommer att diskuteras senare i uppsatsen, och analysen kommer att inrymma några metodologiska reflektioner.

1.4 Avgränsningar

Syftet med uppsatsen är att undersöka samspelet mellan arbetsgivarens arbetsledningsrätt och de regler som syftar till att skydda och underlätta för arbetstagare som är föräldrar. Reglerna om arbete och föräldraskap gäller många olika grupper av arbetstagare, exempelvis gravida och mammalediga arbetstagare, arbetstagare som är föräldralediga på hel- eller deltid och arbetstagare som har återgått till sitt arbete efter föräldraledighet. Det ligger i sakens natur att arbetstagare som är helt lediga för att ta hand om sina barn inte påverkas av samma typer av arbetsledningsbeslut som arbetstagare som arbetar på hel- eller deltid samtidigt som de är föräldrar. Undersökningen kommer att fokusera på arbetsledningsbeslut som fattas efter eller i samband med att en arbetstagare återgått till arbetet efter föräldraledighet, eller i samband med att en arbetstagare är föräldraledig på deltid. I framställningen av svensk rättspraxis kommer därför exempelvis inte diskriminering av gravida arbetstagare eller missgynnande av arbetstagare som är helt föräldralediga att behandlas närmare, utan endast i den mån som de är relevanta för att förstå rättsutvecklingen eller gällande rätt.

¹ Kleineman s. 30.

1.5 Disposition

Uppsatsen inleds med en genomgång av de EU-rättsliga regler som reglerar möjligheterna att förena förvärvsarbete och föräldraskap. Därefter följer ett kapitel om den svenska rätten, där arbetsledningsrättens innehåll och omfattning kommer att behandlas först, som de arbetsrättsliga utgångspunkterna för undersökningen. Kapitlet om svensk rätt innehåller även en redogörelse för de särskilda regler som syftar till att underlätta för föräldrar i arbetslivet, det vill säga diskrimineringslagen och dess bestämmelser om aktiva åtgärder samt bestämmelserna i föräldraledighetslagen.

När de rättsliga utgångspunkterna har behandlats följer en genomgång av rättsfall där AD har haft att ta ställning till konflikter där arbetsgivarens arbetsledningsrätt har ställts mot arbetstagarens ansvar och behov som förälder. Slutligen kommer lagstiftningen och AD:s rättstillämpning att analyseras, och frågeställningarna kommer att besvaras.

2 EU-rätt

2.1 Bakgrund

2019 antogs Europaparlamentet 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 (balansdirektivet). Direktivet innehåller rätt till ledighet och skyddsregler för arbetstagare som är föräldrar eller anhörigvårdare, och ersätter tidigare direktiv om föräldraledighet. Frågan om att kunna kombinera, eller balansera, arbete och familjeliv har sedan flera decennier tillbaka varit aktuell inom EU-rätten och framhålls som ett viktigt verktyg för att uppnå jämställdhet på arbetsmarknaden. I den sociala stadgan från 1989 betonades vikten av att både kvinnor och män skulle ha möjlighet att förena sina åtaganden i arbetslivet respektive familjelivet, och det första direktivet om föräldraskap antogs 1996.

Reglerna och principerna avseende förvärvsarbetande föräldrar fokuserade dock länge endast på mödrar, vilket enligt många forskare har inneburit att en traditionell uppfattning om kvinnan som huvudsaklig omsorgsgivare har förstärkts genom lagstiftningen.² Enligt Barnard var det först under 1990-talet som EU-domstolen började frångå den traditionella utgångspunkten om mannen som försörjare och kvinnan som omsorgsgivare som tidigare hade präglat rättsområdet.³

Detta kapitel kommer att behandla utvecklingen av det EU-rättsliga regelverket om möjligheterna att förena förvärvsarbete och föräldraskap. Reglerna grundar sig till stor del på principen om likabehandling av kvinnor och män, som sedan 1950-talet har ägnats allt större uppmärksamhet. I följande avsnitt ges en överblick över hur principen om likabehandling har vuxit fram inom den bindande primärrätten och genom icke-bindande rättsakter. Därefter följer en mer ingående beskrivning av de särskilda direktiv som idag reglerar arbete och föräldraskap.

2.2 Likabehandling av kvinnor och män

2.2.1 Bakgrund

Målet om jämlikhet, särskilt mellan kvinnor och män, har länge varit en central del europarättens socialpolitiska strävanden.⁴ Redan i Romfördraget stadgades i art. 119 en princip om lika lön för lika arbete för kvinnor och män. I *Defrenne*-målet slog EU-domstolen fast att art. 119 hade direkt effekt och

² Se t.ex. Barnard s. 416 f, Julén Votinius s. 97 och Weldon-Johns s. 664 ff.

³ Barnard s. 416 f.

⁴ Barnard s. 253.

därmed kunde åberopas inför nationella domstolar.⁵ Principen om lika lön bekräftas i art. 157 Fördraget om Europeiska unionens funktionssätt (FEUF), som även föreskriver att Europaparlamentet och rådet ska besluta om åtgärder för att säkerställa tillämpningen av principen om lika möjligheter och lika behandling av kvinnor och män i frågor som rör anställning och yrke. Art. 157 FEUF tillåter positiv särbehandling, det vill säga åtgärder som rör särskilda förmåner som underlättar eller kompenserar nackdelar för det underrepresenterade könet.

Vid ett möte i Paris 1972 enades samfundet om att lika stor vikt bör fästas vid det sociala området som vid unionens ekonomiska mål. Resultatet blev ett socialt åtgärdsprogram, där det bland annat framhölls att åtgärder behövde vidtas i syfte att uppnå jämställdhet mellan män och kvinnor avseende tillgång till arbete och arbetsvillkor, för att åstadkomma full och bättre sysselsättning inom unionen. Programmet resulterade i flera viktiga direktiv, däribland dir. 76/207/EEG om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor.⁶ Direktiven om likabehandling ersattes av dir. 2006/54/EG om genomförandet av principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet (omarbetning).⁷ Det sistnämnda likabehandlingsdirektivet, som i dag är i kraft, kommer att behandlas närmare nedan.

1989 undertecknade elva av dåvarande tolv medlemsstater den sociala stadgan, som innehöll 26 rättigheter som skulle garanteras.⁸ Stadgan var inte rättsligt bindande, utan presenterades i preambeln som ett högtidligt tillkännagivande av grundläggande sociala rättigheter.⁹ I punkt 16 i stadgan framhölls att likabehandling av män och kvinnor måste säkerställas och att lika möjligheter ska främjas. Det betonades även att åtgärder bör vidtas för att möjliggöra för män och kvinnor att förena sina åtaganden i yrkeslivet och familjelivet. Den sociala stadgan skulle genomföras genom ett särskilt handlingsprogram. Detta skulle komma att resultera i flera rättsakter, bland annat det så kallade mödraskyddsdirektivet, rådets direktiv 92/85/EEG av den 19 oktober 1992 om åtgärder för att förbättra säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar (tionde särdirektivet enligt artikel 16.1 i direktiv 89/391/EEG). Direktivet kommer att presenteras nedan under avsnittet om skydd för mödrar.

Under förhandlingarna inför Maastrichtfördraget 1992 föreslogs att unionens kompetens på det sociala området skulle utvidgas. Denna utvidgning mötte

⁵ Mål 43/75 Defrenne mot SABENA p. 40.

⁶ Barnard s. 256.

⁷ Nyström s. 197.

⁸ Community Charter of the Fundamental Social Rights of Workers.

⁹ Barnard s. 12.

kraftigt motstånd från Storbritannien, och de föreslagna ändringarna fördes i stället in i ett separat protokoll i form av ett avtal om socialpolitik som undertecknades av övriga elva medlemsstater och således blev bindande för dessa. Avtalet innebar ökade möjligheter för unionen att besluta om åtgärder avseende till exempel arbetsförhållanden och jämställdhet i arbetslivet.¹⁰ Bland de rättsakter som avtalet har legat till grund för återfinns det första föräldraledighetsdirektivet, rådets direktiv 96/34/EG av den 3 juni 1996 om ramavtalet om föräldraledighet, undertecknat av UNICE, CEEP och EFS.¹¹ Direktivet skulle komma att ersättas av ett nytt föräldraledighetsdirektiv, rådets direktiv 2010/18/EU av den 8 mars 2010 om genomförandet av det ändrade ramavtalet om föräldraledighet som ingåtts av BUSINESSSEUROPE, UEAPME, ECPE och EFS och om upphävande av direktiv 96/34/EG, och senast av balansdirektivet, som kommer att behandlas nedan.

Genom art. 2 i Amsterdamfördraget fördes jämställdhet mellan kvinnor och män in som ett av unionens viktigaste mål. Fördraget innebar en utvidgad kompetens att lagstifta på likabehandlingsområdet, då rådet fick behörighet att vidta åtgärder för att motverka diskriminering.¹² I art. 21 i rättighetsstadgan som antogs år 2000 fastslås att all diskriminering på grund av bland annat kön är förbjuden. Av art. 23 framgår att jämställdhet mellan kvinnor och män ska säkerställas på alla områden, inklusive frågor om anställning, arbete och lön. Genom Lissabonfördraget 2009 ökade stadgans genomslagskraft, då art. 6 klargör att stadgan ska ha samma rättsliga värde som fördragen.

När det gäller rättigheter och skyddsregler för arbetstagare som är föräldrar gör EU-rätten skillnad på gravida, mammalediga och föräldralediga arbetstagare, då skyddsintressena i lagstiftningen som rör de olika grupperna anses skilja sig åt. Mödraskyddsdirektivet regler om gravida arbetstagare syftar till att skydda dessa arbetstagares säkerhet och hälsa. Reglerna om mammalediga arbetstagare är avsedda att skydda dels arbetstagarnas hälsa, dels det särskilda förhållandet mellan en kvinna och hennes barn under barnets första levnadstid. I skälen till föräldraledighetsdirektiven lyfts möjligheten att förena arbetsliv och familjeliv som ett av bestämmelsernas centrala syften.

I det följande beskrivs centrala delar av de direktiv som har antagits med stöd av primärrätten som beskrivits ovan och som har särskild betydelse för föräldrar i arbetslivet, det vill säga likabehandlingsdirektivet, mödraskyddsdirektivet och balansdirektivet.

¹⁰ Barnard s. 15 ff.

¹¹ De la Corte-Rodriguez, s. 77.

¹² Nyström s. 196.

2.2.2 Likabehandlingsdirektivet

Likabehandlingsdirektivets syfte är enligt art. 1 att säkerställa att principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet genomförs. Direktivet innehåller bestämmelser avseende tillträde till anställning, arbetsvillkor och företags- eller yrkesbaserade system för social trygghet. Inom alla dessa områden är direkt och indirekt diskriminering förbjuden. Enligt art. 3 får dock positiv särbehandling användas för att i praktiken säkerställa full jämställdhet mellan kvinnor och män i arbetslivet. Redogörelsen kommer i det följande att fokusera på de bestämmelser som är av särskild betydelse gällande skyddet för föräldrar i arbetslivet.

I direktivet finns bestämmelser om återgång till arbete efter mamma- respektive pappaledighet. Enligt art. 15 har en kvinna som har varit moderskapsledig rätt att återgå till sitt arbete eller ett likvärdigt arbete vid ledighetens slut. Vid återgången till arbetet får hennes arbetsvillkor inte försämrats, och hon har rätt att ta del av de förbättringar av villkoren som hon skulle ha haft rätt till under sin frånvaro. Art. 16 föreskriver att manliga och kvinnliga arbetstagare ska skyddas från uppsägning och avskedande på grund av att de utövar sin rätt till faderskapsledighet eller adoptionsledighet, i de medlemsstater som erkänner en sådan rätt. Vid slutet av ledigheten åtnjuter dessa arbetstagare samma skydd som föreskrivs för mödrar i art. 15.

I målet *Hofmann* prövade domstolen om det är förenligt med direktivet att endast mödrar har rätt till statlig ersättning vid ledighet fram till dess att barnet är sex månader gammalt. Med beaktande av undantaget för regler till skydd för kvinnor, särskilt avseende graviditet och moderskap, kom domstolen fram till att en sådan bestämmelse inte står i strid med likabehandlingsprincipen. Domstolen anförde att det är legitimt att skydda både en kvinnas hälsa under och efter en graviditet, och det särskilda förhållandet mellan en kvinna och hennes barn under barnets första levnadstid. Vid bedömningen betonade domstolen att direktivet syftar till att implementera principen om likabehandling av män och kvinnor avseende bland annat arbetsförhållanden. Domstolen underströk att direktivet inte är avsett att påverka organisationen av familjen eller fördelningen av ansvar mellan föräldrarna.¹³

Målet *Tele Danmark* gällde en gravid arbetstagare som ingått en tidsbegränsad anställning utan att underrätta arbetsgivaren om graviditeten. Domstolen slog fast att skyddet mot uppsägning på grund av graviditet gäller vid tidsbegränsade anställningar. Skyddet gäller även om arbetstagaren vid anställningsavtalets ingående inte upplyst arbetsgivaren om graviditeten och även om graviditeten innebär att arbetstagaren inte kommer att kunna arbeta under en väsentlig del av anställningstiden. I direktiven görs ingen åtskillnad

¹³ Mål 184/83 Ulrich Hofmann mot Barmer Ersatzkasse p. 18-25.

i fråga om likabehandlingsprincipens räckvidd utifrån anställningsförhållandets längd.¹⁴

I målet Dekker slog domstolen fast att en arbetsgivare som nekar en kvinna anställning på grund av graviditet gör sig skyldig till direkt könsdiskriminering, eftersom det bara är kvinnor som kan nekas anställning på grund av graviditet. Vidare underströk domstolen att om någon nekas anställning med hänvisning till att frånvaro på grund av graviditeten får ekonomiska konsekvenser för arbetsgivaren, ska grunden anses vara graviditeten. Dessutom konstaterade domstolen att det saknade betydelse för bedömningen att det i det aktuella fallet inte fanns några manliga sökande till tjänsten.¹⁵

2.3 Skydd för mödrar

2.3.1 Bakgrund

De la Corte-Rodriguez har framhållit att det första likabehandlingsdirektivet indirekt reglerade rätten till mammaledighet. Med stöd av likabehandlingsdirektivet hade EU-domstolen i flera avgöranden utvecklat skyddsregler för gravida arbetstagare och arbetstagare som nyligen har fött barn, vilket framgick i föregående avsnitt. Mödraskyddsdirektivet antogs 1992 och innebar att uttryckliga rättsregler om en positiv rätt till mammaledighet infördes.¹⁶

2.3.2 Mödraskyddsdirektivet

Enligt direktivet är arbetsgivare skyldiga att bedöma vilka särskilda risker för säkerhet och hälsa som en gravid arbetstagare utsätts för inom verksamheten, och att vidta nödvändiga åtgärder för att undanröja riskerna. Detta kan göras genom att tillfälligt ändra arbetstagarens arbetsförhållanden eller arbetstid. Om sådana ändringar inte är objektivt möjliga är arbetsgivaren skyldig att tillfälligt omplacera arbetstagaren till andra arbetsuppgifter. Nattarbete pekas ut som en särskild risk. Medlemsstaterna ska säkerställa att arbetstagare som är gravida eller nyligen har fött barn inte är skyldiga att arbeta på natten, under förutsättning att arbetstagaren enligt ett läkarintyg inte bör utföra sådant arbete med hänsyn till hennes säkerhet och hälsa. Arbetstagaren ska under sådana omständigheter få möjlighet att övergå till arbete på dagtid, eller

¹⁴ Mål C-109/00 Tele Danmark A/S mot Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark (HK) p. 33-34.

