

Plats Lokal Olofström, Kommunhuset

Tid 2025-11-07 Kl. 09:00

Ärenden Enligt föredragslista

Ingeborg Braun, Ordförande

Sändlista

Kallade ledamöter:

Ingeborg Braun	(S)
Christoffer Danielsson	(S)
Andreas Brovall	(C)
Marianne Eriksson	(M)
Roal Bencic	(SD)

Övriga deltagare

Cecilia Tallkvist HR-chef
Sanne Liljegren HR-strateg
Ann-Sofie Belec sekreterare

Vänligen anmäl förhinder via mejl till ks@olofstrom.se alt. ring 0454-93112.

Ärendelista

- § 53 Godkännande av ärendelista
- § 54 Aktuellt från HR-avdelningen till KSPU
november 2025
- § 55 Ändring av titlar för vårdbiträden utan
vårdutbildning
- § 56 Delårsbokslut 2025 - Personalredovisning
- § 57 Lokalt kollektivavtal om samverkan och
arbetsmiljö - Akademikerförbundet SSR
- § 58 Information till KSPU om bestämmelser om
glasögon för bildskärmsarbete
- § 59 Arbetsgivarnytt KSPU 2025-11-07
- § 60 Meddelande cirkulär KSPU 2025-11-07



53 Godkännande av ärendelista



Kommunledningsförvaltningen

Datum: 2025-10-30

Diarienummer:
2025/280-14

Nämnd

Kommunstyrelsens personalutskott

2025-11-07

Handläggare

Namn: Cecilia Tallkvist

Titel: 0454-93277

Aktuellt från HR-avdelningen till KSPU november 2025

Förslag till beslut

Informationen tas till dagens protokoll

Ärendebeskrivning

Heltidsresan 3.0 har haft uppstartskonferens men en helt ny inriktning.

I stort handlar det om att de centrala parterna (SKR och Kommunal) ska stötta verksamheterna i att:

- Säkerställa en hållbar arbetsbelastning där det finns utrymme för återhämnning på arbetet
- Säkerställa marginaler i schemat och förutsägbarhet i arbetstidsförläggning
- Säkerställa mer omsorgsnära arbete med god chefstäthet där möjligheter finns till ett nära ledarskap

Bemanningsenheten flyttar tillbaka till Himmelsberget och avdelningen sitter då återigen på samma ställe.

Utvärdering tillsammans med Kosten som numera bokar sina egna vikarier via TimeCarePool. Nästa verksamhet på tur är Lokalvården.

Övergång från TimeCare till Heroma vikariehantering startas upp under första kvartalet. Digitalt studiebesök med Karlshamn under november.

Systemförvaltare för Heroma håller på med utbildning av chefer och samordnare för "tidblock" i schemahanteringen. Kommer att underlätta vid övergången till Heroma vikariehantering.

Fortsatt mycket förhandlingar på Socialförvaltningen som mestadels handlar om att få budget i balans för 2026 samt förberedelser inför delningen av förvaltningen.

Beslutet skickas till

Förvaltningschef I.R

HR-chef C.T

Förvaltning: Kommunledningsförvaltningen

Bilagor:



Kommunledningsförvaltningen

Datum: 2025-10-30

Diarienummer:
2025/2656-1

Nämnd

Kommunstyrelsens personalutskott

2025-11-07

Handläggare

Namn: Cecilia Tallkvist

Titel: 0454-93277

Ändring av titlar för vårdbiträden utan vårdutbildning

Förslag till beslut

Titel för medarbetare inom äldreomsorg med vård- och omsorgsutbildning motsvarande skolverkets yrkespaket Vårdbiträde 800 poäng, ska vara Vårdbiträde med AID kod 207023 – Vårdbiträde hemvård/hemsjukvård, 207024- Vårdbiträde särskilt boende respektive 207029 – Vårdbiträde hemtjänst.

Titel för personal som saknar vård- och omsorgsutbildning inom äldreomsorg ska vara Omsorgsbiträde med AID kod 207090 – Biträdesarbete annat.

Titlarna gäller från och med 2026-01-01 för nyanställda medarbetare.

Titlar för redan anställda medarbetare ändras i samband med löneöversynen per den 2026-04-01.

Ärendebeskrivning

Vård- och omsorgscollege i Blekinge har tagit fram förslag på karriärstruktur för vård- och omsorgspersonal inom äldreomsorg och funktionsstöd.

Syftet är att förtydliga för blivande medarbetare och studenter vilka karriärvägar som finns inom vård och omsorg kopplat till varje utbildningsnivå. Karriärstrukturen beskriver enbart yrkeskategori vid anställning. Inom varje yrkeskategori finns uppdrag/anställningar som tydliggörs mer hos respektive arbetsgivare.

Förtydligandet i karriärstrukturen kopplat till utbildning kan också leda till tydligare lönebildning för medarbetare som aktivt valt att utbilda sin inom vård och omsorg. Inom Olofströms äldreomsorg är det idag bara undersköterskor som betraktas som utbildade vid nyanställning.

Om det sker en åtskillnad mellan utbildade vårdbiträden och medarbetare utan någon vård- och omsorgsutbildning kan det också medföra en skillnad i ingångslön. Idag finns det i bilaga 1 till Huvudöverenskommelse (HÖK 25) med Kommunal 2 kategorier/nivåer för lägstalöner, en för arbetstagare som fyllt 19 år eller gör det under avtalsperioden samt en för arbetstagare som har yrkesförberedande gymnasieutbildning. Idag betraktas endast undersköterska som yrkesförberedande inom äldreomsorgen i Olofströms kommun. Det krävs också bevis om skyddad yrkestitel från Socialstyrelsen för att använda titeln undersköterska vid anställning.

Vid införande av ny titel/befattning "omsorgsbiträde" är det dessa som saknar vårdutbildning och hänsyn behöver då eventuellt tas till att utbildade vårdbiträden bildar en tredje kategori/nivå mellan "utbildad" och yrkesutbildad enligt HÖK. Enbart undersköterska behandlas som tidigare som yrkesutbildad enligt HÖK.

Finansiering

Förslaget innebär inledningsvis inga utökade kostnader. De som efter beslutet nyanställs som vårdbiträden kan dock komma att få en högre ingångslön än tidigare.

Barnrätts- och jämställdhetsperspektiv

Barnrätts- och jämställdhetsperspektivet bedöms inte påverkas av beslutet

Beslutet skickas till

HR-chef C.T

HR-strateg S.L

HR-specialist T.P

Förvaltningschef T.S-M

Verksamhetschef J.H

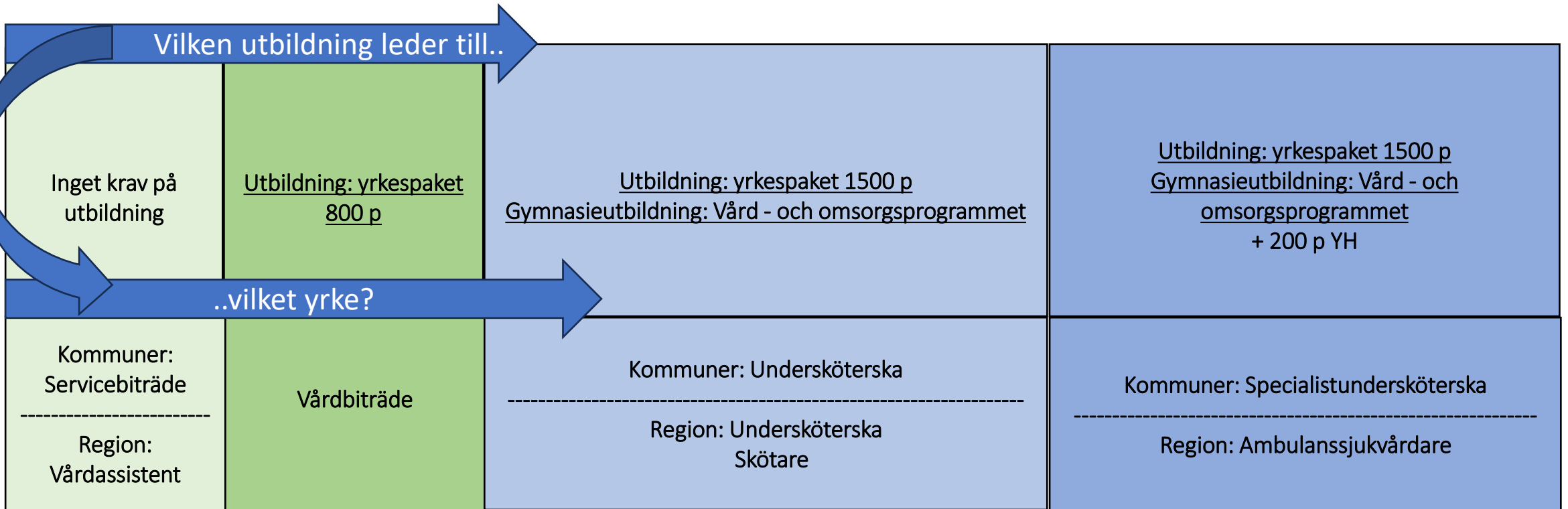
Förvaltning: Kommunledningsförvaltningen

Bilagor:

- 1 Karriärstruktur ÄO
- 2 Yrkespaket Vårdbiträde, 800 poäng
- 3 Yrkespaket Undersköterska, 1500 poäng

Karriärstruktur för kommun och region

Vilken utbildning leder vilket yrke?



Syfte: att förtydliga för blivande medarbetare och studenter vilka karriärvägar som finns inom vård och omsorg kopplat till varje utbildningsnivå.

Karriärstrukturen beskriver enbart yrkeskategori vid anställning. Inom varje yrkeskategori finns uppdrag/anställningar som tydligörs mer hos respektive arbetsgivare.

Sammanhållen yrkesutbildning

Vårdbiträde, 800 poäng

Kod för registrering: VOXAAN

Nationellt yrkespaket med kurser från vård- och omsorgsprogrammet utformat för arbete som vårdbiträde.

Nationella kurser i den sammanhållna yrkesutbildningen

KURS	KURSKOD	POÄNG
Anatomi och fysiologi 1	ANOANA01	50
Funktionsförmåga och funktionsnedsättning 1	FUTFUN01	100
Gerontologi och geriatrik	GERGER0	100
Hälso- och sjukvård 1	HAOHAL01	100
Omvårdnad 1	OMVOMV01	100
Psykiatri 1	PSYPSY01	100
Psykologi 1	PSKPSY01	50
Social omsorg 1	SOASOC01	100
Svenska 1	SVESVE01	100
eller		
Svenska som andraspråk 1	SVASVA01	100

Utbildningens mål

Utbildningen avser att ge eleven

- förmåga att utföra arbetsuppgifter inom vård- och omsorgsområdet såsom stöd och hjälp med personlig vård och omsorg, hushållsuppgifter samt administrativa, sociala och specialpedagogiska uppgifter.
- grundläggande kunskaper om hälsa, ohälsa och funktionsnedsättning.
- grundläggande kunskaper om människan vad gäller aspekterna biologiskt åldrande, psykologiska, sociala, kulturella och existentiella aspekter.

- kunskaper om helhetssyn på människan och förståelse av livsstilens betydelse för hälsan.
- förmåga att bemöta människor och kommunicera både skriftligt och muntligt utifrån människors olika behov och förutsättningar.
- kunskaper om arbetsmiljöns betydelse för fysisk, psykisk och social hälsa samt förmåga att arbeta säkert och ergonomiskt.
- grundläggande förmåga att planera, genomföra och utvärdera sin arbetsprocess.

Lämpliga kurser att komplettera med

KURS	KURSKOD	POÄNG
Anatomi och fysiologi 2	ANOANA02	50
Funktionsförmåga och funktionsnedsättning 2	FUTFUN02	100
Hälso- och sjukvård 2	HAOHAL02	100
Omvårdnad 2	OMVOMV02	100
Psykiatri 2	PSYPSK02	100
Social omsorg 2	SOACOC02	100
Samhällskunskap 1a1	SAMSAM01a1	50
Vård och omsorgspecialisering	VADVAD00S	100

Övrigt

Övriga språkkunskaper är en fördel. För att uppnå en fullständig gymnasieexamen behöver utbildningen kompletteras med ytterligare kurser samt ett gymnasie- eller komvuxarbete.

Sammanhållen yrkesutbildning

Undersköterska, 1500 poäng

Kod för registrering: VOXABN

Nationellt yrkespaket med kurser från vård- och omsorgsprogrammet utformat för arbete som undersköterska.

Nationella kurser i den sammanhållna yrkesutbildningen

KURS	KURSKOD	POÄNG
Anatomi och fysiologi 1	ANOANA01	50
Anatomi och fysiologi 2	ANOANA02	50
Funktionsförmåga och funktionsnedsättning 1	FUTFUN01	100
Funktionsförmåga och funktionsnedsättning 2	FUTFUN02	100
Gerontologi och geriatrik	GERGER0	100
Hälso- och sjukvård 1	HAOHAL01	100
Hälso- och sjukvård 2	HAOHAL02	100
Omvårdnad 1	OMVOMV01	100
Omvårdnad 2	OMVOMV02	100
Psykatri 1	PSYPSY01	100
Psykatri 2	PSYPSK02	100
Psykologi 1	PSKPSY01	50
Social omsorg 1	SOASOC01	100
Social omsorg 2	SOASOC02	100
Vård- och omsorg specialisering	VADVAD00S	100
Svenska 1	SVESVE01	100
eller		
Svenska som andraspråk 1	SVASVA01	100
Samhällskunskap 1a1	SAMSAM01a1	50

Utbildningens mål

Utbildningen avser att ge eleven

- förmåga att utföra arbetsuppgifter inom vård- och omsorgsområdet såsom stöd och hjälp med personlig vård och omsorg, medicinska uppgifter, hushållsuppgifter samt administrativa, sociala och specialpedagogiska uppgifter.
- kunskaper om hälsa, ohälsa och funktionsnedsättning.
- kunskaper om människan vad gäller aspekterna biologiskt åldrande, psykologiska, sociala, kulturella och existentiella aspekter.
- kunskaper om helhetssyn på människan och förståelse av livsstilens betydelse för hälsan.
- kunskaper om vårdens och omsorgens historiska utveckling.
- förmåga att granska och föreslå förändringar inom verksamhetsområdet.
- förmåga att bemöta människor och kommunicera både skriftligt och muntligt utifrån människors olika behov och förutsättningar.
- kunskaper om arbetsmiljöns betydelse för fysisk, psykisk och social hälsa samt förmåga att arbeta säkert och ergonomiskt.
- förmåga att planera, genomföra och utvärdera sin arbetsprocess.

Övrigt

Goda kunskaper i svenska språket krävs för att klara av ett arbete som undersköterska där det krävs förmåga att kunna kommunicera och dokumentera för god brukar- och patientsäkerhet. Övriga språkkunskaper är en fördel.

För att bli behörig till högskolestudier eller studier inom Yrkeshögskolan behöver utbildningen kompletteras med ytterligare kurser som leder till yrkesexamen omfattande 2 400 poäng varav 100 poäng är ett godkänt komvuxarbetet eller gymnasiearbete. Yrkesexamen behöver då inkludera kurser som ger grundläggande behörighet.



Kommunledningsförvaltningen

Datum: 2025-10-30

Diarienummer:
2025/2587-1

Nämnd

Kommunstyrelsens personalutskott

2025-11-07

Handläggare

Namn: Cecilia Tallkvist

Titel: 0454-93277

Delårsbokslut 2025 - Personalredovisning

Förslag till beslut

Informationen tas till dagens protokoll

Ärendebeskrivning

Antalet anställda har minskat med 47 medarbetare sedan föregående period. Det är en blandning av tillsvidareanställningar och visstidsanställningar som minskat men också vakanta tjänster som inte ersätts. Utbildningsförvaltningen har sagt upp medarbetare efter förhandlingar om arbetsbrist då delar av Komvux lagts ned. Antalet timavlönade har också minskat med 126 personer. Flera verksamheter har arbetet tillsammans med Bemanningenheten för att minska antalet sk. timvikarier. Äldreomsorgen har också arbetat för att minska antalet timanställda för att om möjligt kunna ansöka om statsbidrag från Socialstyrelsen.

Den arbetade tiden för de timavlönade (enligt KSPU's beslut) motsvarar under perioden 97 237 timmar vilket är en minskning med 22 900 timmar sedan föregående period och motsvarar ca 19 heltidsanställda.

Den totala sjukfrånvaron har minskat något sedan föregående period. Det är inom intervallet dag 91- som frånvaron har minskat mest, men 0,44 procentenheter. Den kortare frånvaron har dock ökat lite. Sjukfrånvaron har minskat mest i åldersintervallen 29 år eller yngre, med 1,0 procentenhet, från 6,78% till 5,77%.

Arbetad tid i timmar som är bokade via Bemanningenheten har minskat med 6014 timmar vilket motsvarar ungefär 5 heltidsanställda medarbetare.

En utmaning under juni, juli och augusti månad har i sommar varit att beställningsorsaken "semester" skickas in utöver huvudsemesterperioden. Totalt skickades det in beställningar på 4252 timmar vilket motsvarar 8,6. Funktionsstöd står för drygt hälften av dessa timmar vilket skulle kunna bero på en viss underbemanning av semestervikarie då timvikarie främst ska användas vid korttidsfrånvaro och inte täcka övrig semester under huvudsemesterperioden.

Beslutet skickas till

HR-chef C.T

Förvaltning: Kommunledningsförvaltningen

Bilagor:

1 PersonalberättelseDelår2025

Personalredovisning

Personalredovisningen är en ögonblicksbild av hur det ser ut för Olofströms kommun som arbetsgivare. Nyckeltalen som presenteras är av principen senast tillgängliga information. Olofströms kommun har delat in de nyckeltal vi följer i fyra områden, Rekrytering och kompetensförsörjning, Lön och lönesättning, Rehabilitering samt Medarbetardialog (som rapporteras i årsredovisningen). Inom områdena görs det en analys över förändringarna jämfört med tidigare period. Utöver detta belyses områden av särskild vikt.

Rekrytering och kompetensförsörjning

För att långsiktigt trygga kompetensförsörjning och kvalitén på verksamheten arbetar vi aktivt med medarbetarens hela livscykel i organisationen: attrahera, rekrytera, motivera, utveckla och avsluta. Det systematiska arbetsmiljöarbetet är en viktig del i att locka medarbetare och då främst det främjande hälsoarbetet.

Mått	Utfall 240731	Utfall 250731
Antal anställda kvinnor	1 030	980
Antal anställda män	233	236
Antal anställda totalt	1 263	1 216
Antal heltidsanställda kvinnor	805	765
Antal heltidsanställda män	211	217
Antal heltidsanställda totalt	1 016	982
Antal deltidanställda kvinnor	225	215
Antal deltidanställda män	22	19
Antal deltidanställda totalt	247	234
Personalomsättning inkl. pension	7,0%	8,9%
Personalomsättning exkl. pension	5,9%	6,9%
Antal anställda per chef	18	18
Andel kvinnliga chefer i förhållande till andel kvinnliga medarbetare	91,1%	95,9%
Antal timavlönade kvinnor	393	316
Antal timavlönade män	186	137
Antal timavlönade totalt	579	453

Sysselsättningsgraden	95,7%	95,7%
------------------------------	--------------	--------------

Analys: Antalet anställda har minskat med 47 medarbetare sedan föregående period. Det är en blandning av tillsvidareanställningar och visstidsanställningar som minskat men också vakanta tjänster som inte ersätts.

Utbildningsförvaltningen har sagt upp medarbetare efter förhandlingar om arbetsbrist då delar av Komvux lagts ned. Antalet timavlönade har också minskat med 126 personer. Flera verksamheter har arbetet tillsammans med Bemanningseenheten för att minska antalet sk. timvikarier. Äldreomsorgen har också arbetat för att minska antalet timanställda för att om möjligt kunna ansöka om statsbidrag från Socialstyrelsen. Kommunstyrelsens personalutskott har dessutom fattat ett inriktningsbeslut om att sänka andelen arbetade timmar som utgörs av timvikarier.

Den arbetade tiden för de timavlönade (enligt KSPU's beslut) motsvarar under perioden 97 237 timmar vilket är en minskning med 22 900 timmar sedan föregående period och motsvarar ca 19 heltidsanställda.

Sysselsättningsgraden är densamma som föregående period.

Lön och lönesättning

Grunderna för lönesättning ska vara gemensamma för hela kommunen. Lönepolitiken ska vara tydlig och enhetlig. Den lönepolitiska dialogen ska vara öppen och förtroendeskapande och i samverkan mellan arbetsgivare, fackförbund och medarbetare. Rätt använt är lön ett effektivt och betydelsefullt styrmedel för arbetsgivaren. Genom arbetet med lönebildning synliggör vi för medarbetaren att deras insats är betydelsefull och att vi som arbetsgivare belönar goda prestationer. Lönen ska vara ett resultat av medarbetarens prestation och bidrag till verksamheten och medarbetare ska på så sätt känna att de kan påverka sin lön. Löneöversynen är en av de största investeringarna vi gör under året och det är viktigt att vi ser på den som en investering som ska leda till effektivitet, produktivitet och kvalitet i våra verksamheter.

Mått	Utfall 240731	Utfall 250731
Medianlön kvinnor	31 700	32 800
Medianlön män	34 000	35 100
Medianlön totalt	31 900	33 100
Medellön kvinnor	33 900	35 054
Medellön män	35 862	36 871
Medellön totalt	34 265	35 408

Analys: Medianlönen har ökat med 1 200 kr. För kvinnor har den ökat 1 100 kr och för män 1 100 kr, vilket innebär att lönegapet mellan män och kvinnor är oförändrat sedan föregående period. Medellönen har ökat med 1 143 kr. För kvinnor har den ökat 1 154 kr och för män 1 009 kr.

I september 2025 sker utbetalning av den extra satsning som (S) och (C) beslutat om i budget för 2025. Satsningen riktat sig till undersköterskor inom äldreomsorg och baseras på antal anställningsår i Olofströms kommun. När satsningen är verkställd i lönesystemet kommer också året lönekartläggning att genomföras.

Rehabilitering

I Olofströms kommun ska vi ha sunda och hälsosamma arbetsplatser. Rehabiliteringsarbetet är en del i det systematiska arbetsmiljöarbetet i kommunen. Rehabiliterings- och anpassningsarbetet i kommunen ska kännetecknas av tidiga insatser och ett aktivt arbete i hela processen. En framgångsfaktor i rehabiliteringsarbetet är att vara aktiva i rehabiliteringsarbetet från början. Medarbetarens egen medverkan är avgörande för att nå framgång i rehabiliteringsarbetet. Andra avgörande faktorer för en lyckad rehabiliteringsprocess är att den genomförs i tidigt skede och på ett strukturerat sätt. Helst ska rehabiliteringsprocessen initieras redan innan medarbetare har en frånvaro på grund av sjukdom. Från den 1 september har vi ny leverantör av företagshälsovård som finns på orten, samarbetet med dem kommer fördjupas för att kunna minska sjukfrånvaron.

Mått	Utfall 240731	Utfall 250731
Sjukfrånvaron totalt	7,30%	7,15%
Sjukfrånvaron kort	40,62%	43,45%
Sjukfrånvaron lång	59,38%	56,55%
Sjukfrånvaro total kvinnor	7,77%	7,46%
Sjukfrånvaro total män	5,44%	5,93%
Sjukfrånvaro total 29 år eller yngre	6,86%	5,77%
Sjukfrånvaro totalt 30-49 år	6,37%	6,02%
Sjukfrånvaro totalt 50 år eller äldre	8,32%	8,57%
Frisknärvaro rullande 12 månader	67,79%	66,47%
Sjukfrånvaro dag 0-14	2,23%	2,39%
Sjukfrånvaro dag 15-90	1,03%	1,14%
Sjukfrånvaro dag 91 –	4,05%	3,61%

Analys: Den totala sjukfrånvaron har minskat något sedan föregående period. Det är inom intervallet dag 91- som frånvaron har minskat mest, men 0,44 procentenheter. Den kortare frånvaron har dock ökat lite. Sjukfrånvaron har minskat mest i åldersintervallen 29 år eller yngre, med 1,0 procentenhet, från 6,78% till 5,77%. Frisknärvaron har dock minskat något sedan föregående period och det var 888 av 1216 medarbetare som hade fem eller färre sjukdagar under den rullande 12 månadsperioden.

Det är en fortsatt skillnad mellan män och kvinnors sjukfrånvaro där kvinnor har högre sjukfrånvaro än män. Kvinnornas sjukfrånvaro har dock minskat medan männens har ökat.

Det krävs ett fortsatt arbete från kommunen att både hantera korttidssjukfrånvaron men även arbeta systematiskt i rehabiliteringsarbetet med långtidssjukfrånvaron för att få medarbetare att kunna återgå i ordinarie arbete med eller

utan anpassningar eller få hjälp vidare till annan sysselsättning. Kommunen som arbetsgivare måste fortsätta arbeta för att tidigt fånga upp tecken på ohälsa hos våra medarbetare och snabbt rehabilitera våra medarbetare tillbaka till arbete. Behovet finns också att agera snabbt om detta inte är möjligt, och se om det finns annat arbete inom kommunen som är mer lämpligt för våra medarbetare. Ibland kräver det också att vi är modiga som arbetsgivare, om vi inte kan omhänderta medarbetarens arbetsförmåga, för att kunna hjälpa medarbetaren vidare. Detta behöver ske skyndsamt och strukturerat både för att vi som arbetsgivare ska veta hur vi ska hjälpa medarbetaren på bästa sätt men även för att det ska bli tydligt för medarbetaren. Arbete är en konstaterad friskfaktor. Långa perioder utan sysselsättning är inte gynnsamt för våra medarbetare.

Kommunövergripande aktiviteter

Det sker en rad kommunövergripande aktiviteter inom HR-området som leds av HR-avdelningen, vilka presenteras nedan.

Salutprogrammet

Olofströms kommun har sedan flera år ett beslut om att ha ett Salutogent förhållningssätt, ett hälsofrämjande förhållningssätt. Salutogen betyder hälsofrämjande och är i ett hälsofrämjande perspektiv fokus på vad som skapar och vidmakthåller hälsa. Salutogent förhållningssätt innebär att fokus ligger på vad som skapar och stärker hälsa, vad som får oss människor att må bra och utvecklas. Det belyser vikten av att se alla människors värde och att behandla alla individer som medmänniskor och med respekt. Förhållningssättet bidrar även till verksamhetsutveckling genom att rikta blicken åt våra mål och att göra mer av det som är av värde för medarbetare och dem som verksamheten är till för.

Under 2025 lägger vi fokus på att stärka arbetsplatser i det hälsofrämjande genom Salutprogrammet. 10 olika avsnitt med diskussioner på APT som Vad är en bra

arbetsplats, Att lyckas som grupp, Bemötande och vad är Hälsa.

