

UPPGIFTER FÖR CIRKULÄRDATABASEN

Cirkulärnr: 25:71
Diariernr: SKR2025/03655
Handläggare: Marie Nordström
Ämnesord: Föräldraledighet, arbetsledningsrätt
Avdelning: Avdelningen för arbetsgivarpolitik
Sektion/Enhet: Arbetsrättssektionen
Extern medverkan: -
Datum: 2025-12-19
Mottagare: Kommunstyrelsen
Regionstyrelsen
Medlem i Sobona – kommunala företagens
arbetsgivarorganisation
Arbetsgivarpolitik
Rubrik: Arbetsdomstolens dom 2025 nr 53 om missgynnande
av en föräldraledig arbetstagare
Ersätter: -
Bilaga: Arbetsdomstolens dom 2025 nr 53

Sammanfattning

Arbetsdomstolen har meddelat domen 2025 nr 53, i mål mellan å ena sidan Diskrimineringsombudsmannen (DO) och å andra sidan en kommun. Domen gällde en föräldraledig kvinna som arbetade som biståndshandläggare på socialkontoret hos kommunen. När hon kom tillbaka från föräldraledighet blev hon tilldelad andra kategorier av ärenden att handlägga än de hon hade haft före föräldraledigheten.

Arbetsdomstolen ansåg att det var fråga om nya arbetsuppgifter för kvinnan och att det var utrett att biståndshandläggaren ville ha kvar sina tidigare arbetsuppgifter samt att arbetsgivaren var medveten om detta. Biståndshandläggaren hade därmed blivit missgynnad när arbetsgivaren ledde och fördelade arbetet.

Arbetsdomstolen ansåg även att det fanns ett samband mellan avslutandet av föräldraledigheten och missgynnandet samt att det var utrett att beslutet att tilldela biståndshandläggaren andra kategorier av ärenden inte var en nödvändig följd av föräldraledigheten, eftersom de tidigare arbetsuppgifterna fanns kvar. Biståndshandläggaren blev därmed missgynnad i strid med 16 § föräldraledighetslagen.

SLUT UPPGIFTER FÖR CIRKULÄRDATABASEN

CIRKULÄR 25:71

Avdelningen för arbetsgivarpolitik
Marie Nordström

Kommunstyrelsen
Regionstyrelsen
Medlem i Sobona – kommunala företagens
arbetsgivarorganisation
Arbetsgivarpolitik

Arbetsdomstolens dom 2025 nr 53 om missgynnande av en föräldraledig arbetstagare

Bakgrund

På socialkontorets enhet Funktionsstöd och äldreomsorg hos kommunen bestod den ordinarie bemanningen av fem biståndshandläggare. Biståndshandläggarna arbetade med att utreda, planera, bedöma och utvärdera hjälpbehov samt stöd- och serviceinsatser enligt två lagstiftningar, socialtjänstlagen (SoL) och lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS). Ärendena som handlades enligt SoL var uppdelade i äldreomsorg och socialpsykiatri.

Arbetet var organiserat så att av fem biståndshandläggare handlade tre av dem äldreomsorgsärenden enligt SoL och två av dem handlade ärenden enligt LSS och socialpsykiatriärenden enligt SoL

Arbetstagaren i målet (S.P) anställdes som biståndshandläggare på socialkontorets enhet Funktionsstöd och äldreomsorg hos kommunen den 1 januari 2018. Den 19 december 2019 blev hon, av graviditetsrelaterade skäl, sjukskriven på heltid. Hon var därefter helt föräldraledig till och med den 31 januari 2024 med undantag för en period om cirka tre månader då hon var föräldraledig till 50 procent och en period då hon var helt ledig med graviditetspenning, då hon var gravid på nytt. Den 1 februari 2024 skulle hon återgå till arbete på 75 procent och vara fortsatt föräldraledig på 25 procent.

Frågan i målet gällde om S.P blev missgynnad i strid med föräldraledighetslagen genom att hon vid återgången till arbete fick handlägga andra kategorier av ärenden än tidigare. Istället för att handlägga enbart äldreomsorgsärenden enligt SoL blev hon tilldelad att handlägga ärenden enligt LSS och socialpsykiatriärenden enligt SoL. Anledningen till det var att det hade uppstått en vakans när det gällde handläggningen av de senare ärendena.