¹⁵ Mål C-177/88 Elisabeth Johanna Pacifica Dekker mot Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen (VJV-Centrum) Plus p. 12–18.

¹⁶ De la Corte-Rodriguez s. 19.

erbjudas förlängd ledighet om det inte är möjligt att ändra på arbetstidens förläggning.

Direktivet innehåller en rätt till mammaledighet, som innebär minst 14 veckor sammanhängande ledighet under tiden före eller efter förlossningen. Två veckors ledighet ska vara obligatoriska. Rättigheten tillfaller den arbetande, födande modern. Mammaledigheten är en specifik skyddsåtgärd, som är avsedd att skydda omfattade arbetstagare med hänsyn till deras särskilda känslighet.¹⁷ Gravida arbetstagare har rätt till ledighet utan förlust av lön för att genomgå mödravårdsundersökningar, om dessa måste ske på arbetstid.

Av preambeln framgår att skyddet för gravida arbetstagare och arbetstagare som nyligen har fött barn eller som ammar inte får leda till någon ogynnsam behandling av kvinnor på arbetsmarknaden, eller stå i strid med direktiven om likabehandling. Utöver ovan nämnda skyddsregler, innehåller direktivet garantier för bibehållen eller skälig inkomst, bibehållna anställningsförmåner och skydd mot uppsägning för arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar. Under tiden från början av graviditeten och till utgången av mammaledigheten är det förbjudet att säga upp en arbetstagare som omfattas av direktivet. Uppsägning får endast ske i undantagsfall, av skäl som inte sammanhänger med arbetstagarens tillstånd och som enligt nationell rätt utgör tillräcklig grund för uppsägning.

Enligt Caracciolo di Torella och Masselot misslyckades mödraskyddsdirektivet med att främja jämställdhet, då det varken innehöll bestämmelser om ekonomisk ersättning eller fädernas roll som medföräldrar. De har argumenterat för att direktivet stärkte traditionella könsroller inom familjen snarare än att motverka dem.¹⁸

2.4 Föräldraledighet

2.4.1 Bakgrund

Idag regleras rätten till föräldraledighet i balansdirektivet. 2019 ersatte balansdirektivet det då gällande föräldraledighetsdirektivet som i sin tur hade ersatt ett tidigare föräldraledighetsdirektiv. Det första föräldraledighetsdirektivet byggde på ett ramavtal mellan de branschövergripande europeiska arbetsmarknadsparterna.¹⁹ Avtalet genomfördes genom 1996 års föräldraledighetsdirektiv. Det var ett minimidirektiv vars syfte var att underlätta för föräldrar som arbetar att förena sina åtaganden i arbetslivet och familjelivet. I direktivet föreskrevs en individuell rätt till föräldraledighet för kvinnliga och manliga arbetstagare.

¹⁷ De la Corte-Rodriguez s. 28.

¹⁸ Caracciolo di Torella och Masselot s. 38.

¹⁹ SOU 2020:81 s. 43.

Med anledning av ett barns födelse eller vid adoption hade arbetstagaren rätt till minst tre månaders ledighet för att vårda barnet. För att främja jämställdhet rekommenderades att ledigheten inte skulle kunna överlåtas. Medlemsstaterna hade rätt att besluta om föräldraledighet skulle beviljas på heltid eller deltid, samt om rätten till föräldraledighet skulle göras beroende av en kvalifikationsperiod om högst ett år.

För att säkerställa arbetstagarnas möjligheter att nyttja föräldraledigheten skulle medlemsstaterna vidta alla nödvändiga åtgärder för att skydda arbetstagare mot uppsägning på grund av att de tar sin rätt till föräldraledighet i anspråk. Vid ledighetens utgång hade arbetstagaren rätt att återgå till samma eller likvärdigt arbete, och de rättigheter som arbetstagaren förvärvat eller stått i begrepp att förvärva skulle bevaras oförändrade under ledigheten. Direktivet innehöll även en rätt till frånvaro från arbetet på grund av force majeure. Arbetstagare skulle ha rätt till ledighet i samband med trängande familjeskäl vid sjukdom eller olycksfall, som gör arbetstagarens omedelbara närvaro absolut nödvändig. Även denna rättighet fick förenas med ett kvalifikationskrav, och medlemsstaterna kunde begränsa rätten till ett särskilt antal dagar.

Efter samråd mellan Europeiska kommissionens och arbetsmarknadens parter om hur möjligheterna att kombinera arbete och familj kunde förbättras och om införande av nya typer av familjerelaterad ledighet, träffade arbetsmarknadsparterna ett nytt ramavtal om föräldraledighet 2009.²⁰ Avtalet genomfördes genom 2010 års föräldraledighetsdirektiv.

Det nya föräldraledighetsdirektivet behöll i huvudsak samma tillämpningsområde och syfte som det förra, men flera betydande materiella ändringar gjordes. I direktivet förtydligades att reglerna även skulle omfatta deltidsarbetande, visstidsanställda och arbetstagare som är anställda av bemanningsföretag. Rätten till föräldraledighet förlängdes till minst fyra månader för varje arbetstagare, varav minst en månad inte fick överlåtas mellan föräldrarna. Skyddet för arbetstagare som ansöker om eller utnyttjar sin rätt till föräldraledighet utvidgades. Arbetstagarna skulle inte bara skyddas mot uppsägning, utan även mot mindre gynnsam behandling.

Under tillämpningsföreskrifterna betonades att såväl arbetsgivarnas som arbetstagarnas behov skulle beaktas vid beslut om huruvida föräldraledigheten beviljas på heltid eller i annan form. Skyddet för visstidsanställda stärktes genom att en hänvisning till rådets direktiv 1999/70/EG av den 28 juni 1999 om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP. Vid på varandra följande visstidsanställningsavtal med samma arbetsgivare skulle den sammanlagda

²⁰ SOU 2020:81 s. 43.

längden av avtalen beaktas vid beräkning av kvalifikationsperioden, om en medlemsstat införde en kvalifikationsperiod för rätten till föräldraledighet.

Alla frågor som rör inkomst lämnades till medlemsstaterna att besluta om, men det framgick att bedömningen skulle ta hänsyn till bland annat inkomstens betydelse när det gäller utnyttjandet av föräldraledighet. Weldon-Johns har uttryckt tveksamhet till om ändringarna i det nya föräldraledighetsdirektivet är tillräckliga för att öka jämställdheten, inte minst vad gäller bestämmelserna om inkomst. Även om inkomstens betydelse uttryckligen betonades i direktivet, ifrågasatte hon varför medlemsstaterna själva tilläts att besluta om dessa frågor, när det finns ett tydligt samband mellan ekonomisk ersättning och framför allt faders nyttjande av föräldraledighet. Direktivet skulle inte lyckas påverka hur familjer väljer att organisera sina åtaganden avseende arbete och familjeliv, genom att endast belysa inkomstens betydelse.²¹

Arbetstagare fick rätt att begära ändrat arbetstidsmåttn eller ändrad förläggning av arbetstiden under en viss tid i samband med återgång till arbetet efter föräldraledighet. Vid behandlingen av en sådan begäran skulle arbetsgivaren beakta både sina egna och arbetstagarens behov. Enligt Davies hade denna rättighet potential att hjälpa arbetstagare att uppnå balans mellan arbete och privatliv, men den hade betydande begränsningar. Bestämmelsen gällde bara vid återgång till arbetet, vilket begränsade arbetstagarens valmöjligheter. Möjligheten att välja att begära ändrad arbetstid utan att vara föräldraledig saknades, vilket exkluderade de arbetstagare som inte hade råd att vara lediga från att kunna åtnjuta rättigheten. Dessutom innebar bestämmelsen endast en rätt att begära ändringar, och inga begränsningar av arbetsgivarens rätt att avslå en sådan begäran.²²

2.4.2 Balansdirektivet

Sedan 2019 är föräldraledighetsdirektivet ersatt av balansdirektivet. Minimikraven i balansdirektivet syftar till att åstadkomma jämställdhet mellan könen i fråga om möjligheter på arbetsmarknaden och behandling i arbetslivet, genom att underlätta för arbetstagare som är föräldrar eller anhängvårdare att förena arbete och familjeliv. Direktivet föreskriver individuella rättigheter avseende pappaledighet, föräldraledighet och ledighet för vård av anhörig, samt flexibla arbetsformer för arbetstagare som är föräldrar eller anhängvårdare.

Direktivet innehåller flera ändringar i förhållande till föräldraledighetsdirektiven, som avser utökad rätt till olika former av ledighet för vård av barn. Det har införts en rätt till pappaledighet för pappor och motsvarande medföräldrar i tio arbetsdagar i samband med ett barns födelse

²¹ Weldon-Johns s. 673.

²² Davies s. 139.

i syfte att tillhandahålla vård. Förbudet mot att överlåta föräldraledighet mellan föräldrarna har utökats till att omfatta två av de fyra månader som respektive arbetstagare har rätt till. Av preambeln framgår att syftet med ändringen är uppmuntra pappor att ta ledigt, för att underlätta mammornas återgång till arbetslivet efter sin ledighet.

Ledigheten har i två fall förenats med en rätt till lön eller ersättning enligt art. 8. Arbetstagare ska garanteras ersättning vid pappaledighet och under de två månader av föräldraledigheten som inte får överlåtas. Ersättningen ska minst motsvara vad arbetstagaren skulle få vid arbetsavbrott av hälsoskäl.

Av störst betydelse för syftet med denna uppsats är de nya regler som avser flexibla arbetsformer. Enligt art. 5.6 har arbetstagare rätt att begära att få ta ut sin föräldraledighet på flexibla sätt. Arbetsgivaren ska vid behandlingen av en sådan begäran ta hänsyn till såväl sina egna som arbetstagarens behov, och ett avslag ska motiveras skriftligen inom skälig tid efter att ansökan har lämnats in.

Arbetstagare med barn upp till en viss ålder, som ska vara minst åtta år, har enligt art. 9 rätt att begära flexibla arbetsformer av omsorgsskäl. Med flexibla arbetsformer avses en möjlighet att anpassa sitt arbetsmönster, till exempel genom distansarbete, flexibla arbetsformer eller deltidsarbete. Om de flexibla arbetsformerna är av begränsad varaktighet, har arbetstagaren rätt att återgå till sitt vanliga arbetsmönster i slutet av den avtalade perioden. Om ändrade omständigheter motiverar det har arbetstagaren även rätt att begära återgång till sitt ursprungliga arbetsmönster före utgången av perioden. Arbetsgivaren ska behandla anspråk som har med flexibla arbetsformer att göra med beaktande av såväl sina egna som arbetstagarens behov, och avslag på en begäran om flexibla arbetsformer ska motiveras skriftligen.

Skyddet mot mindre gynnsam behandling och uppsägning gäller enligt art. 11 respektive art. 12 både arbetstagare som ansöker om eller utnyttjar sin rätt till ledighet och arbetstagare som utnyttjar sin rätt att begära flexibla arbetsformer. Vid uppsägning av en arbetstagare som ansökt om eller tagit ut någon form av ledighet som regleras i direktivet ska arbetsgivaren enligt art. 12 skriftligen ange skälen för uppsägningen. Enligt art. 14 ska arbetstagare skyddas mot ogynnsam behandling eller ogynnsamma följder av klagomål som de har framfört eller rättsliga åtgärder som de har vidtagit för att tillvarata sina rättigheter enligt direktivet.

3 Svensk rätt

Regler om arbetstagare som är föräldrar började långsamt växa fram under tidigt 1900-tal.²³ Sedan dess har lagstiftningen med syfte att möjliggöra deltagande i både arbetsliv och familjeliv utvecklats. Regler om arbetstagare som är föräldrar finns idag i diskrimineringslagen och föräldraledighetslagen. Diskrimineringslagens regler om aktiva åtgärder innebär att arbetsgivare är skyldiga att arbeta med möjligheten för arbetstagare att förena förvärvsarbete med föräldraskap. Föräldraledighetslagen föreskriver en omfattande rätt till föräldraledighet, och arbetstagare skyddas mot att missgynnas i samband med ledigheten. Medan föräldraledighetslagen innehåller rättigheter och skyddsregler för föräldrar, medför diskrimineringslagens bestämmelser om aktiva åtgärder inga utkrävbara rättigheter.

I detta kapitel behandlas de svenska rättsregler som är av betydelse för uppsatsens syfte, det vill säga att undersöka hur regler som syftar till att göra det möjligt att förena föräldraskap med deltagande i arbetslivet begränsar arbetsgivarens arbetsledningsrätt. Kapitlet inleds med en överblick över 1900-talets utveckling av regler om arbete och föräldraskap. Därefter behandlas arbetsledningsrättens innehåll och omfattning. Kapitlet avslutas med redogörelser för de särskilda regler om föräldrar i arbetslivet som kan tänkas begränsa arbetsledningsrätten, det vill säga diskrimineringslagens regler om aktiva åtgärder samt föräldraledighetslagen.