Bemanningssteamet

Bemanningssteamet är Olofströms kommuns resurs för att bistå kommunens chefer och de verksamheter de leder med rekrytering och tillsättning av behovet av kortvariga anställningar (mindre än 14 dagar). Exempelvis när medarbetare är sjuka, är hemma för vård av barn, har APT eller kompetensutvecklas. Genom bemanningssteamet säkerställer kommunen att vi har en väg in för medarbetare som har kortvariga anställningar. Bemanningen arbetar konsekvent med att kvalitetssäkra våra processer för rekrytering och kompetensförsörjning. Bemanningssteamet arbetar efter en gemensam framtagen rutin för säkerställande av giltigt arbetstillstånd och att dessa följs upp och kontrolleras regelbundet.

Bemanningssteamet ansvarar också för kommunens drogtestning vid nyanställning samt bistår i rekryteringsprocessen av Socialförvaltningens sommarvikariat.

Samarbetet mellan Bemanningsenheten och verksamheterna i årets sommarrekryteringsprocess var mycket gott och arbetet fortgår med ständiga förbättringar för att få till både effektiva processer och goda introduktioner för kommunens sommarvikarier. Även i år fortsätter utveckling och förändring inför sommaren 2026. En utmaning vi ser är att behovet ökar och inflödet av timvikarier minskar. Detta beror på striktare rutiner vid anställning och nya regler vid inkonvertering, en utmaning som vi tillsammans med socialförvaltningen jobbar vidare på för en bättre semesterrekrytering 2026.

En utmaning under juni, juli och augusti månad är att beställningsorsaken "semester" skickas in utöver huvudsemestern. Totalt skickades det in beställningar på 4252 timmar vilket motsvarar 8,6 heltidstjänster. Funktionsstöd står för drygt hälften av dessa timmar vilket skulle kunna bero på en viss underbemanning av semestervikarie då timvikarie främst ska användas vid korttidsfrånvaro och inte täcka övrig semester under huvudsemesterperioden.

Vi ser ett minskat inflöde av ansökningar både inom semesterrekrytering samt intermittert anställda vilket inte matchar behovet under semesterperioden.

Mått	Utfall 240731	Utfall 250731
Totalt antal timmar	76845 tim	70831,35 tim

Notering: Socialförvaltningen står för 48857 av dessa timmar, vilket blir 69 % av totala antalet beställningar för kommunen.

Topp 3 beställningsorsaker 250101-250731	Beställningar i Timmar
Sjukdom	24125
Semester	15260
Arbetsanhopning	4853
Introduktion	4793
Topp 3 beställningsorsaker 240101-240731	Beställningar i Timmar
Sjukdom	25889
Semester	18966
Introduktion	6448

Även om en minskning har skett inom socialförvaltningen av inskickade semesterpass så ser vi en ökning av arbetsanhopning utöver ordinarie bemanning

Tillsatta pass	Utfall 240731	Utfall 250731
Funktionsstöd	89%	84,3%
Hemvård	95%	91,3%
Säbo	93%	94%
Utbildningsförvaltningen	94%	95,73%
Holjebadet	98%	99%
Lokalvård	100%	99%
Kosten	100%	99%
Transporten	Ej aktuell	100%
Vaktmästarna	Ej aktuell	100%

Hittills under 2025 har det varit en utmaning att tillsätta pass framförallt inom funktionsstöd. En stor anledning är att färre timvikarier har sökt eller varit lämpliga inom området. Vi ser också att många timvikarier själva har slutat eller fått sin anställning avslutad. På grund av besparingar under hösten 2024 så valde enhetscheferna inom äldreomsorg och funktionsstöd att inte introducera fler eller nya vikarier på sina enheter vilket har lett till att det blivit svårare att tillsätta oförutsägbara pass som sjukdom och VAB. Trots att vi nu introducerar nya vikarie på arbetsplatserna och har endel kvar sedan semesterrekryteringen, så är det ändå svårt att täcka alla behov. Under våren 2025 infördes en ny rutin inom äldreomsorg och funktionsstöd för uppföljning av varje individuell vikarie efter en viss tid. Har vikarien inte uppfyllt kraven som bestämts så avslutas personen som timvikarie i Olofströms kommun, ett system som kommer fungera bra för att säkerställa att rätt person konverteras in men en farhåga är att vi kommer förlora vikarier på vägen.

Introduktion antal timmar	Utfall 240731	Utfall 250731
Funktionsstöd	1594	1521.30
SÄBO	2415	1739
Hemvård	1547	1019
Utbildningsförvaltningen	3	33
Kost/lokalvård	804	8
Holjebadet	56	0
Transport	Ej aktuell	95
Vaktmästarna	Ej aktuell	85
Totalt	6419	4500

Mått	Utfall 240631	Utfall 250731
Antal timavlönade personer via bemanningseenheten	400	336



Kommunledningsförvaltningen

Datum: 2025-10-30

Diarienummer:
2025/2758-2

Nämnd

Kommunstyrelsens personalutskott

2025-11-07

Handläggare

Namn: Cecilia Tallkvist

Titel: 0454-93277

Lokalt kollektivavtal om samverkan och arbetsmiljö - Akademikerförbundet SSR

Förslag till beslut

Informationen tas till dagens protokoll

Ärendebeskrivning

Akademikerförbundet SSR har bildat en lokalförening i Olofströms kommun och dialog har förts om att teckna ett lokalt samverkansavtal i linje med det samverkansavtal som finns med flera andra fackförbund.

HR-chef har enligt kommunstyrelsens delegationsordning verkställighet att teckna lokala kollektivavtal med stöd i Allmänna Bestämmelser, AB. Dialog har skett med ordförande för kommunstyrelsens personalutskott och ett lokalt kollektivavtal om samverkan och arbetsmiljö är nu tecknat.

Beslutet skickas till

HR-chef C.T

Förvaltningschef I.R

Förvaltningschef T.S-M

Förvaltningschef P.H

Förvaltning: Kommunledningsförvaltningen

Bilagor:

- 1 Protokoll förhandling enligt 10 § MBL Lokalt kollektivavtal om samverkan och arbetsmiljö - Akademikerförbundet SSR

Protokoll förhandling enligt 10 § MBL

Parter

För arbetsgivaren
Cecilia Tallkvist HR-chef

För den fackliga organisationen
Louise Vigälv
Akademikerförbundet SSR

Förhandlingsfråga

Att teckna nytt lokalt kollektivavtal avseende samverkan och arbetsmiljö (se bilaga 1) vilket grundar sig på centralt kollektivavtal avseende samverkan och arbetsmiljö tecknat mellan Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) och OFR förbundsområde Allmän Kommunal verksamhet 2017-10-24 (se bilaga 3).

§ 1. Parterna är överens om att intentionen med det framtagna lokala kollektivavtalet för samverkan och arbetsmiljö ska gälla över tid. Flödesschemat (bilaga 2) är en del av tillämpningsanvisningarna och uppdateras vid behov. Uppdatering av tillämpningsanvisningarna sker i samverkan och samtliga parter behöver vara överens om förändringen om de ska genomföras.

§ 2. Parterna är överens om att det finns möjlighet för mindre revideringar i det lokala kollektivavtalet utan att ett helt nytt lokalt kollektivavtal tecknas så länge samtliga parter är överens om revideringarna.

§ 3. Parterna är överens om att det lokala kollektivavtalet för samverkan och arbetsmiljö utvärderas årligen i samband med Cesam.

§ 4. Uppsägningstiden för båda parter är tre månader och uppsägning ska ske skriftligen.

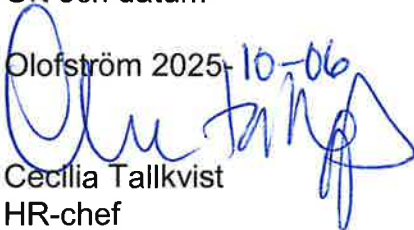
§ 5. Parterna är överens om att det lokala avtalet ersätter nuvarande FAS 05 från och med 2019-05-01.

§ 6. Förhandlingen förklaras avslutad vid justerat protokoll.

Ort och datum

Olofström 2025-10-06

Cecilia Tallkvist
HR-chef



Stockholm 6/10-2025



Louise Vigälv
Akademikerförbundet SSR

Lokalt kollektivavtal samverkan och arbetsmiljö Olofströms kommun

1. Inledning

Olofströms kommun strävar efter en god arbetsmiljö som präglas av ett salutogent förhållningssätt och med kommunens värdegrund Mod, Engagemang, Delaktighet och Kvalitet som utgångspunkt.

De lokala parterna har ett gemensamt synsätt på hur samverkan ska fungera i Olofströms kommun vilket grundar sig i de centrala parternas överenskommelse Avtal om samverkan och arbetsmiljö från 171101.

Parterna ser samverkan som mer än en metod och ett arbetssätt. Det är ett förhållningssätt för att ta tillvara medarbetares kompetens, initiativ och engagemang. Samverkan bygger på en övertygelse om att alla kan och vill bidra till att utveckla verksamheten.

Kommunens policydokument och riktlinjer inom personalområdet utformas innehållsmässigt i samverkan mellan parterna och är kommunens ramverk för personalrelaterade frågor.

Olofströms kommuns viktigaste tillgång är medarbetarna. Kompetensförsörjning och rekrytering, jämställdhet och mångfald samt ett hållbart arbetsliv är viktiga förutsättningar för att kunna möta invånarnas behov och rättighet till service med kvalitet. En salutogen arbetsmiljö med tillit, engagemang, transparens samt beslutsfattande som sker så nära verksamheterna som möjligt är grunden till en modern och god samverkan och en hållbar arbetsmiljö.

2. Mål och syfte

De lokala parternas mål är att uppnå verksamhetsanpassad samverkan som ger medarbetare delaktighet och inflytande och därmed förutsättningar att åstadkomma en väl fungerande verksamhet och en god arbetsmiljö.

En väl fungerande lokal samverkan utgår från arbetsplatsen och ger medarbetare, fackliga företrädare och skyddsombud/huvudskyddsombud delaktighet i beslutsprocesser om verksamheten och dess utveckling samt i arbetsmiljöarbetet. Parternas övertygelse är att denna delaktighet främjar hälsa och ökar engagemanget för verksamheten vilket bidrar till bra beslut och bättre verksamhet. Ett aktivt och systematiskt arbetsmiljö- och hälsoarbete minskar ohälsa och förhindrar arbetsrelaterade olycksfall samt

sjukdom. Med "arbetsmiljö och hälsa" avses såväl hälsofrämjande, förebyggande som rehabiliterande åtgärder där risk- och friskfaktorer identifieras.

Syftet med denna lokala överenskommelse är att skapa en väl fungerande samverkan avseende frågor som rör verksamheten och dess utveckling samt arbetsmiljö och hälsa.

3. Rättslig grund

Den rättsliga grunden för arbetsmiljö- och hälsoarbetet finns i gällande lagstiftning, föreskrifter och avtal. Medbestämmandelagen (MBL), arbetsmiljölagen (AML) och lagen om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen (FML) ligger till grund för detta avtal.

MBL och AML gäller fullt ut i de delar som inte omfattas av detta samverkansavtal.

Samverkan ersätter förhandlingsskyldighet enligt 11 §, och informationsskyldighet enligt 19 § MBL. Utanför samverkanssystemet ligger förhandlingar om arbetsbrist, omställningsfrågor vid omorganisation, förhandlingar om löne- och anställningsfrågor, tvisteförhandlingar, lokala kollektivavtal, chefstillsättningar och enskilda individärenden. Dessa förhandlas enligt MBL.

Part kan begära att en viss fråga i dess helhet ska förhandlas enligt MBL istället för att hanteras i samverkan. Det ska i sådant fall meddelas motparten snarast, senast under det första samverkanstillfället.

Vid oenighet i fråga efter avslutad samverkan kan fackliga organisationer påkalla central förhandling enligt 14 § MBL. Skriftlig framställan om förhandling ska i sådant fall vara arbetsgivaren tillhanda inom 7 kalenderdagar i enlighet med § 7 Kommunalt Huvudavtal (KHA 94).

Samtlig samverkan enligt MBL sker så nära berörd verksamhet som möjligt.

4. Förutsättningar för väl fungerande samverkan och arbetsmiljö- och hälsoarbete

Samverkan förutsätter en *dialog* mellan arbetsgivare, chefer, medarbetare, fackliga företrädare och skyddsombud, en *förståelse* för nyttan med att beslut bereds och förankras gemensamt samt en *vilja* att bidra till detta. Så många frågor som möjligt ska behandlas av dem som direkt berörs i sitt arbete. Individens delaktighet är basen för samverkanssystemet.

På varje arbetsplats ska dialogen mellan medarbetarna och arbetsledningen ske på ett ömsesidigt och respektfullt sätt där egna och andras tankar blir lyssnade på och bemötta, och där målet är gemensam förståelse. Detta sker dels i det dagliga arbetet, dels på arbetsplatsträffar och dels genom regelbundet återkommande medarbetarsamtal mellan medarbetare och chef.

Samverkan mellan arbetsgivare och fackliga organisationer sker i samverkansgrupper. Former och nivåer för samverkan följer och anpassas löpande till kommunens beslutsnivåer. En hållbar väl fungerande samverkan och ett hållbart framgångsrikt arbetsmiljö- och hälsoarbete skapas genom tydlighet kring mål och roller, tydlig kommunikation samt tydliga former för arbetsmiljöarbetet.

Arbetsgivaren har fullständigt *Arbetsmiljöansvar*, som i kommunen ytterst utgörs av kommunfullmäktige. Av praktiska skäl har kommunfullmäktige delegerat tillsynen över arbetsmiljön till kommunstyrelsen som i sin tur delegerat tillsynen till nämnderna som tillika är ansvariga personalnämnder. Nämnderna har därefter delegerat arbetsmiljöuppgifterna till tjänstemannaorganisationen. Delegering och fördelning av uppdrag/uppgifter och befogenheter i arbetsmiljöarbetet tydliggörs i separat dokument för delegering.

Den som överför arbetsmiljöuppgifter ska försäkra sig om att mottagaren har kompetens att utföra arbetsuppgifterna, har resurser i form av bland annat tid samt har befogenhet att åtgärda uppkomna problem.

Arbetsmiljö- och hälsoarbetet i sin helhet ska bedrivas både kort- och långsiktigt. Resurser ska avsättas så att god arbetsmiljö samt arbetslivsriktad rehabilitering tillgodoses. Kommunens verksamheter ska vara organiserade så att en hållbar god arbetsmiljö och hälsa främjas. Det systematiska arbetsmiljöarbetet ska utgå från arbetsplatsen i samarbete med skyddsombuden.

Alla chefer, fackliga företrädare och skyddsombud/huvudskyddsombud ska ha kompetens inom arbetsmiljö- och hälsoområdet och om hur samverkan utövas. Kommunikationen mellan såväl de olika delarna i organisationen som mellan chefer och medarbetare på arbetsplatserna ska vara tydlig och lättillgänglig. Det är väsentligt att återkoppling sker till de som har medverkat i samverkan på de olika nivåerna.

Företagshälsovården är ett stöd för - och ett komplement till - den sakkunskap på arbetsmiljö- och hälsoområdet som enligt lag ska finnas i organisationen. Frågor som rör företagshälsovården och dess upphandling behandlas i Central samverkan.

Fackliga företrädare har möjlighet till kommunikation med sina medlemmar på sin arbetstid enligt gällande lag och avtal. Fackliga företrädare och skyddsombud ska ha förutsättningar att sköta sina uppdrag var för sig och tillsammans. Fackliga företrädares kompetens ska tas tillvara.

Chefer på olika nivåer ansvarar för att alla förändringar som berör arbetstagarna behandlas inom samverkanssystemet innan beslut fattas. Cheferna är därefter ansvariga för beslut och verkställighet i alla verksamhetsfrågor.

Samverkan ingår som en naturlig del i de ordinarie arbetsuppgifterna.

5. Former/struktur för samverkan och systematiskt arbetsmiljöarbete

Samverkan om verksamheten och dess utveckling samt arbetsmiljö- och hälsoarbetet sker på olika sätt och på olika nivåer; dialog mellan chef och medarbetare, på arbetsplatsträffar samt i samverkansgrupper.

5.1 Dialog chef - medarbetare

Medarbetarens möjlighet till delaktighet och därmed ansvarstagande tillgodoses främst genom löpande dialog i det vardagliga arbetet med chef samt genom deltagande vid arbetsplatsträff och Resultat- och Utvecklingssamtal. Medarbetarna har också i sin professionella roll att bidra till en god arbetsmiljö.

Varje medarbetare ska ges möjligheter och förutsättningar att påverka utformningen av den egna arbetssituationen, arbetsmiljön och hälsan liksom verksamhetens utveckling. Detta förutsätter information från chef till medarbetare inom arbetsmiljö- och samverkan. Medarbetaren ska ges möjlighet till kompetens- och/eller yrkesutveckling.

Resultat och utvecklingssamtal genomförs årligen mellan chef och medarbetare. Resultat- och utvecklingssamtalen ska innehålla reflektioner kring det gångna året, nuläget och framtiden. Resultat- och Utvecklingssamtalens huvudområden är Ansvar i arbetet, Arbetsresultat samt Samarbete. Kommunens mål och visioner, LEAN/ständiga förbättringar Värdegrund samt det salutogena förhållningssättet genomsyrar dokumentet. Det är viktigt att både chef och medarbetare förbereder sig inför samtalet. Chef respektive medarbetare ansvarar för att skriva sina egna minnesanteckningar vid samtalet och att ta med dessa vid nästa samtal.

5.2 Arbetsplatsträffen (APT)

Arbetsplatsträffar (APT) är ett forum för dialog och gemensamt arbete med frågor som rör verksamheten, dess utveckling samt arbetsmiljö och hälsa. Väl fungerande APT ger möjlighet till ökad delaktighet och engagemang hos medarbetarna. Detta förutsätter regelbundna möten mellan chef och

medarbetare på arbetsplatsen där alla deltar. APT ska behandla och lösa så många frågor som möjligt av dem som direkt berörs i sitt arbete.

Samverkan genom APT innebär en rättighet till inflytande för medarbetaren som förutsätter att denne också deltar och är aktiv. Alla som har sitt huvudsakliga arbete förlagt till arbetsplatsen är skyldiga att delta vid APT såvida schema, ledighet el. dyl. inte lägger hinder i vägen för deltagande vid enstaka tillfälle.

Vid APT förekommer inget partsförhållande, där är alla medarbetare delaktiga. Dock kan facklig information ske på en APT för att belysa en aktuell fråga, detta ska aviseras i god tid innan möte till ansvarig chef.

I vissa fall kan medarbetarna arbeta på flera arbetsplatser och tillhöra en egen enhet, t ex städ-, driftpersonal och kostpersonal. APT genomförs i sådana fall när dessa yrkesgrupper träffas inom den egna enheten. Det kan ibland vara angeläget att dessa yrkesgrupper också deltar i APT, eller delar av APT, med andra medarbetare där det huvudsakliga arbetet är förlagt.

5.2.1 Sammanträdet

Kontinuiteten och längden på APT:erna kan variera utifrån verksamhetens utformning och omfattning av punkter som behöver diskuteras. Tillräcklig tid ska avsättas för långsiktiga frågor. Nio arbetsplatsträffar per år är rekommenderat för att uppnå kontinuitet i samverkan.

Årlig sammanträdesplan ska upprättas. Chefen ansvarar för att dagordning upprättas och delges medarbetarna i god tid (cirka en vecka innan) inför varje APT samt att medarbetarna har möjlighet att bidra med punkter/frågor. Det ställer krav på god framförhållning från både chef och medarbetare.

APT ska dokumenteras i form av minnesanteckningar. Frågor som efter överenskommelse vid arbetsplatsträffen ska föras vidare till samverkansgrupp ska tydligt markeras i minnesanteckningarna som går vidare till aktuell samverkansgrupp. Dokumentationen ska vara tillgänglig för alla medarbetare på arbetsplatsen.

5.3 Samverkansgruppen

Genom parternas samverkan har medarbetare via sina fackliga företrädare ytterligare påverkansmöjligheter. I samverkansgrupp ska de berörda fackliga organisationerna finnas representerade.

Arbetsgivaren ansvarar för att frågor behandlas i samverkansgrupp innan beslut fattas. En väl fungerande samverkan utgår från arbetsplatsen och ska följa organisationens olika beslutsnivåer. Det innebär att parternas samverkan kan ske på flera nivåer i organisationen.



Arbetsgivaren är ansvarig för beslut och verkställighet i alla verksamhetsfrågor.

I samverkansgrupp bereder parterna gemensamt ärenden som rör verksamhetsutveckling, arbetsmiljö och hälsa inför beslut respektive vid uppföljning av verksamheten. Där fullgör arbetsgivaren sina skyldigheter enligt §19, §11 medbestämmandelagen (MBL) om inte annat överenskommit. Utformning av arbetsmiljöarbetet är en uppgift inom ramen för samverkan. Beslut om mål, medel, fördelning, befogenheter och resurser fattas av arbetsgivaren. Detta sker med iakttagande av intentionerna med samverkan, gällande lagstiftning och avtal.

Arbetsgivaren kallar till samtliga samverkansmöten.

De samverkansnivåer som finns i Olofströms kommun är Central samverkansgrupp (CESAM), förvaltnings samverkansgrupp (FÖSAM) samt verksamhets samverkansgrupp (LOSAM).

5.3.1 Central samverkan/Skyddskommitté (CESAM)

Den centrala samverkansgruppen leds av HR-chef, som arbetsgivarens företrädare. I övrigt består den centrala samverkansgruppen av förvaltningschefer och fackliga representanter med mandat att förhandla från de fackliga organisationer som har medlemmar inom kommunens organisation samt huvudskyddsombud.

Central samverkansgrupp är tillika central skyddskommitté för arbetsmiljö- och hälsoarbetet i organisationen enligt Arbetsmiljölagen. Det innebär ett ansvar för att planera, kontrollera, följa upp och utvärdera det systematiska arbetsmiljö- och hälsoarbetet samt skapa policyer i dessa frågor. Den ska även hantera information och utbildning om arbetsmiljö och hälsa.

Den centrala samverkansgruppen har det övergripande ansvaret för hur samverkanssystemet organiseras och för frågor som berör organisationen som helhet.

5.3.2 Förvaltningssamverkan (FÖSAM)

Förvaltningssamverkan består av förvaltningschef och fackliga företrädare från de fackliga organisationer som har medlemmar inom aktuellt förvaltningsområde.

I Förvaltningssamverkan hanteras sakfrågor som berör hela eller större delar av förvaltningen. Om beslut i nämnd ska ske som rör medarbetarna ska i normalfallet samverkan ha skett innan beslutet. Detta för att de fackliga organisationernas åsikter i frågan ska kunna beaktas i samband med beslutet.

5.3.3 Lokal samverkan (LOSAM)

Lokal samverkansgrupp utgör även lokal skyddskommitté enligt arbetsmiljöföreskrifter, varför skyddsombud deltar på möten i samverkansgrupp. Det praktiska systematiska arbetsmiljöarbetet genomförs på arbetsplatserna. Lokal samverkansgrupp/skyddskommitté har ett viktigt ansvar att följa upp arbetsförhållandena och det systematiska arbetsmiljöarbetet på arbetsplatserna samt bedöma riskerna för ohälsa och eller olycksfall. Det är särskilt viktigt att genomföra och dokumentera riskbedömningar utifrån befintliga mallar och rutiner när ändringar planeras i verksamheten.

De lokala samverkansgrupperna består av arbetsgivare/chef, fackliga företrädare från de fackliga organisationer som har medlemmar inom aktuellt verksamhetsområde samt skyddsombud. De fackliga företrädarna och skyddsombud utses av respektive facklig organisation.

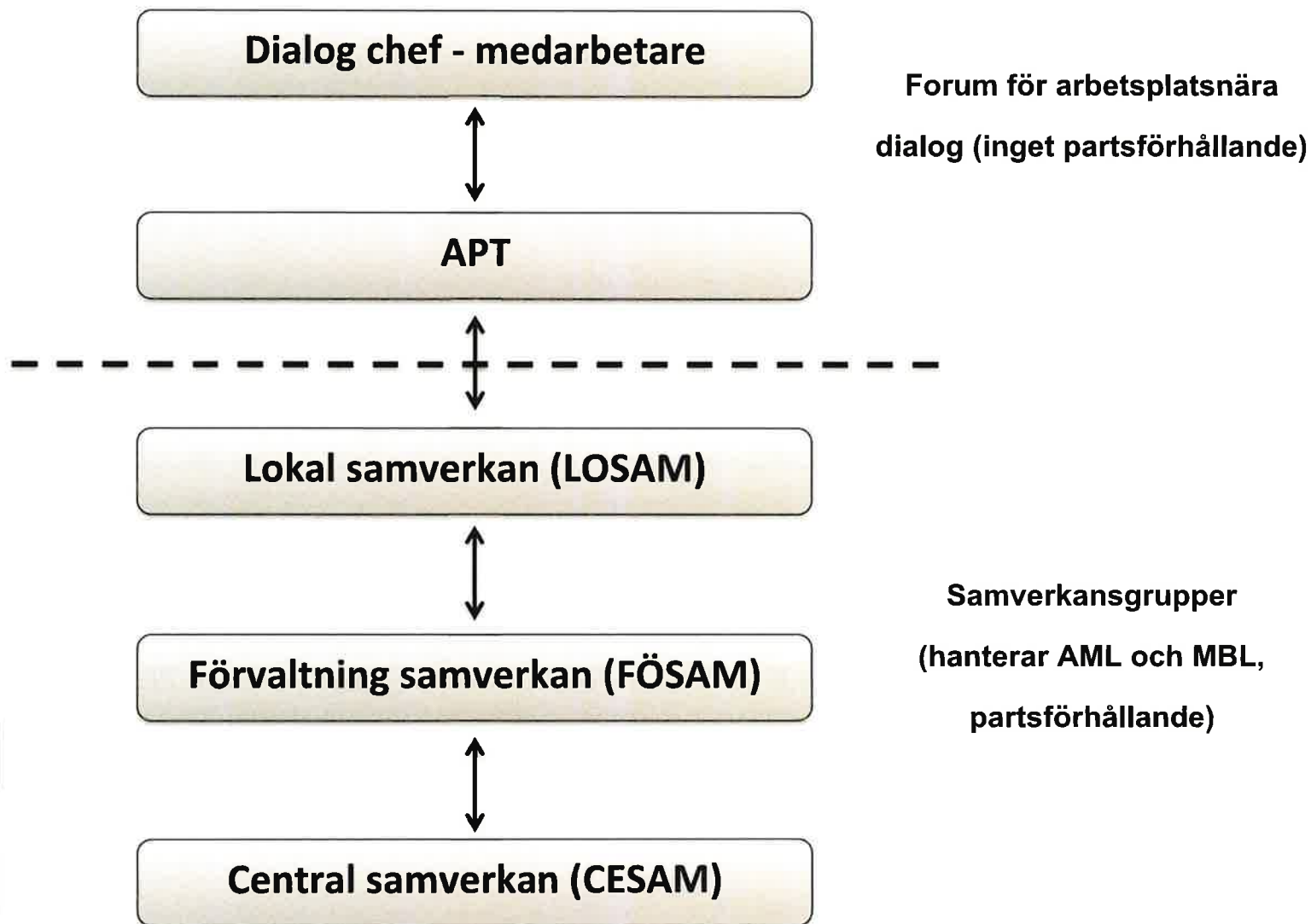
5.3.4 Sammanträdet

Kallelse ska vara samtliga berörda fackliga organisationer i respektive samverkansgrupp tillhanda senast sju kalenderdagar före sammanträdet.

