LUND UNIVERSITY

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

Julén Votinius, Jenny

2021

Document Version:
Förlagets slutgiltiga version

Link to publication

Citation for published version (APA):
Julén Votinius, J. (2021). Remissyttrande: Genomförande av balansdirektivet – balans mellan arbete och privatliv för föräldrar och anhörigvårdare (SOU 2020:81).

Total number of authors:
1

Creative Commons License:
Ospecificerad

General rights
Unless other specific re-use rights are stated the following general rights apply:
Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.
• Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
• You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
• You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal

Read more about Creative commons licenses: https://creativecommons.org/licenses/

Take down policy
If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

LUND UNIVERSITY

PO Box 117
221 00 Lund
+46 46-222 00 00

LUNDS UNIVERSITET
JURIDISKA FAKULTETEN

YTTRANDE

2021-04-15 Dnr V 2020/2435

Juridiska fakultetsstyrelsen
Professor Jenny Julén Votinius

Arbetsmarknadsdepartementet

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

A2020/02669

Juridiska fakultetsstyrelsen vid Lunds universitet, som anmodats att yttra sig över rubricerat betänkande, Genomförande av balansdirektivet – balans mellan arbete och privatliv för föräldrar och anhörigvårdare, får härmed avge följande yttrande, som utarbetats av professor Jenny Julén Votinius.

Fakultetsstyrelsen har inget att invända mot det övergripande innehållet i förslaget. Nedan lämnas mer detaljerade synpunkter på några av de enskilda bestämmelserna.

Begäran om flexibla arbetsformer (kapitel 9)

Som framgår av betänkandet kan frågan om hur direktivets regel om flexibla arbetsformer lämpligast bör implementeras i den svenska lagstiftningen förstås på mer än ett sätt. Mot bakgrund härav vill fakultetsstyrelsen betona betydelsen av tydlighet ifråga om arbetstagarens rättigheter och arbetsgivarens skyldigheter på detta område.

I förhållande till föräldraledighetslagen finns det skäl att klargöra att en begäran om flexibla arbetsformer inte ska inverka på arbetstagarens rätt att ta ut ledighet under tre perioder per år. Utredningen anger att möjligheten att begära flexibla arbetsformer bör kunna kombineras med möjligheten att vara ledig (s. 148). Fakultetsstyrelsen anser att det tydligt bör framgå att ett beviljande av flexibla arbetsformer inte ska innebära att arbetstagaren har förbrukat en av de tre årliga ledighetsperioderna.

Beträffande lagen om ledighet för närståendevård konstaterar utredningen att det kan vara problematiskt för arbetsgivaren att förhålla sig till begreppet svårt sjuk. Fakultetsstyrelsen ansluter sig till denna uppfattning. Såväl arbetsgivaren som den arbetstagare som begärt flexibla arbetsformer försätts i en svår och känslig situation för det fall det finns skäl för arbetsgivaren att anta att det brister i förutsättningarna när det gäller hur sjuk den anhöriga personen är. Fakultetsstyrelsen anser mot denna bakgrund att det finns skäl att ytterligare överväga införandet av en definition eller avgränsning som är enklare för arbetsgivaren att tillämpa.

Postadress *Box 207, 221 00 Lund* Besöksadress *Lilla Gråbrödersgatan 4* Telefon *046-222 00 00* Fax *046-222 10 00*
E-post *info@jur.lu.se* Webbadress *http://www.jur.lu.se*

Skydd mot uppsägning och bevisbörda (kapitel 11)

Betänkandet föreslår en regel om skyldighet för arbetsgivare att på en arbetstagares begäran uppge de omständigheter som åberopas som grund för en uppsägning eller avskedande. Skyldigheten ska gälla i fall där arbetstagaren gör gällande att uppsägningen eller avskedandet har samband med föräldraledighet, ledighet för vård av närstående eller en begäran om flexibla arbetsformer. Om arbetstagaren begär det och gör gällande ett samband med föräldraledighet eller ledighet för vård av närstående ska uppgiften vara skriftlig. Förslaget innebär att regeln införs i föräldraledighetslagen och i lagen om närståendevård.

Redan idag gäller att arbetstagare som omfattas av anställningsskyddslagen har rätt att på begäran få ta del av de omständigheter som åberopas som grund för en uppsägning eller avskedande, och att begäran även kan avse att uppgiften ska ges skriftligen. Med den föreslagna regeln kommer detta att gälla även för anställda som inte omfattas av anställningsskyddslagen.

Fakultetsstyrelsen noterar att förslaget inte tar avseende på den situationen att arbetsgivaren avbryter en provanställning, utan endast gäller uppsägning och avsked. Detta ligger i linje med anställningsskyddslagens regel om att arbetsgivaren alltid har rätt att avbryta en provanställning utan att behöva ange skäl för sitt beslut.

Av EU-domstolen praxis rörande det äldre likabehandlingsdirektivet 76/207 framgår dock att det i frågor som rör likabehandling finns skäl att likställa avbrytande av provanställning med uppsägning. Se vidare AD 2020 nr 53 och prop. 2005/06:185 s. 75 och 83 ff. Fakultetsstyrelsen anser mot denna bakgrund att förslaget om skyldighet för arbetsgivare att uppge de omständigheter som åberopas som grund för att avsluta en anställning bör utredas ytterligare i förhållande till provanställningar. Detta för att säkerställa en korrekt implementering av artikel 12.2. i Balansdirektivet (EU) 2019/1158.

Enligt delegation

Jenny Julén Votinius