3.1 Bakgrund

Under 1930-talet infördes en moderskapsförsäkring som berättigade kvinnor till ekonomisk ersättning i samband med ett barns födelse. Innan moderskapsförsäkringen ersattes av föräldraförsäkringen 1974, utgjordes moderskapspenningen av ett engångsbelopp som kunde kombineras med tilläggssjukpenning för kvinnor som gjorde avbrott i förvärvsarbete.²⁴

När föräldraförsäkringen infördes framhölls att ett viktigt mål för familjepolitiken är att bidra till utvecklingen mot jämställdhet mellan män och kvinnor. Den arbetsfördelning mellan män och kvinnor som präglade samhället ansågs låsa såväl män som kvinnor i skilda roller som hindrar en fri personlig utveckling. För att bryta dessa mönster gavs både män och kvinnor rätt till föräldrapenning.²⁵

Lagstiftaren betonade att det ekonomiska stödet till barnfamiljer främst bör ta sikte på barnens försörjning, och att det bästa ekonomiska stödet är att ge båda föräldrarna möjlighet att förvärvsarbete. Föräldraförsäkringen var därför att

²³ Julén Votinius s. 53 ff.

²⁴ Prop. 1973:47 s. 39.

²⁵ Prop. 1973:47 s. 35 f.

se som ett komplement till utbyggnaden av barnomsorgen.²⁶ Redan på 1960-talet hade utbyggnad av barnomsorgen framhållits som en förutsättning för att fler mödrar med minderåriga barn skulle kunna delta i arbetslivet, vilket ansågs vara viktigt för att den ökade efterfrågan på arbetskraft skulle kunna mötas.²⁷

Medan moderskapsförsäkringen, och senare föräldraförsäkringen, gällde ersättning till föräldrar, saknades en tydlig reglering av själva ledigheten. Arbetande kvinnor skyddades mot uppsägning i samband med ett barns födelse genom lagen (1945:844) om förbud mot uppsägning eller avskedande av arbetstagare med anledning av äktenskap eller havandeskap m.m, men anställningsskyddet för ledighet gällde inte alla fall då föräldrapenning utgick. Efter föräldraförsäkringens tillkomst ansåg lagstiftaren att skyddet mot uppsägning vid ledighet behövde ersättas av en positiv rätt till föräldraledighet för alla arbetande föräldrar.²⁸

1977 års lag (1976:280) om rätt till föräldraledighet innebar att både män och kvinnor fick rätt att ta ut föräldraledighet.²⁹ Lagstiftaren betonade att tydliga lagregler är viktiga för att motverka samhällets motstånd mot att fäder nyttjar föräldraledigheten.³⁰ Kort därpå infördes en möjlighet att ta ut föräldraledighet på deltid, och rätt till föräldraledighet även när föräldraförsäkringen inte nyttjas. Lagstiftaren underströk på nytt att familjepolitiken ska skapa en god uppväxtmiljö och social trygghet, och samtidigt främja jämställdhet mellan kvinnor och män.³¹ Rätten till delledighet skulle bidra till en mer meningsfull samvaro mellan barn och föräldrar, och motverka barns alltför långa vistelsetider i daghem. Enligt lagstiftaren kunde förkortad arbetstid komma att medföra problem för en del arbetsgivare, men intresset av samvaro mellan barn och föräldrar ansågs väga tyngre än de eventuella problemen.³²

Vid sidan av reglerna om ledighet och ersättning för föräldrar, har även särskilda skyddsregler vuxit fram. Lagen (1939:171) om förbud mot arbetstagares avsked i anledning av trolövning, äktenskap m.m. skyddade kvinnor mot uppsägning eller avskedande på grund av graviditet eller födsel. Enligt Julén Votinius fick skyddet begränsad praktisk betydelse, framför allt för att det förenades med en omfattande kvalifikationstid.³³ Idag finns det särskilda anställningsskyddet för föräldrar i föräldraledighetslagen, i form av ett skydd mot missgynnande behandling i samband med föräldraledighet.

²⁶ Prop. 1973:47 s. 36 f.

²⁷ SOU 1962:10 s. 97.

²⁸ Prop. 1975/76:133 s. 34.

²⁹ Prop. 1975/76:133 s. 49.

³⁰ Prop. 1975/76:133 s. 34.

³¹ Prop. 1977/78:104 s. 27.

³² Prop. 1977/78:104 s. 18.

³³ Julén Votinius s. 56 ff.

Skydden för arbetstagare som är föräldrar innebär en begränsning av arbetsgivarens arbetsledningsrätt. Detta kapitel innehåller en genomgång av de svenska rättsregler som idag påverkar samspelet mellan arbetsledningsrätten och skyddet för föräldrar i arbetslivet. Först behandlas innehållet i och omfattningen av arbetsgivarens arbetsledningsrätt.

3.2 Arbetsledningsrätten

3.2.1 Arbetsledningsrättens innebörd

Arbetsledningsrätten utgör en del av arbetsgivarprerogativet, som grundar sig i Decemberkompromissen 1906, då LO och SAF kom överens om att en arbetsgivare har rätt att fritt leda och fördela arbetet, och att fritt säga upp och anställa arbetstagare. Arbetsprerogativet utgör idag en allmän rättsgrundsats och en dold klausul i kollektivavtalet.³⁴ Rönmmar har framhållit att arbetsgivarprerogativet har varit föremål för betydande inskränkningar genom lag och avtal under 1900-talet. Arbetsgivarens fria uppsägningsrätt har avskaffats genom kravet på sakliga skäl för uppsägning i 7 § lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS), och den fria anställningsrätten har begränsats av regler i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, LAS och diskrimineringslagstiftningen.³⁵

Eftersom min undersökning i första hand avser arbetsledningsbeslut inom ramen för befintliga anställningsförhållanden kommer framställningen i det följande att fokusera på arbetsgivarens rätt att leda och fördela arbetet. Särskilt tonvikt kommer att läggas vid rätten att omplacera arbetstagare.

Arbetsledningsrätten ger arbetsgivaren omfattande möjligheter att fatta beslut som rör arbetstagarens skyldigheter. Det är upp till arbetsgivaren att bestämma vilka arbetsuppgifter som en arbetstagare ska utföra. Arbetsgivaren bestämmer även var och när arbetet ska utföras. Dessutom har arbetsgivaren rätt att införa eller förändra utgivna förmåner, i den mån förmånerna inte regleras i avtal.³⁶ Åtgärder som arbetsgivaren beslutar om i kraft av arbetsledningsrätten betecknas som arbetsledningsbeslut. Sådana beslut behöver i regel inte kunna motiveras sakligt eller föregås av någon förvarning. Gränserna för vad arbetsgivaren ensidigt har rätt att besluta om utgörs av ramen för anställningen. Inom ramen för anställningen är arbetstagaren arbetsskyldig, och en vägran att följa ett arbetsledningsbeslut kan utgöra saklig grund för uppsägning enligt 7 § LAS.³⁷

³⁴ Rönmmar s. 45.

³⁵ Rönmmar s. 45.

³⁶ Källström och Malmberg s. 211.

³⁷ Källström och Malmberg s. 213.

I arbetsgivarens rätt att besluta i arbetsledningsfrågor ingår en möjlighet att omplacera en arbetstagare. Med omplacering avses en varaktig och väsentlig förändring av en arbetstagares arbetsuppgifter eller arbetsplats. Arbetsgivaren kan i princip fritt omplacera en arbetstagare till nya och förändrade arbetsuppgifter, inom ramen för arbetsskyldigheten.³⁸

3.2.2 Arbetsskyldighetens omfattning

Som framgått ovan sammanfaller omplaceringsrättens gränser med arbetstagarens arbetsskyldighet. Vid omplacering till andra arbetsuppgifter, arbetsplatser eller arbetstider har arbetsgivaren att förhålla sig till begränsningar av arbetsskyldigheten i lag och allmänna rättsprinciper som har utvecklats i praxis.

Arbetsgivarens rätt att omplacera en arbetstagare till andra arbetsuppgifter begränsas av 29/29-principen som härrör från AD 1929 nr 29. Enligt principen är arbetstagaren skyldig att utföra arbete som har ett naturligt samband med arbetsgivarens verksamhet, utförs för arbetsgivarens räkning och faller inom arbetstagarens allmänna yrkeskvalifikationer.³⁹

Arbetsskyldighetens geografiska omfattning kan i första hand framgå av kollektivavtal eller det personliga avtalet.⁴⁰ Enligt Glavå och Hansson brukar kollektivavtal dock inte uttryckligen reglera frågan, vilket innebär att det sällan går att fastställa arbetsskyldigheten utifrån avtal.⁴¹ Om reglering saknas i avtalen kan domstolen söka ledning i branschpraxis och seden på den aktuella arbetsplatsen. Källström och Malmberg tolkar arbetsdomstolens praxis som att geografisk omplacering är tillåten inom ett bekvämt pendlingsavstånd om inte annat framgår av förhållandena i det enskilda fallet.⁴²

Arbetstagarens arbetstidsmätt fastställs som utgångspunkt vid anställningens ingående, och anses inte falla inom arbetsgivarens arbetsledningsrätt.⁴³ Permanent förändring av arbetstidsmättet förutsätter arbetstagarens samtycke eller uppsägning i enlighet med LAS. Detta framgår av exempelvis AD 1984 nr 28, där arbetsgivaren hade sänkt heltidsanställda arbetstagares arbetstidsmätt, vilket enligt domstolen innebar att de hade skilts från sina heltidsanställningar på ett otillåtet sätt. Av AD 1985 nr 72 framgår att en uppsägning inte kan avse endast en del av en anställning.

Arbetstidens förläggning omfattas däremot av arbetsledningsrätten och arbetsgivaren kan besluta om ändrad förläggning av arbetstiden inom de

³⁸ Rönmar s. 46 f.

³⁹ Källström och Malmberg s. 240 f.

⁴⁰ Källström och Malmberg s. 243.

⁴¹ Glavå och Hansson s. 511.

⁴² Källström och Malmberg s. 243 f.

⁴³ Källström och Malmberg s. 244.

ramar som följer av arbetstidslagen (1982:673).⁴⁴ Av praxis framgår dock att detta inte gäller helt utan begränsningar. I AD 1979 nr 66 fann domstolen att sjuksköterskor som anställts för arbete under dagtid inte kunde åläggas att övergå till kontinuerligt treskiftsarbete som inkluderade nattarbete, då arbetet nattetid utfördes av personal som anställts särskilt för sådant arbete enligt den praxis som hade etablerats inom landstinget. Enligt Danhards tolkning av avgörandet måste även förutsättningarna för det enskilda anställningsavtalet beaktas, då dessa förutsättningar kan utgöra tysta begränsningar av arbetskyldigheten.⁴⁵ Källström och Malmberg har framhållit att Arbetsdomstolens praxis visar att vid ensidiga förändringar av arbetstidens förläggning som är särskilt ingripande, tar domstolen hänsyn till bland annat arbetsuppgifternas karaktär, branschpraxis och seden på arbetsplatsen.⁴⁶

3.2.3 Begränsningar i arbetsledningsrätten

Även om huvudregeln är att arbetsledningsbeslut inom ramen för anställningen inte kan angripas rättsligt, finns det principer och rättsregler som avviker från huvudregeln. I föregående avsnitt behandlades principer som kan vara till hjälp vid fastställandet av arbetskyldighetens omfattning. Det här avsnittet kommer att fokusera på regler och principer som begränsar arbetsgivarens utövande av arbetsledningsrätten, utan att påverka arbetskyldighetens omfattning.⁴⁷

Bastubadarprincipen etablerades i AD 1978 nr 89 och innebär att vid särskilt ingripande omplaceringar som hänförs till personliga skäl, ska arbetsgivaren kunna visa godtagbara skäl för åtgärden. I AD 1982 nr 29 slog domstolen fast att bedömningen av vad som utgör särskilt ingripande verkningar måste göras utifrån objektiva grunder, snarare än den enskilda arbetstagarens intressen. Bastubadarprincipen gäller endast vid omplaceringar som grundar sig på personliga skäl. Ingripande omplaceringar som följer av organisatoriska eller verksamhetsmässiga skäl kan inte angripas med hjälp av principen. Enligt Rönmar beror detta på reglerna om arbetsbristuppsägningar, då arbetsbrist alltid anses utgöra saklig grund och det ankommer på arbetsgivaren att avgöra när arbetsbrist föreligger.⁴⁸

Av rättspraxis följer ett förbud mot arbetsledning i strid med goda seder. Arbetsledningsrätten får inte utövas på ett godtyckligt eller otillbörligt sätt. Bedömningen av vilka arbetsledningsbeslut som strider mot god sed är restriktiv, och i AD 1967 nr 26 uttalade domstolen att begränsningen tar sikte

⁴⁴ Källström och Malmberg s. 244.

⁴⁵ Danhard s. 22.

⁴⁶ Källström och Malmberg s. 252.

⁴⁷ Jfr. Rönmar s. 63.

⁴⁸ Rönmar s. 80.

på åtgärder som är rättsstridiga eller verkligen kan anses strida mot allmän moral.

De begränsningar av arbetsledningsrätten som följer av diskrimineringslagstiftningen och reglerna om föräldraledighet särskild betydelse för syftet med denna uppsats. I det följande kommer diskrimineringslagen (2008:567) och föräldraledighetslagen (1995:584) att behandlas mer utförligt. Först ska dock förutsättningarna för att förändra arbetsskyldighetens omfattning och bestämmelsen om sakliga skäl för uppsägning i LAS presenteras kortfattat.