Parterna var överens om att S.P:s arbets- och anställningsvillkor i övrigt (lön, arbetstider, anställningsförmåner) var oförändrade.

DO yrkade att kommunen skulle betala 75 000 kr till S.P för brott mot 16 § föräldraledighetslagen.

Kommunen bestred yrkandet.

DO begärde också att Arbetsdomstolen skulle hämta in ett förhandsavgörande från EU-domstolen och föreslog vissa tolkningsfrågor att ställa, medan kommunen ansåg att det inte behövdes något förhandsavgörande.

Rättsliga utgångspunkter

Arbetsdomstolen konstaterade följande.

Ursprungligen var en arbetstagare som begärde eller tog i anspråk sin rätt till ledighet enligt föräldraledighetslagen inte skyldig att bara av detta skäl godta någon annan omplacering än en sådan som kunde ske inom ramen för anställningsavtalet och som var en nödvändig följd av ledigheten (17 § enligt tidigare lydelse [SFS 1995:584]). Motsvarande reglering fanns redan i 1978 års lag om rätt till ledighet för vård av barn, m.m.

Den nämnda regleringen utgick den 1 juli 2006 när det i stället infördes ett generellt missgynnandeförbud i föräldraledighetslagen. En anledning till ändringarna var att EU:s s.k. likabehandlingsdirektiv hade ändrats 2002 genom att det bl.a. införts en bestämmelse om att en mammaledig kvinna ska ha rätt att vid mammaledighetens slut återgå till sitt arbete eller ett likvärdigt arbete, på villkor som inte är mindre gynnsamma för henne (prop. 2005/06:185 s. 75). I förarbetena anfördes följande (s. 89).

I fråga om omplaceringar kan nuvarande 17 § föräldraledighetslagen sägas innebära dels ett skydd mot trakasserier från arbetsgivarens sida, dels att en arbetstagare som med stöd i föräldraledighetslagen förkortar sin arbetstid i princip skall beredas oförändrade arbetsuppgifter. Endast om det visar sig omöjligt får arbetsgivaren omplacera arbetstagaren (jfr prop. 1977/78:104 s. 39). Den nya regleringen i föräldraledighetslagen bör ha samma innebörd. Ett annat exempel på när en omplacering skall kunna vara möjlig är då en arbetstagares arbetsuppgifter inte längre finns kvar hos arbetsgivaren när arbetstagaren återkommer från hel ledighet; i det fallet är väl dock inte föräldraledigheten som sådan orsaken till omplaceringen.

Sedan 2006 gäller, enligt 16 § föräldraledighetslagen, att en arbetsgivare inte får missgynna en arbetstagare av skäl som har samband med föräldraledighet enligt lagen, när arbetsgivaren bl.a. leder och fördelar arbetet. Missgynnandeförbudet gäller dock inte om olika villkor eller olika behandling är en nödvändig följd av ledigheten.

Enligt Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1158 av den 20 juni 2019 om balans mellan arbete och privatliv för föräldrar och

anhörigvårdare och om upphävande av rådets direktiv 2010/18/EU (balansdirektivet) ska medlemsstaterna säkerställa att arbetstagare, i slutet av en föräldraledighet (dvs. ledighet från arbetet för föräldrar i samband med ett barns födelse, eller vid adoption av ett barn i syfte att vårda det barnet, i fyra månader), har rätt att återgå till sina arbeten eller till likvärdiga tjänster på villkor som inte är mindre förmånliga för dem (artikel 10.2).

Vid genomförandet i Sverige av balansdirektivet ansågs det inte behövas några ändringar i föräldraledighetslagen för att genomföra den bestämmelsen (prop. 2021/22:175 s. 68 f.).

Arbetsdomstolen

Sammantaget ansåg Arbetsdomstolen att det genom utredningen var klarlagt att biståndshandläggarna, till följd av kommunens uppdelning av ärendekategorierna, blivit specialiserade på sin ärendekategori och i princip aldrig handlade den andra kategorin av ärenden under sin anställning.

Detta innebar enligt Arbetsdomstolen att handläggningen av de olika ärendekategorierna hos kommunen utgjorde olika arbetsuppgifter, även om de kunde anses lika, eftersom samma grundläggande arbetsmetod användes.