Om facklig företrädare har förhinder att närvara kan den fackliga organisationen skicka en ersättare förutsatt att denne är behörig att företräda organisationen i den aktuella frågan. Samverkan kan också genomföras genom kontakt på annat sätt, t ex telefon, mail eller sms, om det finns förhinder att personligen närvara vid sammanträdet.

Av dagordning och sammanträdesprotokoll ska tydligt framgå om punkterna är informations- eller beslutsärenden. Sammanträdena ska protokollföras och justeras av såväl arbetsgivare som företrädare för de fackliga organisationerna. Årlig sammanträdesplan ska upprättas och bör naturligt följa motsvarande nämnds mötesplan. Protokollen ska vara lätt tillgängliga för alla berörda medarbetare på kommunens intranät.

Samverkan



30

Samverkansavtalet

Tillämpning

GN
L

Cesam

Central samverkan (tillika skyddskommitté) – organisationsövergripande nivå sker i CESAM. CESAM har till uppgift att vara policyskapande i hälso- och arbetsmiljöfrågor samt planera, kontrollera och följa upp bl a systematiska arbetsmiljöarbetet, företagshälsovårdverksamheten samt hälso- och arbetsmiljöförhållanden. CESAM har också till uppgift att hantera organisationsövergripande samverkansfrågor samt frågor som berör flera förvaltningar och som för enkelhetens skull bör hanteras av CESAM. I dessa fall lyfter berörda förvaltningschefer frågan till CESAM

- Hålls Veckan innan KS, för att eventuella fackliga synpunkter ska kunna beaktas i samband med beslut på politisk nivå. Alla beslut som är av vikt för arbetstagare inom en organisation ska förhandlas/samverkas om det finns en part (arbetstagarorganisation) att förhandla/samverka med.
- I CESAM fattas övergripande beslut och parterna informerar varandra om saker som rör organisationen i stort.
- Inhämta information/frågor från FAS på de olika förvaltningarna, förmedla information/frågor till de olika förvaltningarna.

Skyddskommité

Tillbaka

FÖSAM

förvaltningsövergripande nivå, FÖSAM, beslutar om eventuella underliggande lokal samverkansgrupp. (LOSAM) kan vara aktuellt för att minska antalet ärenden till FÖSAM. I FÖSAM hanteras sakfrågor som berör hela eller större delar av förvaltningen. Om beslut i nämnd ska ske som rör medarbetarna ska i normalfallet samverkan ha skett innan beslutet. Detta för att de fackliga organisationernas åsikter i frågan ska kunna beaktas i samband med beslutet.

- På förvaltningsnivå, till exempel utbildningsförvaltningen eller socialförvaltningen
- Samverkan kring saker som rör förvaltning och enheter i förvaltningen.
- Frågor som inte kan lösas på lokal nivå
- Arbetsgivaren ansvarar för att protokoll förs.
- FÖSAM är också [skyddskommité](#)
- [Mall för protokoll](#)

Tillbaka

Sir

LOSAM

Lokal samverkan – avdelningsnivå, "LOSAM". De sakfrågor som behandlar är t ex sjukfrånvarostatistik, arbetsskador, tillbud skall hanteras på lokal samverkansnivå, i enlighet med det nya centrala avtalet. Här kan med fördel även sakfrågor som berör t ex arbetsklimat, likabehandlings- och mångfaldsfrågor, arbetsbelastning och innehåll, arbetsorganisation – utveckling och planering samt facklig information.

- På enhetsnivå, tex en skola, enhet, arbetsplats
- Lokala ombud, skyddsombud och närmsta chef(er)
- Samverkan kring saker som rör enheten och medarbetarna där. (Tex frågor som väckts på APT).
- Arbetsgivaren ansvarar för att protokoll förs. Lämpligt att gå igenom dessa protokoll på APT
- LOSAM är också [skyddskommité](#)
- [Mall för protokoll](#)

Tillbaka

APT - arbetsplatsträff

Arbetsplatsträffar (APT) är ett forum för dialog och gemensamt arbete med frågor som rör arbetsplatsen, dess utveckling samt arbetsmiljö och hälsa. Väl fungerande APT ger möjlighet till ökad delaktighet och engagemang hos medarbetarna. Detta förutsätter regelbundna möten mellan chef och medarbetare på arbetsplatsen där alla deltar. APT ska behandla och lösa så många frågor som möjligt av dem som direkt berörs i sitt arbete.

- Frågor kan väckas till samverkansmöte. Svar/beslut från samverkan kan förmedlas på APT
- Vid APT förekommer inget partsförhållande - alla medarbetare är delaktiga.
- Minnesanteckningar - inte protokoll. Dessa ska vara tillgängliga på Lokal samverkan. Chefen som håller i APT ansvarar för detta.
- [Mall, minnesanteckningar APT](#)

Tillbaka

34

Sen

MBL

Traditionell MBL kan bli aktuell i vissa fall

- När parterna inte kan komma överens genom samverkan
- Om frågan rör ett specifikt avtalsområde
- Frågan är enbart aktuell för enskild(a) arbetstagarorganisationer
- Andra enskilda frågor som någon, eller flera parter anser bör hamna under MBL
- Arbetsgivare kallar till mbl §19 (information) och mbl §11 (förhandling) eller begärs mbl av arbetstagarorganisation enligt mbl §12, mbl §14

OBS! Exempel på fråga/frågor som **inte** lämpar sig för samverkan är frågor rörande enskilda individer, förhandling eller överläggning som har sin grund i kollektivavtal samt tvisteförhandlingar.

Frågor som rör kollektivavtalstecknande behandlas/förhandlas med respektive facklig organisation utanför samverkansgrupp.

Tillbaka

Dialog Chef-Medarbetare

- Medarbetarens möjlighet till delaktighet och därmed ansvarstagande tillgodoses främst genom löpande dialog i det vardagliga arbetet med chef samt genom deltagande vid arbetsplatsträff och Resultat- och Utvecklingssamtal. Medarbetarna har också i sin professionella roll att bidra till en god arbetsmiljö.
- Varje medarbetare ska ges möjligheter och förutsättningar att påverka utformningen av den egna arbetssituationen, arbetsmiljön och hälsan liksom verksamhetens utveckling. Detta förutsätter information från chef till medarbetare inom arbetsmiljö- och samverkan. Medarbetaren ska ges möjlighet till kompetens- och/eller yrkesutveckling.
- Resultat och utvecklingssamtal genomförs årligen mellan chef och medarbetare. Resultat- och utvecklingssamtalet ska innehålla reflektioner kring det gångna året, nuläget och framtiden. Resultat- och Utvecklingssamtalets huvudområden är Ansvar i arbetet, Arbetsresultat samt Samarbete. Kommunens mål och visioner, LEAN/ständiga förbättringar Värdegrund samt det salutogena förhållningssättet genomsyrar dokumentet. Det är viktigt att både chef och medarbetare förbereder sig inför samtalet. Chef respektive medarbetare ansvarar för att skriva sina egna minnesanteckningar vid samtalet och att ta med dessa vid nästa samtal.

Tillbaka

36



Skyddskommité

Skyddskommittén skall delta i planeringen av arbetsmiljöarbetet på arbetsstället samt följa arbetets genomförande. Den skall noga följa utvecklingen i frågor som rör skyddet mot ohälsa och olycksfall samt verka för tillfredsställande arbetsmiljöförhållanden.

I skyddskommittén skall behandlas frågor om

1. företagshälsovård,
2. handlingsplaner enligt 3 kap. 2 a §,
3. planering av nya eller ändrade lokaler, anordningar, arbetsprocesser, arbetsmetoder och av arbetsorganisation,
4. planering av användning av ämnen som kan föranleda ohälsa eller olycksfall,
5. upplysning och utbildning rörande arbetsmiljön,
6. arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamheten på arbetsstället.

Tillbaka

Förslag Agenda APT - minnesanteckningar

Ärenden		Information Diskussion Beslut
Uppföljning	Föregående träff och de åtaganden som gjordes där. Lämpligt kan också vara att behandla ekonomi, pågående verksamhet, ändrad arbetsmetoder etc.	
<i>Arbetsmiljö och hälsa</i>	Arbetsklimat arbetsbelastning och innehåll, arbetsorganisation och hälsa, sjukstatistik etc.	
<i>Jämställdhet och mångfald</i>	likabehandlings- och mångfaldsfrågor, HR-policyn	
<i>Tillbud och Olycksfall</i>	Inrapporterade tillbud och olycksfall under perioden och förslag på åtgärder.	
<i>Utveckling</i>	Nytt inom verksamhetsområdet, förändrade krav, utveckling av arbetet, utveckling av den egna kompetensen, arbetsmetoder, nya produkter etc.	
<i>Planering</i>	Vad är på gång, egen del i helheten etc.	
<i>Personalfrågor</i>	Arbetsfördelning, personalplanering, ledigheter etc.	
<i>Personalpolitiken</i>	Uppföljning av gällande personalpolitiska dokument.	
<i>Återkoppling från CESAM/VÖS/FAS</i>		
<i>Ärenden att ta vidare till FAS/VÖS</i>		
<i>Facklig information</i>	Om arbetsplatsombud/motsvarande finns vid arbetsplatsen kan denne genom sin roll och sin kompetens bidra till att olika aspekter beaktas i de frågor som behandlas.(Facklig information behöver anmälas i god tid innan mötet)	

38

Kallelse/protokoll FAS

Samverkan enligt FAS/LOK

Ärende nr (fortlöpande)	Kallade/Närvarande: Tid: Plats:	Informat ion Diskussi on Beslut
§1 Fastställande Dagordning		
§2 Föregående protokoll		
§3 Arbetsmiljö och hälsa		
§ 4 Jämställdhet och mångfald		
§5 Budget/ Ekonomi		
§6 Organisation		
§7 Personalfrågor		
§8 Ärenden att ta vidare (FAS,CESAM)		
§9 Återkoppling från FAS/CESAM		
§10 Övriga frågor		

Samverkan_s *avtalet*



Avtal om samverkan och arbetsmiljö

Oktober 2017

CS
AS

Förhandlingsprotokoll 2017-10-24

Innehåll

Avtal om samverkan och arbetsmiljö

Samverkansavtal, bilaga 1

§ 1 Mål och syfte

§ 2 Rättslig grund

§ 3 Lokalt samverkansavtal

§ 4 Förutsättningar för väl fungerande samverkan och arbetsmiljö- och hälsoarbete

§ 5 Former/struktur för samverkan och arbetsmiljöarbete

Avtal om samverkan och arbetsmiljö

Parter

Sveriges Kommuner och Landsting och Arbetsgivarförbundet Pacta å ena sidan, samt

Svenska Kommunalarbetsareförbundet, OFRs förbundsområden Allmän kommunal verksamhet, Hälso- och sjukvård respektive Läkare jämte i förbundsområdena ingående organisationer, Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd, AkademikerAlliansen och till AkademikerAlliansen anslutna riksorganisationer å den andra.

§ 1 Innehåll m.m.

Parterna träffar detta kollektivavtal, nedan kallat avtalet.

Till avtalet hör också följande bilaga:

a) Samverkansavtal (bilaga 1)

§ 2 Parternas avsikt

Personal- och kompetensförsörjning, god arbetsmiljö och organisationer som kan hantera förändring och utveckling är centrala faktorer för att kunna leverera en god välfärd till medborgarna. En god arbetsmiljö och en väl fungerande verksamhet utgår från medarbetarnas engagemang och delaktighet. Verksamheterna inom välfärden bedrivs av personer med hög

kompetens och en förutsättning för engagemang och delaktighet är tillit till och dialog med medarbetarna. Därför måste varje medarbetare ha goda möjligheter att bidra till verksamhetens utvecklings- och arbetsmiljöarbete. Avsikten med samverkan är att åstadkomma detta. Genom att träffa ett samverkansavtal kan lokala parter vidare omhänderta såväl den informations- och förhandlingsskyldighet som följer av medbestämmandelagen (MBL) som den samverkan som regleras i arbetsmiljölagen (AML) i ett och samma avtal.

Insatserna för samverkan, arbetsmiljö- och hälsoarbete, rehabilitering, jämställdhet och mångfald i arbetslivet har en avgörande betydelse för verksamheten och dess utveckling.

Suntarbetsliv är parternas gemensamma initiativ för att bidra till friska arbetsplatser. Uppdraget är att samla in kunskaper om förebyggande, hälsofrämjande och rehabiliterande insatser och att tillgängliggöra dessa i form av praktisk nytta, baserad på forskning. Utbildning för chefer, fackliga företrädare och skyddsombud tillhandahålls med fördel genom Suntarbetslivs partsgemensamma utbildningar.

Avtalet utgör grunden för centrala parter gemensamma syn rörande samverkan och arbetsmiljö.

Centrala parter erinrar om att samverkan inte får kränka den politiska demokratin.

§ 3 Ändringar och tillägg

Centrala parter kan under avtalets giltighet med anledning av t.ex. ny lagstiftning träffa överenskommelse om ändringar och tillägg till detta avtal.

§ 4 Lokala avtal

Centrala parter är överens om att befintliga lokala avtal om samverkan, medbestämmande och arbetsmiljö fortsätter att gälla. Om lokal part så begär ska förhandlingar upptas och denna överenskommelse utgör en grund.

§ 5 Implementering och stöd

Centrala parter är överens om att tillsammans och var för sig aktivt verka för att avtalet och dess intentioner får genomslag på lokal nivå. Parterna är vidare överens om att stödja lokala parter i deras arbete med att utveckla samverkan. Det partsgemensamma Arbetsmiljörådet utgör ett forum för detta arbete.

§ 6 Uppföljning

Centrala parter är överens om att kontinuerligt följa upp och utvärdera implementeringen av det centrala avtalet och hur lokal samverkan har

utvecklats och fungerar. Den första uppföljningen ska vara klar senast 2019-12-31.

§ 7 Giltighet och uppsägning

Avtal om samverkan och arbetsmiljö gäller enbart mellan centrala parter och ersätter 2017-11-01 FAS 05. Avtalet gäller från och med detta datum tillsvidare med en ömsesidig uppsägningstid av tre kalendermånader. Uppsägningen ska vara skriftlig och åtföljas av förslag till nytt kollektivavtal.

§ 8 Avslutning

Förhandlingarna förklaras avslutade.

Vid protokollet
Jeanette Hedberg

Justeras

För **Sveriges Kommuner och Landsting**
Ulf Olsson

För Arbetsgivarförbundet Pacta
Ulf Olsson

För **Svenska Kommunalarbetsareförbundet**
Johan Ingelskog

För **OFRs förbundsområde Allmän kommunal verksamhet** jämte i förbundsområdet ingående organisationer

Vision	Akademikerförbundet SSR
<i>Eva-Lotta Nilsson</i>	<i>Markus Furuberg</i>

För **OFRs förbundsområde Hälso- och sjukvård** jämte i förbundsområdet ingående organisationer

Vårdförbundet	Fysioterapeuterna
<i>Annelie Söderberg</i>	<i>Cecilia Winberg</i>

För **OFRs förbundsområde Läkare** jämte i förbundsområdet ingående organisationer

Karin Rhenman

För **Läraryrskommittén och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd**

Läraryrskommittén	Lärarnas Riksförbund
<i>Mathias Åström</i>	<i>Peter Henriksson</i>

För **AkademikerAlliansen** och till AkademikerAlliansen anslutna riksorganisationer

Maria Andrén-Bergström

Samverkansavtal, bilaga 1

§ 1 Mål och syfte

De centrala parternas mål är att uppnå verksamhetsanpassad samverkan som ger medarbetare och lokala parter delaktighet och inflytande och därmed förutsättningar att åstadkomma en väl fungerande verksamhet och en god arbetsmiljö.

En väl fungerande lokal samverkan utgår från arbetsplatsen och ger medarbetare, fackliga företrädare och skyddsombud/huvudskyddsombud delaktighet i beslutsprocesser om verksamheten och dess utveckling samt i arbetsmiljöarbetet. Parternas övertygelse är att denna delaktighet främjar hälsa och ökar engagemanget för verksamheten vilket bidrar till bra beslut och bättre verksamhet. Ett aktivt arbetsmiljö- och hälsoarbete minskar ohälsa och förhindrar arbetsrelaterade olycksfall samt sjukdom. Med "arbetsmiljö och hälsa" avses såväl hälsofrämjande, förebyggande som rehabiliterande åtgärder där risk- och friskfaktorer identifieras.

Syftet med denna centrala överenskommelse är att stimulera en väl fungerande lokal samverkan som utgår från arbetsplatsen avseende frågor som rör verksamheten och dess utveckling samt arbetsmiljö och hälsa.

§ 2 Rättslig grund

Den rättsliga grunden för arbetsmiljö- och hälsoarbetet finns i gällande lagstiftning, föreskrifter och avtal.

Medbestämmandelagen (MBL), arbetsmiljölagen (AML) och lagen om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen (FML) ligger till grund för detta avtal.

Avtalet utgör en vidareutveckling av de arbets- och samverkansformer som framgår av MBL och AML för att främja samverkan.

§ 3 Lokalt samverkansavtal

Lokala parter har möjlighet att träffa lokalt samverkansavtal som klargör hur arbetsgivarens informations- och förhandlingsskyldighet enligt 11, 14, 19 och 38 §§ medbestämmandelagen (MBL) ska omhändertas mellan parterna samt hur den samverkan som regleras i 6 kap. arbetsmiljölagen (AML) ska fullgöras. MBL och AML gäller fullt ut i de delar som inte omfattas av samverkansavtal.

Om parterna inte har kommit överens om annat i det lokala samverkansavtalet gäller följande:

Samverkan ersätter förhandlingsskyldighet enligt 11 § MBL och informationsskyldighet enligt 19 § MBL.

Individärenden som berör specifik medlem i arbetstagarorganisation ska inte hanteras i samverkan utan förhandlas enligt MBL.

Part kan begära att en viss fråga i dess helhet ska förhandlas enligt MBL istället för att hanteras i samverkan. Det ska i sådant fall meddelas motparten snarast, senast under det första samverkanstillfället.

Vid oenighet i fråga efter avslutad samverkan kan arbetstagarorganisationen påkalla central förhandling enligt 14 § MBL. Skriftlig framställan om förhandling ska i sådant fall vara arbetsgivaren tillhanda inom 7 kalenderdagar i enlighet med § 7 Kommunalt Huvudavtal (KHA 94).

En förutsättning för att omhänderta förhandlingsskyldighet enligt 14 § respektive 38 § MBL i ett lokalt samverkansavtal är att mandat att hantera sådana förhandlingar har delegerats till de lokala fackliga företrädarna.

När lokala parter träffar kollektivavtal om samverkan ska det tydligt framgå på vilket sätt arbetsgivarens informations- och förhandlingsskyldighet enligt MBL och AML har omhändertagits. Avtalets löptid och villkor för uppsägning ska även framgå, samt klargöras vad som ska gälla avseende formalia och dokumentation.

§ 4 Förutsättningar för väl fungerande samverkan och arbetsmiljö- och hälsoarbete

Samverkan förutsätter en dialog mellan arbetsgivare, chefer, medarbetare, fackliga företrädare och skyddsombud, en förståelse för nyttan med att beslut bereds och förankras gemensamt samt en vilja att bidra till detta.

Arbetsgivaren ska i samverkan bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete.

Former och nivåer för samverkan följer och anpassas löpande till organisationens samt parternas beslutsnivåer. En väl fungerande samverkan och ett framgångsrikt arbetsmiljö- och hälsoarbete förutsätter tydlighet kring mål och roller, kommunikation, former för arbetsmiljöarbetet respektive kunskap enligt nedan.

Mål och roller

- Tydlig delegering och fördelning av uppdrag/uppgifter och befogenheter.
- Klargjord rollfördelning, dels mellan chef, medarbetare, fackliga företrädare och skyddsombud, dels mellan arbetsgivarens förtroendevalda och tjänstemän.

Kommunikation

- En väl fungerande kommunikation mellan såväl de olika delarna i organisationen som mellan chefer och medarbetare på arbetsplatserna. Det är väsentligt att återkoppling sker till de som har medverkat i samverkan på de olika nivåerna.
- Fackliga företrädare har möjlighet till kommunikation med sina medlemmar på sin arbetstid enligt gällande lag och avtal.
- Fackliga företrädare och skyddsombud har förutsättningar att sköta sina uppdrag var för sig och tillsammans.

Gi dp

- En tydlighet avseende hur den enskilde medarbetarens inflytande på verksamhetsutveckling och på den egna arbetssituationen/ arbetsmiljön ska gå till och när detta ska ske.
- Det är i organisationen klargjort hur verksamhets-, arbetsmiljö- och hälsofrågor ska hanteras på arbetsplatsnivå respektive partsnivå (samverkansgrupp) och när detta ska ske.

Former för arbetsmiljö- och hälsoarbetet

- Arbetsmiljö- och hälsoarbetet i sin helhet bedrivs både kort- och långsiktigt. Oavsett organisations- och driftsformer ska resurser avsättas så att god arbetsmiljö samt arbetslivsinriktad rehabilitering tillgodoses.
- Verksamheterna är organiserade på ett sätt som gör arbetsmiljö- och hälsoarbetet möjligt.
- Det systematiska arbetsmiljöarbetet utgår från arbetsplatsen.
- En tydlighet hur det systematiska arbetsmiljöarbetet kopplar till olika former av samverkan, särskilt vad avser samverkansgrupper.
- I första hand skyddsombud och i förekommande fall huvudskyddsombud deltar på möten med samverkansgrupp.

Kunskap och ansvar för hälso- och arbetsmiljöarbete

- Såväl chefer, fackliga företrädare och skyddsombud/huvudskyddsombud som medarbetare måste ha kompetens inom arbetsmiljö- och hälsoområdet och om hur samverkan utövas.
- Förtroendevalda politiker har i sin egenskap av arbetsgivare det yttersta ansvaret för att säkerställa att nödvändig kompetens och tillräckliga resurser finns i organisationen inom arbetsmiljö- och hälsoområdet.
- Arbetsgivaren har kunskap och rutiner för arbetet med arbetsanpassning och rehabilitering. Företagshälsovården är ett stöd för - och ett komplement till - den sakkunskap på arbetsmiljö- och hälsoområdet som enligt lag ska finnas i organisationen. Det är väsentligt att frågor som rör företagshälsovården och dess upphandling behandlas i samverkan.

§ 5 Former/struktur för samverkan och arbetsmiljöarbete

Samverkan om verksamheten och dess utveckling samt arbetsmiljö- och hälsoarbetet sker på olika sätt och på olika nivåer; dialog mellan chef och medarbetare, arbetsplatsträff samt samverkansgrupp.

Lokala parter behöver i det lokala samverkansavtalet klargöra vilka beslutsfrågor som ska hanteras på respektive nivå.

Om parterna inte har kommit överens om annat i det lokala samverkansavtalet gäller följande:

Dialog mellan chef och medarbetare

Medarbetarens möjlighet till delaktighet och därmed ansvarstagande tillgodoses främst genom utvecklingssamtal och genom löpande dialog med chef samt genom deltagande vid arbetsplatsträff.

Varje medarbetare ska ges möjligheter och förutsättningar att påverka utformningen av den egna arbetssituationen, arbetsmiljön och hälsan liksom verksamhetens utveckling. Medarbetaren ska ges möjlighet till kompetens- och/eller yrkesutveckling.

Arbetsplatsträffar

Arbetsplatsträffar är ett forum för dialog och gemensamt arbete med frågor som rör verksamheten, dess utveckling samt arbetsmiljö och hälsa. Väl fungerande arbetsplatsträffar ger möjlighet till ökad delaktighet och engagemang hos medarbetarna. Detta förutsätter regelbundna möten mellan chef och medarbetare på arbetsplatsen där alla deltar.

Samverkan genom arbetsplatsträff innebär en rättighet till inflytande för medarbetaren som förutsätter att denne också deltar och är aktiv.

Verksamhetens utveckling ställer krav på medarbetare, arbetsgrupper och chefer och förutsätter god kunskap i arbetsmiljö- och hälsofrågor. Arbetsorganisation och arbetssätt behöver löpande omprövas och vid behov förnyas.

Det är av vikt att arbetsmiljö- och hälsoarbetet i huvudsak bedrivs på arbetsplatsnivå. Arbetsplatsträffen är ett lämpligt forum för chefer och medarbetare att tillsammans identifiera och förebygga risker samt föra en dialog om utvecklingsbehov. Skyddsombud har en självklar roll när frågor om arbetsmiljö och hälsa tas upp.

Facklig information kan med fördel ske i anslutning till arbetsplatsträffar.

Samverkansgrupp

Genom parternas samverkan har medarbetare via sina fackliga företrädare ytterligare påverkansmöjligheter. I samverkansgrupp ska de berörda fackliga organisationerna finnas representerade.

Arbetsgivaren ansvarar för att frågor behandlas i samverkansgrupp innan beslut fattas. En väl fungerande samverkan utgår från arbetsplatsen och ska följa organisationens olika beslutsnivåer. Det innebär att parternas samverkan kan ske på flera nivåer i organisationen.

Arbetsgivaren är ansvarig för beslut och verkställighet i alla verksamhetsfrågor.

I samverkansgrupp bereder parterna gemensamt ärenden som rör verksamhetsutveckling, arbetsmiljö och hälsa inför beslut respektive vid uppföljning av verksamheten. Där fullgör arbetsgivaren sina skyldigheter enligt 11, 19 och 38 §§ medbestämmandelagen (MBL) om inte annat överenskommit.

Utformning av arbetsmiljöarbetet är en uppgift inom ramen för samverkan. Beslut om mål, medel, fördelning, befogenheter och resurser fattas av arbetsgivaren. Detta sker med iakttagande av intentionerna med samverkan, gällande lagstiftning och avtal.

Samverkansgrupp utgör även skyddskommitté enligt arbetsmiljölagen (AML), varför skyddsombud deltar på möten i samverkansgrupp. Det systematiska

arbetsmiljöarbetet startar på arbetsplatsen. Utöver detta har samverkansgrupp/skyddskommitté utifrån arbetsmiljöföreskrifter ett ansvar för att planera, kontrollera, följa upp och utvärdera det systematiska arbetsmiljö- och hälsoarbetet samt skapa policyer i dessa frågor. De ska även hantera information och utbildning om arbetsmiljö och hälsa.

En 20



Kommunledningsförvaltningen

Datum: 2025-10-30

Diarienummer:
2025/2904-1

Nämnd

Kommunstyrelsens personalutskott

2025-11-07

Handläggare

Namn: Cecilia Tallkvist

Titel: 0454-93277

Information till KSPU om bestämmelser om glasögon för bildskärmsarbete

Förslag till beslut

Informationen tas till dagens protokoll

Ärendebeskrivning

Arbetsgivaren är enligt Arbetsmiljöverkets författningssamling (AFS) 2023:1 kapitel 3 - Användning av bildskärmar § 14 skyldig att erbjuda vissa medarbetare regelbunden synundersökning. Medarbetare som ska erbjudas synundersök är de som normalt ska arbeta vid bildskärm mer än en timme under arbetsdagen.