3.2.4 Omreglering av arbetsskyldigheten

Som framgått ovan innebär arbetsledningsrätten att arbetsgivaren i stor utsträckning ensidigt kan förändra arbetstagarens arbetsförhållanden. Denna möjlighet sträcker sig emellertid inte längre än ramen för anställningen, vilket innebär att arbetsgivaren inte ensidigt kan fatta beslut som ligger utanför arbetstagarens arbetsskyldighet. En förändring av arbetsskyldigheten förutsätter således arbetstagarens samtycke. Om arbetstagaren och arbetsgivaren inte kan komma överens om en sådan förändring, och arbetsgivaren inte kan acceptera anställningsvillkoren som de är måste denne avsluta anställningsförhållandet genom uppsägning. Uppsägning förutsätter att det föreligger sakliga skäl enligt 7 § LAS. Rönmar beskriver detta som att utrymmet för omreglering av anställningsavtalet ytterst avgörs av anställningsskyddet och dess styrka.⁴⁹

3.2.5 Anställningsskyddet och omplaceringsskyldigheten

Enligt 7 § 1 st. LAS ska en uppsägning från arbetsgivarens sida grunda sig på sakliga skäl, vilket kan vara arbetsbrist eller förhållanden som hänför sig till arbetstagaren personligen. Av 2 st. framgår att en uppsägning inte är grundad på sakliga skäl om det är skäligt att kräva att arbetsgivaren erbjuder arbetstagaren annat arbete hon sig. Denna så kallade omplaceringsskyldighet innebär att arbetsgivaren ska försöka undvika uppsägning genom att i första hand omplacera arbetstagaren. Omplaceringsskyldigheten gäller oavsett om risken för uppsägning beror på arbetsbrist eller personliga skäl.⁵⁰ Att ett försök till omplacering skäligen ska kunna krävas innebär dock en viss begränsning av skyldigheten, och enligt Lunning och Toijer är det sannolikt att omplaceringsskyldighet inte anses föreligga om arbetstagaren exempelvis har varit grovt misskötsam.⁵¹

⁴⁹ Rönmar s. 254 f.

⁵⁰ Prop. 1973:129 s. 120 f.

⁵¹ Lunning och Toijer s. 489.

Om omständigheterna är sådana att det skäligen kan krävas ska arbetsgivaren vidta en omplaceringsutredning innan uppsägning kan bli aktuellt. I AD 1981 nr 51 fastslog domstolen att omplaceringskyldigheten innebär att arbetsgivaren är skyldig att noggrant utreda möjligheterna till omplacering och att verkligen tillvarata de möjligheter som finns. Arbetsgivarens skyldighet att genomföra noggranna omplaceringsutredningar framgår även av AD 1995 nr 152 och AD 1997 nr 73. I de båda målen konstaterade AD att en arbetsgivare inte kan anses ha fullgjort sin omplaceringskyldighet om det är osäkert om omplacering hade kunnat ske.

Här bör understrykas att omplaceringskyldigheten inte är en del av arbetsledningsrätten, i och med att det rör sig om en skyldighet för arbetsgivaren inom ramen för anställningsskyddslagstiftningen. Omplaceringserbjudanden som syftar till att undvika uppsägningar är således ej att förväxla med omplaceringar som arbetsgivaren beslutar om i kraft av sin omplaceringsrätt.

3.3 Diskrimineringslagen

3.3.1 Framväxten av regler om aktiva åtgärder

Dagens diskrimineringslagstiftning bygger på ett samspel mellan dels förebyggande och främjande arbete, dels förbud mot diskriminering i det enskilda fallet. Det förebyggande och främjande arbetet utgörs av arbetsgivares skyldighet att arbeta med aktiva åtgärder för att motverka diskriminering inom verksamheten och på annat sätt främja lika rättigheter och möjligheter.

Begreppet aktiva åtgärder härrör från lagen (1979:1118) om jämställdhet mellan kvinnor och män i arbetslivet. Lagens diskrimineringskydd var avsett att skydda den enskilda individ som hade anspråk på att behandlas på samma sätt som en arbetstagare av motsatt kön, och samtidigt främja utvecklingen mot jämställdhet i stort genom att påverka attityder i arbetslivet. Lagstiftaren ansåg att det därutöver fanns ett behov av mer aktivt inriktade åtgärder för att påskynda utvecklingen mot faktisk jämställdhet.⁵²

Lagstiftaren framhöll att diskrimineringsförbudet och det aktiva jämställdhetsarbetet utgjorde en sammanhängande helhet, då de olika reglerna kunde fånga upp olika former av diskriminering.⁵³ Reglerna om aktivt jämställdhetsarbete var avsedda träffa de situationer där en arbetsgivares agerande riktar sig mot en större grupp eller mot kvinnor eller

⁵² Prop. 1978/79:175 s. 78.

⁵³ Prop. 1979/80:56 s. 10.

män i allmänhet, när det inte går att urskilja någon enskild arbetstagare som har blivit diskriminerad.⁵⁴

I samband med att en ny jämställdhetslag (1991:433) antogs, utökades de aktiva åtgärderna med en skyldighet för arbetsgivare att underlätta för både manliga och kvinnliga arbetstagare att förena förvärvsarbete med föräldraskap. Detta innebar en utvidgning av skyddet för arbetstagare som är föräldrar. De aktiva åtgärderna gällde vid sidan av reglerna i lagen om rätt till föräldraledighet som syftade till att underlätta för båda föräldrarna att förvärvsarbete. Lagstiftaren konstaterade att möjligheten att förena förvärvsarbete och föräldraskap är en viktig jämställdhetsfråga.⁵⁵ Att kvinnor och män delar ansvaret för omvårdnaden om barnen framhölls som ett av de viktigaste målen för både familje- och jämställdhetspolitiken. Det ansågs även vara viktigt för barnen att tidigt få möjlighet till känslomässig anknytning till båda sina föräldrar i vardagen. Vidare menade lagstiftaren att det delade ansvaret skulle bidra till förståelse för och uppvärdering av det arbete som utförs i hemmet. Genom att förändra attityderna kring fördelningen av det oavlönade arbetet avsåg lagstiftaren att förbättra den ekonomiska jämställdheten mellan kvinnor och män.⁵⁶ Kvinnors ställning i arbetslivet kunde enligt lagstiftaren förbättras genom förändrade attityder och organisering av arbetet som inte försvårar för arbetstagare att ta sitt föräldraansvar. Det betonades att det inte är tillräckligt att främja männens uttag av föräldraledighet, utan att även arbetsorganisation och arbetstider behöver ses över.⁵⁷

Den 1 januari 2009 trädde diskrimineringslagen i kraft och ersatte jämställdhetslagen och sex andra lagar om förbud mot diskriminering på olika grunder.⁵⁸ Innan dess hade regler om aktiva åtgärder på arbetslivsområdet, förutom i jämställdhetslagen, funnits gällande etnisk tillhörighet, religion och annan trosuppfattning.⁵⁹ Lagstiftaren valde att föra över dessa bestämmelser om aktiva åtgärder i huvudsak oförändrade.⁶⁰ I det följande kommer framställningen att utgå från diskrimineringslagens nu gällande regler.

Här bör förtydligas att reglerna om aktiva åtgärder åsyftar arbetsgivarens förebyggande och främjande arbete, och alltså inte medför några utkrävbara rättigheter för arbetstagaren. En arbetstagare som anser sig ha blivit diskriminerad i ett enskilt fall har att förlita sig på diskrimineringsförbudet i 2 kap. 1 § diskrimineringslagen.

⁵⁴ Prop. 1978/79:175 s. 79.

⁵⁵ Prop. 1990/91:113 s. 70.

⁵⁶ Prop. 1990/91:113 s. 31.

⁵⁷ Prop. 1990/91:113 s. 71.

⁵⁸ Prop. 2007/08:95 s. 80.

⁵⁹ Prop. 2007/08:95 s. 316.

⁶⁰ Prop. 2007/08:95 s. 320.

3.3.2 Arbetet med aktiva åtgärder

Den nuvarande lydelsen av bestämmelserna om aktiva åtgärder trädde i kraft den 1 januari 2017.⁶¹ De förändringar som gjordes var avsedda att göra reglerna tydligare och mer enhetliga, då de hade kritiserats av både arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer för att vara för otydliga.⁶² Skyldigheten att arbeta med aktiva åtgärder på arbetslivsområdet hade tidigare endast omfattat diskrimineringsgrunderna kön, etnisk tillhörighet och religion eller annan trosuppfattning. Nu omfattas samtliga diskrimineringsgrunder i diskrimineringslagen av skyldigheten, vilket framgår av 3 kap. 1 §.⁶³

I 3 kap. 5 § diskrimineringslagen föreskrivs vilka verksamhetsområden som ska omfattas av en arbetsgivares arbete med aktiva åtgärder. Dessa områden är arbetsförhållanden, löner och andra anställningsvillkor, rekrytering och befordran, utbildning och kompetensutveckling, samt möjligheter att förena förvärvsarbete med föräldraskap. Bestämmelsen innebär att arbetsgivaren ska undersöka sin verksamhet på de angivna områdena i enlighet med arbetsprocessen som föreskrivs i 3 kap. 2 §, som sedan 2017 reglerar hur arbetet med aktiva åtgärder ska bedrivas.⁶⁴ Tidigare hade aktiva åtgärder beskrivits som ett målinriktat arbete för att främja lika rättigheter och möjligheter, men tydliga anvisningar om hur målen skulle nås hade enligt lagstiftaren saknats.⁶⁵

Lagstiftaren har framhållit att den största vinsten med ett förebyggande och främjande arbete ligger i själva arbetsprocessen. Genom att arbetsgivare åläggs att aktivt arbeta med förebyggande och främjande arbete skapas en medvetenhet kring diskrimineringsfrågorna. Regleringen i 3 kap. 2 § är utformad som ett övergripande ramverk som låter arbetsgivaren anpassa de konkreta åtgärderna till den egna verksamheten.⁶⁶ Enligt lagstiftaren innebär denna utformning att arbetsmarknadens parter behov av bransch- och arbetsplatspecifika lösningar tillgodoses.⁶⁷

Arbetet med aktiva åtgärder ska bedrivas i de fyra steg som framgår av 3 kap. 2 §. Det första steget är en undersökning av verksamheten, som ska syfta till att identifiera risker för diskriminering eller repressalier och andra hinder för enskildas lika rättigheter och möjligheter. Enligt lagstiftaren säkerställer detta steg att de åtgärder som vidtas är relevanta i den aktuella verksamheten. Undersökningen ska ske utifrån samtliga diskrimineringsgrunder och genomföras på ett generellt plan, för att identifiera strukturella risker och

⁶¹Se lagen (2016:828) om ändring i diskrimineringslagen.

⁶² Prop. 2015/16:135 s. 25 ff.

⁶³ Prop. 2015/16:135 s. 35.

⁶⁴ Prop. 2015/16:135 s. 40.

⁶⁵ Prop. 2015/16:135 s. 35.

⁶⁶ Prop. 2015/16:135 s. 36.

⁶⁷ Prop. 2015/16:135 s. 29.

hinder. Begreppet hinder avser både reella hinder för lika rättigheter och möjligheter, och hinder i form av attityder och strukturer.⁶⁸ Efter undersökningen ska orsaken till upptäckta risker och hinder analyseras. Analysen ska ta sikte på varför det ser ut som det gör i verksamheten, och analysens omfattning beror på verksamhetens typ och storlek.⁶⁹

Det tredje steget i arbetet med aktiva åtgärder är att genomföra de förebyggande och främjande åtgärder som skäligen kan krävas. Vilka konkreta åtgärder som ska vidtas beror på vilka risker och hinder som har identifierats i undersökningen och analysen av verksamheten. Lagstiftaren har bedömt att det inte går att generellt ange vilka åtgärder som en arbetsgivare bör genomföra, utan att detta ska bedömas utifrån omständigheterna i det enskilda fallet. Skälighetsrekvisitet är avsett att verka för viss flexibilitet i bestämmelsens tillämpning, och skälighetsbedömningen ska göras med hänsyn till verksamhetens resurser, behov och andra omständigheter. Det sista steget i arbetet utgörs av uppföljning och utvärdering av resultatet av arbetet, som bör ligga till grund för nästa undersökning av verksamheten.⁷⁰

3.3.3 Arbetsgivarens skyldighet att verka för möjligheter att förena förvärvsarbete med föräldraskap

Arbetet med aktiva åtgärder ska omfatta möjligheter att förena förvärvsarbete med föräldraskap. Omfattningen av aktiva åtgärder regleras, som framgått ovan, i 3 kap 5 § sedan 2017 års lagändringar. Dessförinnan gällde att arbetsgivare ska underlätta för både kvinnliga och manliga arbetstagare att förena förvärvsarbete med föräldraskap. Av förarbetena framgår att lagstiftaren inte avsåg att förändra bestämmelsens innebörd även om ordalydelsen ändrades, utan det framhölls att arbetsgivare även fortsättningsvis skulle vara skyldiga att underlätta för arbetstagare som är föräldrar.⁷¹ Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) och Tjänstemännens centralorganisation (TCO) var kritiska till omformuleringen av bestämmelsen om föräldraskap, och ansåg att föräldrars rättigheter i arbetslivet riskerade att försvagas. SKL menade att bestämmelsen i sin tidigare lydelse hade stor betydelse för synen på föräldrar i arbetslivet, och framhöll särskilt att bestämmelsen underlättar för män att begära föräldraledighet.⁷² Lagstiftaren

⁶⁸ Prop. 2015/16:135 s. 37.

⁶⁹ Prop. 2015/16:135 s. 38.

⁷⁰ Prop. 2015/16:135 s. 38.

⁷¹ Prop. 2015/16:135 s. 40 och 44.

⁷² Sveriges Kommuner och Landsting dnr. 14/3958 och TCO dnr. 14-0076.

underströk att ingen försvagning var avsedd, utan att ändringen endast var en språklig anpassning till bestämmelsens utformning.⁷³

Arbetsgivaren ska i enlighet med 3 kap. 2 § undersöka och analysera hur verksamheten fungerar för arbetstagare som är föräldrar, och vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att underlätta för dessa arbetstagare.⁷⁴ Enligt lagstiftaren kan arbetsgivaren skapa möjligheter som underlättar kombinationen av förvärvsarbete och föräldraskap genom att se över verksamheten, avseende exempelvis arbetsorganisationen, långsiktig personalplanering och arbetstider.⁷⁵

I förarbetena lyfts exempel på åtgärder som kan underlätta föräldrar. Arbetsgivaren kan exempelvis begränsa övertid eller arbete på obekvämt arbetstid, införa flexibel arbetstid och räkna tid för vård av barn som en merit. Ytterligare åtgärder som föreslås är att erbjuda anställda möjlighet att utföra arbetet i hemmet, att möjliggöra deltidsarbete även på högre tjänster och att ge föräldralediga möjlighet till kontakt med arbetsplatsen. Lagstiftaren har framhållit att arbetsgivaren bör stödja och uppmuntra manliga arbetstagare att nyttja sin rätt till föräldraledighet, men på ett sätt som inte resulterar i att kvinnor inte får samma uppskattning för att vara föräldralediga.⁷⁶

När lagstiftaren redogjorde för gällande rätt inför 2017 års lagändringar uttrycktes att bestämmelsen om förvärvsarbete och föräldraskap endast gäller för diskrimineringsgrunden kön.⁷⁷

3.3.4 Tillsyn över arbetet med aktiva åtgärder

Det åligger Diskrimineringsombudsmannen (DO) att utöva tillsyn över att diskrimineringslagen följs. Enligt 4 kap. 1 § ska ombudsmannens uppgifter i första hand utföras genom att förmå de som omfattas lagen att följa den frivilligt. DO:s tillsyn innebär enligt 4 kap. 1 a § en självständig granskning med syfte att kontrollera om den verksamhet som granskas uppfyller de krav som följer av lagen.