Att i det läget ålägga en biståndshandläggare att handlägga en annan ärendekategori fick därför anses som en sådan omplacering som avsågs i den tidigare bestämmelsen om förbud mot omplacering i föräldraledighetslagen och som det nuvarande generella missgynnandeförbudet i samma lag enligt förarbetena ska skydda mot.

Det var utrett att S.P, när hon kom tillbaka till arbetet efter föräldraledigheten, inte önskade handlägga ärenden enligt LSS och socialpsykiatriärenden enligt SoL, eller frivilligt gick med på det, utan att hon ville, såsom före föräldraledigheten, handlägga äldreomsorgsärenden enligt SoL. Kommunen var medveten om det. Genom att kommunen trots detta ålade S.P att handlägga ärenden enligt LSS och socialpsykiatriärenden enligt SoL blev hon missgynnad när kommunen ledde och fördelade arbetet på enheten.

Eftersom kommunens missgynnande arbetsledning skedde just när och för att hon delvis avslutade föräldraledigheten, fick missgynnandet åtminstone delvis anses ha skett av skäl som hade samband med avslutandet av föräldraledigheten.

Det stod vidare, enligt Arbetsdomstolens mening, klart att kommunens beslut att tilldela S.P andra ärendekategorier inte var en nödvändig följd av S.P:s föräldraledighet, eftersom hennes tidigare arbetsuppgifter med handläggning av äldreomsorgsärenden enligt SoL fortfarande fanns kvar.

Att låta S.P vara kvar som handläggare av äldreomsorgsärenden enligt SoL, en befattning som hon när hon återkom från föräldraledigheten – ledighetstiden inräknad – hade haft under längre tid än två av de tre handläggare som handlade sådana ärenden, kunde inte heller med fog uppfattas som orättvist, orimligt eller uppenbart omotiverat. Det var inte utrett att de andra handläggarna av äldreomsorgsärenden enligt SoL skulle vara oförmögna att lära sig att handlägga ärenden enligt LSS.

När det gällde skadeståndet ansåg Arbetsdomstolen att det, vid en samlad bedömning, och med beaktande av praxis om ideell ersättning vid missgynnade åtgärder, skulle bestämmas till 50 000 kronor.

Domstolen konstaterade också att missgynnandet bara hade avsett ett byte av arbetsuppgifter, som S.P hade grundläggande utbildning för att utföra, på samma arbetsplats. Beslutet framstod därför som mindre ingripande än missgynnande beslut om att avbryta en provanställning eller ett beslut som innebär att någon går miste om en möjlighet till anställning.

Arbetsdomstolen ansåg att det inte fanns någon anledning att inhämta förhandsavgörande från EU-domstolen.

Kommentarer

Arbetsdomstolens dom innebär ett starkt skydd för den som är föräldraledig. Arbetsgivarens rätt att leda och fördela arbetet får stå tillbaka för den föräldraledigas rätt att återgå till sitt arbete efter föräldraledigheten.

Vad som menas med ”sitt arbete” i missgynnandeförbudets mening avgörs av vilka arbetsuppgifter som arbetstagaren faktiskt utförde innan föräldraledigheten. Arbetstagarens arbetsskyldighet enligt anställningsavtalet blir vid den här bedömningen inte avgörande.

En bedömning måste göras i varje enskilt fall av om en föräldraledig arbetstagare blir missgynnad eller inte i strid med missgynnandeförbudet, vid återgång i arbete. Den avgörande frågan som arbetsgivaren bör ställa är om den föräldralediga hade blivit behandlad på samma sätt om arbetstagaren inte hade tagit sin rätt att vara föräldraledig i anspråk? Om svaret blir nej, det vill säga arbetstagaren hade inte blivit behandlad på samma sätt, är det sannolikt så att behandlingen strider mot missgynnandeförbudet.

När det gäller frågan hur länge skyddet för den föräldralediga finns kvar efter det att arbetstagaren har återgått i arbete så är rättsläget ovisst då frågan ännu är oprövad. Sambandet mellan föräldraledigheten och den missgynnande behandlingen tunnas naturligen ut ju längre tiden går. Möjligen kan ett riktmärke vara att skyddet inte längre kvarstår efter ett halvår efter det att arbetstagaren har återgått i arbete.

Sveriges Kommuner och Regioner
Avdelningen för arbetsgivarpolitik

Tomas Björck

Marie Nordström

Bilaga:
Arbetsdomstolens dom 2025 nr 53