Arbetsgivaren ska stå för kostnaderna för synundersökningen och ska även bekosta glasögon om

1. synundersökningen visar att arbetstagaren behöver särskilda glasögon, som är utprovade för bildskärmsarbetet, och
2. glasögon som arbetstagaren normalt använder, inte kan användas.

Om synundersökningen visar att det behövs en kompletterande undersökning av en ögonläkare på grund av synkraven i arbetet med bildskärm, ska arbetsgivaren ordna en sådan undersökning.

Arbetsgivaren är, enligt www.arbetsmiljoverket.se, bara skyldig att betala för de billigaste acceptabla bågarna. Däremot går det inte att sätta en kostnadsgräns för själva glasen eftersom den kostanden beror på vilken typ av korrektionsglas som är nödvändiga för en arbetstagare i ett visst bildskärmsarbete.

Bildskärmsglasögon är i likhet med andra arbetsglasögon ett arbetsredskap som tillhör arbetsgivaren.

Olofströms kommun har rabattavtal med vissa leverantörer/optiker med fasta priser. Används en annan leverantör/optiker än avtalade gäller andra priser och man får själv stå för eventuell mellanskillnad. Medarbetaren tar ett, av chef, beställningsunderlag med sig till leverantören/optikern som sedan fakturerar chefen.

Olofströms kommun betalar kostnaden för synundersökning, och om den visar att behov finns, standardbågar, utprovning, korrektionsslipning samt glasbehandling till en kostnad av högst 1000 SEK för enkelslipade och högst 1300 SEK för när/rumsprogressiva glasögon, exklusive moms. Mellanskillnaden mellan standardglasögon och eventuell annan modell betalas av arbetstagaren vid inköpstillfället.

Olofströms kommun betalar inte några kostnader för progressiva glas för privat bruk, och medarbetaren har inte möjlighet att betala mellanskillnaden till sådana glas.

Finansiering

Kostnader för synundersökning och bildskärmsglasögon bekostas av medarbetares respektive chef

Barnrätts- och jämställdhetsperspektiv

Bestämmelserna gäller samtliga medarbetare

Beslutet skickas till

HR-chef C.T

Förvaltning: Kommunledningsförvaltningen

Bilagor:



Kommunledningsförvaltningen

Datum: 2025-10-30

Diarienummer:
2024/3329-22

Nämnd

Kommunstyrelsens personalutskott

2025-11-07

Handläggare

Namn: Sanne Liljegren

Titel: HR-avdelning

Arbetsgivarnytt KSPU 2025-11-07

Förslag till beslut

Informationen tas till dagens protokoll.

Ärendebeskrivning

Följande arbetsgivarnytt från Sveriges kommuner och regioner redovisas:
Arbetsgivarnytt 17/25 Om principöverenskommelse i anledning av
Arbetsdomstolens dom 2025 nr 57

Beslutet skickas till

Kommunledningsförvaltningen

Förvaltning: Kommunledningsförvaltningen

Bilagor:

- 1 Arbetsgivarnytt 17 25 - Om principöverenskommelse i anledning av
Arbetsdomstolens dom 2025 nr 57

ARBETSGIVARNYTT

Om principöverenskommelse i anledning av Arbetsdomstolens dom 2025 nr 57

Bakgrund

Arbetsdomstolen kom den 20 augusti 2025 i dom 2025 nr 57 fram till att EU:s s.k. mödraskyddsdirektiv (direktiv 92/85/EEG) innebär att en gravid kvinna som förbjuds att arbeta pga. risker för henne eller barnet har rätt till bibehållen lön under förbudet att arbeta.

Domstolen fann att direktivet har direkt effekt gentemot kommuner och regioner och att arbetsgivarna är skyldiga att betala lön motsvarande mellanskillnaden mellan den graviditetspenning som utges av Försäkringskassan och full lön, samt diskrimineringsersättning när så inte har skett.

För närmare information om domen hänvisas till Cirkulär 25:43.

Frågan om förbud att arbeta för gravida arbetstagare p.g.a. risker i arbetet aktualiserades under Covidpandemin och föranledde ett stort antal tvister.

För att hantera dessa tvister och andra ärenden och anspråk som gjorts, eller görs, gällande har SKR träffat en principöverenskommelse med de fackliga parterna om hur dessa frågor och anspråk ska hanteras.

Principöverenskommelsens innebörd

Ersättning för mellanskillnaden mellan erhållen graviditetspenning och ordinarie lön inklusive fasta tjänstetillägg som t.ex. förstelärartillägg ska utbetalas till samtliga som förbjudits att arbeta på grund av risker i arbetsmiljön för kvinnan eller barnet mellan den 20 augusti 2015 – 19 augusti 2025. I begreppet fasta tjänstetillägg ska, vid tillämpningen av överenskommelsen, även schemalagd jour och beredskapsersättning samt ob-ersättning ingå. På beloppen utgår ränta.

Utöver ersättning enligt ovan ska följande belopp utges till berörda arbetstagare som omfattas av principöverenskommelsen.

För anspråk eller tvister som gjorts gällande efter den 19 augusti 2025 och som avser ett förbud att arbeta under perioden 1 april 2020 – 19 augusti 2025 ska ett extra belopp om 5000 kronor utges till arbetstagare.

För tvister som påkallats senast den 19 augusti 2025 och i rätt tid (d.v.s. inom två år från den skadegörande handlingen, med vilket enligt principöverenskommelsen avses det första ordinarie löneutbetalningstillfället efter arbetsförbudsperiodens slut) och som ännu inte är avslutade lokalt ska sådana avslutas och föras upp till central förhandling för fortsatt handläggning.

Lokala tvister där lokal förhandling påkallats mer än två år efter den skadegörande handlingen, men senast den 19 augusti 2025, ska förhandlas och avslutas lokalt. Utöver ersättning för mellanskillnad mellan graviditetspenning och ordinarie lön enligt ovan, ska berörd arbetstagare, för tvistens lösande, erhålla ett schablonbelopp i ett för allt om 20 000 kronor. Samtliga tvister ska avslutas lokalt på detta sätt.

Hanteringsordning

Den fackliga organisationen informerar sina medlemmar om förutsättningarna för ersättning utifrån principöverenskommelsen. Om arbetstagaren godkänner ersättning enligt principöverenskommelsen skriver denne under en accept där såväl namn som personnummer framgår och under vilken tidsperiod förbudet att arbeta har pågått och i vilken omfattning (helt eller delvis), samt vilken graviditetspenning arbetstagaren erhållit under perioden.

Den fackliga organisationen framställer därefter yrkanden på ersättning för de personer som skrivit på accepten till respektive arbetsgivare som var arbetsgivare vid tidpunkten för förbudet att arbeta. Kopia på den undertecknade accepten ska tillställas arbetsgivaren. Arbetsgivaren kontrollerar uppgifterna i de framställda kraven mot uppgifter i sina HR-system. Om fråga uppstår om grunden för graviditetspenning, dvs risker eller fysiskt betungande arbete så har arbetstagaren att styrka grunden genom att, på begäran, uppvisa Försäkringskassans beslut.

Arbetsgivaren betalar ut ersättning till respektive arbetstagare enligt principöverenskommelsen vid ordinarie löneutbetalningstillfälle inom två månader från det att ersättningen fastställts.

Arbetstagare som omfattas av principöverenskommelsen men som inte önskar att acceptera lösning enligt denna erhåller mellanskillnad mellan graviditetspenning och ordinarie lön enligt ovan. Ytterligare anspråk därutöver utges inte och om den skadegörande handlingen skett mer än två år innan kravet framförs ska preskription anföras av arbetsgivaren. Det ska noteras att principöverenskommelsen innebär att de fackliga organisationerna förbundet sig att inte driva ärenden om högre belopp eller ersättningar än vad som framgår av principöverenskommelsen.

Oorganiserade arbetstagare framställer anspråk på mellanskillnad mellan graviditetspenning och ordinarie lön direkt till den arbetsgivare som var arbetsgivare vid tidpunkten för förbudet att arbeta och erhåller sådan enligt ovan. Ytterligare anspråk därutöver utges inte. Om den skadegörande handlingen skett mer än två år innan kravet framförs ska preskription anföras av arbetsgivaren.

Övrig information

Vid alla förbud för gravida att arbeta pga. risker i arbetet som beslutas efter den 19 augusti 2025 ska mellanskillnad mellan graviditetspenning och ordinarie lön utbetalas under tiden för förbudet. Betalas korrekt ersättning i enlighet med AD:s dom så saknas grund för några krav på ytterligare ersättning pga. diskriminering.

Rätten till full lön gäller bara vid förbud att arbeta på grund av risker i arbetsmiljön när arbetstagaren har rätt till graviditetspenning enligt 10 kap. 3 § socialförsäkringsbalken. Domen gäller inte arbetstagare som har nedsatt arbetsförmåga på grund av fysiskt ansträngande arbetsuppgifter och som därför beviljats graviditetspenning enligt 10 kap. 2 § socialförsäkringsbalken.

Frågor med anledning av domen besvaras av Arbetsrättssektionen på SKR.



Kommunledningsförvaltningen

Datum: 2025-10-29

Diarienummer:
2024/3573-30

Nämnd

Kommunstyrelsens personalutskott

2025-11-07

Handläggare

Namn: Sanne Liljegren

Titel: HR-avdelning

Meddelande cirkulär KSPU 2025-11-07

Förslag till beslut

Meddelandena tas till dagens protokoll.

Ärendebeskrivning

Följande meddelande redovisas:

Cirkulär 25:43 Arbetsdomstolens dom 2025 nr 57 om ersättning till två gravida lärare som förbjudits att arbeta under en period av pandemin

Cirkulär 25:45 Ändringar i §§ 17–18 bilaga 1 samt punkterna 1 och 2 bilaga 2 Överenskommelsen om kompetens- och omställningsavtal – KOM-KR i lydelse 2022-10-01

Cirkulär 25:48 Premie 2026 för TGL-KL

Cirkulär 25:49 Premie 2026 för familjeskydd AKAP-KR

Beslutet skickas till

Kommunledningsförvaltningen

Förvaltning: Kommunledningsförvaltningen

Bilagor:

- 1 Bilaga AD 57-25
- 2 Cirkulär 25.43, AD 2025 nr 57
- 3 Cirkulär 25_45 KOM-KR
- 4 Bilaga 1 Förhandlingsprotokoll inkl bilaga Ändringar i KOM-KR i lydelse 2022-10-01
- 5 Bilaga 2 Redogörelsetext för ändringar i KOM-KR §17-18 mm.
- 6 Cirkulär 25.48 - Premie 2026 för TGL-KL 545595_3_0
- 7 Cirkulär 25.49 - Premie 2026 för familjeskydd AKAP-KR 545596_2_0

Två gravida lärare, anställda i olika kommuner, förbjöds under pandemin att arbeta under en period. Under denna period fick lärarna – i enlighet med gällande regler – inte lön från kommunerna utan ansökte om och beviljades graviditetspenning från Försäkringskassan, vilket innebar en lägre ersättning. Enligt EU:s s.k. mödraskyddsdirektiv ska gravida arbetstagare som förbjuds att arbeta på grund av risk för hennes eller barnets säkerhet eller hälsa tillförsäkras bibehållna rättigheter. Eftersom direktivet har direkt effekt, har Arbetsdomstolen ålagt kommunerna i egenskap av offentliga arbetsgivare att betala lön till lärarna. Arbetsdomstolen har också funnit att förfarandet har inneburit att kommunerna har diskriminerat lärarna, men mot bakgrund av omständigheterna har diskrimineringsersättningen jämkats med en tredjedel.

PostadressBox 2018
103 11 Stockholm**Besöksadress**

Stora Nygatan 2 A och B

Telefon

08-617 66 00

kansliet@arbetsdomstolen.se
www.arbetsdomstolen.se**Expeditionstid**måndag–fredag
09.00–12.00
13.00–15.00

ARBETSDOMSTOLEN

DOM

Dom nr 57/25

2025-08-20

Mål nr A 81/23

Stockholm

och nr A 86/23

KÄRANDE

Sveriges Lärare, Box 17061, 104 62 Stockholm

Ombud: förbundsjuristerna Peter Edin och Karin Ernfors, Sveriges Lärare, Box 17061, 104 62 Stockholm

SVARANDE

1. Burlövs kommun, Box 53, 232 21 Arlöv (mål nr A 81/23)

2. Varbergs kommun, 432 80 Varberg (mål nr A 86/23)

Ombud för 1 och 2: arbetsrättsjuristerna Sofia Linder och Anna Svanestrand, Sveriges Kommuner och Regioner, 118 82 Stockholm

SAKEN

Rätten till inkomst enligt artikel 11.1 i rådets direktiv 92/85/EEG (mödraskyddsdirektivet), diskrimineringsersättning m.m.

Bakgrund och tvisten

Mellan Sveriges Lärare (förbundet) och Burlövs kommun och Varbergs kommun (kommunerna) gäller kollektivavtal. Mathilda Sandberg och Anna Wingård är medlemmar i förbundet och anställda som lärare hos Burlövs respektive Varbergs kommun.

Mathilda Sandberg och Anna Wingård blev gravida år 2021. Mot bakgrund av den risk som var förenad med sjukdomen covid-19 förbjöd kommunerna, i egenskap av arbetsgivare, Mathilda Sandberg och Anna Wingård att arbeta under delar av deras graviditeter. Under de perioder som arbetsförbudet gällde

fick Mathilda Sandberg och Anna Wingård inte lön från kommunerna utan ansökte om och beviljades graviditetspenning från Försäkringskassan.

Twisten gäller frågor om en bestämmelse i det s.k. mödraskyddsdirektivet (direktiv 92/85/EEG 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]) som bl.a. gäller rätten till inkomst för gravida arbetstagare som förbjudits att arbeta av hälso- och säkerhetsskäl (artikel 11.1). Parterna har olika uppfattningar i fråga om bestämmelsen ger rätt till inkomst på en viss nivå och i fråga om bestämmelsen har s.k. direkt effekt och därför ska tillämpas av kommunerna. Parterna tvistar också i frågan om Mathilda Sandberg och Anna Wingård har diskriminerats och har rätt till diskrimineringsersättning eller skadestånd.

Yrkanden och inställning

A 81/23

Förbundet har yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta Burlövs kommun att till Mathilda Sandberg betala

1. lön, skälig ersättning eller skadestånd med 46 722 kr, och
2. i första hand diskrimineringsersättning med 90 000 kr, eller i andra hand ideellt skadestånd med samma belopp.

Förbundet har yrkat ränta enligt 6 § räntelagen avseende punkten 1 från respektive belopps förfallodag, dvs. på 13 314 kr från den 25 mars 2022, på 13 700 kr från den 27 april 2022, på 13 315 kr från den 27 maj 2022, och på 6 393 kr från den 27 juni 2022, allt till dess betalning sker. På diskrimineringsersättningen alternativt det ideella skadeståndet i punkten 2 har förbundet yrkat ränta enligt 6 § räntelagen från dag för delgivning av stämningsansökan (den 26 juni 2023) till dess betalning sker.

Om Arbetsdomstolen skulle komma fram till att Mathilda Sandberg inte har rätt till lön, skälig ersättning eller skadestånd om 46 722 kr, eller om

Arbetsdomstolen inte tillerkänner Mathilda Sandberg någon diskrimineringsersättning eller något ideellt skadestånd, har förbundet yrkat att Arbetsdomstolen ska inhämta ett förhandsavgörande från EU-domstolen.

Burlövs kommun har bestritt förbundets samtliga yrkanden.

Kommunen har vitsordat beloppet om 46 722 kr som skäligt i och för sig, om förbundet skulle få framgång med sin talan fullt ut.

Om Arbetsdomstolen skulle finna att kommunen ska ersätta Mathilda Sandbergs inkomstförlust under arbetsförbudet, ska beloppet enligt kommunen minskas med inkomstförlusten under de 60 dagar som föregick beräknat förlossningsdatum, eftersom hon då hade kunnat ansöka om föräldrapenning. Kommunen har vid en sådan utgång vitsordat ett belopp om 31 934 kr som skäligt i och för sig.

Om Arbetsdomstolen skulle finna att kommunen ska ersätta Mathilda Sandbergs inkomstförlust upp till den inkomstnivå som hon hade haft om hon hade varit sjuk under hela perioden som arbetsförbudet gällde, har kommunen vitsordat ett belopp, motsvarande sjukpenning och kollektivavtalade ersättningar, om totalt 32 667 kr som skäligt i och för sig.

Om Arbetsdomstolen finner att kommunen ska ersätta Mathilda Sandbergs inkomstförlust upp till den nivå som hon hade haft om hon hade varit sjuk med minskning av inkomstförlusten under de 60 dagar som föregick beräknat förlossningsdatum då hon hade kunnat ansöka om föräldrapenning, har kommunen vitsordat ett belopp om 20 773 kr som skäligt i och för sig.

Kommunen har inte vitsordat något belopp avseende diskrimineringsersättning eller ideellt skadestånd som skäligt i och för sig. Sättet att beräkna ränta har vitsordats som skäligt i och för sig.

Kommunen har ställt sig positiv till att ett förhandsavgörande från EU-domstolen inhämtas i frågorna om vad som är skälig ersättning enligt mödraskyddsdirektivet, och om krav på att betala skälig ersättning kan ställas mot kommunerna i egenskap av arbetsgivare i en situation som den aktuella, där

ersättningen till gravida som förbjuds att arbeta betalas i form av en statlig ersättning.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

Om förbundet skulle förlora målet har förbundet yrkat att parterna ska bära sina egna rättegångskostnader i enlighet med 5 kap. 2 § arbetstvistlagen.

Burlövs kommun har motsatt sig att parterna ska bära sina egna rättegångskostnader om förbundet förlorar.

A 86/23

Förbundet har yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta Varbergs kommun att till Anna Wingård betala

1. lön, skälig ersättning eller skadestånd med 55 410 kr, och
2. i första hand diskrimineringsersättning med 90 000 kr, eller i andra hand ideellt skadestånd med samma belopp.

Förbundet har yrkat ränta enligt 6 § räntelagen avseende punkten 1 från respektive belopps förfallodag, dvs. på 4 903 kr från den 27 januari 2022, på 15 912 kr från den 25 februari 2022, på 10 132 kr från den 25 mars 2022, på 15 806 kr från den 27 april 2022 och på 8 657 kr från den 27 maj 2022, allt till dess betalning sker. På diskrimineringsersättningen alternativt det ideella skadeståndet i punkten 2 har förbundet yrkat ränta enligt 6 § räntelagen från dag för delgivning av stämmingsansökan (den 5 juli 2023) till dess betalning sker.

Om Arbetsdomstolen skulle komma fram till att Anna Wingård inte har rätt till lön, skälig ersättning eller skadestånd om 55 410 kr, eller om Arbetsdomstolen inte tillerkänner Anna Wingård någon diskrimineringsersättning eller något ideellt skadestånd, har förbundet yrkat att Arbetsdomstolen ska inhämta ett förhandsavgörande från EU-domstolen.

Varbergs kommun har bestritt förbundets samtliga yrkanden.

Kommunen har vitsordat beloppet om 55 410 kr som skäligt i och för sig, om förbundet skulle få framgång med sin talan fullt ut.

Om Arbetsdomstolen skulle finna att kommunen ska ersätta Anna Wingårds inkomstförlust under arbetsförbudet, ska beloppet minskas med inkomstförlusten under de 60 dagar som föregick beräknat förlossningsdatum då hon hade kunnat ansöka om föräldrapenning. Kommunen har vid en sådan utgång vitsordat ett belopp om 37 710 kr som skäligt i och för sig.

Om Arbetsdomstolen skulle finna att kommunen ska ersätta Anna Wingårds inkomstförlust upp till den inkomstnivå som hon hade haft om hon hade varit sjuk under hela perioden som arbetsförbudet gällde, har kommunen vitsordat ett belopp, motsvarande sjukpenning och kollektivavtalade ersättningar, om totalt 36 928 kr som skäligt i och för sig.

Om Arbetsdomstolen skulle finna att kommunen ska ersätta Anna Wingårds inkomstförlust upp till den nivå som hon hade haft om hon hade varit sjuk med minskning av inkomstförlusten under de 60 dagar som föregick beräknat förlossningsdatum då hon hade kunnat ansöka om föräldrapenning, har kommunen vitsordat ett belopp om 27 006 kr som skäligt i och för sig.

Kommunen har inte vitsordat något belopp avseende diskrimineringsersättning eller ideellt skadestånd som skäligt i och för sig. Sättet att beräkna ränta har vitsordats som skäligt i och för sig.

Kommunen har ställt sig positiv till att ett förhandsavgörande inhämtas i frågorna om vad som är skälig ersättning enligt mödraskyddsdirektivet, och om krav på att betala skälig ersättning kan ställas mot kommunerna i egenskap av arbetsgivare i en situation som den aktuella, där ersättningen till gravida som förbjuds att arbeta betalas i form av en statlig ersättning.

Om förbundet skulle förlora målet har förbundet yrkat att parterna ska bära sina egna rättegångskostnader i enlighet med 5 kap. 2 § arbetstvistlagen.

Varbergs kommun har motsatt sig att parterna ska bära sina egna rättegångskostnader om förbundet förlorar.

Förbundets talan

Sakomständigheter i A 81/23

Mathilda Sandberg är anställd som förstelärare på heltid i Burlövs kommun. Hon undervisar i ämnena idrott och hälsa samt spanska. I slutet av november 2021 informerade Mathilda Sandberg sin chef om att hon var gravid. Med tillämpning av Arbetsmiljöverkets föreskrifter om gravida och ammande arbetstagare (AFS 2007:5) genomförde kommunen en riskbedömning. Vid riskbedömningen konstaterades att vissa av Mathilda Sandbergs ordinarie arbetsuppgifter, till följd av risken att smittas av coronaviruset SARS-CoV-2 och därmed riskera att insjukna i covid-19, innebar en förhöjd risk för allvarlig sjukdom och prematur födsel från och med graviditetsvecka 20. Mathilda Sandbergs beräknade förlossningsdatum var den 1 juli 2022.

Burlövs kommun kunde i viss omfattning undanröja de aktuella riskerna, men inte helt. Mathilda Sandberg, som önskade vara kvar i arbete på heltid, begärde omplacering till annat arbete. Kommunen genomförde en omplaceringsutredning, som inte ledde till att något annat riskfritt arbete kunde erbjudas. Kommunen meddelade mot denna bakgrund Mathilda Sandberg ett förbud att arbeta på 50 procent av hennes arbetstid från och med den 28 februari 2022. Arbetsförbudet pågick i samma omfattning till och med läsårets slut den 14 juni 2022.

När arbetsförbudet trädde i kraft, den 28 februari 2022, hade Mathilda Sandberg en grundlön om 39 500 kr. Från och med april samma år höjdes hennes grundlön till 40 500 kr. Utöver grundlönen hade hon rätt till ett lönetillägg om 10 000 kr per månad för uppdraget som förstelärare. Under perioden då Mathilda Sandberg var förbjuden att arbeta gjorde kommunen motsvarande avdrag på grundlönen och lönetillägget, dvs. 50 procent av lönen per dag. Löneavdraget för februari var 884 kr men avdraget gjordes i samband med löneutbetalningen i mars, för mars 24 750 kr, för april–maj 25 250 kr per månad och för juni 11 783 kr. Sammanlagt uppgick avdragen till 87 917 kr.

Den graviditetspenning som Mathilda Sandberg fick under perioden beräknades i enlighet med bl.a. 10 kap. 10 och 11 §§ socialförsäkringsbalken på knappt 80 procent av hennes inkomst upp till inkomsttaket på 7,5 prisbasbelopp. Prisbasbeloppet uppgick 2022 till 48 300 kr. Inkomsttaket för graviditetspenningen ($7,5 \times 48\,300 \text{ kr} = 362\,250 \text{ kr}$) var alltså markant lägre än Mathilda Sandbergs årsinkomst om 606 000 kr ($50\,500 \text{ kr} \times 12$). Den graviditetspenning som betalades till Mathilda Sandberg för februari var 385 kr, för mars 11 935 kr, för april 11 550 kr, för maj 11 935 kr, och för juni 5 390 kr. Sammanlagt uppgick graviditetspenningen därmed till 41 195 kr, vilket alltså är mindre än hälften av de sammanlagda löneavdragen om 87 917 kr. Skillnaden mellan de sammanlagda löneavdragen och den graviditetspenning hon fått uppgår till det yrkade beloppet om 46 722 kr.

På grund av att ersättningen från staten var låg och att kommunen inte betalade någon lön eller annan ersättning till Mathilda Sandberg led hon en inkomstförlust om 46 722 kr under den aktuella perioden. Det motsvarar en inkomstförlust om ca 13 500 kr per månad. Hon upplevde en påtaglig ekonomisk stress och oro både under och efter graviditeten till följd av inkomstförlusten. Mathilda Sandberg kände även en växande oro över sin framtida ekonomiska situation.

Sakomständigheter i A 86/23

Anna Wingård är anställd hos Varbergs kommun på heltid som lärare i årskurs 1–7. Sedan hon informerat sin chef om att hon var gravid genomförde kommunen, med tillämpning av Arbetsmiljöverkets föreskrifter om gravida och ammande arbetstagare, en riskbedömning. Vid riskbedömningen konstaterades att vissa av Anna Wingårds ordinarie arbetsuppgifter, till följd av risken att smittas av coronaviruset SARS-CoV-2 och därmed riskera att insjukna i covid-19, innebar en förhöjd risk för allvarlig sjukdom och prematur födsel från och med graviditetsvecka 20. Hennes beräknade förlossningsdatum var den 4 juni 2022.

Kommunen kunde i viss omfattning undanröja de aktuella riskerna, men inte helt. Anna Wingård, som önskade vara kvar i arbete på heltid, begärde omplacering till annat arbete. Kommunen genomförde en omplaceringsutredning, som dock inte ledde till att något annat riskfritt arbete på heltid kunde erbjudas. Kommunen meddelade mot denna bakgrund Anna Wingård ett förbud att arbeta på 75 procent av hennes arbetstid från och med den 17 januari 2022. Arbetsförbudet pågick i samma omfattning till och med den 24 maj 2022.

Under sportlovet, den 21–25 februari 2022, och under påsklovet, den 11–15 april 2022, tog Anna Wingård ut föräldrapenning. Orsaken till detta var att Försäkringskassan meddelat henne att hon inte hade rätt till graviditetspenning under skolloven och att hon, om hon inte tog ut föräldrapenning, riskerade att förlora sin sjukpenninggrundande inkomst. Försäkringskassans bedömning baserade sig på att Anna Wingård kunde vara i tjänst under loven utan att utsättas för risk. Kommunen hade nämligen inte förlagt några s.k. A-dagar, under vilka arbetsuppgifter kan schemaläggas för lärare med ferieställning i enlighet med gällande kollektivavtal, på de aktuella loven. Anna Wingård borde därför, i likhet med andra ferieställda lärare, ha haft rätt till lön utan att behöva utföra några arbetsuppgifter under dessa lov. När Anna Wingårds rektor undersökte möjligheten för henne att få lön på samma villkor som andra lärare under loven, fick hon dock ett besked från kommunen om att det p.g.a. arbetsförbudet inte var möjligt att medge Anna Wingård lön på dessa villkor. Anna Wingård var därmed hänvisad till att ta ut föräldrapenning för sin försörjning och för att få behålla sin sjukpenninggrundande inkomst. Kommunen vidhöll att Anna Wingård endast skulle medges ledighet utan lön trots att kommunen hade vetskap om att hon inte skulle få någon graviditetspenning från Försäkringskassan. Konsekvensen av kommunens beslut var att Anna Wingård stod helt utan inkomst på grund av arbetsförbudet.