På begäran av DO har den som omfattas av diskrimineringsförbuden och reglerna om aktiva åtgärder enligt 4 kap. 3 § en uppgiftsskyldighet. Den som inte rättar sig efter ombudsmannens begäran kan föreläggas att vid vite fullgöra sin uppgiftsskyldighet, enligt 4 kap. 4 §. Detta vite är ett förfarandevite som är avsett att hjälpa DO att få tillgång till den information som behövs för att utöva en effektiv tillsyn.⁷⁸ Om ombudsmannen misstänker

⁷³ Prop. 2015/16:135 s. 40.

⁷⁴ Prop. 2015/16:135 s. 44.

⁷⁵ Prop. 2007/08:95 s. 331.

⁷⁶ Prop. 2007/08:95 s. 331.

⁷⁷ Prop. 2015/16:135 s. 15.

⁷⁸ Prop. 2007/08:95 s. 372.

att en arbetsgivare inte uppfyller sina skyldigheter enligt lagen, är det i stället 4 kap. 5 § som aktualiseras.⁷⁹

Av 4 kap. 5 § framgår att den som inte fullgör sina skyldigheter att arbeta med aktiva åtgärder, lämna information eller dokumentera arbetet får föreläggas att fullgöra dem. Föreläggandet ska förenas med vite, och meddelas av Nämnden mot diskriminering efter framställning av DO. Framställningen kan göras av den centrala arbetstagarorganisation som arbetsgivaren är bunden till av kollektivavtal, om ombudsmannen har förklarat sig inte vilja göra en framställning till nämnden. I framställningen ska det framgå vilka åtgärder som bör åläggas arbetsgivaren, vilka skäl som åberopas till grund för framställningen och vilken utredning som har gjorts.

I HFD 2020 ref 28 klargjorde Högsta förvaltningsdomstolen (HFD) vilka krav som ställs på ett vitesföreläggande för att vite ska kunna dömas ut. HFD framhöll att ett vitesföreläggande i princip inte får utformas på ett sådant sätt att det endast upprepar den aktuella regleringens lydelse. I föreläggandet måste tydligt anges vilka konkreta åtgärder som mottagaren ska vidta, vilket innebär att det inte är tillräckligt att ange vilka resultat som ska uppnås. I SOU 2020:79 framhölls att HFD 2020 ref 28 inte gällde sådant processinriktat arbete som aktiva åtgärder innebär, men att principerna som uttrycktes i målet ändå får anses vara allmängiltiga för alla myndigheter som har rätt att utfärda vitesförelägganden.⁸⁰

Enligt lagstiftaren ska arbetsgivarens skyldigheter avseende aktiva åtgärder vara sanktionerade för att vikten av att åtgärder vidtas ska understrykas. Det har däremot betonats att ett vitesföreläggande ska ses som en sista utväg, efter att möjligheterna att förmå arbetsgivaren att frivilligt vidta aktiva åtgärder har uttömts. Ett föreläggande enligt 4 kap. 5 § kan riktas även mot staten som arbetsgivare, vilket innebär ett undantag från den principiella huvudregeln att staten inte kan bli föremål för ett vitesföreläggande. Som skäl för undantaget har lagstiftaren anfört att frågorna om jämställdhet och mångfald i arbetslivet är av sådan vikt att den restriktiva inställningen om vitesförelägganden mot staten bör frångås, och att det inte är motiverat att statliga arbetsgivare ska lyda under mer förmånliga regler än kommunala och privata arbetsgivare.⁸¹

Fransson och Stüber har framhållit att de situationer som kan föranleda ett vitesföreläggande utökades avsevärt genom lagändringen den 1 januari 2017, då kraven på arbetsgivare utvidgades och preciserades.⁸² I motiven till ändringarna förtydligade lagstiftaren när ett vitesföreläggande kan aktualiseras. Det framhölls att ett vitesföreläggande ska kunna avse brister i att genomföra de steg i arbetet med aktiva åtgärder som ställs upp i lagen.

⁷⁹ Fransson och Stüber s. 511.

⁸⁰ SOU 2020:79 s. 155.

⁸¹ Prop. 2007/08:95 s. 349.

⁸² Fransson och Stüber s. 512.

Således ska underlåtenhet att exempelvis genomföra en undersökning, att vidta tillräckliga åtgärder för att undanröja identifierade risker och hinder, att utvärdera vidtagna åtgärder eller att genomföra arbetet avseende ett i lagen utpekad område, kunna vitesföreläggas.⁸³

Inför ändringarna den 1 januari 2017 ställde sig vissa remissinstanser tveksamma till om skyldigheterna avseende aktiva åtgärder är tillräckligt förutsebara för arbetsgivaren för att kunna förenas med ett vitesföreläggande. Justitieombudsmannen ifrågasatte ur rättssäkerhetssynpunkt om bestämmelserna om aktiva åtgärder är tillräckligt preciserade för att arbetsgivaren ska kunna avgöra vilka krav som kan komma att ställas på denne.⁸⁴ Även Nämnden mot diskriminering uttryckte tveksamhet gällande om reglerna är tillräckligt precisa för att kunna föranleda ett vitesföreläggande.⁸⁵ Lagstiftaren medgav att vissa arbetsgivare mött svårigheter i arbetet med aktiva åtgärder, då det inte framgått hur arbetet ska bedrivas. De allmänt hållna reglerna hade enligt lagstiftaren även inneburit svårigheter för Diskrimineringsombudsmannen att utöva tillsyn över bestämmelserna. Enligt lagstiftaren skulle införandet av det övergripande ramverket i 3 kap. 2 § komma att undanröja problemen med kravens förutsebarhet. Därmed ansågs bestämmelserna om aktiva åtgärder vara tillräckligt preciserade för att kunna läggas till grund för ett vitesföreläggande.⁸⁶

3.3.5 Utredning om effektivare tillsyn över arbetet med aktiva åtgärder

Regeringen tillsatte 2018 en utredning med uppdrag att granska om åtgärder behöver vidtas för att säkerställa efterlevnad av bestämmelserna om aktiva åtgärder.⁸⁷ Utredningen har i dagsläget inte resulterat i några lagändringar, men utredningens slutsatser är relevanta för hur nuvarande regler om aktiva åtgärder och tillsynen över dem fungerar i praktiken. I detta avsnitt kommer utredningens centrala förslag därför att presenteras.

Efter en genomgång av Diskrimineringsombudsmannens större tillsynsinsatser under perioden 2009–2020 konstaterade utredningen att tillsynen hade påvisat stora brister i regelefterlevnaden hos arbetsgivarna. DO:s granskningar hade resulterat i beslut där brister påtalades, men följdes sällan åt av ytterligare tillsynsåtgärder. Sedan 2009 hade ombudsmannen vid

⁸³ Prop. 2015/16:135 s. 38 och 80.

⁸⁴ JO dnr. R 59-2014

⁸⁵ Nämnden mot diskriminering dnr. Ad 12-14

⁸⁶ Prop. 2015/16:135 s. 78.

⁸⁷ Dir. 2018:99 s. 1.

tiden för betänkandet inte gjort några framställningar om vitesföreläggande till Nämnden mot diskriminering.⁸⁸

Enligt utredningen saknar DO förutsättningar för att bedriva en effektiv tillsyn, med hänsyn till myndighetens breda uppdrag och begränsade resurser. Vad gäller tillsynsmetoden konstaterade utredningen att ombudsmannens tillsyn i huvudsak sker genom skriftväxling med tillsynsobjekten och främst avser formella brister. Vid upptäckta brister sker sällan någon uppföljning, utan det förutsätts att arbetsgivaren på frivillig väg åtgärdar problemen. Eftersom en framställning om vitesföreläggande ska göras först när möjligheterna till frivillig regelefterlevnad är uttömda, menade utredningen att detta innebär att vitesförelägganden i praktiken inte kan bli aktuella. Att DO menar att bestämmelserna om aktiva åtgärder inte är tillräckligt precisa för att kunna föranleda vitesförelägganden pekades också ut som en orsak till att tillsynen i princip aldrig leder till några faktiska konsekvenser för arbetsgivare som brister i sina skyldigheter.⁸⁹

Utredningen rekommenderade att ta bort formuleringen om att frivillig efterlevnad ska eftersträvas, då denna inte ansågs fylla någon självständig funktion i och med att det av förvaltningslagen (2017:900) framgår att tillsynsobjekt alltid ska ges möjlighet att uttala sig samt vidta nödvändiga åtgärder under tillsynens gång. Vidare framhölls att det kan ifrågasättas om det är lämpligt att det betonas att skyddet ska åstadkommas på frivillig väg, när lagstiftningen bygger på skydd av mänskliga rättigheter.⁹⁰

För att åtgärda problemen med att bestämmelserna om aktiva åtgärder kan upplevas som otydliga, föreslog utredningen att DO skulle bemyndigas att utfärda föreskrifter om kraven på arbetsgivare avseende arbetet med aktiva åtgärder.⁹¹ Det betonades att den allmänt hållna utformningen av reglerna innebär att det är svårt att veta vad som krävs för att leva upp till kraven.⁹² Genom föreskrifter om till exempel när arbetet ska genomföras eller vilka krav som ställs på innehållet i vissa åtgärder, menade utredningen att det skulle kunna bli lättare för dem som omfattas av reglerna att förstå omfattningen av sina skyldigheter.⁹³

Utredningen föreslog att rätten för centrala arbetstagarorganisationer att göra en framställning om vite till Nämnden mot diskriminering inte längre skulle vara subsidiär till DO:s motsvarande rätt. Att arbetstagarorganisationer i första hand ska tillfråga DO om att göra en framställning ansågs ha visat sig vara en formalitet, då ombudsmannen i praktiken aldrig tar över

⁸⁸ SOU 2020:79 s. 18.

⁸⁹ SOU 2020:79 s. 146 ff.

⁹⁰ SOU 2020:79 s. 152.

⁹¹ SOU 2020:79 s. 156.

⁹² SOU 2020:79 s. 153.

⁹³ SOU 2020:79 s. 156 f.

arbetstagarorganisationernas ärenden. Därför gjorde utredningen bedömningen att viten skulle kunna begäras och föreläggas mer effektivt om arbetstagarorganisationerna gavs möjlighet att vända sig direkt till nämnden.⁹⁴

3.4 Föräldraledighetslagen

3.4.1 Föräldraledighetens omfattning, förläggning och återgång till arbetet

En förälder har enligt 5 § föräldraledighetslagen rätt att vara helt ledig för vård av barn till dess barnet är 18 månader, oavsett om föräldrapenning utbetalas eller inte. Därutöver har arbetstagaren rätt att vara helt ledig medan denne får hel föräldrapenning. Enligt 6 § har en arbetstagare som får partiell föräldrapenning rätt till förkortad arbetstid, det vill säga ledighet på deltid, i motsvarande omfattning. En arbetstagare som har barn som inte har fyllt åtta år har dessutom rätt till förkortning av den normala arbetstiden med upp till en fjärdedel enligt 7 §.

Föräldraledighet på heltid får enligt 11 § som utgångspunkt tas ut den eller de dagar som arbetstagaren begär. Denna huvudregel begränsas av 14 § 1 st. som föreskriver att arbetstagaren ska samråda med arbetsgivaren om ledighetens förläggning och andra frågor som rör ledigheten. Bestämmelsen syftar till att betona vikten av samråd och möjligheten till samförståndslösningar.⁹⁵ Ledigheten ska förläggas så att verksamheten kan fortgå utan påtaglig störning, förutsatt att det kan göras utan olägenhet för arbetstagaren. Påtaglig störning anses föreligga när det finns omständigheter som gör att verksamheten kommer att utsättas för stora påfrestningar. Exempel på situationer där det medför olägenhet för arbetstagaren att rätta sig efter arbetsgivarens önskemål är om tillgång till nödvändig barntillsyn saknas. I sådana situationer är det alltså ytterst arbetstagarens önskemål som blir avgörande, även om det medför påtaglig störning i verksamheten.⁹⁶

Till skillnad från vad som gäller vid föräldraledighet på heltid är det i sista hand arbetsgivaren som avgör hur ledigheten ska förläggas vid förkortad arbetstid. Av 12 § framgår att deltidsledighet får spridas över arbetsveckans samtliga dagar eller förläggas till viss eller vissa av dagarna. Om arbetsgivaren och arbetstagaren inte kommer överens om hur ledigheten ska tas ut vid förkortad arbetstid, ska ledigheten enligt 14 § 2 st. förläggas i enlighet med arbetstagarens önskemål, förutsatt att förläggningen inte medför påtaglig störning i arbetsgivarens verksamhet. Utformningen av regeln är

⁹⁴ SOU 2020:79 s. 173.

⁹⁵ Prop. 1994/95:207 s. 37.

⁹⁶ Prop. 1994/95:207 s. 37.

avsedd att ge ökat genomslag för arbetstagarens önskemål om ledighetens förläggning i fall där arbetsgivarens och arbetstagarens intressen står emot varandra.⁹⁷ Trots avsikten bakom bestämmelsens utformning är det emellertid arbetsgivarens intressen som blir styrande om denne kan visa att det skulle medföra påtaglig störning i verksamheten att bevilja den önskade förläggningen.

Enligt 15 § får en arbetstagare avbryta sin påbörjade ledighet i förtid och återuppta sitt arbete i samma omfattning som före ledigheten. Rätten att återvända till samma arbete eller likvärdigt arbete efter föräldraledighetens slut följer av balansdirektivet, och tidigare av föräldraledighetsdirektivet, och skyddas genom missgynnandeförbudet i 16 § som behandlas nedan.

