

 Ystad-Österlenregionens miljöförbund	Dokumentnamn Livsmedel: Rutin för åtalansmälan	Dok. nr.	Utgåva
	Framtaget av CB	Giltigt fr.o.m. 20170717	Sida 1(2)
Fastställt/godkänd av CB 20170717	Flik/Process	Reviderad 2021-11-11 AHN	

Rutin för ledighet utan lön

Ledigheter utan lön

I vissa situationer har anställda en laglig rätt till ledighet utan lön och i andra fall är det arbetsgivaren som avgör om ansökt ledighet skall beviljas eller ej. Grundläggande är att varje ledighet som inte berättigar till bibehållna löneförmåner skall prövas i varje enskilt fall mot kravet på arbetets behöriga gång, alltså att ledigheten inte innebär avsevärd olägenhet för arbetet. Avvägning skall ske mellan den anställdes intresse av att få den begärda ledigheten och arbetsgivarens intresse av att få dennes arbete utfört.

Faktorer att ta hänsyn till vid bedömning:

- Vilka möjligheter finns att anskaffa kompetent vikarie eller omfördela arbetsuppgifterna så att verksamheten kan bedrivas på ett tillfredsställande sätt.
- Den anställdes sociala situation (t ex familjeförhållanden).
- Arbetslagets situation (t ex arbetsbelastningen).
- Den anställdes utvecklingsmöjligheter inom arbetsområdet.

Vård av närstående person eller barn

Arbetstagare som avstår från förvärvsarbete för att vårda en närstående person som är svårt sjuk kan beviljas ersättning från försäkringskassan, så kallad närståendepenning. Till närstående räknas anhöriga men även andra som arbetstagaren har nära relationer med till exempel vänner eller grannar. En arbetstagare som ges ersättning från försäkringskassan har rätt till ledighet i enlighet med Lag om ersättning och ledighet för närstående vård:

” 20 § En arbetstagare har rätt till hel ledighet från sitt arbete under tid då han uppbär hel ersättning enligt denna lag och till förkortning av arbetstiden till hälften eller tre fjärdedelar under tid då han uppbär halv eller fjärdedels ersättning ”

På motsvarande sätt ger föräldraledighetslagen arbetstagare rätt till ledighet då denne uppbär tillfällig föräldrapenning enligt Föräldraledighetslagen:

”8 § Under den tid då en arbetstagare får tillfällig föräldrapenning enligt 4 kap. 10, 10 a, 10 b, 11 eller 11 a § lagen (1962:381) om allmän försäkring har arbetstagaren rätt till ledighet.”

AFL kap. 4 (Lag om allmän försäkring):

” 10 b § Föräldrar till ett allvarligt sjukt barn under 18 år har rätt till tillfällig föräldrapenning när de behöver avstå från förvärvsarbete för vård av barnet.”

Ledighet för trängande familjeskäl

I övriga fall där en arbetstagare begär ledigt av familjeskäl kan lag om rätt till ledighet för trängande familjeskäl tillämpas. För att rätt till ledighet skall föreligga krävs att det uppstått en akut situation i familjen som gör arbetstagarens närvaro absolut nödvändig. Det skall vara fråga om en oförutsedd händelse som har samband med trängande familjeskäl. Familjeskäl skall avse sjukdom eller olycksfall. Rätten till ledighet gäller när arbetstagarens omedelbara närhet är absolut nödvändig. En bedömning får ske utifrån varje enskilt fall men skall handla om ett mindre antal arbetsdagar per år. Någon anmälningsskyldighet till arbetsgivaren föreligger inte heller med anledning av att denna typ av ledighet inte är planerad utan behov

av ledighet uppkommer akut. Dock skall arbetstagare som behöver utnyttja rätt till ledighet meddela detta till arbetsgivaren så fort som är möjligt.

Specificerade ledigheter

Ledighet i form av förkortning av arbetstid på en fjärdedel av normal arbetstid för vård av barn, efter att barnet uppnått åtta års ålder, bör medges till dess barnet uppnått tolv års ålder under förutsättning att verksamheten på arbetsplatsen kan bedrivas på ett tillfredsställande sätt. Sådan partiell ledighet skall sökas och beviljas för minst ett år i taget utan uppdelning i perioder under kalenderåret.

Förlängning av hel tjänstledighet för vård av barn utöver lag bör medges till dess barnet uppnått tre års ålder under förutsättning av att verksamheten på arbetsplatsen kan bedrivas på ett tillfredsställande sätt. Sådan ledighet skall sökas och beviljas utan uppdelning i perioder under kalenderåret.

Övrig partiell ledighet

Partiell ledighet utan lagenligt stöd, som efter sex månader begärs förlängd bör lösas genom ändrad sysselsättningsgrad på tjänsten.

Vem beslutar?

Miljöchefen för Ystad-Österlenregionens Miljöförbund beslutar.