Anna Wingård, som hade barn sedan tidigare, hade tillsammans med barnens far en dag med föräldrapenning på sjukpenningnivå kvar att ta ut. Hon tog ut den under sportlovet och kunde därutöver förlägga nio outtagna föräldrapenningdagar med en ersättning på lägstanivå för att täcka loven. Ersättningen

på lägstanivå uppgick till 180 kr per dag. Hon försökte anpassa sig efter den uppkomna situationen, men uppmärksammade inte att Försäkringskassan beslutade om föräldrapenning på heltid trots att arbetsförbudet bara omfattade 75 procent. Anna Wingård avser att ta kontakt med Försäkringskassan för att korrigera detta. Skälet till att Anna Wingård använde sig av de föräldraledighetsdagar som hon sedan tidigare förfogade över var det felaktiga besked hon fått från kommunen om att hon inte hade rätt till lön. Det är inte förenligt med artikel 11.1 i mödraskyddsdirektivet att vägra henne lön under loven och kommunen ska därför förpliktas att betala full lön utan avräkning för de föräldrapenningdagar som Anna Wingård ofrivilligt har förbrukat. Med andra ord ska avdraget som kommunen har gjort avseende sport- och påskloven beaktas oberoende av att Anna Wingård har tagit ut föräldrapenning för dessa perioder.

När arbetsförbudet trädde i kraft, den 17 januari 2022, hade Anna Wingård en månadslön om 37 400 kr och från och med april samma år höjdes hennes månadslön till 38 800 kr. Under tiden hon var förbjuden att arbeta gjorde kommunen motsvarande avdrag på lönen, dvs. med 75 procent av lönen per dag. Löneavdragen för den aktuella perioden var för januari 13 573 kr, för februari 28 050 kr, för mars 28 050 kr, för april 29 100 kr och för maj 22 529 kr. Sammanlagt uppgick avdragen till 121 302 kr.

Den graviditetspenning som Anna Wingård fick under perioden beräknades i enlighet med bl.a. 10 kap. 10 och 11 §§ socialförsäkringsbalken på knappt 80 procent av hennes inkomst upp till inkomsttaket på 7,5 prisbasbelopp. Prisbasbeloppet uppgick 2022 till 48 300 kr. Inkomsttaket för graviditetspenningen ($7,5 \times 48\,300 \text{ kr} = 362\,250 \text{ kr}$) var alltså markant lägre än Anna Wingårds årsinkomst om 465 600 kr ($38\,800 \text{ kr} \times 12 \text{ mån.}$). Den graviditetspenning som betalades till henne under perioden 7 januari 2022–24 maj 2022 var för januari 8 670 kr, för februari 12 138 kr, för mars 17 918 kr, för april 13 294 kr, och för maj 13 872 kr. Sammanlagt uppgick graviditetspenningen till 65 892 kr. Skillnaden mellan de sammanlagda löneavdragen och den graviditetspenning hon fått uppgår till det yrkade beloppet om 55 410 kr.

Anna Wingård upplevde en påtaglig ekonomisk stress och oro både under och efter graviditeten till följd av inkomstförlusten. Anna Wingård och hennes make hade planerat att spara pengar för att kunna ta den sedan tidigare längre planerade föräldraledigheten efter barnets födelse. På grund av inkomstminskningen tvingades de dock använda sina tidigare sparade medel, avsedda för oförutsedda händelser, för att täcka sina normala utgifter under arbetsförbudet. Anna Wingård ville inte minska den planerade ledigheten efter barnets födelse. Hon ville ge sitt väntade barn samma förutsättningar som tidigare syskon. Situationen förvärrades av att både Försäkringskassan och arbetsgivaren som framgått ovan meddelade att hon inte skulle få någon ersättning under elevernas lov. Mot denna bakgrund upplevde Anna Wingård en stark stress och oro på grund av inkomstminskningen.

Rättsliga grunder i båda målen

Mathilda Sandberg och Anna Wingård har i den omfattning de förbjudits att arbeta haft rätt till bibehållen lön eller skälig ersättning enligt artikel 11.1 i mödraskyddsdirektivet. Med bibehållen lön eller skälig ersättning avses åtminstone den gravida arbetstagarens grundlön samt de delar av lönen eller de tillägg som hänför sig till hennes tjänsteställning. Bestämmelsen i artikel 11.1 har s.k. direkt effekt och ska tillämpas av kommunerna.

Burlövs kommun är i egenskap av offentlig arbetsgivare skyldig att i första hand betala lön eller i andra hand skälig ersättning till Mathilda Sandberg motsvarande skillnaden mellan hennes grundlön och lönetillägg för uppdraget som förstelärare jämfört med den erhållna graviditetspenningen.

Varbergs kommun är i egenskap av offentlig arbetsgivare skyldig att betala i första hand lön eller i andra hand skälig ersättning till Anna Wingård motsvarande skillnaden mellan hennes ordinarie lön och den erhållna graviditetspenningen.

Möjligheten att ta ut föräldrapenning de 60 sista dagarna före beräknad förlossning har inte tillgodosett Mathilda Sandbergs och Anna Wingårds rätt till bibehållen lön eller skälig ersättning enligt mödraskyddsdirektivet. En

annan tolkning är – i strid med det s.k. likabehandlingsdirektivet, 2006/54/EG, den EU-rättsliga principen om icke-diskriminering, artikel 21 i Europeiska Unionens stadga om de grundläggande rättigheterna (stadgan) och diskrimineringslagen – både direkt diskriminerande på grund av kön (graviditet) och direkt diskriminerande på grund av kön i jämförelse med män som också har rätt till föräldrapenning och kompletterande ersättning enligt kollektivavtalet. En sådan tolkning skulle även innebära ett hinder mot mödraskyddsdirektivets ändamålsenliga verkan. Om Arbetsdomstolen skulle finna att möjligheten att söka föräldrapenning och kompletterande ersättning enligt kollektivavtalet de sista 60 dagarna före beräknad förlossning kan tillgodose rätten till bibehållen lön eller skälig ersättning enligt artikel 11.1, så är i vart fall även denna ersättning på en för låg nivå för att uppfylla mödraskyddsdirektivets krav.

Den s.k. minskningsregeln i socialförsäkringsbalken (28 kap. 19 §) står i strid med mödraskyddsdirektivets artikel 11.1 och hade om den tillämpats inneburit direkt könsdiskriminering enligt rådets direktiv 79/7/EEG av den 19 december 1978 om successivt genomförande av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om social trygghet (direktivet social trygghet), den allmänna EU-rättsliga principen om icke-diskriminering och artikel 21 i stadgan. Bestämmelsen får alltså varken tillämpas av Försäkringskassan eller beaktas av arbetsgivare och saknar därför betydelse för kommunernas skyldigheter i målet.

Genom att inte tillgodose Mathilda Sandbergs och Anna Wingårds rätt till bibehållen lön eller skälig ersättning har kommunerna, i strid med den allmänna icke-diskrimineringsprincipen, artikel 21 i stadgan, det s.k. likabehandlingsdirektivet och diskrimineringslagen, även direkt diskriminerat arbetstagarna p.g.a. kön (graviditet). Underlåtelsen att betala lön motsvarande skillnaden mellan graviditetsspenningen och arbetstagarnas ordinarie lön utgjorde även diskriminering i strid med likalöneprincipen som slås fast bl.a. i artikel 157.1 Fördraget om Europeiska Unionens funktionssätt (FEUF) och artikel 4 i likabehandlingsdirektivet samt artikel 23 i stadgan. I vart fall har kommunerna i strid med likabehandlingsdirektivet och diskrimineringslagen

missgynnat arbetstagarna av skäl som har samband med kön i förhållande till arbetstagare som är i arbete eller står till förfogande för att utföra arbete, arbetstagare vars arbetsuppgifter omfattas av ett skyddsstopp eller ett förbud enligt arbetsmiljölagen och arbetstagare som förbjudits att arbeta med hänvisning till smittorisk. Kommunernas beslut att inte betala någon ersättning till Mathilda Sandberg och Anna Wingård har åtminstone varit indirekt diskriminerande, eftersom de grundat sig i sådana bestämmelser, kriterier eller förfaringsätt som, även om de framstår som neutrala, särskilt missgynnar kvinnor (gravida).

Kommunerna är i vart fall skyldiga att betala skadestånd med i punkterna 1 yrkade belopp p.g.a. överträdelse av unionsrätten. I första hand består överträdelsen i att kommunerna inte tillgodosåg Mathilda Sandbergs och Anna Wingårds rätt till bibehållen lön eller skälig ersättning enligt mödraskyddsdirektivet. I andra hand består överträdelsen i att rätten till bibehållen lön eller skälig ersättning enligt direktivet inte genomförts inom kommunernas ansvarsområde.

Med bibehållen lön eller skälig ersättning enligt mödraskyddsdirektivets artikel 11.1 avses i vart fall ersättning motsvarande åtminstone vad Mathilda Sandberg och Anna Wingård skulle ha uppburit vid arbetsupphåll p.g.a. sjukdom. Eftersom bestämmelsen har direkt effekt är kommunerna därför skyldiga att, i första hand i form av lön eller i andra hand i form av annan ersättning, betala de belopp som Mathilda Sandberg och Anna Wingård hade fått om de i stället hade varit sjuka. Detta innebär sjuklön enligt sjuklönelagen, sjukpenning enligt socialförsäkringsbalken, sjuklönetillägg och sjuklön enligt det mellan parterna gällande kollektivavtalet (AB), samt kompletterande ersättning enligt den kollektivavtalade försäkringen AGS-KL. Genom att inte göra detta har kommunerna, i strid med likabehandlingsdirektivet och diskrimineringslagen, i första hand direkt diskriminerat Mathilda Sandberg och Anna Wingård i förhållande till sjukskrivna. I andra hand har kommunernas beslut att inte tillförsäkra Mathilda Sandberg och Anna Wingård ersättning motsvarande den som ges till sjukskrivna varit indirekt diskriminerande, eftersom de grundat sig i sådana bestämmelser, kriterier eller förfaringsätt som, även om de framstår

som neutrala, särskilt missgynnar kvinnor (gravida). Kommunerna ska därför betala ekonomiskt skadestånd till dem med samma belopp. I vart fall är kommunerna skyldiga att betala skadestånd med åtminstone detta belopp på grund av överträdelse av unionsrätten.

Kommunerna är under alla förhållanden skyldiga att i första hand betala diskrimineringsersättning till Mathilda Sandberg och Anna Wingård för brott mot diskrimineringslagen, alternativt i andra hand ideellt skadestånd för överträdelse av unionsrätten. Det finns inte skäl för jämkning av dessa ersättningar.

Kommunernas talan

Sakomständigheter i A 81/23

Sedan Mathilda Sandberg meddelat sin chef att hon var gravid genomförde kommunen en individuell riskbedömning av Mathilda Sandbergs arbetsmiljö. Det konstaterades att hennes arbetsuppgifter, på grund av risken att insjukna i covid-19, innebar en förhöjd risk för allvarlig sjukdom och prematur födsel från och med graviditetsvecka 20. Föreskrifterna från Arbetsmiljöverket innebär att kommunen var skyldig att undanröja riskerna för smitta. Samtidigt var kommunen skyldig att hålla skolan öppen med fysisk närvaro av eleverna. Eftersom det pågick en samhällsspridning av covid-19 var möjligheterna ytterst begränsade att hitta arbetsuppgifter utan risk för exponering för sjukdomen. Arbetsgivaren undersökte möjligheterna till anpassning av arbetsuppgifterna och fann att det var möjligt att göra en anpassning på så sätt att Mathilda Sandberg kunde arbeta på distans 50 procent av arbetstiden. Kommunen gjorde en omplaceringsutredning men kunde inte erbjuda något annat arbete. Till den del Mathilda Sandbergs arbetsuppgifter inte kunde utföras på distans, förbjöds hon därför att arbeta 50 procent av arbetstiden från och med den 28 februari 2022 till och med läsårets slut den 14 juni 2022.

Förbundets uppgifter om Mathilda Sandbergs grundlön och lönetillägg samt vilka löneavdrag som kommunen har gjort under perioden som hon var förbjuden att arbeta är riktiga.

Sakomständigheter i mål nr A 86/23

Sedan Anna Wingård meddelat sin chef att hon var gravid genomförde kommunen den 26 november 2021 en individuell riskbedömning av hennes arbetsmiljö i enlighet med Arbetsmiljöverkets föreskrifter. Det konstaterades att hennes arbetsuppgifter, på grund av risken att insjukna i covid-19, innebar en förhöjd risk för allvarlig sjukdom och prematur födsel från och med graviditetsvecka 20. Arbetsgivaren fann att det var möjligt att göra en anpassning på så sätt att Anna Wingård kunde arbeta på distans 25 procent av arbetstiden. Kommunen gjorde långtgående försök att ordna en omplacering men kunde inte erbjuda något annat arbete. Till den del Anna Wingårds arbetsuppgifter inte kunde utföras på distans förbjöds hon att arbeta 75 procent av arbetstiden från och med den 17 januari 2022 till och med den 24 maj 2022. Anna Wingård sökte föräldrapenning på 75 procent från och med den 25 maj 2022 till den 4 juni 2022, som var beräknat förlossningsdatum.

Förbundets uppgifter om Anna Wingårds lön samt vilka löneavdrag som kommunen har gjort under perioden som hon var förbjuden att arbeta är riktiga.

Rättsliga grunder för bestridandet i båda målen

Mathilda Sandberg och Anna Wingård har fått skälig ersättning enligt artikel 11.1 i mödraskyddsdirektivet. Under den period som de var förbjudna att arbeta på 50 respektive 75 procent av arbetstiden har de fått ersättning i form av graviditetspenning enligt reglerna i socialförsäkringsbalken. Under de sista 60 dagarna före det beräknade förlossningsdatumet har de haft möjlighet att i stället för graviditetspenning ta ut föräldrapenning, som uppgår till samma nivå som sjukpenning, och arbetstagaren har enligt kollektivavtalet rätt till motsvarande tillägg från arbetsgivaren som vid sjukskrivning.

Kommunerna har inte direkt diskriminerat Mathilda Sandberg och Anna Wingård på grund av kön i strid med likabehandlingsdirektivet eller diskrimineringslagen, eftersom den ersättning som de har fått har varit skälig.

Artikel 11.1 i mödrskyddsdirektivet har inte direkt effekt när det gäller frågan vad som ska anses vara skälig ersättning i ett fall som detta. Bestämmelsen om skälig ersättning är inte tillräckligt precis och ovillkorlig för att ha direkt effekt. Bestämmelsen lämnar ett skönsmässigt utrymme till medlemsstaterna att bestämma vad som är skälig ersättning och vem som ska betala den, staten eller arbetsgivaren. Även om bestämmelsen skulle ha direkt effekt, kan rätten till skälig ersättning inte göras gällande hos kommunerna. Om bestämmelsen skulle ha direkt effekt, bör den direkta effekten gälla hos Försäkringskassan, som är den myndighet som har till uppgift att administrera ersättningen enligt det svenska genomförandet.

Kommunerna har inte heller i strid med diskrimineringslagen missgynnat Mathilda Sandberg och Anna Wingård i förhållande till sjukskrivna av skäl som har samband med kön. De har inte varit i en jämförbar situation med en person som är sjuk. Kommunerna har inte indirekt diskriminerat Mathilda Sandberg eller Anna Wingård. Att Mathilda Sandberg och Anna Wingård inte har erhållit lön eller annan ersättning är en följd av att de inte har arbetat. För det fall att de skulle anses ha missgynnats genom att kommunerna inte har utgett den yrkade ersättningen så har det varit en nödvändig följd av den ledighet de haft enligt 20 § andra stycket föräldraledighetslagen.

Från och med 60 dagar före beräknat förlossningsdatum har Mathilda Sandberg och Anna Wingård haft möjlighet att ta ut föräldrapenning i stället för graviditetspenning. Föräldrapenningen uppgår till samma belopp som sjukpenningen och arbetstagaren har enligt kollektivavtalet rätt till motsvarande tillägg från arbetsgivaren som vid sjukskrivning. Kommunerna ska i vart fall inte anses ha diskriminerat Mathilda Sandberg och Anna Wingård eller vara skyldiga att betala ersättning eller ekonomiskt skadestånd för sådana belopp som de skulle ha fått om de hade valt att ta ut föräldrapenning under de sista 60 dagarna före beräknat förlossningsdatum. En sådan tolkning skulle inte strida mot mödrskyddsdirektivets ändamålsenliga verkan.

Om Arbetsdomstolen skulle finna att den graviditetspenning som Mathilda Sandberg och Anna Wingård fått inte uppfyller kravet på skälig ersättning

enligt artikel 11.1 i mödrskyddsdirektivet, ska i vart fall en ersättning som motsvarar ersättningen vid ledighet på grund av sjukdom anses uppfylla kravet på bibehållen lön eller skälig ersättning enligt samma artikel. Kommunerna ska därför inte bli skyldiga att betala någon lön, ersättning eller ekonomiskt skadestånd motsvarande belopp som överstiger vad Mathilda Sandberg och Anna Wingård skulle ha fått om de hade varit lediga på grund av sjukdom. Det följer av den definition som ges av skälig ersättning i mödrskyddsdirektivet, artikel 11.3, att ersättningen ska anses vara skälig om den garanterar minst samma inkomst som arbetstagaren skulle ha uppburit vid arbetsuppehåll av hälsoskäl, med förbehåll för eventuellt tak för ersättningen enligt nationell lagstiftning. Även om artikel 11.3 enligt sin ordalydelse gäller barnledighet enligt artikel 8, bör ledning kunna hämtas även vid ledighet enligt artikel 5.3. Om man inte anser att det är upp till medlemsstaterna att bestämma vad som är skälig ersättning enligt artikel 11.1, vilket är kommunernas inställning i första hand, ska ledning för tolkningen ska hämtas från artikel 11.3 i mödrskyddsdirektivet, eftersom det är den enda definition av skälig ersättning som ges i direktivet.

Ersättningen ska i första hand motsvara vad arbetstagaren skulle få i statlig ersättning vid ledighet på grund av sjukdom, dvs. sjukpenning. Oavsett ska ersättningen inte vara högre än vad arbetstagaren sammanlagt skulle få av arbetsgivaren och Försäkringskassan vid frånvaro på grund av sjukdom, dvs. sjukpenning, sjuklön, sjuklönstillägg och ersättning enligt AGS-KL.

Kommunerna ska under inga omständigheter vara skyldiga att betala lön eller skälig ersättning alternativt ekonomiskt skadestånd till ett belopp som tillsammans med den graviditetspenning som Mathilda Sandberg respektive Anna Wingård har fått från Försäkringskassan uppgår till mer än upp till 90 procent av inkomstbortfallet eftersom det på grund av den s.k. minskningsregeln inte skulle bidra till något minskat inkomstbortfall för arbetstagaren (28 kap. 19 § socialförsäkringsbalken).

Kommunerna är inte skyldiga att betala skadestånd på grund av påstådd överträdelse av unionsrätten. Det är staten och inte kommunerna som ansvarar

för genomförandet av EU-direktiv. En eventuell skadeståndsskyldighet åvilar staten och inte kommunerna. Kommunerna har följt de svenska regler som gäller på området. Vidare är den aktuella bestämmelsen i mödraskyddsdirektivet inte tillräckligt klar för att ge en rätt till skadestånd. Kommunerna är sammanfattningsvis inte skyldiga att till Mathilda Sandberg och Anna Wingård betala lön, annan ersättning, ekonomiskt skadestånd, ideellt skadestånd, diskrimineringsersättning eller skadestånd för överträdelse av unionsrätten.

Om Arbetsdomstolen skulle finna att kommunerna är skyldiga att betala diskrimineringsersättning ska beloppet sättas lågt eller jämkas, i första hand till noll.

Medlemsstaterna har enligt mödraskyddsdirektivet ett skönsmässigt utrymme att bestämma vad som är en skälig ersättning enligt artikel 11.1. Inom ramen för detta skönsmässiga utrymme har den svenska lagstiftaren bedömt att reglerna om graviditetspenning, sjukpenning och föräldrapenning ger en ersättning som är skälig och att ersättningen betalas av staten. Eftersom det råder oklarhet om vad som är en skälig ersättning och vem som ska betala den, och då arbetstagare respektive förbundet i olika processer har ställt krav mot Försäkringskassan, staten och kommunerna, ser kommunerna positivt på att ett förhandsavgörande inhämtas från EU-domstolen.

Kommunerna ifrågasätter inte Mathilda Sandbergs och Anna Wingårds upplevelser av sin inkomstförlust. Det är riktigt att stress i allmänhet under graviditeten kan medföra en risk för negativa hälsoeffekter för modern och det väntade barnet. Det finns dock inte ett orsakssamband i de aktuella fallen mellan stress på grund av den minskning av inkomsten som det innebär att få graviditetspenning i stället för lön och risk för negativa hälsoeffekter. Detta gäller särskilt eftersom det pågick en pandemi vid den aktuella tidpunkten som innebar risk för skador för modern och det väntade barnet om modern skulle ha blivit smittad av covid-19, vilket kan antas ha medfört en stress. Forskare har i en svensk studie kunnat konstatera att det enbart går att se mycket små effekter på spädbarnets hälsa när mamman varit arbetslös under graviditeten. I nämnda studie har den gravida kvinnan varit arbetslös. Det får anses innebära en större

stress än att vara ledig med graviditetspenning, eftersom den som är arbetslös normalt sett inte vet hur länge inkomsten kommer att vara nedsatt. Ett förbud att arbeta under graviditet kan däremot bara pågå under en förutbestämd period. Eftersom det inte har kunnat påvisas annat än små negativa effekter ens av arbetslöshet under graviditet i Sverige, kan det inte anses sannolikt att inkomstbortfallet under period med graviditetspenning skulle orsaka några negativa effekter.

Utredningen

Arbetsdomstolen har avgjort målet efter föredragning. Parterna har åberopat skriftlig bevisning för att bevisa frågor om skadeverkningar av inkomstminskning och arbetslöshet under graviditet. Parterna har även lagt fram rättsutlåtanden som behandlar frågan om artikel 11.1 i mödraskyddsdirektivet ska anses ha direkt effekt i förhållande till kommunerna.

Domskäl

Twisten

Mathilda Sandberg och Anna Wingård är anställda som lärare hos Burlövs respektive Varbergs kommun. De var båda gravida under våren 2022. Mot bakgrund av den risk som var förenad med sjukdomen covid-19 förbjöd kommunerna, i egenskap av arbetsgivare, Mathilda Sandberg och Anna Wingård att arbeta under delar av deras graviditeter. Parterna tvistar i frågan om en bestämmelse i mödraskyddsdirektivet (artikel 11.1), som bl.a. gäller rätten till inkomst för gravida arbetstagare som förbjudits att arbeta av hälso- och säkerhetsskäl, ger rätt till inkomst på en viss nivå samt i fråga om bestämmelsen har s.k. direkt effekt och därför ska tillämpas av kommunerna. Parterna tvistar också i frågan om Mathilda Sandberg och Anna Wingård har diskriminerats på grund av kön och har rätt till diskrimineringsersättning eller ideellt skadestånd.

Rättsliga utgångspunkter i frågan om rätten till inkomst enligt artikel 11.1 i mödrskyddsdirektivet

Rättslig reglering

Mödrskyddsdirektivet (direktiv 92/85/EEG om åtgärder för att förbättra säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar) är ett särdirektiv som utfärdats enligt artikel 16.1 i arbetsmiljödirektivet 89/391/EEG. Direktivet syftar till att skydda hälsa och säkerhet på arbetsplatsen för kvinnor som är gravida eller nyligen har fött barn och för kvinnor som ammar. Av artikel 4.1 i direktivet framgår att arbetsgivaren till en gravid arbetstagare är skyldig att ta ställning till om hon utsätts för någon risk för säkerhet eller hälsa i arbetet och avgöra vilka åtgärder som bör vidtas. Skyddet mot eventuella risker ska i första hand åstadkommas genom att arbetsgivaren tillfälligt ändrar arbetsförhållandena för den berörda arbetstagaren och i andra hand genom att arbetstagaren tillfälligt omplaceras. Om en risk identifieras och denna inte kan undanröjas eller omplacering inte kan ske, ska den gravida enligt artikel 5.3 beviljas ledighet enligt den nationella lagstiftningen eller praxis så lång tid som detta är nödvändigt för att skydda hennes säkerhet och hälsa.

I artikel 11 i direktivet anges vilka rättigheter som en gravid arbetstagare som omplaceras eller beviljas ledighet enligt artikel 5 har. Enligt artikel 11.1 ska de rättigheter som följer av anställningsavtalet, även i fråga om bibehållen lön eller rätt till skälig ersättning, säkerställas i nationell lagstiftning eller praxis. Det finns i direktivet ingen definition av vad som avses med bibehållen lön eller skälig ersättning enligt artikel 11.1. Det finns däremot en definition av skälig ersättning i artikel 11.3, som enligt sin ordalydelse inte avser artikel 11.1 utan endast vad som ska gälla i fall som avses i artikel 8, dvs. barnlediga arbetstagare.

I direktivets skäl nio anges följande.

Detta skydd av säkerhet och hälsa för gravida arbetstagare och arbetstagare som nyligen har fött barn eller som ammar får inte få leda till någon ogynnsam

behandling av kvinnor på arbetsmarknaden, eller stå i strid med direktiven om lika behandling för kvinnor och män.

I direktivets skäl sexton anges följande.

Åtgärder för att organisera arbetet med hänsyn till hälsoskydd för gravida arbetstagare och arbetstagare som nyligen har fött barn eller som ammar skulle vara verkningslösa om de inte är förbundna med bibehållna rättigheter enligt anställningsavtalet, inklusive bibehållen lön eller skälig ersättning.

Enligt svensk rätt kan en gravid arbetstagare förbjudas att fortsätta sitt vanliga arbete, om arbetet medför särskild risk, enligt föreskrifter som meddelats med stöd av 4 kap. 6 § arbetsmiljölagen (det som är aktuellt i målet är den numera upphävda föreskriften AFS 2007:5, Gravida och ammande arbetstagare). En gravid arbetstagare som träffas av ett sådant arbetsförbud har enligt 18 § föräldraledighetslagen rätt att bli omplacerad till ett annat arbete med bibehållna anställningsförmåner. Om omplacering inte är möjlig, har den gravida kvinnan enligt 20 § andra stycket föräldraledighetslagen rätt till ledighet så länge det krävs för att skydda hennes hälsa och säkerhet, dock utan bibehållna anställningsförmåner under den tid som ledigheten avser.