3.4.2 Missgynnandeförbudet

Missgynnande behandling av föräldralediga arbetssökande och arbetstagare är förbjudet enligt 16 § 1 st. föräldraledighetslagen. Förbudet gäller i princip alla situationer som kan tänkas förekomma mellan en arbetsgivare och en arbetstagare eller arbetssökande före och under anställningen och i anslutning till dess upphörande. För att arbetsgivarens agerande ska vara förbjudet ska en arbetstagare eller arbetssökande ha missgynnats i någon av de situationer som omfattas av regelns tillämpningsområde, och missgynnandet ska ha ett orsakssamband med frågan om föräldraledighet. Med missgynnande avses att en enskild arbetstagare eller arbetssökande behandlas sämre än vad denna hade behandlats om frågan om föräldraledighet inte varit aktuell.⁹⁸ Orsakssamband med föräldraledigheten kan anses föreligga även om ledigheten inte är det enda eller det avgörande skälet till missgynnande.⁹⁹

Undantag från förbudet mot missgynnande görs enligt 16 § 2 st. om arbetsgivaren kan visa att den sämre behandlingen av en viss arbetstagare är en nödvändig följd av föräldraledigheten. Förbudet gäller inte om missgynnandet inte kan undvikas utan att det kan uppfattas som orättvist mot andra arbetstagare eller annars framstå som orimligt eller uppenbart omotiverat. Av motiven framgår att undantaget ska tolkas restriktivt. Exempel på behandling som anses kunna vara en nödvändig följd av ledigheten är att en arbetstagare som är ledig inte får lön eller tillägg för skiftarbete eller arbete på obekvämt arbetstid.¹⁰⁰

När missgynnandeförbudet infördes ansåg lagstiftaren att skyddet för dem som har rätt till föräldraledighet i princip bör vara likvärdigt med skyddet för gravida arbetstagare, då de olika situationerna inte skiljer sig åt på ett så avgörande sätt att ett olikartat skydd är motiverat. Det framhölls att det ofta

⁹⁷ Prop. 2000/01:44 s. 38.

⁹⁸ Prop. 2005/06:185 s. 80 f.

⁹⁹ Prop. 2005/06:185 s. 85.

¹⁰⁰ Prop. 2005/06:185 s. 124 ff.

är en tillfällighet om missgynnandet av en arbetstagare beror på graviditet eller föräldraledighet.¹⁰¹ Vid tiden för införandet av förbudet mot missgynnande reglerades skyddet för gravida i jämställdhetslagen. AD hade bekräftat EU-domstolens bedömning i *Dekker*-målet i AD 2002 nr 45, där det fastslogs att det är könsdiskriminerande att avböja att anställa en kvinna för att hon är gravid, även om det saknas en jämförelseperson av motsatt kön.

Även om skyddet för föräldralediga skulle vara likvärdigt med skyddet för gravida, som omfattas av förbudet mot könsdiskriminering, ansåg lagstiftaren att skyddet för föräldralediga bör utformas som ett förbud mot missgynnande. Lösningen ansågs ligga nära jämställdhetslagens diskrimineringsförbud både lagtekniskt och till sin funktion, då båda regleringarna syftade till att förhindra negativ särbehandling och utgick från liknande rekvisit. Att utforma bestämmelsen i föräldraledighetslagen med jämställdhetslagens diskrimineringsförbud som förebild ansågs däremot inte vara den mest effektiva lösningen. Detta berodde på att diskriminering förutsätter att en arbetstagare som anser sig ha blivit diskriminerad kan antas ha behandlats annorlunda än någon annan i en jämförbar situation. Lagstiftaren ifrågasatte om rekvisitet jämförbar situation kan tillämpas på samma sätt i fråga om föräldraledighet, då en ledig arbetstagare inte utför arbete och därmed inte står till arbetsgivarens förfogande på samma sätt som arbetstagare i tjänst.¹⁰²

3.4.3 Genomförandet av balansdirektivet

Utredningen om genomförande av balansdirektivet bedömde att direktivets krav på rätt till föräldraledighet samt betald ledighet i samband med ett barns födelse är uppfyllda i svensk rätt.¹⁰³ Även kravet på rätt till frånvaro på grund av force majeure ansågs vara uppfyllt.¹⁰⁴ Det bedömdes heller inte behövas någon lagändring för att uppfylla kravet på rätt till ledighet för vård av anhörig.¹⁰⁵ Eftersom anhörigvård faller utanför undersökningens syfte kommer det inte att behandlas närmare här.

De lagändringar avseende föräldrar som balansdirektivet har medfört i svensk rätt gäller bestämmelserna om flexibla arbetsformer. Utredningen underströk inledningsvis att direktivets krav skulle kunna anses vara uppfyllda i svensk rätt genom rätten till delledighet, då flexibla arbetsformer i direktivet definieras som en möjlighet för arbetstagare att anpassa sitt arbetsmönster.¹⁰⁶ Det framhölls vidare att arbetsmarknadens parter i stor utsträckning har kommit överens om att införa bestämmelser om flexibla arbetsformer i kollektivavtal, vilket ansågs vara en lämplig lösning med hänsyn till den svenska arbetsmarknadsmodellen, då förutsättningarna för flexibla

¹⁰¹ Prop. 2005/06:185 s. 76.

¹⁰² Prop. 2005/06:185 s. 77 f.

¹⁰³ SOU 2020:81 s. 103 och 111.

¹⁰⁴ SOU 2020:81 s. 135.

¹⁰⁵ SOU 2020:81 s. 129.

¹⁰⁶ SOU 2020:81 s. 138.

arbetsformer kan skilja sig mellan olika branscher och arbetsplatser. Dessutom pekade utredningen på reglerna om aktiva åtgärder i diskrimineringslagen, där flexibla arbetsformer har lyfts fram i förarbetena som exempel på åtgärder som kan underlätta för föräldrar.¹⁰⁷ Rätten att återgå till sitt ursprungliga arbetsmönster ansågs finnas i svensk rätt genom 15 § föräldraledighetslagen.¹⁰⁸

Trots argumenten som ansågs tala för att direktivets krav avseende flexibla arbetsformer är uppfyllda i svensk rätt, framhöll utredningen att det även kan argumenteras för att så inte är fallet. Det betonades att delledighet endast är ett av de exempel på flexibla arbetsformer som lyfts i direktivet.¹⁰⁹ Enligt balansdirektivets skäl ska flexibla arbetsformer innebära en möjlighet att anpassa sitt arbetsschema enligt sina personliga behov och önskemål. Utredningen betonade att sådana anpassningar inte förutsätter att arbetstagaren är delledig, och att det kan tänkas finnas föräldrar som är i behov av flexibilitet men inte kan eller vill gå ner i arbetstid. Sammantaget bedömde utredningen att det behövdes nya bestämmelser om rätten att begära flexibla arbetsformer.¹¹⁰

Lagstiftaren ansåg att den mest lämpliga lösningen för att genomföra balansdirektivets bestämmelser om flexibla arbetsformer var att införa nya bestämmelser i föräldraledighetslagen. Enligt utredningen pekade direktivet ut ett samband mellan ledighet och flexibla arbetsformer, då delledighet var en av de omnämnda varianterna av flexibla arbetsformer. Ett ytterligare skäl för att förlägga reglerna i föräldraledighetslagen var att reglerna om flexibla arbetsformer enligt direktivet skulle kopplas till samma skyddsregler och sanktioner som aktualiseras vid föräldraledighet.¹¹¹

Vid bedömningen av hur bestämmelserna bör utformas konstaterade utredningen att direktivet inte medför någon rätt att få en begäran om flexibla arbetsformer beviljad, utan att rätten att göra en sådan begäran är kopplad till andra rättigheter och skyldigheter för arbetstagaren respektive arbetsgivaren. Det ansågs inte vara nödvändigt att införa en uttrycklig bestämmelse om att arbetstagare har rätt att begära flexibla arbetsformer, då det inte finns något som hindrar arbetstagare från att göra en sådan begäran. Utredningen menade även att det kan anses följa av diskrimineringslagens regler om aktiva åtgärder att arbetsgivaren bör försöka tillgodose sådana önskemål från en arbetstagare.¹¹² Liknande resonemang förekom vid genomförandet av 2010 års föräldraledighetsdirektiv och rätten att be om ändrad arbetstid eller ändrad förläggning av arbetstiden som följde av det. Även då framhöll lagstiftaren att arbetsgivare enligt reglerna om aktiva åtgärder är skyldiga att se över till

¹⁰⁷ SOU 2020:81 s. 139.

¹⁰⁸ SOU 2020:81 s. 140.

¹⁰⁹ SOU 2020:81 s. 141.

¹¹⁰ SOU 2020:81 s. 143.

¹¹¹ SOU 2020:81 s. 144.

¹¹² SOU 2020:81 s. 145.

exempel schemaläggningen för att tillgodose behoven för de arbetstagare som är föräldrar.¹¹³

Regler om begäran om flexibla arbetsformer infördes i 15 a-c §§ föräldraledighetslagen. Bestämmelserna omfattar de situationer då en förälder med barn som inte har fyllt åtta år begär flexibla arbetsformer av omsorgsskäl. Eftersom rätten till föräldraledighet på deltid redan reglerades i lagen valde lagstiftaren att utesluta delledighet från definitionen av flexibla arbetsformer, som enligt 15 a § innebär förändringar av arbetsmönstret genom till exempel distansarbete och flexibel arbetstid.¹¹⁴ En begäran om flexibla arbetsformer ska enligt 15 b § besvaras inom skälig tid. Vad som utgör skälig tid ska avgöras med beaktande av omständigheterna i det enskilda fallet.¹¹⁵ Beslutet ska motiveras om arbetsgivaren avslår begäran eller väljer att senarelägga den begärda förändringen.

Enligt 15 c § har en arbetstagare med förändrat arbetsmönster rätt att återgå till sitt ursprungliga arbetsmönster efter den tid som på förhand har bestämts, om förändringen gäller för en viss tid. Om arbetstagaren på grund av ändrade förhållanden vill återgå till sitt ursprungliga arbetsmönster innan tiden har löpt ut, ska arbetsgivaren besvara begäran inom skälig tid. I förarbetena framhölls att det aldrig föreligger någon absolut rätt att återgå till samma förhållanden som gällde innan arbetsmönstret förändrades, då det står arbetsgivaren fritt att genomföra generella förändringar av verksamheten som hindrar detta. Det har inte införts några regler om återgång till det ursprungliga arbetsmönstret om de flexibla arbetsformerna gäller på obestämd tid. Utredningen menade att arbetsgivaren som utgångspunkt har rätt att fritt besluta om återgång till det ursprungliga arbetsmönstret.¹¹⁶

Lagstiftaren bedömde att det inte var nödvändigt att uttryckligen föreskriva att arbetsgivaren ska beakta både sina och arbetstagarens intressen när denne tar ställning till en begäran om flexibla arbetstider, vilket framgår av direktivet. I sammanhanget erinrade utredningen om att arbetsgivaren aldrig är skyldig att bevilja en arbetstagares begäran, och att bestämmelserna inte ska innebära att arbetstagaren kan begära överprövning av arbetsgivarens beslut. Arbetsgivarens motivering av beslutet behöver därför inte vara skriftlig.¹¹⁷

¹¹³ Ds 2010:44 s. 28.

¹¹⁴ SOU 2020:81 s. 148.

¹¹⁵ SOU 2020:81 s. 146.

¹¹⁶ SOU 2020:81 s. 146 f.

¹¹⁷ SOU 2020:81 s. 149.

4 Arbetsdomstolens praxis

Framställningen har hittills avsett EU-rättsliga regler om föräldraskap och jämställdhet i arbetslivet, svenska arbetsrättsliga lagar och principer, den svenska diskrimineringslagstiftningen och föräldraledighetslagen. I detta avsnitt undersöks hur dessa regler samspelar i Arbetsdomstolens rättstillämpning.

I detta kapitel behandlas mål där Arbetsdomstolen har haft att ta ställning till konflikter mellan å ena sidan arbetsgivarens intresse av att fritt styra sin verksamhet, å andra sidan arbetstagare som anser sig förhindrade att rätta sig efter arbetsgivarens beslut med hänvisning till sitt ansvar som förälder.

4.1 Förläggning av föräldraledighet

4.1.1 AD 2005 nr 92

En arbetstagare som arbetade i treskift begärde föräldraledighet på deltid. Han önskade förläggning av ledigheten under måndag till fredag, och ville arbeta i skiftlagen under helgerna. Arbetsgivaren motsatte sig en sådan förläggning av den återstående arbetstiden, och avslog därför arbetstagarens ansökan om ledighet. Tvisten gällde huruvida arbetsgivaren hade åsidosatt föräldraledighetslagen genom att motsätta sig arbetstagarens begäran.

AD prövade om den förläggning av ledigheten som arbetstagaren hade önskat skulle medföra sådan påtaglig störning i verksamheten som innebär att ledigheten inte behöver förläggas i enlighet med arbetstagarens önskemål enligt 14 § 2 st. föräldraledighetslagen. AD konstaterade inledningsvis att bedömningen av vad som utgör en påtaglig störning i verksamheten enligt föräldraledighetslagen alltid måste göras utifrån omständigheterna i det enskilda fallet. I det aktuella fallet hade inte arbetsgivaren undersökt möjligheterna att anställa en vikarie på deltid för att kunna bedriva verksamheten under arbetstagarens ledighet. Därmed kom AD till slutsatsen att arbetsgivaren inte hade styrkt att förläggning av ledigheten enligt arbetstagarens ansökan skulle ha medfört någon påtaglig störning i bolagets verksamhet.

I målet får AD anses ha understrukit att 14 § 2 st. föräldraledighetslagen innebär att det kan krävas en viss ansträngning av arbetsgivaren för att tillgodose arbetstagarens önskemål avseende förläggningen av delledighet. Eftersom arbetsgivaren inte hade undersökt möjligheten att anpassa sig till önskemålet, ansågs det inte visat att ledigheten skulle innebära en sådan påtaglig störning som krävs för att frångå arbetstagarens önskemål.

4.1.2 AD 2022 nr 4

Tre arbetstagare som var anställda vid Kriminalvårdens transportenhet hade ansökt om partiell föräldraledighet med fasta start- och sluttider på dagarna. Enligt Kriminalvårdens rutiner för hantering av partiell föräldraledighet var inte ledighet på deltid med både fasta start- och sluttider förenlig med verksamhetens krav. För att kunna tillgodose arbetstagarnas önskemål om fasta arbetstider valde arbetsgivaren att omplacera arbetstagarna till andra arbetsuppgifter vid olika häkten. Arbetstagarna motsatte sig arbetsgivarens uppfattning om att den begärda förläggningen av föräldraledigheten skulle ha inneburit en påtaglig störning av verksamheten, och att omplaceringen därför var nödvändig. De ansåg att omplaceringarna stred mot föräldraledighetslagens missgynnandeförbud.

Angående förhållandet mellan 14 § 2 st. och 16 § föräldraledighetslagen anförde domstolen att utgångspunkten bör vara att om den förläggning av ledigheten som arbetstagaren har önskat skulle medföra påtaglig störning i verksamheten, bör arbetstagaren erbjudas omplacering till andra arbetsuppgifter med den begärda ledigheten. En sådan omplacering innebär inte ett missgynnande, eftersom den är en nödvändig följd av ledigheten.

Arbetsgivaren framhöll att transportverksamheten ställer stora krav på flexibilitet, vilket medför att arbetstiderna normalt endast kan planeras preliminärt. Ledigheten som arbetstagarna hade begärt innebar att de inte skulle kunna ha sådana flexibla arbetstider som verksamheten var strukturerad utifrån. Domstolen ansåg att arbetsgivaren hade styrkt att arbetstagarnas arbetskraft hade kunnat tas tillvara i avsevärt lägre grad jämfört med kollegor med flexibla arbetstider, om partiell ledighet hade beviljats i enlighet med deras önskemål. Då detta fick anses utgöra en påtaglig störning i verksamheten, hade det inte varit rättsligt möjligt för arbetstagarna att kräva att åtnjuta den begärda ledigheten med oförändrade arbetsuppgifter. AD slog därmed fast att omplaceringarna var en nödvändig följd av ledigheten, och att något missgynnande därför inte hade skett.

4.2 Återgång till arbete efter föräldraledighet

4.2.1 AD 2013 nr 22

Innan hon var föräldraledig hade en arbetstagare arbetat som kock under dagtid. När arbetstagaren ville komma tillbaka till arbetet efter sin föräldraledighet erbjöds hon arbete som servitris på helgkvällar, med ett lägre

arbetstidsmått än vad hon tidigare hade haft. Arbetstagaren tackade nej till erbjudandet, som hon ansåg innebar försämrade anställningsvillkor än vad hon hade haft innan ledigheten. Hon hade heller inte möjlighet att arbeta varje helg, då hon behövde ta hand om sitt barn medan hennes sambo arbetade varannan helg. Arbetsgivaren menade att han i kraft av arbetsledningsrätten kunde förlägga arbetstiderna till kvällstid på helger. Tvisten gällde huruvida arbetstagarens anställning avslutades genom att hon tackade nej till arbetserbjudandet.

AD konstaterade att en föräldraledig arbetstagares rätt att återvända till samma arbete eller ett likvärdigt arbete efter ledigheten, i det enskilda fallet kan inskränka arbetsledningsrätten. Det hade inte visats att det varit omöjligt för arbetsgivaren att erbjuda arbetstagaren att återgå till arbetet som kock på vardagar, och AD ansåg därmed att arbetstagaren hade rätt till ett likvärdigt eller liknande arbete, med villkor som sammantaget inte var mindre gynnsamma. AD framhöll att erbjudandet innebar ändrade arbetsuppgifter och en annan förläggning av arbetstiden. Förläggningen var till nackdel för arbetstagaren, i och med att hennes familj inte hade möjlighet att ordna med barntillsyn. Enligt AD innebar detta att hon varannan helg över huvud taget inte hade någon praktisk möjlighet att utföra arbetet.

Sammantaget ansåg AD att arbetserbjudandet, med hänsyn till den ändrade förläggningen av arbetstiden, innebar väsentligen mindre gynnsamma villkor för arbetstagaren jämfört med arbetet som hon hade före föräldraledigheten. Därför kunde det erbjudna arbetet inte anses vara likvärdigt, och var således inte godtagbart. Arbetstagaren hade haft rätt att tacka nej till erbjudandet utan att riskera sin anställning, vilket innebar att anställningen inte ansågs vara avslutad.

Avgörandet i AD 2013 nr 22 illustrerar hur arbetsgivarens rätt att leda och fördela arbetet begränsas av föräldraledighetslagens missgynnandeförbud. Genom förbudet mot missgynnande var arbetstagaren skyddad mot de förändringar av arbetsuppgifterna och arbetstidens förläggning som arbetsgivaren ville genomföra. I bedömningen av om arbetsgivarens beslut utgjorde missgynnande behandling tog domstolen bland annat hänsyn till att arbetstagaren, på grund av avsaknad av barntillsyn, saknade möjlighet att arbeta under viss del av den tid som arbetsgivaren ville förlägga arbetet till. Hade domstolen tagit hänsyn till att en arbetstagare varannan helg inte hade möjlighet att utföra sitt arbete på grund av avsaknad av barntillsyn, om målet hade gällt en förändring av arbetstidens förläggning inom ramen för arbetsledningsrätten?

4.3 Omplaceringsbeslut

4.3.1 AD 1992 nr 67

En pilot hade åtagit sig att stanna i sin anställning vid Försvarmakten i tio år. Om han lämnade anställningen innan dess och inom tre år därefter åtog sig annan flygtjänst, skulle han vara skyldig att lämna ekonomisk ersättning till Försvarmakten. Efter att ha lämnat anställningen och gått över till annan flygtjänst bestred arbetstagaren i första ersättningsskyldighet, och åberopade i andra hand jämkning av ersättningsbeloppet med stöd av 36 § avtalslagen.

Arbetstagaren menade att parterna var ojämlika vid avtalets ingående, och att vitesklausulen innebar att arbetsgivaren kunde behandla arbetstagarna sämre utan att riskera att förlora arbetskraft. Han upplevde sig särskild drabbad av den dåliga personalpolitik som detta hade resulterat i. Han anförde att han efter att ha utsatts för upprepade kränkningar inte såg någon annan utväg än att lämna anställningen. Kränkningarna innefattade bland annat att han med endast tre veckors varsel beordrats att flytta från Stockholm till Ronneby för två års tjänstgöring. Detta hade drabbat honom och hans familj särskilt hårt, eftersom han och hans hustru hade hand om två familjehemsplacerade barn. Flytten till Ronneby innebar att hustrun ensam fick ta ansvar för barnen i Stockholm. Arbetstagaren fick inte gehör för sina invändningar om att han behövde stanna i Stockholm av familjeskäl, till skillnad från en kollega som beviljades att stanna i Stockholm hos sitt barn.

Vid bedömningen av ersättningsbeloppets skälighet beaktade AD arbetsgivarens ansvar för de förhållanden som ledde till att arbetstagaren valde att säga upp sig. AD konstaterade bland annat att kommenderingen till Ronneby tycktes ha inneburit svåra påfrestningar för arbetstagarens familjeförhållanden. När AD drog slutsatsen att relationen mellan parterna talade för att ersättningsbeloppet ska sättas ned, åsyftades dock framför allt sättet på vilket kommenderingen till Ronneby genomfördes. Huruvida kommenderingen som sådan utgjorde ett godtagbart arbetsledningsbeslut berördes inte närmare.

4.3.2 AD 1993 nr 34

En terminalarbetare hade en eftertraktad tjänst inom ett arbetslag vid en terminal innan han blev sjukskriven under en längre period på grund av ryggbesvär till följd av en olycka. När han kunde börja arbeta igen blev han omplacerad till arbete i bolagets personalpool, vilket enligt arbetstagaren innebar försämrade anställningsförhållanden. Förutom en betydande inkomstminskning menade arbetstagaren att han hade fått ökade kostnader

både för resor till och från arbetet och för barnomsorg, på grund av den förändrade förläggning av arbetstiden. Enligt arbetsgivaren hade omplaceringen gjorts av organisatoriska skäl. Med hänvisning till bastubadarprincipen prövade AD dels om omplaceringen inneburit särskilt ingripande verkningar för arbetstagaren, dels om omplaceringen berott på organisatoriska skäl eller skäl som var hänförliga till arbetstagaren personligen.

Domstolen inledde med att ta ställning till om omplaceringen hade inneburit sådana särskilt ingripande verkningar för arbetstagaren som krävs för att omplaceringsbeslutet ska kunna prövas rättsligt. I bedömningen togs hänsyn till att arbetstagarens inkomst hade minskat, att betydande ändringar gjorts i förläggningen av arbetstiden, att hans familj drabbats av högre kostnader för barnomsorg och resor till och från arbetet, samt att han skildes från sin tidigare arbetsgemenskap. Sammantaget fann AD att dessa verkningar var tillräckligt ingripande för att omplaceringsbeslutet skulle kunna underkastas rättslig prövning. Domstolen ansåg emellertid inte att det var styrkt att omplaceringen i huvudsak berott på skäl som var hänförliga till arbetstagaren personligen, och arbetsgivaren hade dessutom haft godtagbara skäl för omplaceringen. Arbetstagarens talan kunde därför inte vinna bifall.

Enligt min uppfattning tyder Arbetsdomstolens resonemang på att en arbetstagares familjesituation kan ha betydelse i bedömningen av om en omplacering har särskilt ingripande verkningar enligt bastubadarprincipen. I och med att domstolen gjorde en samlad bedömning av samtliga omständigheter går det emellertid inte att utläsa hur stor betydelse arbetstagarens familjesituation hade för bedömningen.

4.4 Omplaceringserbjudanden vid arbetsbrist

4.4.1 AD 2009 nr 50

Ett bolag behövde dra ned på antalet anställda i sin filial i Uppsala till följd av driftinskränkningar. En del av de anställda erbjöds omplaceringar till andra driftsorter, varpå de som tackade nej till erbjudandet sades upp på grund av arbetsbrist. I målet anförde två av de arbetstagare som hade erbjudits omplaceringar dels att arbetsgivaren hade varit skyldig att lämna erbjudandena i turordning, dels att erbjudandena inte var skäligen. Endast den senare invändningen är relevant för den här undersökningen, och frågan om turordningsregler kommer således inte att behandlas här.

En av arbetstagarna hade erbjudits arbete i bolagets filial i Haninge. Han tackade nej till erbjudandet, delvis för att han varannan vecka hade ensam

vårdnad om ett barn som måste hämtas och lämnas på förskola eller fritidshem varje dag. Därför ansåg han sig oförmögen att acceptera avsevärt förlängda resor till arbetet, och menade att erbjudandet var oskäligt. Han ansåg sig heller inte ha möjlighet att vara föräldraledig på deltid, med hänsyn till att han inte skulle klara av den minskade inkomst som det skulle innebära.

AD konstaterade inledningsvis att omplaceringen avsåg samma typ av arbete som arbetstagaren tidigare hade utfört, att han erhållit betänketid för att överväga erbjudandet och att han var införstådd med att omplaceringarna syftade till att undvika uppsägningar. Därefter bedömde AD om erbjudandet varit skäligt med hänsyn till arbetstagarens personliga förhållanden. Domstolen tog fasta på att det för arbetstagarna i organisatoriskt avseende inte fanns något annat alternativ än att arbeta vid ett annat driftsställe. Vad gäller arbetstagarens familjesituation kom domstolen fram till att denna visserligen innebar svårigheter, men inte av sådan karaktär och tyngd att omplaceringserbjudandet inte är att betrakta som skäligt. Enligt domstolen var avståndet mellan arbetstagarens bostad och den erbjudna arbetsplatsen inte längre än att det skulle gå att dagpendla. Vidare underströk AD att ett omplaceringserbjudande i en arbetsbristsituation kan anses skäligt även om det medför försämringar för arbetstagaren genom att det ligger på en annan ort eller innebär en inkomstminskning.

Genom att slå fast att de svårigheter som följde av arbetstagarens familjesituation inte är av sådan karaktär och tyngd att det påverkar omplaceringserbjudandets skälighet, antydde Arbetsdomstolen att det kan finnas situationer då ett omplaceringserbjudande är att anse som oskäligt med hänsyn till en arbetstagares familjesituation. Varför svårigheterna i det aktuella fallet inte nådde upp till de förutsättningarna utvecklades emellertid inte närmare.

4.4.2 AD 2012 nr 67

Försvarsmakten hade beslutat att alla anställda fortsättningsvis skulle vara skyldiga att tjänstgöra utomlands. De anställda ombads att meddela om de ville omreglera sina anställningar till att omfatta internationell arbetsskyldighet, och informerades om att de riskerade att sägas upp om de tackade nej. En yrkesofficer sades upp på grund av arbetsbrist, då han inte accepterade att hans anställning omreglerades. Tvisten gällde huruvida uppsägningen var sakligt grundad.

Som grund för sin talan gjorde arbetstagaren i första hand gällande att Försvarsmakten inte hade uppfyllt sin omplaceringsskyldighet, då det varken utretts vilka lediga tjänster som fanns eller vad arbetstagaren hade för kompetens. Arbetstagaren menade att han inte fått tillräckligt konkret information om villkoren för omregleringen för att kunna ta ställning till dem. Då han hade ett gemensamt minderårigt barn med en annan anställd vid

Försvarsmakten, var det angeläget för honom att exempelvis få information om utlandstjänstgöringens omfattning och förläggning. Han bad om preciseringar av villkoren, men ansåg sig inte få tillräckligt tydliga svar för att kunna samtycka till omregleringen.

AD konstaterade att omplaceringsskyldigheten förutsätter att det finns någon ledig anställning hos arbetsgivaren som arbetstagaren kan omplaceras till. Förändringen av Försvarsmaktens verksamhet innebar att det inte längre fanns några arbeten som inte var förenade med internationell tjänstgöringsskyldighet. AD ansåg vidare att omplaceringserbjudandet var skäligt, trots att preciserade svar på alla arbetstagarens frågor inte hade kunnat ges.