Enligt 10 kap. 3 § första stycket socialförsäkringsbalken har en försäkrad som är gravid rätt till graviditetspenning, om hon inte får sysselsättas i sitt förvärvsarbete på grund av en föreskrift om förbud mot arbete under graviditeten, som har meddelats med stöd av 4 kap. 6 § arbetsmiljölagen, och inte kan omplaceras till annat arbete enligt 18 § föräldraledighetslagen. I 10 kap. 10 § socialförsäkringsbalken anges att graviditetspenning beräknas enligt bestämmelserna om sjukpenning och sjukpenninggrundande inkomst i 25–28 kap., med de undantag som anges i 11 §. Enligt 11 § andra stycket ska det vid beräkningen av den sjukpenninggrundande inkomsten bortses från inkomst av anställning och annat förvärvsarbete till den del summan av dessa inkomster överstiger 7,5 prisbasbelopp. Av 28 kap. 7 § 1 följer att sjukpenning på normalnivån motsvarar cirka 80 procent av den försäkrades sjukpenninggrundande inkomst.

Principen om EU-rättens företräde och direkt effekt

EU-rätten har principiellt företräde framför nationell rätt. Principen om unionsrättens företräde innebär att svenska domstolar och myndigheter är förhindrade att tolka en bestämmelse som beslutats på EU-nivå på ett sätt som ändrar dess innehåll eller effekt och att de är bundna av EU-domstolens tolkning av EU-rätten (se NJA 2014 s. 79).

Principen om EU-rättens företräde innebär också att nationella domstolar är skyldiga att åsidosätta nationell rätt som står i strid med EU-rätten (se bl.a. EU-domstolens dom Costa, C-6/64, EU:C:1964:66). EU-domstolen har slagit fast att detta gäller oavsett om den nationella domstolen begärt ett förhandsavgörande från domstolen angående normkollisionen eller inte (se domen Küçükdeveci, C-555/07, EU:C:2010:21).

Direktiv som antagits av EU riktar sig till medlemsstaterna, som ska genomföra direktivets regler i nationell rätt. Som huvudregel kan direktiv därför inte ha direkt effekt utan har istället indirekt effekt, vilket betyder att nationella domstolar måste tolka den nationella rätten mot bakgrund av direktiven. (Se t.ex. Nyström, EU och arbetsrätten [2022, version 6, JUNO] s. 41 ff.) EU-domstolen har uttalat att direktiv som inte genomförs i rätt tid eller som genomförs på ett icke fullgott sätt kan få direkt effekt. För att en regel i ett direktiv ska kunna få direkt effekt måste den ge privata rättssubjekt rättigheter mot staten, och det måste vara en regel som är ovillkorlig, klar och entydig (se bl.a. domen Grad, C-9/70, EU:C:1970 825).

När en EU-regel har direkt effekt gäller den för samtliga myndigheter i medlemsstaterna. Detta innebär att inte endast de nationella domstolarna utan även samtliga förvaltningsorgan, inklusive lokala och regionala myndigheter såsom regioner och kommuner, är skyldiga att tillämpa bestämmelsen. (Se bl.a. domarna *Günter Fuß*, C-243/09, EU:C:2010:609, punkt 61 och *Costanzo*, C-103/88, EU:C:1989:256, punkt 32).

EU-domstolen har uttalat att om ett direktiv kan åberopas i förhållande till staten, så gäller det oavsett i vilken egenskap staten handlat, som myndighet eller som arbetsgivare. I båda fallen är det enligt EU-domstolen angeläget att staten hindras från att dra nytta av sin underlåtenhet att följa unionsrätten (se domen *Marshall*, C-152/84, EU:C:1986:84, punkt 49).

Uttalanden av EU-domstolen om rätten till bibehållen inkomst enligt artikel 11.1 i mödraskyddsdirektivet

EU-domstolen har slagit fast att artikel 11.1 i mödraskyddsdirektivet har direkt effekt och skapar rättigheter för enskilda, som dessa kan göra gällande gentemot en medlemsstat som inte har införlivat direktivet med nationell rätt eller som har införlivat det på ett oriktigt sätt, och som de nationella domstolarna är skyldiga att säkerställa (se domen *Gassmayr*, C-194/08, EU:C:2010:386, punkt 53).

Omständigheterna i den nyss nämnda domen var följande. Susanne Gassmayr var underläkare vid en universitetsklinik i Österrike. När hon arbetade erhöll hon, utöver grundlön, ersättning för jourtjänstgöring. Hon var gravid och meddelades arbetsförbud på grund av risk för hennes eller barnets liv eller hälsa, och hon hävdade, med stöd i mödraskyddsdirektivet, rätt till ersättning från sin arbetsgivare för genomsnittlig jourtjänstgöring för de perioder under vilka hon inte hade fått utföra jourarbete med anledning av graviditet eller barnledighet. Arbetsgivaren motsatte sig detta, och parterna tvistade i österrikiska domstolar, som begärde ett förhandsavgörande från EU-domstolen.

EU-domstolen uttalade i domen att artikel 11.1–11.3 i mödraskyddsdirektivet i klara ordalag ålägger medlemsstaterna en skyldighet att uppnå ett visst resultat, vilket består i att genom en tillfällig ändring av arbetsförhållandena, genom att tillfälligt ge arbetstagaren andra arbetsuppgifter samt under perioder av ledighet i samband med graviditeten i enlighet med artiklarna 5–7 i direktivet och under mammaledigheten enligt direktivets artikel 8 säkerställa de rättigheter som följer av anställningsavtalet för gravida arbetstagare, arbetstagare som nyligen har fött barn eller som ammar, samt säkerställa en bibehållen lön och/eller skälig ersättning (Gassmayr, punkt 46).

Angående artikel 11.1 konstaterade EU-domstolen att det preciserade och ovillkorliga innehållet inte påverkas av hänvisningen till nationell lagstiftning och praxis och att, även om denna bestämmelse ger medlemsstaterna ett visst utrymme för skönsmässig bedömning när de antar genomförandeföreskrifter, denna omständighet inte påverkar bestämmelsens preciserade och ovillkorliga innehåll (Gassmayr, punkt 48).

Med hänvisning till tidigare uttalanden konstaterade EU-domstolen att medlemsstaterna, och i förekommande fall arbetsmarknadens parter, enligt artikel 11.1. inte är skyldiga att låta en gravid arbetstagare som beviljats ledighet i enlighet med artikel 5.3 i direktivet bibehålla de delar av lön eller tillägg som är beroende av att den berörda arbetstagaren utför särskilda arbetsuppgifter på speciella villkor och som i huvudsak syftar till att kompensera för olägenheter i samband med sådant arbete (Gassmayr, punkt 65 och domen Parviainen, C-471/08, EU:C:2010:391).

EU-domstolen påpekade att medlemsstaterna har ett visst utrymme för skönsmässig bedömning när de fastställer villkoren för att verkställa och genomföra en sådan ersättning som avses i artikel 5.3 i direktivet, men med hänvisning till direktivets skäl sexton uttalade domstolen sedan följande (Gassmayr, punkt 71 och 72).

71. Det är uppenbart att den ändamålsenliga verkan av direktiv 92/85 och de syften som eftersträvas med direktivet inte skulle kunna säkerställas om det var möjligt för en arbetsgivare att, på grundval av fastställandet av en lägre ersättningsnivå i enlighet med artikel 11.1 i detta direktiv, åberopa direktivets artikel 5.3 för att minska den ekonomiska skada som han kan komma att lida till följd av den gravida arbetstagarens frånvaro under graviditeten.

72. När medlemsstaterna och i förekommande fall arbetsmarknadens parter i enlighet med artikel 11.1 väljer att säkerställa inkomsten för gravida arbetstagare som har beviljats ledighet eller för vilka arbetsförbud råder i enlighet med artikel 5.3 i form av en lön, en skälig ersättning eller en kombination av båda, ska denna inkomst under alla förhållanden bestå av den gravida arbetstagarens grundlön samt de delar av lönen eller de tillägg som hänför sig till hennes tjänsteställning.

Högsta förvaltningsdomstolens avgörande i frågan om mödraskyddsdirektivets direkta effekt hos Försäkringskassan

Högsta förvaltningsdomstolen har nyligen tagit ställning i frågan om Försäkringskassans skyldighet att tillgodose kraven enligt mödraskyddsdirektivet och kommit fram till att mödraskyddsdirektivets bestämmelser inte ska tillämpas med direkt effekt av Försäkringskassan (se HFD 2025 ref. 18, dom meddelad den 14 april 2025). Detta ställningstagande har Högsta förvaltningsdomstolen motiverat på i huvudsak följande sätt. Mödraskyddsdirektivet är ett arbetsrättsligt direktiv som primärt är riktat mot arbetsgivarna. Det är enligt direktivet först och främst arbetsgivarna som ska vidta åtgärder för att den som är gravid inte ska utsättas för risker att skadas och – som en yttersta åtgärd – förbjuda henne att arbeta, dock med bibehållen lön (punkten 21). Av förarbetena till den nu gällande föräldraledighetslagen, som bl.a. innebar anpassningar till mödraskyddsdirektivet, framgår inte att avsikten var att mer än ett grundskydd skulle ersättas genom socialförsäkringssystemet. Det förhållandet att den gravida genom socialförsäkringssystemet tillförsäkras ett grundskydd upp till en viss nivå som utgår efter en prövning och beslut av Försäkringskassan – men inte den resterande delen av lönen – medför inte att det är regleringen i socialförsäkringsbalken som ska anses inte uppfylla kraven i mödraskyddsdirektivet (punkten 22).

Är kommunerna skyldiga att tillämpa artikel 11.1 i mödraskyddsdirektivet?

Förbundet har anfört i huvudsak följande

EU-domstolen har i domen Gassmayr uttryckligen och reservationslöst slagit fast att artikel 11.1 uppfyller alla villkor som krävs för direkt effekt och att bestämmelsen således kan göras gällande gentemot en medlemsstat som inte har införlivat direktivet med nationell rätt eller som har införlivat det på ett oriktigt sätt.

Kommunerna har i egenskap av offentliga arbetsgivare och företrädare för medlemsstaten fattat beslut om att bevilja ledighet utan lön med tillämpning av de svenska bestämmelser som avser att införliva direktivet. De har vid sitt agerande haft både en skyldighet att säkerställa EU-rättens fulla verkan, och möjlighet att underlåta att tillämpa nationell lag som de skulle anse strida mot unionsrätten.

Det finns inte någon särskild definition av vad som avses med ”bibehållen lön eller skälig ersättning” enligt artikel 11.1. Definitionen i artikel 11.3 gäller, enligt sin ordalydelse och EU-domstolens praxis, inte för ersättning enligt artikel 11.1. Innebörden av rätten till bibehållen lön eller skälig ersättning i artikel 11.1 vid arbetsförbud enligt artikel 5.3 har emellertid preciserats genom EU-domstolens dom Gassmayr. EU-domstolen har tydligt slagit fast att ersättningen enligt artikel 11.1 för gravida som förbjuds arbeta enligt artikel 5.3, oavsett om den säkerställs i form av en lön, en skälig ersättning eller en kombination av båda, ska uppgå till minst den gravida arbetstagarens grundlön samt de delar av lönen eller de tillägg som hänför sig till hennes tjänsteställning.

Att en annan tolkning av artikel 11.1 vad gäller rätten till inkomst för bl.a. denna grupp skulle hindra direktivets ändamålsenliga verkan framgår uttryckligen av domen. Att samma regel även gäller för gravida som omplacerats enligt artikel 5.2 framgår av EU-domstolens domar i Gassmayr och Parviainen, samt Williams m.fl., C-155/10 EU:C:2011:588.

I domarna Gassmayr och Parviainen avgör EU-domstolen alltså på ett klart och tydligt sätt vilken nivå ersättningen enligt artikel 11.1 som minst måste uppgå till. Det framgår också av de aktuella domarna att ersättningen måste uppgå till minst samma nivå oberoende av om den utges i form av en bibehållen lön, skälig ersättning eller en kombination av båda.

Kommunerna har anfört i huvudsak följande

Mödraskyddsdirektivet lämnar ett visst skönsmässigt utrymme till medlemsstaterna att bestämma vad som är skälig ersättning och vem som ska betala den. Bestämmelsen om skälig ersättning är inte tillräckligt precis och ovillkorlig för att kunna ha direkt effekt. Målet Gassmayr avsåg frågan om vilka tillägg till lönen som skulle ingå i beräkningsunderlaget. Domen behandlar inte frågan vilken nivå av den totala lönen som ska ersättas för att ersättningen ska anses skälig. Bestämmelsen om skälig ersättning omfattas inte av den direkta effekt som artikel 11.1 och 11.3 annars har.

Även om bestämmelsen om skälig ersättning enligt artikel 11.1 skulle ha direkt effekt kan rätten till skälig ersättning inte göras gällande hos kommunerna. En kommun kan enbart göra utbetalningar till enskild då det finns ett uttryckligt stöd som reglerar detta, se likställighetsprincipen enligt 2 kap. 3 § kommunallagen. Vilken myndighet som ska betala ersättningen enligt artikel 11.1 i mödraskyddsdirektivet måste anses vara en nationell angelägenhet. Sverige har valt Försäkringskassan för att administrera graviditetspenningen. Den kommunala arbetstagaren bör då inte i stället kunna vända sig till sin arbetsgivare med stöd av rättsfiguren direkt effekt.

Eftersom det är Försäkringskassan och inte kommunerna som tillämpar de aktuella bestämmelserna i socialförsäkringsbalken och fattar beslut om graviditetspenning finns inte möjlighet för kommunerna att göra en normprövning av bestämmelserna eller tillämpa EU-rättens eventuella direkta effekt. Det kan därför inte anses finnas en skyldighet för en arbetsgivare som är en kommun att underkänna det statliga genomförandet av direktivet och betala en ytterligare ersättning.

Skyldigheten i mödraskyddsdirektivet att se till att gravida som är lediga på grund av hälsorisker under graviditeten får skälig ersättning riktar sig mot staten. Sverige har uppfyllt kravet genom graviditetspenningen, och när det gäller de sista 60 dagarna av graviditeten även genom möjligheten att ta ut föräldrapenning. Detta har Sverige ansett vara skälig ersättning. Några ytterligare krav på ersättning från arbetsgivarna har inte uppställts i lag. Mödraskyddsdirektivet ställer inte upp några krav på att kommunala arbetsgivare ska betala något tillägg till de socialförsäkringsförmåner som utgår eller att betala full lön under ledigheten. Den svenska staten har hållit sig inom utrymmet för medlemsstaternas skönsmässiga bedömning. Den ersättning som Mathilda Sandberg och Anna Wingård fått vid sin respektive ledighet under graviditeten är skälig ersättning som uppfyller kraven enligt artikel 11.1 i direktivet.

Arbetsdomstolens bedömning

Enligt mödraskyddsdirektivet ska en gravid arbetstagare som av sin arbetsgivare förbjuds att arbeta på grund av risk för hennes eller barnets säkerhet eller hälsa tillförsäkras bibehållna rättigheter enligt sitt anställningsavtal.

EU-domstolen har i domen Gassmayr slagit fast att artikel 11.1 i direktivet har den innebörden att en gravid arbetstagare som förbjuds att arbeta i enlighet med artikel 5.3 har rätt till en inkomst som motsvarar hennes grundlön samt de delar av lönen eller de tillägg som hänför sig till hennes tjänsteställning. Detta gäller enligt EU-domstolen oavsett om medlemsstaterna, eller i förekommande fall arbetsmarknadens parter, har valt att säkerställa inkomsten i form av bibehållen lön, skälig ersättning eller en kombination av båda (punkt 72).

Mot bakgrund av det tydliga ställningstagande som EU-domstolen har gjort i frågan om vilken inkomstnivå en gravid arbetstagare som förbjuds att arbeta i enlighet med artikel 5.3 ska ha rätt till finner Arbetsdomstolen att Mathilda Sandberg och Anna Wingård under de perioder som kommunernas beslut om arbetsförbud har avsett har haft rätt till bibehållen inkomst motsvarande deras grundlön och, i Mathilda Sandbergs fall, även tjänstetillägg.

Det är ostridigt att den inkomst som Mathilda Sandberg och Anna Wingård har fått enligt bestämmelserna i föräldraledighetslagen och socialförsäkringsbalken under de perioder som de förbjudits att arbeta under sina graviditeter inte har motsvarat deras grundlön.

EU-domstolen har i domen Gassmayr gjort tydliga uttalanden om att artikel 11.1 i mödraskyddsdirektivet är en sådan ovillkorlig, klar och entydig regel som ger enskilda en rättighet i förhållande till staten. Bestämmelsen har alltså, som EU-domstolen har uttalat i den nämnda domen, direkt effekt. Det följer av EU-domstolens praxis att den direkta effekten binder kommunerna, oavsett om de agerar som myndighet eller arbetsgivare. Kommunerna kan alltså vara skyldiga att direkt tillämpa bestämmelsen, om den eftersträvade effekten inte uppnås genom det sätt på vilket bestämmelsen har genomförts i svensk rätt.

Det kan diskuteras om det i detta fall är kommunerna som i första hand ska anses bundna av direktivets direkta effekt. Lagstiftaren har valt att införliva direktivet i svensk rätt genom lagstiftning som ska tillämpas av Försäkringskassan och inte av kommunerna. Det kunde därför ligga nära till hands att göra gällande rätten till högre ersättning hos Försäkringskassan. Högsta förvaltningsdomstolen har emellertid slagit fast att mödraskyddsdirektivets bestämmelser inte ska tillämpas med direkt effekt av Försäkringskassan (HFD 2025 ref. 18).

För Mathilda Sandbergs och Anna Wingårds del innebär Högsta förvaltningsdomstolens avgörande att de inte, som alternativ till bibehållen lön från arbetsgivaren, har möjlighet att få ytterligare ersättning från Försäkringskassan med stöd av mödraskyddsdirektivet. En möjlig lösning är då att begära skadestånd från staten på grund av felaktigt införlivande av direktivet. Denna möjlighet bör dock inte utesluta Mathilda Sandberg och Anna Wingård från att begära ersättningen direkt från den offentliga arbetsgivaren, som enligt vad som nyss sagts har ett eget ansvar för att EU-rättsliga regler iakttas.

Varken Mathilda Sandberg eller Anna Wingård har således fått sin rätt till inkomst enligt mödraskyddsdirektivet tillgodosedd från Försäkringskassan.

Kommunerna har som påpekats ovan skyldigheter mot sina arbetstagare både som arbetsgivare och som offentliga organ. I denna situation bör det därför enligt Arbetsdomstolens mening anses åvila kommunerna, som offentliga arbetsgivare, att se till att arbetstagarna tillförsäkras sin rätt enligt mödraskyddsdirektivet.

Arbetsdomstolen går vidare till frågan hur kommunerna, som enligt Arbetsdomstolens mening alltså har att på grund av direkt effekt tillämpa direktivbestämmelsen i artikel 11.1, ska tillgodose Mathilda Sandbergs och Anna Wingårds rätt till bibehållen inkomst.

Ska kommunerna tillgodose Mathilda Sandbergs och Anna Wingårds rätt till inkomst genom bibehållen lön?

Förbundet har anfört i huvudsak följande

Mödraskyddsdirektivets syfte är att skydda gravida arbetstagare. Direktivet reglerar alltså främst vad som ska gälla i relation till arbetsgivaren, inte i förhållande till medlemsstaternas socialförsäkring. Enligt vad som direkt framgår av ordalydelsen i artikel 11.1 jämförd med artikel 5.3 är utgångspunkten enligt direktivet att arbetsgivaren ska medge den gravida arbetstagaren vars normala arbetsuppgifter är förenade med risker den ledighet som förbudet föranleder med bibehållen lön. När artikel 11.1 inte införlivats korrekt följer det alltså redan av direktivets lydelse och systematik att det i vart fall är arbetsgivaren som ska se till att rättigheten tillgodoses. I avsaknad av en reglering som innebär att den gravida arbetstagaren ska få annan ersättning än lön (från arbetsgivaren) som fullt ut tillgodoser rätten till inkomst enligt bestämmelsen måste kommunerna, i egenskap av arbetsgivare, därmed under alla förhållanden ha ett ansvar, även om Försäkringskassan inte har det.

Förbundet anser mot denna bakgrund att Mathilda Sandberg och Anna Wingård har rätt att med stöd av artikel 11.1 välja att kräva kommunerna på i första hand lön i den utsträckning de inte redan fått ersättning på den nivå som följer av artikel 11.1 i direktivet. Eftersom nivån på graviditetsspenningen inte är tillräcklig för att uppfylla direktivets krav innebär artikel 11.1 och dess

direkta effekt därmed att kommunerna var skyldiga att medge bibehållen lön i den utsträckning som krävdes för att uppfylla direktivets krav. Kommunerna ska därmed förpliktas att betala yrkade belopp.

Kommunerna har anfört i huvudsak följande

I målet Gassmayr gällde enligt den nationella rätten att en gravid arbetstagare hade rätt till fortsatt lön från sin arbetsgivare under den tid hon på grund av graviditeten förbjudits att arbeta. Enligt den nationella rätten var det således enbart arbetsgivaren som ansvarade för att ge arbetstagaren bibehållen lön eller skälig ersättning under den tid då hon förbjudits att arbeta på grund av sin graviditet. Domen ger enligt kommunernas mening inte stöd för att en arbetstagare, i det fall det enligt den nationella rätten är en annan, statlig, myndighet som ansvarar för att betala ut ersättning för samma period, också kan vända sig till sin offentliga arbetsgivare med krav på bibehållen lön under tid då arbetstagaren har förbjudits att arbeta på grund av sin graviditet.

Likaså i målet Parviainen gällde enligt de kollektivavtal som utgjorde nationell rätt att arbetsgivaren skulle fortsätta att betala viss lön under tid då en arbetstagare omplacerats med hänvisning till sin graviditet. Inte heller i detta mål fanns det i den nationella rätten någon ersättning från en annan statlig myndighet.

Rätten till bibehållna anställningsförmåner vid en omplacering till annat arbete med anledning av arbetstagarens graviditet följer av 18 § föräldraledighetslagen. Denna bestämmelse utgör enligt kommunernas mening exempel på en bestämmelse som är jämförbar med vad som gällde enligt nationell rätt i målen Gassmayr och Parviainen, dvs. där mödraskyddsdirektivet har införlivats genom att reglera att en arbetsgivare har skyldighet att betala ut lön under tid då en arbetstagare är avstängd från arbete på grund av risker under graviditet. Under dessa omständigheter skulle anspråk på grund av direktivets direkta effekt kunna riktas mot arbetsgivaren. Bestämmelsen i 18 § föräldraledighetslagen är emellertid inte tillämplig i detta mål eftersom Mathilda Sandberg och Anna Wingård inte har kunnat omplaceras. I stället gäller när arbetstagaren

stängs av på grund av risker under graviditet att arbetstagaren inte har rätt till bibehållna anställningsförmåner, 20 § andra stycket föräldraledighetslagen. I detta fall, när rätten till ersättning i stället regleras i lagstiftning som ska tillämpas av Försäkringskassan, kan anspråk på grund av direktivets direkta effekt inte riktas mot arbetsgivaren.

EU-rättens företräde innebär att nationella myndigheter ska underlåta att tillämpa nationella bestämmelser som strider mot EU-rätten. För att kommunerna skulle vara skyldiga att betala lön under ledigheten på grund av förbudet att arbeta räcker det inte att underlåta att tillämpa 20 § andra stycket föräldraledighetslagen. Det skulle därutöver krävas en uttrycklig bestämmelse om att betala löneutfyllnad under tjänstledigheten. Någon sådan bestämmelse finns inte. Den bestämmelse som finns i artikel 11.1 i mödraskyddsdirektivet är inte så klar och tydlig att kommunen kan vara skyldig att betala löneutfyllnad direkt på grund av den. Dessutom är det inte hela lönen som ska betalas, eftersom delar av lönen ersätts genom graviditetspenning, och arbetstagaren ska inte bli dubbelkompenserad.

Arbetsdomstolens bedömning

Arbetsdomstolen har i det föregående konstaterat att direktivbestämmelser med direkt effekt kan åberopas av en enskild i förhållande till en kommun eftersom kommuner anses utgöra till staten närstående organ. Domstolen har även konstaterat att EU-regler med direkt effekt kan åberopas mot staten, eller kommunen, oavsett om staten eller kommunen har agerat, eller underlåtit att agera, i egenskap av myndighet eller som arbetsgivare. Burlövs och Varbergs kommuner har agerat i egenskap av arbetsgivare.

Det finns ett skönsmässigt utrymme för medlemsstaterna att bestämma hur de ska genomföra direktivbestämmelser, och enligt den svenska lagstiftaren tillgodoser graviditetspenningen för närvarande kraven på skälig ersättning enligt mödraskyddsdirektivet. Efter en översyn av socialförsäkringsskyddet för gravida, som initierats av regeringen med syfte att modernisera framför allt regelverket om graviditetspenning, har det i ett betänkande 2023 lämnats

förslag om att ersättningen genom graviditetspenningen ska uppgå till motsvarande sjukpenningnivå (Ett modernare socialförsäkringsskydd för gravida, SOU 2023:23, s. 335 ff.).

EU-domstolen har emellertid i domen Gassmayr redan år 2010 tydligt uttalat att inkomsten för gravida arbetstagare under arbetsförbud enligt artikel 5.3 under alla förhållanden ska motsvara arbetstagarens grundlön samt de delar av lönen eller de tillägg som hänför sig till hennes tjänsteställning, oavsett hur medlemsstaterna väljer att säkerställa inkomsten. Enligt Arbetsdomstolens mening kan kommunerna inte i tiden efter det uttalandet av EU-domstolen åberopa statens skönsmässiga utrymme för genomförande för att undgå ansvaret att säkerställa inkomst på en tillräckligt hög nivå för sina egna arbetstagare. En sådan uppfattning skulle enligt Arbetsdomstolens mening inte vara förenlig med principen om EU-rättens företräde.

Arbetsdomstolen finner alltså att Burlövs respektive Varbergs kommuner har varit skyldiga att säkerställa att Mathilda Sandbergs respektive Anna Wingårds inkomst under arbetsförbuden motsvarande deras grundlön och, i Mathilda Sandbergs fall, även hennes tjänstetillägg.

Enligt Arbetsdomstolens mening ligger det mot den bakgrunden närmast till hands att anse att Burlövs och Varbergs kommuner i egenskap av offentliga arbetsgivare var skyldiga att fortsätta att betala lön under arbetsförbuden. Omständigheten att Mathilda Sandberg och Anna Wingård har fått viss ersättning från socialförsäkringssystemet är inte en omständighet som kommunerna kan åberopa för att undgå den skyldigheten, när förbundet i sina yrkanden redan beaktat den ersättning som betalats.

Arbetsdomstolen går vidare till bedömningen om något avdrag ska göras från de av förbundet yrkade beloppen med anledning av andra bestämmelser i svensk lagstiftning.

Har möjligheten att ta ut föräldrapenning 60 dagar före beräknat förlossningsdatum tillgodosett rätten till bibehållen inkomst enligt artikel 11.1 i mödraskyddsdirektivet?