En skiljaktig domare motsatte sig majoritetens slutsats om att arbetstagaren hade fått ett omplaceringserbjudande och att uppsägningen därmed var sakligt grundad. Hon framhöll att de frågor arbetstagaren hade ställt om villkoren var rimliga med hänsyn till hans familjesituation, då vissa arbetssituationer kunde komma att omöjliggöra ett gemensamt familjeliv. Den skiljaktiga domaren underströk att lagen inte för undantag för Försvarsmakten vad gäller arbetsgivarens skyldighet att underlätta för anställda att förena yrkesliv och föräldraskap. Med hänvisning till att företrädare för Försvarsmakten uttalat att situationer där den internationella tjänstgöringsskyldigheten försvårar arbetstagarens familjesituation skulle lösas, konstaterade den skiljaktiga domaren att problemet förmodligen inte var olösligt. Därmed ansåg hon att det kunde krävas av arbetsgivaren att genomföra en omplaceringsutredning.

Den skiljaktiga domarens resonemang väcker frågan om arbetsgivarens skyldigheter att underlätta för föräldrar kan tänkas innebära ökade krav på omplaceringsutredningar. Att ta hänsyn till arbetstagare som är föräldrar i samband med omplaceringsutredningar framstår enligt min uppfattning som något som bör kunna förväntas av arbetsgivare inom ramen för arbetet med aktiva åtgärder. Jag anser att målet illustrerar en brist i hur skyddet för föräldrar är utformat. Vad händer med en arbetstagare som i en konkret situation drabbas av att arbetsgivaren inte har arbetat aktivt med möjligheterna att förena förvärvsarbete och föräldraskap?

5 Analys och slutsatser

5.1 Vad innebär reglerna om aktiva åtgärder i en arbetsledningsituation?

Diskrimineringslagen bygger på att diskrimineringsförbud i det enskilda fallet kompletteras av en skyldighet för arbetsgivaren att arbeta med främjande och förebyggande åtgärder. När det gäller skyldigheten att underlätta för arbetstagare att förena förvärvsarbete med föräldraskap, kan det argumenteras för att arbetstagaren saknar skydd i det enskilda fallet i och med att föräldraskap inte är en diskrimineringsgrund. Lagstiftaren har angett att arbetsgivarens skyldighet att underlätta för föräldrar gäller för diskrimineringsgrunden kön. Det har emellertid aldrig förklarats om och i vad mån en arbetstagare som anser att arbetsgivaren har brutit i denna skyldighet kan åberopa diskriminering på grund av kön. Medan reglerna om aktiva åtgärder annars omfattar samtliga diskrimineringsgrunder, har bestämmelsen om föräldraskap knutits till en enskild grund, men det tycks saknas tydlig koppling till diskrimineringsgrunden i fråga.

I AD 2012 nr 67 förde den skiljaktiga domaren ett resonemang om aktiva åtgärder, och antydde att arbetsgivaren borde vara skyldig att ha regeln om att underlätta för föräldrar i åtanke när denne genomför en omplaceringsutredning till följd av omstrukturering av verksamheten. Domaren i fråga blev emellertid överröstad av majoriteten, som ansåg att arbetstagaren hade fått ett skäligt omplaceringserbjudande. Jag anser att AD 2012 nr 67 tydligt illustrerar problematiken som uppstår för att bestämmelsen om föräldraskap och aktiva åtgärder inte motsvaras av några utkrävbara rättigheter. En arbetstagare som i det enskilda fallet drabbas av att arbetsgivaren har underlåtit att arbeta med möjligheterna att förena arbete och föräldraskap, tycks inte ha någon nytta av bestämmelsen.

I mitt val av metod har jag stött på visst hinder när det gäller bestämmelserna om aktiva åtgärder i diskrimineringslagen och hur dessa fungerar i praktiken. Rättskällorna ger begränsad insyn i hur arbetsgivare förhåller sig till reglerna, framför allt då det saknas omfattande rättspraxis på området. Inte heller hos tillsynsmyndigheten DO finns det något omfattande underlag. Möjligen hade ett mer empiriskt tillvägagångssätt behövts för att få en mer nyanserad bild av reglernas praktiska betydelse. Jag anser emellertid att vissa slutsatser kan dras utifrån SOU 2020:79, som innehåller en ingående sammanställning av tillsynen över reglerna i praktiken, och där DO har fått komma till tals och dela med sig av sin syn på reglerna.

I och med att reglerna om aktiva åtgärder inte kan åberopas av en enskild arbetstagare, verkar det som Diskrimineringsombudsmannens tillsyn är helt avgörande för bestämmelsernas genomslag, i den mån arbetsgivaren inte frivilligt följer reglerna i den utsträckning som krävs. Av SOU 2020:79 framgår emellertid att både arbetsgivare och DO själva är osäkra på vilka konkreta krav som reglerna ställer på arbetsgivaren. Det tycks råda osäkerhet om huruvida reglerna över huvud taget är tillräckligt tydliga för att kunna läggas till grund för ett vitesföreläggande, som är den sanktion som föreskrivs i lagen.

Möjligen kan det finnas en viss motsättning mellan reglernas utformning och de krav som ställs på ett vitesföreläggande. Lagstiftaren har medvetet utformat generellt hållna regler, där syftet är att arbetsgivaren ska anpassa åtgärderna efter förhållandena i den egna verksamheten. Med hänsyn till kraven på innehållet i ett vitesföreläggande finns det enligt min uppfattning anledning att fråga sig vad Diskrimineringsmannen ska ålägga arbetsgivare som brister i sina skyldigheter. I HFD 2020 ref 28 klargjordes att ett vitesföreläggande tydligt ska föreskriva vilka åtgärder som behöver vidtas, och inte endast får utgöra en återgivning av lagtexten. Detta torde innebära att det inte vore tillräckligt för Diskrimineringsombudsmannen att ålägga en arbetsgivare att i enlighet med det övergripande ramverket utvärdera och analysera sin verksamhet, vidta de åtgärder som arbetsgivaren själv finner nödvändiga eller utvärdera sitt arbete med aktiva åtgärder.

Med tanke på att en bestämmelse om möjligheterna att förena förvärvsarbete med föräldraskap har funnits inom ramen för de aktiva åtgärderna sedan 1990-talet, och sedan dess varit föremål för utredningar och ändringar, framstår det som anmärkningsvärt att regeln ännu inte har fått något tydligt genomslag i rättstillämpningen. Detta gäller inte minst med hänsyn till att lagstiftaren vid genomförandet av både 2010 års föräldradighetsdirektiv och balansdirektivet har framhållit att vissa av de rättigheter som föreskrivs i direktivet redan kan anses följa av bestämmelsen om aktiva åtgärder.

Sammanfattningsvis verkar det saknas stöd för att arbetsgivarens skyldighet att underlätta för föräldrar skulle kunna ha någon betydelse i en konkret arbetsledningssituation, i och med att bestämmelsen inte medför några utkrävbara rättigheter. Emellertid kvarstår frågan om inte lagstiftaren har avsett något mer med bestämmelsen. Att förvärvsarbete ska kunna förenas med föräldraskap har ofta framhållits som ett centralt jämställdhetsmål, och reglerna om aktiva åtgärder anses vara en viktig del av diskrimineringslagstiftningen. När arbetsgivarens skyldighet att underlätta för föräldrar varken är kopplad till utkrävbara rättigheter eller föremål för effektiv tillsyn, tycks bestämmelsens betydelse främst vara av symbolisk karaktär.

5.2 Begränsningar av arbetsledningsrätten genom föräldraledighetslagen

Enligt min uppfattning tyder Arbetsdomstolens praxis på att domstolen är mer benägen att ta hänsyn till arbetstagarens föräldraansvar när det finns en uttrycklig skyddsregel att basera avgörandet på. Bortsett från de fall då sämre behandling anses utgöra en nödvändig följd av ledigheten, utgör missgynnandeförbudet ett omfattande skydd, och rätten att återgå till likvärdigt arbete efter föräldraledigheten innebär att arbetsgivarens rätt att förändra arbetstagarens arbetsvillkor under ledigheten begränsas i viss mån, vilket får anses framgå av AD 2013 nr 22. Dessutom innebär reglerna om ledighetens förläggning att arbetsgivaren ska ta hänsyn till arbetstagarens intressen, vid föräldraledighet både på heltid och deltid.

Genom balansdirektivet har ambitionen om att föräldraskap ska kunna förenas med förvärvsarbete blivit ännu mer uttalad inom EU-rätten. I och med genomförandet av balansdirektivet i svensk rätt har det införts ett skydd mot missgynnande i samband med att en arbetstagare ber om flexibla arbetsformer. Den nya regeln innebär ingen rätt att få en sådan begäran beviljad av arbetsgivaren, och får därför anses ha begränsad betydelse för utövandet av arbetsledningsrätten utöver att arbetsgivaren är förhindrad att på något sätt missgynna en arbetstagare för att denne har bett om att få ändra sitt arbetsmönster. Det kan dock noteras att bestämmelsen är införd i föräldraledighetslagen, vilket kan tänkas förstärka intrycket av föräldraledigheten är den mest centrala delen av skyddet för föräldrar i arbetslivet.

Jag anser att det kan ifrågasättas om det är motiverat att ge föräldraledigheten en så central roll i skyddet, när ambitionen om att förvärvsarbete ska kunna förenas med föräldraskap gäller alla arbetande föräldrar, och inte bara de som är eller har varit föräldralediga.

Källförteckning

Källor

Offentligt tryck

Utredningsbetänkanden

Ds 2010:44 Genomförandet av det nya föräldraledighetsdirektivet.

SOU 1962:10 Svensk ekonomi 1960-1965.

SOU 2020:79 Effektivare tillsyn över diskrimineringslagen – aktiva åtgärder och det skollagsreglerade området.

SOU 2020:81 Genomförande av balansdirektivet – balans mellan arbete och privatliv för föräldrar och anhörigvårdare.

Propositioner

Prop. 1973:47 Kungl. Maj:ts proposition angående förbättrade familjeförmåner inom den allmänna försäkringen, m.m.

Prop. 1973:129 Kungl. Maj:ts proposition med förslag till lag om anställningsskydd, m.m.

Prop. 1975/76:133 Om utbyggnad av föräldraförsäkringen m.m.

Prop. 1977/78:104 Med förslag om utvidgad rätt till ledighet för vård av barn, m.m.

Prop. 1978/79:175 Med förslag till lag om jämställdhet mellan kvinnor och män i arbetslivet, m.m.

Prop. 1979/80:56 Med förslag till lag om jämställdhet mellan kvinnor och män i arbetslivet, m.m.

Prop. 1990/91:113 Om en ny jämställdhetslag, m.m.

Prop. 1994/95:207 Ny föräldraledighetslag m.m.

Prop. 2000/01:44 Föräldraförsäkring och föräldraledighet.

Prop. 2005/06:185 Förstärkning och förenkling – ändringar i anställningsskyddslagen och föräldraledighetslagen.

Prop. 2007/08:95 Ett starkare skydd mot diskriminering.

Prop. 2015/16:135 Ett övergripande ramverk för aktiva åtgärder i syfte att främja lika rättigheter och möjligheter.

Övriga källor

Sveriges Kommuner och Landsting dnr. 14/3958 .

TCO dnr. 14-0076.

JO dnr. R 59-2014.

Nämnden mot diskriminering dnr. Ad 12–14.

Rättsfall

Sverige

Högsta Förvaltningsdomstolen

HFD 2020 ref 28

Arbetsdomstolen

AD 1929 nr 29.

AD 1967 nr 26.

AD 1978 nr 89.

AD 1979 nr 66.

AD 1981 nr 51.

AD 1982 nr 29.

AD 1984 nr 28.

AD 1985 nr 72.

AD 1992 nr 67.

AD 1993 nr 34.

AD 1995 nr 152.

AD 1997 nr 73.

AD 2002 nr 45.

AD 2005 nr 92.

AD 2009 nr 50.

AD 2012 nr 67.

AD 2013 nr 22.

AD 2022 nr 4.

Europeiska unionen

EU-domstolen

Mål 43/75 Defrenne mot SABENA.

Mål 184/83 Ulrich Hofmann mot Barmer Ersatzkasse.

Mål C-109/00 Tele Danmark A/S mot Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark (HK).

Mål C-177/88 Elisabeth Johanna Pacifica Dekker mot Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen (VJV-Centrum) Plus.

Litteratur

Barnard, Catherine (2012), *EU Employment Law*. 4 uppl. Oxford University Press, Oxford.

Caracciolo di Torella, Eugenia & Masselot, Annick (2010), *Reconciling work and family life in EU law and policy*. Springer Nature Political Science and International Studies (R0) eBooks 2010, New York.

Danhard, Erik (2004), 'Arbetskyldighetens gränser'. *Ny Juridik* 2004 nr 2 s. 7–56.

De la Corte-Rodriguez, Miguel (2019), *EU Law on Maternity and Other Child-Related Leaves – Impact on Gender Equality*. Kluwer Law International B.V, Nederländerna.

Davies, A.C.L (2012), *EU Labour Law*. Edward Elgar Publishing Limited, Cheltenham.

Fransson, Susanne & Stüber, Eberhard (2021), *Diskrimineringslagen – En kommentar*. 3 uppl. Norstedts Juridik AB, Stockholm.

Glavå, Mats & Hansson, Mikael. (2020) *Arbetsrätt*. Fjärde upplagan. Studentlitteratur.

Julén Votinius, Jenny (2007), *Föräldrar i arbete – En könskritisk undersökning av småbarnsföräldrars arbetsrättsliga ställning*. Makadam förlag, Göteborg och Stockholm.

Kleineman, Jan (2018), 'Rättsdogmatisk metod', i :Nääv, Maria & Zamboni, Mauro (red.), i *Juridisk metodlära*. 2 uppl. Studentlitteratur AD, Lund s. 21-46

Källström, Kent & Malmberg, Jonas (2022), *Anställningsförhållandet: inledning till den individuella arbetsrätten*. 6 uppl. Iustus Förlag, Uppsala.

Lunning, Lars & Toijer, Gudmund (2016), *Anställningsskydd – En lagkommentar*. 11 uppl. Wolters Kluwer Sverige AB, Stockholm.

Nyström, Birgitta (2021), *EU och arbetsrätten*. 6 uppl. Norstedts Juridik AB, Stockholm.

Rönmar, Mia (2004), *Arbetsledningsrätt och arbetskyldighet - En komparativ studie av kvalitativ flexibilitet i svensk, engelsk och tysk rätt*. Juristförlaget i Lund, Lund.

Weldon-Johns, Michelle (2013), 'EU Work-Family Policies—Challenging Parental Roles or Reinforcing Gendered Stereotypes?'. *European Law Journal*, Vol. 19, No. 5, September 2013, s. 662–681.