Förbundet har anfört i huvudsak följande

Det är riktigt att Mathilda Sandberg under de sista 60 dagarna före hennes beräknade förlossningsdatum, under perioden 2 maj–30 juni 2022, hade möjlighet att i stället för graviditetspenning ta ut föräldrapenning, och då även hade kunnat få kompletterande föräldrapenningstillägg och föräldralön enligt kollektivavtal och att detsamma gällde för Anna Wingård avseende perioden 5 april–3 juni 2022. Anna Wingård tog ut föräldrapenning från den 24 maj 2022. Förbundet begär i målet ersättning för perioden 17 januari–24 maj 2022. Eftersom det totala antalet dagar med föräldrapenning och kompletterande ersättning enligt kollektivavtalet som hon hade rätt till då hade minskat med samma antal dagar hade det dock inte kunnat tillgodose hennes rätt till bibehållen lön eller skälig ersättning enligt direktivet. En annan tolkning av direktivet hade enligt förbundets mening varit diskriminerande för kvinnor i förhållande till män eftersom det i princip uteslutande är kvinnor som blir gravida och att män har samma rätt till föräldrapenning och kompletterande ersättning enligt kollektivavtalet som kvinnor.

Om rätten till bibehållen lön eller skälig ersättning vid arbetsförbud enligt mödraskyddsdirektivet artikel 11.1 skulle kunna tillgodoses genom möjligheten att ta ut föräldrapenning de sista 60 dagarna före beräknat förlossningsdatum skulle det alltså innebära en försämring av villkoren för en eller två andra av den gravida kvinnans unionsrättsligt skyddade ledigheter, dvs. hennes mamma- och/eller föräldraledighet.

Kommunerna har anfört i huvudsak följande

Mathilda Sandberg och Anna Wingård har haft möjlighet att ta ut föräldraledighet 60 dagar före beräknat förlossningsdatum. Någon lön ska därför inte betalas för den perioden.

En gravid kvinna har rätt till föräldrapenning från och med den sextionde dagen före den beräknade dagen för barnets födelse, 12 kap. 5 § socialförsäkringsbalken. En gravid kvinna som förbjudits att arbeta kan alltså från den tidpunkten välja att ta ut föräldrapenning istället för graviditetspenning. Sådan ersättning kan lämnas på sjukpenningnivå, enligt 12 kap. 18 § samma lag. Då beräknas ersättningen upp till ett inkomsttak på 10 prisbasbelopp på samma sätt som för sjukskrivna. Om kvinnan tar ut föräldrapenning före barnets födelse räknas de dagarna av från det totala antalet föräldrapenningdagar, vilket innebär att färre dagar finns kvar att ta ut efter att barnet är fött. Föräldrapenning betalas ut i totalt 480 dagar för ett barn, varav 390 dagar är på sjukpenningnivå och 90 dagar på en lägre nivå.

När mödraskyddsdirektivet skulle genomföras i svensk rätt gjordes vissa förändringar i lagstiftningen, bl.a. i föräldraledighetslagen (se prop. 1994/95:207). I propositionen tog regeringen ställning till frågan om ekonomisk kompensation under tjänstledighet. Om en gravid kvinna inte kan omplaceras och blir ledig på grund av riskfyllda arbetsförhållanden så föreslog regeringen att kvinnan inte skulle ha rätt till bibehållna anställningsförmåner (prop. 1994/95:207 s. 28).

Det framgår av propositionen att regeringen bedömde att de skyldigheter som Sverige ålades genom mödraskyddsdirektivet och den sociala stadgan och som avser rätten till ekonomiskt bidrag under ledigheten inte skulle föranleda några ändringar i förhållande till den rätt till ersättning som gällde enligt den dåvarande lagstiftningen. Regeringen ansåg att svensk rätt redan uppfyllde direktivets krav på rätt till skälig ersättning vid ledighet under graviditeten genom reglerna om föräldrapenning, sjukpenning och havandeskapspenning, som senare bytte namn till graviditetspenning.

Liksom idag hade gravida arbetstagare rätt att ta ut föräldrapenning tidigast från och med den sextionde dagen före den beräknade tidpunkten för barnets födelse. Regeringen angav i propositionen att frågan kunde behöva utredas vidare och hänvisade till att frågor om havandeskapspenning m.m. då bereddes inom Socialdepartementet (prop. 1994/95:207 s. 32 ff.). Regeringen återkom

senare till frågan i propositionen 1995/96:69 och bedömde då att reglerna om olika socialförsäkringsersättningar som betalas till kvinnor under graviditetens senare del inte bör ändras (prop. 1995/96:69 s. 64 f.)

Arbetsdomstolens bedömning

Arbetsdomstolen har i det föregående gjort bedömningen att artikel 11.1 i mödraskyddsdirektivet, så som bestämmelsen har tolkats av EU-domstolen, ger gravida arbetstagare, som förbjudits att arbeta av hälso- och säkerhetsskäl, rätt till inkomst på en nivå som under alla förhållanden motsvarar den gravida arbetstagarens grundlön. Arbetsdomstolen har även konstaterat att kommunerna i sin egenskap av offentliga arbetsgivare har en skyldighet att säkerställa att den gravida arbetstagarens inkomst når upp till den av EU-domstolen fastställda nivån, även när den gravida arbetstagaren har fått viss ersättning för inkomstförlusten från Försäkringskassan.

Syftet med mödraskyddsdirektivet och de rättigheter som direktivet tillförsäkrar bl.a. gravida arbetstagare är ett annat än syftet med den föräldrapenning som en gravid arbetstagare kan ansöka om under föräldraledighet enligt föräldraledighetslagen och bestämmelser i socialförsäkringsbalken. Arbetsdomstolens bedömning är att det inte är förenligt med direktivets syfte att en ersättning som en kvinna beviljas vid ledighet som hon själv kan välja att ta ut under slutskedet av graviditeten ska anses tillgodose rätten till bibehållen grundlön m.m. vid arbetsförbud enligt mödraskyddsdirektivet. Till detta kommer att det totala antalet föräldrapenningdagar är begränsat, vilket innebär att föräldrapenningdagar som tas ut under graviditeten minskar antalet föräldrapenningdagar som kan tas ut efter nedkomsten. Föräldrapenningen är också lägre än den föräldraledigas grundlön.

Mot denna bakgrund finner Arbetsdomstolen att Mathilda Sandbergs och Anna Wingårds möjlighet att ansöka om föräldraledighet och föräldrapenning under en del av den period som arbetsförbuden avsåg inte påverkar deras rätt till bibehållen lön.

Påverkar den s.k. minskningsregeln i 28 kap. 19 § socialförsäkringsbalken rätten till bibehållen lön?

Förbundet har anfört i huvudsak följande

De bestämmelser i socialförsäkringsbalken som ger Försäkringskassan i uppgift att betala graviditetspenning hindrar inte en arbetsgivare från att betala ytterligare ersättning. Kollektivavtalen på den svenska arbetsmarknaden, inbegripet exempelvis kollektivavtalet AB som gäller mellan parterna i detta mål, innehåller också regelmässigt liknande kompletterande ersättningar vid sjukdom och föräldradighet. Föräldradighetslagen är vidare bara tvingande till arbetstagarens förmån (2 §), och bestämmelsen i 20 § andra stycket i lagen utgör därför inte något hinder för arbetsgivare att betala kompletterande ersättning. Den s.k. minskningsregeln i socialförsäkringsbalken (28 kap. 19 § och 25 kap. 5 §), som torde vara tillämplig även avseende graviditetspenning enligt 10 kap. 11 § socialförsäkringsbalken, innebär visserligen förenklat att graviditetspenningen ska minskas till den del arbetstagarens totala ersättning (lön från arbetsgivaren och graviditetspenning) under tiden med graviditetspenning överstiger 90 procent av den lön arbetstagaren skulle ha fått om hon fortsatt arbeta under den aktuella perioden. Konsekvensen av en betalning som innebär att arbetstagaren kompenseras med mer än 90 procent är dock bara att Försäkringskassan (i strid med mödraskyddsdirektivet) kan besluta om att minska graviditetspenningen i motsvarande mån. Bestämmelsen innebär alltså inte något hinder för en arbetsgivare att betala kompletterande ersättning motsvarande skillnaden mellan ”normal” graviditetspenning och ordinarie lön.

Kommunerna har anfört i huvudsak följande

Av 10 kap. 10 § socialförsäkringsbalken följer att graviditetspenning ska beräknas enligt bestämmelserna om sjukpenning och sjukpenninggrundande inkomst i 25–28 kap. samma lag. Av den s.k. minskningsregeln i 28 kap. 19 § socialförsäkringsbalken framgår att om den försäkrade får lön av arbetsgivaren under sjukdom för samma tid som sjukpenningen avser, ska sjukpenningen minskas med det belopp som lönen under sjukdomen överstiger 10 procent av

vad den försäkrade skulle ha fått i lön om han eller hon hade arbetat. Bestämmelsen ska tillämpas likadant när ersättningen avser graviditetspenning.

Detta medför att en arbetstagare på grund av minskningsregeln inte får behålla graviditetspenning och lön som överstiger 90 procent av det inkomstbortfall som uppstår till följd av ett förbud att arbeta under graviditet. Skulle en arbetsgivare betala ut kompletterande graviditetspenning som gör att arbetstagarens graviditetspenning och lön sammanlagt överstiger 90 procent av inkomsten, skulle graviditetspenningen från Försäkringskassan alltså minskas så att den sammanlagda ersättningen inte överstiger 90 procent. Det är alltså inte möjligt för kommunen att tillse att arbetstagaren behåller full lön genom att betala ut mellanskillnaden mellan graviditetspenningen och full lön, eftersom graviditetspenningen då skulle minskas i motsvarande mån.

Kommunerna kan mot denna bakgrund under inga omständigheter vara skyldiga att utbetala lön eller skälig ersättning alternativt ekonomiskt skadestånd till en arbetstagare med mer än upp till 90 procent av inkomstbortfallet, eftersom det inte skulle bidra till något minskat inkomstbortfall för arbetstagaren.

Arbetsdomstolens bedömning

Rätten till inkomst på en nivå som motsvarar den gravida arbetstagarens grundlön under perioder då arbetsgivaren förbjudit en gravid arbetstagare att arbeta följer av mödrskyddsdirektivet och EU-domstolens praxis. Inte enbart nationella domstolar utan även myndigheter ska beakta principen om EU-rättens företräde och underlåta att tillämpa bestämmelser som strider mot en EU-bestämmelse. Arbetsdomstolen har konstaterat att den ersättning som Mathilda Sandberg och Anna Wingård har fått från Försäkringskassan genom graviditetspenningen är för låg och gjort bedömningen att kommunerna i egenskap av offentliga arbetsgivare har en skyldighet att tillgodose Mathilda Sandbergs och Anna Wingårds rättigheter enligt mödrskyddsdirektivet. Den s.k. minskningsregeln gäller vid bestämmandet av socialförsäkringsersättningar och påverkar inte denna skyldighet.

Arbetsdomstolen finner mot denna bakgrund att minskningsregeln inte har den betydelse i målet som kommunerna gör gällande och att den inte heller utgör något hinder för Arbetsdomstolen att bifalla förbundets förstahandsyrkande i sin helhet.

Sammanfattning av Arbetsdomstolens bedömning av rätten till bibehållen inkomst enligt artikel 11.1 i mödrskyddsdirektivet

Arbetsdomstolen har funnit att rätten till bibehållen inkomst i form av bibehållen lön eller skälig ersättning enligt artikel 11.1 i mödrskyddsdirektivet har direkt effekt och att bestämmelsen ska tillämpas av kommunerna.

Arbetsgivarna Burlövs och Varbergs kommuner har förbjudit arbetstagarna Mathilda Sandberg och Anna Wingård att arbeta i ordinarie omfattning när de var gravida till följd av att deras hälsa och säkerhet inte kunde säkerställas. Enligt Arbetsdomstolens mening har kommunerna i egenskap av offentliga arbetsgivare varit skyldiga att säkerställa att arbetstagarnas inkomst under arbetsförbuden har motsvarat deras ordinarie grundlön samt tjänstetillägg. Den graviditetspenning som Mathilda Sandberg och Anna Wingård har fått från Försäkringskassan har inte nått upp till den inkomstnivån. Förbundets yrkande, att kommunerna ska ersätta mellanskillnaden mellan den lön som Mathilda Sandberg och Anna Wingård skulle ha fått om de arbetat i ordinarie omfattning under arbetsförbuden och den graviditetspenning som Försäkringskassan har betalat, ska därmed bifallas. Beloppen är inte tvistiga. Eftersom kommunerna är arbetsgivare, bör de belopp som de är skyldiga att betala till arbetstagarna betecknas som lön.

Diskriminering, kommunernas ansvar och ersättning

Förbundet har gjort gällande att kommunerna har diskriminerat Mathilda Sandberg och Anna Wingård och i första hand yrkat att kommunerna ska förpliktas att betala diskrimineringsersättning enligt diskrimineringslagen. Förbundet har hävdad att EU-rättens principer om icke-diskriminering ska få genomslag vid tillämpningen av den nationella lagstiftningen och att kommunerna genom att inte säkerställa Mathilda Sandbergs och Anna

Wingårds rätt till inkomst enligt mödrskyddsdirektivet har behandlat dem mindre förmånligt av skäl som har samband med diskrimineringsgrunden kön, som innefattar graviditet.

Kommunerna har bestritt påståendet att de har diskriminerat Mathilda Sandberg och Anna Wingård, dels eftersom kommunerna har följt gällande regelverk, dels då kommunerna inte har haft för avsikt att diskriminera sina gravida arbetstagare.

Arbetsdomstolen börjar med att ta ställning till om kommunerna har direkt diskriminerat Mathilda Sandberg och Anna Wingård.

Rättsliga utgångspunkter

Enligt 2 kap. 1 § första stycket diskrimineringslagen får en arbetsgivare inte diskriminera den som är arbetstagare hos arbetsgivaren. Förbudet omfattar, såvitt nu är av betydelse, såväl direkt som indirekt diskriminering.

Med direkt diskriminering avses enligt 1 kap. 4 § 1 diskrimineringslagen att någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation, om missgynnandet har samband med bl.a. kön.

Med missgynnande avses en handling eller en underlåtenhet som försätter någon i ett sämre läge eller där en behandling kan sägas medföra skada eller nackdel för denne. Allt som typiskt sett är förenat med faktisk förlust, obehag eller liknande kan ses som ett missgynnande (prop. 2007/08:95 s. 486 f.).

Direkt diskriminering avser situationer där det finns ett rakt orsakssamband mellan missgynnandet och diskrimineringsgrunden. Det ställs inget krav på att åtgärden företas i avsikt att kränka eller missgynna den som missgynnas (AD 2003 nr 58).

Graviditet är inte en egen självständig diskrimineringsgrund, men missgynnande på grund av graviditet kan innebära diskriminering på grund av kön. I AD 2002 nr 45, som handlade om en gravid kvinna som sökte arbete som barnmorska, uttalade Arbetsdomstolen att det inte fanns något utrymme för att tolka in denna situation i den dåvarande jämställdhetslagen. Förbudet mot könsdiskriminering var vid den tiden bara tillämpligt vid en faktisk jämförelse mellan två personer av olika kön. Domstolen hänvisade i stället till det dåvarande likabehandlingsdirektivet (direktiv 76/207/EEG, nu ersatt av artiklarna 2 och 3 i direktiv 2006/54/EG), som Arbetsdomstolen ansåg hade direkt effekt mot landstinget som offentlig arbetsgivare. Kvinnan befanns vara könsdiskriminerad och tilldömdes ett skadestånd genom en analog tillämpning av jämställdhetslagens skadeståndsregel.

Enligt artikel 2.2.c. i det s.k. likabehandlingsdirektivet (2006/54/EG) avses med diskriminering varje form av mindre förmånlig behandling av en kvinna som har samband med graviditet eller barnledighet i den mening som avses i mödraskyddsdirektivet. EU-domstolen har uttalat att det utgör direkt könsdiskriminering om de risker som en gravid arbetstagares arbete medför inte har bedömts i enlighet med kraven i artikel 4.1 i mödraskyddsdirektivet. I den situationen har enligt EU-domstolen den gravida kvinnan inte fått det skydd som föreskrivs i direktivet och anses därmed ha behandlats mindre förmånligt av skäl som har samband med kön (domarna Otero Ramos, C-531/15, EU:C:2017:789, punkt 60-63 och Castro, C-41/17, EU:C:2018:736, punkt 72).

Om den som anser sig ha blivit diskriminerad visar omständigheter som ger anledning att anta att han eller hon har blivit diskriminerad, är det enligt 6 kap. 3 § diskrimineringslagen svaranden som ska visa att diskriminering inte har förekommit.

Den som bryter mot förbudet mot diskriminering ska enligt 5 kap. 1 § diskrimineringslagen betala diskrimineringsersättning för den kränkning som överträdelsen innebär. När ersättningen bestäms ska särskilt beaktas syftet att motverka överträdelser av lagen. Ersättningen ska betalas till den som har

kränkts av överträdelsen. Enligt bestämmelsens tredje stycket kan ersättningen sättas ned helt eller delvis om det finns särskilda skäl för det.

Har kommunerna diskriminerat Mathilda Sandberg och Anna Wingård?

Förbundet har anfört i huvudsak följande

Enligt likabehandlingsdirektivet utgör varje form av mindre förmånlig behandling av en kvinna som har samband med graviditet eller barnledighet i den mening som avses i mödraskyddsdirektivet direkt könsdiskriminering (artikel 2.2 c). Av EU-domstolens praxis framgår att bestämmelsen innebär att det utgör direkt könsdiskriminering om de risker som en gravid arbetstagares arbete medför inte har bedömts i enlighet med kraven i artikel 4.1 i mödraskyddsdirektivet.

Likabehandlingsdirektivet har genomförts på nationell nivå genom diskrimineringslagen. Lagens diskrimineringsförbud ska därför tolkas i överensstämmelse med direktivet och övrig EU-rätt på området. Det faktum att kommunerna inte tillgodosett rätten till bibehållen lön eller skälig ersättning måste, mot bakgrund av EU-rättens krav, anses utgöra ett missgynnande som har samband med kön. Agerandet står därmed i strid med 2 kap. 1 § jämfört med 1 kap. 4 § 1 p diskrimineringslagen.

Kommunerna har anfört i huvudsak följande

Kommunerna har inte gjort sig skyldiga till ett missgynnande som har samband med kön i strid med diskrimineringslagen eller likabehandlingsdirektivet. I domarna Castro och Otero Ramos från EU-domstolen hade arbetsgivaren inte gjort en riskbedömning i enlighet med mödraskyddsdirektivet. EU-domstolens slutsatser i de domarna är inte tillämpliga i detta mål. Till skillnad från arbetsgivarna i de domarna har kommunerna uppfyllt sina skyldigheter enligt mödraskyddsdirektivet. Kommunerna har gjort en riskbedömning och även i övrigt följt de nationella lagar och föreskrifter som genomför mödraskyddsdirektivet.

När det gäller ersättningen under ledigheten beslutas den av staten, genom Försäkringskassan, enligt de svenska reglerna. Ersättningen som beslutas av

Försäkringskassan uppfyller mödraskyddsdirektivets krav på skälig ersättning. I vart fall kan kommunerna inte anses ha gjort sig skyldiga till brott mot diskrimineringslagen eller likabehandlingsdirektivet genom att fullt ut följa de svenska regler som gäller på området och som genomför mödraskyddsdirektivet. Kommunerna är därför inte skyldiga att betala något ekonomiskt skadestånd eller diskrimineringsersättning.

Arbetsdomstolens bedömning

Arbetsdomstolen har i det föregående kommit fram till att Burlövs och Varbergs kommuner har brutit i sina skyldigheter enligt artikel 11.1 i mödraskyddsdirektivet genom att inte säkerställa Mathilda Sandbergs och Anna Wingårds rätt till inkomst under perioder då de varit gravida och förbjudits att arbeta av hälso- och säkerhetsskäl.

Det är ostridigt att Mathilda Sandberg och Anna Wingård under dessa perioder har haft en väsentligt lägre inkomst än vad de skulle ha haft om de hade arbetat i ordinarie omfattning. Detta har inneburit en sådan nackdel för arbetstagarna som är att anse som ett missgynnande i diskrimineringslagens mening.

Graviditet är inte en självständig diskrimineringsgrund enligt diskrimineringslagen, men missgynnande på grund av graviditet kan innebära diskriminering på grund av kön (se t.ex. AD 2002 nr 45). Mot bakgrund av ordalydelsen av artikel 2.2.c i likabehandlingsdirektivet och EU-domstolens uttalanden i domarna Ramos och Castro, gör Arbetsdomstolen bedömningen att missgynnandet av Mathilda Sandberg och Anna Wingård har ett rakt orsaks samband med deras kön. Sambandet står klart genom omständigheten att missgynnandet – dvs. inkomstminskningen – följer av hur regelverket för ersättningen är uppbyggt, vilket innebär att det är systematiskt och uteslutande drabbar gravida kvinnor. Mathilda Sandberg och Anna Wingård har alltså utsatts för direkt diskriminering.

Nästa fråga för Arbetsdomstolen är om kommunerna ska hållas ansvariga för denna diskriminering. Det är ostridigt att kommunerna har gjort den riskbedömning som ålegat dem enligt bestämmelserna i mödraskyddsdirektivet, som genomförts i svensk rätt genom arbetsmiljölagen och föräldraledighetslagen. Av 20 § föräldraledighetslagen följer att arbetsgivarens skyldighet i en situation då omplacering av en gravid arbetstagare inte är möjlig, är att bevilja arbetstagaren rätt till ledighet så länge det krävs för att skydda hennes hälsa och säkerhet. Av samma bestämmelse följer enligt ordalydelsen att arbetstagarens anställningsförmåner inte bibehålls under den tid som ledigheten avser.

Principen om EU-rättens företräde innebär emellertid, som berörts tidigare, att nationella domstolar och myndigheter är skyldiga att åsidosätta nationell rätt som står i strid med EU-rätten. Enligt Arbetsdomstolens mening medför kommunernas skyldighet att tillämpa artikel 11.1 i mödraskyddsdirektivet med direkt effekt en skyldighet att åsidosätta de nationella regler som står i strid med direktivbestämmelsen. En annan tolkning skulle innebära att direktivbestämmelsen inte fick avsedd effekt.

Det finns inte något krav på att den missgynnande åtgärden eller underlåtenheten företagits i avsikt att kränka eller missgynna. Kommunerna ska därför anses ha diskriminerat Mathilda Sandberg och Anna Wingård genom att inte ha tillgodosett deras anspråk på bibehållen lön, även om de inte har haft någon diskriminerande avsikt med sitt agerande.

Arbetsdomstolens bedömning är alltså att kommunerna har diskriminerat Mathilda Sandberg och Anna Wingård genom att inte säkerställa deras rätt till inkomst enligt artikel 11.1 i mödraskyddsdirektivet under perioder då de varit gravida och förbjudits att arbeta av hälso- och säkerhetsskäl.

Arbetsdomstolen går vidare till bedömningen av diskrimineringsersättnings storlek.

*Diskrimineringsersättningens storlek*Förbundet har anfört i huvudsak följande

Enligt svensk rätt är diskrimineringsersättning en typ av ideellt skadestånd som syftar till att både kompensera för den kränkning som överträdelsen innebär och att avskräcka från diskriminering. Enligt förarbetena ska ersättningen generellt ligga på en betydligt högre nivå än den som enligt 2 kap. 3 § skadeståndslagen tillämpas för kränkingsersättning på grund av brott (prop. 2007/08:95 s. 390 ff.). Vid ersättningsbestämningen fastställs först en ersättning som ska kompensera den diskriminerade för det lidande som kränkningen har orsakat (upprättelseersättningen). Därefter bestäms ett till prevention syftande straffskadestånd (preventionspåslaget). Preventionspåslaget ska normalt vara lika stort som upprättelseersättningen. Om den diskriminerandes handlande är särskilt klandervärt, t.ex. om den diskriminerande tjänat på diskrimineringen, diskrimineringen har varit ett återkommande handlingsmönster eller om det har funnits skäl att förvänta sig särskilt långtgående omsorg av den diskriminerande, kan det motivera en avsevärd höjning av preventionspåslaget (NJA 2014 s. 499).

Mathilda Sandberg och Anna Wingård upplevde påtaglig stress och oro såväl under som efter graviditeten på grund av inkomstförlusten under arbetsförbudet. De och deras väntade barn utsattes därmed för en risk för negativa hälsoeffekter. Rättighetskränkningarna var även ägnade att medföra en känsla av att utsättas för en orättvis behandling som i sig kan vara stressande. Eftersom kommunerna i EU-rättsligt hänseende är företrädare för staten, kan de inte freda sig mot ersättningsskyldighet genom att åberopa statens försummelse. Att kommunerna på ett systematiskt sätt, och till deras egen ekonomiska fördel, beslöt att låta Mathilda Sandberg, Anna Wingård och andra gravida arbetstagare bära det ekonomiska ansvaret för det bristande införlivandet får också anses vara klandervärt och motivera ett högre preventionspåslag.

Mot denna bakgrund ska upprättelsedelen av ersättningen bestämmas till en hög nivå.

Det finns inte skäl för jämkning av diskrimineringsersättning och den ska följaktligen utgå med yrkat belopp.

Kommunerna har anfört i huvudsak följande

Om Arbetsdomstolen skulle finna att Mathilda Sandberg och Anna Wingård har blivit diskriminerade finns det skäl att jämka diskrimineringsersättningen till noll eller i vart fall att bestämma den till ett belopp som är avsevärt lägre än det som yrkas i målet.

Det rådde extraordinära omständigheter under pandemin som utsatte hela samhället för stora påfrestningar. Kommunerna har följt gällande regler om förbud att arbeta för gravida arbetstagare och gjort löneavdrag enligt lag.

Diskrimineringsersättningen ska bestämmas genom en sammanvägning av olika faktorer med hänsyn till omständigheterna i det enskilda fallet. Det har bl.a. betydelse om diskrimineringen har inneburit några bestående konsekvenser för den som bedöms ha diskriminerats.

I de aktuella situationerna har Mathilda Sandberg och Anna Wingård under en avgränsad, relativt kort, tidsperiod fått en lägre ersättning per månad när arbetsgivaren, i enlighet med gällande arbetsmiljörättslig reglering, beslutat om förbud att arbeta för del av hennes arbetstid. Det har alltså varit fråga om en begränsad konsekvens som inte är bestående för Mathilda Sandberg och Anna Wingård. Till det kommer att kommunerna helt har saknat avsikt att diskriminera arbetstagarna och inte på något sätt kan anses ha agerat kränkande gentemot dem. I den sammanvägda bedömningen bör även vägas in den komplicerade situation som gällde för kommunerna under pandemin där man behövde hantera svåra överväganden och delvis motstridiga och oklara rekommendationer från myndigheter gällande gravida medarbetare och där arbeten som tidigare inte varit riskfyllda med kort varsel ansågs vara det.

Ingen av de statliga utredningar som utrett frågan har föreslagit att ersättningen ska uppgå till motsvarande full lön, som förbundet nu kräver i första hand. I den senaste utredningen, SOU 2023:23, föreslås att ersättningen ska uppgå till motsvarande sjukpenningnivå. Den utredningen överlämnade sitt betänkande i maj 2023 och var alltså inte klar under den period som är aktuell i målet, våren 2022. Kommunerna måste anses ha haft rätt att utgå från att den statligt beslutade ersättningsnivån var korrekt utifrån EU-rättens krav.

Arbetsdomstolens bedömning

Mathilda Sandberg och Anna Wingård befann sig i en utsatt och sårbar situation när kommunerna under pandemin meddelade dem arbetsförbud och det stod klart att de skulle drabbas av en inkomstförlust. Det kan antas att deras situation försvårades av den ovisshet som rådde gällande riskerna för gravida att insjukna i covid-19 och den därmed förhöjda risken för allvarlig sjukdom och prematur nedkomst.

Även om situationen under pandemin var utmanande och svårhanterlig, anser Arbetsdomstolen att kommunerna inte kan undgå ansvaret för den överträdelse av diskrimineringsförbudet som har skett. Kommunerna har, liksom den svenska lagstiftaren, gjort bedömningen att de gravida arbetstagarnas rätt till bibehållen inkomst under arbetsförbuden tillgodoses av rätten till graviditetspenning. Denna bedömning har gjorts med stöd i de svenska reglerna på området, men som Arbetsdomstolen har funnit i det föregående är den inte förenlig med artikel 11.1 i mödrskyddsdirektivet och EU-domstolens klagörande tolkning av direktivbestämmelsen.

Följden av kommunernas bedömning är att de gravida arbetstagarnas rätt till bibehållen inkomst enligt EU-rätten har kränkts och att de har lidit en inkomstförlust som inte varit obetydlig. Samtidigt har inkomstförlusten avsett en begränsad och överskådlig tidsperiod, och det har inte kommit fram att kommunernas överträdelse av EU-rätten har fört med sig några mera ingripande konsekvenser för de gravida arbetstagarna.

Med beaktande av överträdelsens allvarlighet och omfattning finner Arbetsdomstolen att den ersättning som kommunerna bör betala såsom upprättelse för den kränkning som var och en av Mathilda Sandberg och Anna Wingård har utsatts för vid en samlad bedömning bör bestämmas till 60 000 kr vardera. Det finns inte skäl att bestämma diskrimineringsersättningen till ett högre belopp för att förhindra framtida kränkningar av EU-rättsliga bestämmelser.

Det finns emellertid också omständigheter som talar för en jämkning av ersättningen. Kommunerna har agerat i enlighet med det svenska regelverket, och från deras perspektiv måste skyldigheten att åsidosätta dessa regler ha tett sig främmande. De kan i viss mening sägas ha agerat i god tro (jfr prop. 2007/08:95 s. 555). Arbetsdomstolen finner att den ersättning som Burlövs respektive Varbergs kommuner ska betala till Mathilda Sandberg respektive Anna Wingård efter jämkning ska bestämmas till 40 000 kr vardera.

Förhandsavgörande

Förbundets yrkande att Arbetsdomstolen ska begära ett förhandsavgörande från EU-domstolen har framställts endast om Arbetsdomstolen skulle komma fram till att artikel 11.1 i mödraskyddsdirektivet inte ska anses ha direkt effekt i förhållande till kommunerna. Med Arbetsdomstolens bedömning i huvudfrågorna finns det alltså inte något sådant yrkande från förbundet.

Kommunerna har ställt sig positiva till att Arbetsdomstolen begär ett förhandsavgörande från EU-domstolen, eftersom det enligt kommunerna råder oklarhet såväl om vad som är en skälig ersättning enligt artikel 11.1 som om vem som ska betala den, samt eftersom arbetstagare respektive förbundet i olika processer har ställt krav på ersättning mot Försäkringskassan, staten och kommunerna.

Arbetsdomstolen anser att den EU-rättsliga reglering som är aktuell i målet – rätten till bibehållen inkomst enligt artikel 11.1 i mödraskyddsdirektivet –

redan har tolkats av EU-domstolen. Det finns därför inte någon anledning att inhämta förhandsavgörande från EU-domstolen.

Rättegångskostnader

Vid den angivna utgången i målet ska kommunerna ersätta förbundets rättegångskostnader. De belopp som yrkats har av kommunerna vitsordats som skäliga.

Domslut

1. Arbetsdomstolen förpliktar Burlövs kommun att till Mathilda Sandberg utge lön med 46 722 kr och ränta enligt 6 § räntelagen på 13 314 kr från den 25 mars 2022, på 13 700 kr från den 27 april 2022, på 13 315 kr från den 27 maj 2022, och på 6 393 kr från den 27 juni 2022, allt till dess betalning sker.
2. Arbetsdomstolen förpliktar Burlövs kommun att till Mathilda Sandberg utge diskrimineringsersättning med 40 000 kr och ränta enligt 6 § räntelagen från den 26 juni 2023 till dess betalning sker.
3. Arbetsdomstolen förpliktar Varbergs kommun att till Anna Wingård utge lön med 55 410 kr och ränta enligt 6 § räntelagen på 4 903 kr från den 27 januari 2022, på 15 912 kr från den 25 februari 2022, på 10 132 kr från den 25 mars 2022, på 15 806 kr från den 27 april 2022 och på 8 657 kr från den 27 maj 2022, allt till dess betalning sker.
4. Arbetsdomstolen förpliktar Varbergs kommun att till Anna Wingård utge diskrimineringsersättning med 40 000 kr och ränta enligt 6 § räntelagen från den 5 juli 2023 till dess betalning sker.
5. Arbetsdomstolen förpliktar Burlövs kommun att ersätta Sveriges Lärares rättegångskostnad med 343 200 kr, allt avseende arbete, och ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom till dess betalning sker.

6. Arbetsdomstolen förpliktar Varbergs kommun att ersätta Sveriges Lärares rättegångskostnad med 386 100 kr, allt avseende arbete, och ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Lars Dirke, Anna Middelman, Per Ewaldsson, Dennis Lager, Stefan Lagervall, Peter Winstén och Kjell Svahn. Enhälligt.

Rättssekreterare: Elin Kennedy

UPPGIFTER FÖR CIRKULÄRDATABASEN

Cirkulärnr: 25:43
Diariernr: SKR2025/02927
Handläggare: Anna Svanestrand
Ämnesord: Gravida lärare, mödraskyddsdirektivet, diskriminering, bibehållen inkomst, graviditetspenning, diskrimineringsersättning, arbetsförbud, föräldraledighet, EU-rätt, direkt effekt
Avdelning: Avdelningen för arbetsgivarpolitik
Sektion/Enhet: Arbetsrättssektionen
Extern medverkan: -
Datum: 2025-10-15
Mottagare: Kommunstyrelsen
Regionstyrelsen
Medlem i Sobona – kommunala företagens arbetsgivarorganisation
Arbetsgivarpolitik
Rubrik: Arbetsdomstolens dom 2025 nr 57 om ersättning till två gravida lärare som förbjudits att arbeta under en period under pandemin
Ersätter: -
Bilagor: Arbetsdomstolens dom 2025 nr 57

Sammanfattning

Arbetsdomstolen har meddelat domen 2025 nr 57, i mål mellan å ena sidan Sveriges Lärare och å andra sidan två kommuner. Domen gällde två gravida lärare som förbjöds att arbeta under en period på grund av hälsorisker under pandemin. I enlighet med gällande regler fick de inte lön under den tid de var förbjudna att arbeta. Istället beviljades de graviditetspenning från Försäkringskassan.

Arbetsdomstolen fann att EU:s s.k. mödraskyddsdirektiv kräver att en gravid arbetstagare som förbjöds att arbeta på grund av risk för hennes eller barnets säkerhet eller hälsa ska få bibehållen lön, eller motsvarande ersättning. Arbetsdomstolen fann även att direktivet har s.k. direkt effekt mot kommunerna. Kommunerna blev därför skyldiga att betala lön till de båda arbetstagarna motsvarande mellanskillnaden mellan graviditetspenning och full lön, samt diskrimineringsersättning.

SLUT UPPGIFTER FÖR CIRKULÄRDATABASEN

CIRKULÄR 25:43

Avdelningen för arbetsgivarpolitik
Anna Svanestrand

Kommunstyrelsen
Regionstyrelsen
Medlem i Sobona – kommunala företagens
arbetsgivarorganisation
Arbetsgivarpolitik

Arbetsdomstolens dom 2025 nr 57 om ersättning till två gravida lärare som förbjudits att arbeta under en period under pandemin

Bakgrund

De två lärarna var anställda i två olika kommuner. De var båda gravida under våren 2022. Mot bakgrund av den risk som var förenad med sjukdomen covid-19, fick arbetstagarna inte arbeta i sitt vanliga arbete i skolan från och med graviditetsvecka 20, enligt de föreskrifter från Arbetsmiljöverket som gällde vid den tidpunkten. Kommunerna kunde anpassa arbetet så att arbetstagarna kunde arbeta på distans under 50 respektive 25 procent av arbetstiden. Under resten av arbetstiden förbjöd kommunerna arbetstagarna att arbeta. Förbudet gällde på 50 procent av arbetstiden för den ena läraren och 75 procent av arbetstiden för den andra.

Under de perioder som arbetsförbuden gällde fick arbetstagarna inte lön utan ansökte om och beviljades graviditetspenning från Försäkringskassan.

Tvisten gällde rätten till ersättning under arbetsförbudet enligt EU:s s.k. mödraskyddsdirektiv (direktiv 92/85/EEG om åtgärder för att förbättra säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för arbetstagare som är gravida, nyligen fött barn eller ammar). Enligt direktivets artikel 11.1 har gravida arbetstagare som förbjudits att arbeta på grund av hälsorisker rätt till bibehållen lön eller skälig ersättning. Det definieras inte i direktivet vad som avses med bibehållen lön eller skälig ersättning. Medlemsstaterna kan välja att genomföra bestämmelsen genom en skyldighet för arbetsgivaren att betala lön under arbetsförbudet, eller genom till exempel en statlig ersättning.

Parterna var oense om vad som ska anses vara skälig ersättning. Parterna tvistade också i frågan om direktivets bestämmelse om skälig ersättning ska anses ha s.k. direkt effekt mot kommunerna, i den situationen att den svenska lagstiftaren har genomfört bestämmelsen genom en statlig

ersättning, graviditetspenning, som beslutas av Försäkringskassan inom ramen för socialförsäkringssystemet.

Sveriges Lärare yrkade att kommunerna skulle betala mellanskillnaden mellan graviditetspenning och full lön för den tid som lärarna varit förbjudna att arbeta. Sveriges Lärare yrkade även diskrimineringsersättning eller skadestånd.

Kommunerna bestred talan.

De svenska reglerna

Enligt svensk rätt kan en gravid arbetstagare förbjudas att fortsätta sitt arbete om det medför särskild risk, enligt föreskrifter som meddelats med stöd av 4 kap. 6 § arbetsmiljölagen (1977:1160). Den föreskrift som var aktuell i målet var Arbetsmiljöverkets föreskrift AFS 2007:5. Den är numera upphävd och ersatt av föreskriften AFS 2023:2, 7 kapitlet Gravida, nyförlösta och ammande arbetstagare. Innehållet är i sak detsamma.

Enligt 7 kap. 5 § i AFS 2023:2, ska arbetsgivaren undersöka om den gravida arbetstagaren i sitt arbete utsätts för några av de risker som anges i en bilaga till föreskriften, eller något jämförbart. De risker som räknas upp i bilagan är t.ex. smittämnen, kemiska ämnen, belastningsergonomiska faktorer och våld eller hot om våld. Arbetsgivaren ska göra en individuell bedömning av den gravidas arbetsmiljö. Att det finns en riskfaktor innebär inte alltid att det finns en risk för skadlig inverkan. Om det finns risker för den gravida arbetstagaren ska arbetsgivaren försöka undanröja dem. Om det inte går och arbetsgivaren inte heller kan omplacera den gravida arbetstagaren, ska arbetsgivaren förbjuda arbetstagaren att arbeta. Enligt 7 kap. 7 § i föreskriften får arbetstagaren inte sysselsättas i arbetet så länge riskerna finns kvar. Det finns också arbetsuppgifter som är helt förbjudna under graviditeten enligt föreskriften, t.ex. rök- och kemdykning.

En gravid arbetstagare som får ett förbud att arbeta i sitt vanliga arbete på grund av risker, har enligt 18 § föräldraledighetslagen (1995:584) rätt att bli omplacerad till ett annat arbete med bibehållna anställningsförmåner. Om omplacering inte är möjlig, har den gravida kvinnan enligt 20 § andra stycket föräldraledighetslagen rätt till ledighet så länge det krävs för att skydda hennes hälsa och säkerhet, dock utan bibehållna anställningsförmåner under ledigheten.

En försäkrad som är gravid har rätt till graviditetspenning enligt 10 kap. 3 § första stycket socialförsäkringsbalken, om hon förbjuds att arbeta på grund av risker i arbetsmiljön enligt en föreskrift som har meddelats med stöd av 4 kap. 6 § arbetsmiljölagen.

Graviditetspenningen motsvarar cirka 80 procent av den sjukpenninggrundande inkomsten, beräknat på inkomster upp till ett takbelopp på 7,5 prisbasbelopp. Den är därmed lägre än sjukpenning, som är cirka 80 procent av den sjukpenninggrundande inkomsten, beräknat på

inkomster upp till ett takbelopp på 10 prisbasbelopp. Den svenska lagstiftaren har ansett att graviditetspenningen är tillräckligt hög för att uppfylla kraven i mödrskyddsdirektivet på skälig ersättning.

Arbetsdomstolen

Arbetsdomstolen fann att artikel 11.1 i mödrskyddsdirektivet ger den gravida arbetstagaren som förbjuds att arbeta på grund av risk för hennes eller barnets säkerhet eller hälsa, rätt till inkomst på en viss nivå. Inkomsten ska motsvara arbetstagarens grundlön och tillägg som hänför sig till hennes tjänsteställning. Det som var aktuellt i fallet var ett förstelärartillägg som den ena läraren hade.

Domstolen kom därefter in på frågan om direktivet hade direkt effekt mot kommunerna och uttalade att det kunde diskuteras om det är kommunerna som i första hand ska anses bundna av direktivets direkta effekt. Lagstiftaren har valt att genomföra direktivet i svensk rätt genom en statlig ersättning, graviditetspenning. Det kunde därför ligga nära till hands att göra gällande rätten till högre ersättning hos Försäkringskassan. Arbetsdomstolen konstaterade dock att Högsta förvaltningsdomstolen, i sitt avgörande som kom några månader före Arbetsdomstolens dom, hade slagit fast att mödrskyddsdirektivets bestämmelser inte ska tillämpas med direkt effekt av Försäkringskassan (HFD 2025 ref. 18).

Arbetsdomstolen kom fram till att direktivets bestämmelse om ersättning hade direkt effekt mot kommunerna i egenskap av offentliga arbetsgivare. Det innebär att offentliga arbetsgivare ska tillämpa direktivets bestämmelse direkt och sätta svensk lag åt sidan om den inte uppfyller direktivets krav. Kommunerna blev skyldiga att betala mellanskillnaden mellan graviditetspenning och full lön under arbetsförbudet.

Domstolen fann att kommunerna även hade diskriminerat de båda arbetstagarna genom att inte ge dem rätt inkomst enligt mödrskyddsdirektivet. Eftersom missgynnande på grund av graviditet enbart drabbar kvinnor var det fråga om direkt diskriminering på grund av kön. Kommunerna blev därför skyldiga att betala diskrimineringsersättning. Eftersom kommunerna hade agerat i enlighet med de svenska reglerna och fick anses ha varit i god tro, jämkades diskrimineringsersättningen med en tredjedel, till 40 000 kronor per arbetstagare.

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

Kommentarer

Genom Arbetsdomstolens dom har det slagits fast att den svenska lagstiftaren har genomfört mödrskyddsdirektivets bestämmelse om ersättning felaktigt. Det har medfört att gravida arbetstagare som förbjuds att arbeta på grund av risker får för låg ersättning från Försäkringskassan.

Kostnaden för det drabbade kommunerna i målet trots att de hade följt svensk lagstiftning.

Det ska noteras att enskilda lärare med stöd av Sveriges Lärare har drivit processer parallellt i andra domstolar, mot Försäkringskassan om direkt effekt samt mot den svenska staten gällande skadestånd för felaktig implementering. Det verkar ha fått stor betydelse för utgången i målet i Arbetsdomstolen att Högsta förvaltningsdomstolens avgörande i målet mot Försäkringskassan kom först och innebar att Försäkringskassan inte skulle betala ersättning motsvarande full lön.

Arbetsdomstolens dom innebär att offentliga arbetsgivare i fortsättningen ska betala lön motsvarande mellanskillnaden mellan graviditetspenning och full lön, till gravida arbetstagare som förbjuds att arbeta på grund av risker i arbetsmiljön. Annars kan arbetsgivaren även bli skyldig att betala diskrimineringsersättning och ränta. Offentliga arbetsgivare ska alltså vid arbetsförbud på grund av risker i arbetsmiljön bortse från 20 § andra stycket föräldraledighetslagen, som anger att ledighet ska ges utan bibehållna anställningsförmåner.

De lönetillägg som ska ingå är sådana som hänför sig till arbetstagarens tjänsteställning. I det aktuella fallet var det fråga om ett förstelärartillägg.

I den kommunala sektorn omfattar slutsatserna i domen kommuner, regioner och kommunalförbund.

Rätten till full lön gäller bara vid förbud att arbeta på grund av risker i arbetsmiljön, när arbetstagaren har rätt till graviditetspenning enligt 10 kap. 3 § socialförsäkringsbalken. Domen gäller inte arbetstagare som har nedsatt arbetsförmåga på grund av fysiskt ansträngande arbetsuppgifter och som därför, under de sista 60 dagarna före beräknad tidpunkt för förlossningen, har beviljats graviditetspenning enligt 10 kap. 2 § socialförsäkringsbalken. De har liksom tidigare endast rätt till graviditetspenning om de inte kan omplaceras utan får ledigt enligt 20 § andra stycket föräldraledighetslagen.

Notera att fysiskt ansträngande arbetsuppgifter i vissa fall även kan utgöra risker under graviditeten, som ger rätt till graviditetspenning enligt 10 kap. 3 § socialförsäkringsbalken. För rätt till graviditetspenning enligt den bestämmelsen behöver arbetsförmågan inte vara nedsatt, men däremot ska alltså arbetsuppgifterna bedömas medföra risker i arbetsmiljön.

För anspråk på ersättning för mellanskillnaden mellan graviditetspenning och full lön gäller tio års preskriptionstid. SKR rekommenderar därför att mellanskillnaden även betalas retroaktivt för krav som ligger som längst tio år tillbaka i tiden.

När det gäller hantering av utbetalning av mellanskillnaden mellan graviditetspenning och full lön samt andra anspråk i anledning av förbud att

arbets på grund av risker under graviditet hänvisar vi till information i AG-nytt nr 17/25.

I frågor som rör befintliga tvister eller andra framställda krav på grund av förbud som ligger långt tillbaka i tiden eller där arbetstagersidan begär ytterligare ersättning, kan ni kontakta SKR eller Sobona för rådgivning om hur tvisterna ska hanteras.

Liksom tidigare gäller att arbetsgivaren, om det är möjligt, i första hand ska anpassa arbetet eller omplacera den gravida arbetstagen. Då har arbetstagen rätt till bibehållna anställningsförmåner enligt 18 § föräldradighetslagen. Ett förbud att arbeta ska bara användas i den mån det inte är möjligt att anpassa arbetet eller omplacera arbetstagen.

Sveriges Kommuner och Regioner
Avdelningen för arbetsgivarpolitik

Tomas Björck

Anna Svanestrand

Bilagor:
Arbetsdomstolens dom 2025 nr 57

UPPGIFTER FÖR CIRKULÄRDATABASEN

Cirkulärnr: 25:45
Diariernr: SKR2025/02979
Handläggare: SKR: Sabina Bajraktarevic och Karin Nordin
Sobona: Cecilia Tazewell
Ämnesord: Kompetens- och omställningsavtal
Avdelning: Avdelningen för arbetsgivarpolitik
Sektion/Enhet: Förhandlingssektionen
Extern medverkan: Extern medverkan
Datum: 2025-09-30
Mottagare: Kommunstyrelsen
Regionstyrelsen
Medlem i Sobona – kommunala företagens
arbetsgivarorganisation
Arbetsgivarpolitik
Rubrik: Ändringar i §§17-18 bilaga 1 samt punkterna 1 och 2
bilaga 2 till Överenskommelsen om Kompetens- och
omställningsavtal – KOM-KR i lydelse 2022-10-01
Ersätter: Ers. nummer
Bilagor: 1. Förhandlingsprotokoll med bilaga
2. Redogörelsetext till ändringar i KOM-KR

Sammanfattning

Sveriges Kommuner och Regioner och Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation å ena sidan, samt Svenska Kommunalarbetareförbundet, OFRs förbundsområden Allmän kommunal verksamhet, Hälso- och sjukvård, Läkare samt Lärare jämte i förbundsområdena ingående organisationer samt AkademikerAlliansen och till AkademikerAlliansen anslutna riksorganisationer å andra sidan har ett gällande Kompetens- och omställningsavtal som tecknades 2022-10-01. Parterna träffade den 30 september 2025 överenskommelse om ändringar i §§17-18 i bilaga 1 samt punkterna 1 och 2 i bilaga 2 till Överenskommelsen om Kompetens- och omställningsavtal – KOM-KR i lydelse 2022-10-01.

Överenskommelsen medför inte att det föreligger någon rekommendation till beslut.

I bilaga till detta cirkulär finns förhandlingsprotokoll med bilaga samt en redogörelsetext till ändringarna.

SLUT UPPGIFTER FÖR CIRKULÄRDATABASEN

CIRKULÄR 25:45

Avdelningen för arbetsgivarpolitik
Sabina Bajraktarevic

Kommunstyrelsen
Regionstyrelsen
Medlem i Sobona – kommunala företagens
arbetsgivarorganisation
Arbetsgivarpolitik

Ändringar i §§17-18 bilaga 1 samt punkterna 1 och 2 bilaga 2 Överenskommelsen om Kompetens- och omställningsavtal – KOM-KR i lydelse 2022-10-01

Bakgrund

Ändringar i KOM-KR i lydelse 2022-10-01 §§17-18 och Centrala och lokala protokollsanteckningar, bilaga 2 till KOM-KR sker med anledning av ny lag om arbetslöshetsersättning (2025:506). Förändringarna gäller från och med den 1 oktober 2025 då lagen träder i kraft.

Sveriges Kommuner och Regioner och Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation har tidigare vidarebefordrat information från Sveriges a-kassor om den nya arbetslöshetsförsäkringen i cirkulär 25:36.

Överenskommelsens huvudsakliga innehåll i korthet:

Kompetens- och omställningsavtal-KOM-KR, bilaga 1.

Kapitel 3 Insatser och stöd vid avslut av anställning

- §17 Särskild omställningsersättning
 - Ordalydelsen inkomstrelaterad arbetslöshetsersättning har ersatts med ordalydelsen arbetslöshetsersättning från en arbetslöshetskassa.
 - Har förtydligats gällande att arbetstagaren bland flera andra delar, i sin ansökan till Omställningsfonden, även behöver styrka medlemskap i en arbetslöshetskassa sedan minst 12 månader.

- §18 Kompletterande omställningsersättning
 - Ordalydelsen inkomstrelaterad arbetslöshetsersättning har ersatts med ordalydelsen arbetslöshetsersättning från en arbetslöshetskassa.
 - Har förtydligats avseende att sammanhängande medlemskap i en arbetslöshetskassa sedan minst 12 månader, liksom nuvarande reglering, utgör ett av flera i momentet uppräknade krav, för att kunna ansöka om ersättning från Omställningsfonden.
 - Har anpassats till lagen om arbetslöshetsersättning (2024:506) avseende arbetstagare som kvalificerar sig för att få arbetslöshetsersättning på 80 procent av sin tidigare inkomst.
 - Har anpassats till lagen om arbetslöshetsersättning så att Omställningsfonden vid beräkning av kompletterande omställningsersättning kan följa samma beräkningsgrund som arbetslöshetskassornas beslut om arbetstagarens inkomst.
 - Har tillförts en ny bestämmelse som förtydligar arbetstagarens informationsskyldighet gentemot Omställningsfonden.

Centrala och lokala protokollsanteckningar, bilaga 2 till KOM-KR

- Har tillförts en ny bestämmelse som förtydligar att arbetstagare som fått beslut om arbetslöshetsersättning före den 1 oktober 2025 inte omfattas av denna överenskommelse.

Sveriges Kommuner och Regioner
Avdelningen för arbetsgivarpolitik

Jeanette Hedberg

Sabina Bajraktarevic

Bilagor:

1. Förhandlingsprotokoll med bilaga
2. Redogörelsetext till ändringar i KOM-KR

Ändringar i Överenskommelse om Kompetens- och omställningsavtal – KOM-KR i lydelse 2022-10-01

Parter

Arbetsgivarsidan

Sveriges Kommuner och Regioner och Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation å ena sidan, samt

Arbetstagersidan

Svenska Kommunalarbetsförbundet, OFRs förbundsområden Allmän kommunal verksamhet, Hälso- och sjukvård, Läkare samt Lärare jämte i förbundsområdena ingående organisationer samt AkademikerAlliansen och till AkademikerAlliansen anslutna riksorganisationer å andra sidan.

§ 1 Bakgrund

Parterna är överens om att förhandlingar skyndsamt kan tas upp av endera part om lagstiftning ändras eller andra förändringar genomförs som påverkar avtalets syfte eller tillämpning, bilaga 3 Centrala protokollsanteckningar punkt 1 tredje stycket.

Parterna är överens om att avsikten med kollektivavtalet är att komplettera den allmänna arbetsmarknadspolitiken och arbetslöshetsförsäkringen. För det fall att arbetslöshetsersättningens regelverk och dess tillämpning i förhållande till avtalets ekonomiska omställningsförmåner drabbar arbetstagaren på ett sätt som inte är avsett, ska förhandlingar upptas skyndsamt i syfte att träffa en överenskommelse som i möjligaste mån beträffande kostnader och förmåner är likvärdig Överenskommelsen om Kompetens- och omställningsavtal – KOM-KR i lydelse 2022-10-01, bilaga 3 Centrala protokollsanteckningar punkt 3.

Parterna har med anledning av ny lag (2024:506) om arbetslöshetsförsäkring kommit överens om nedan ändringar i Överenskommelse om Kompetens- och omställningsavtal – KOM-KR i lydelse 2022-10-01.

Parterna konstaterar att konsekvenserna av föreliggande förändringar i nuläget inte går att överblicka fullt ut gällande om överenskommelsen ligger i linje med Centrala protokollsanteckningar, punkten 3, stycke 1, sista meningen i fråga om likvärdig överenskommelse gällande kostnader och förmåner.

Parterna är därav överens om att följa hur kostnader gällande §17 och §18 förändras över tid, samt att i händelse av ny reglering av arbetslöshetsförsäkringen eller förhandling av KOM-KR omhänderta det värde som denna överenskommelse innebär.

§ 2 Giltighet

Parterna är överens om att §§ 17 - 18 bilaga 1 till Överenskommelse om Kompetens- och omställningsavtal – KOM-KR i lydelse 2022-10-01 ersätts med nya bestämmelser enligt bilaga 1 till förhandlingsprotokollet. Parterna är vidare överens om punkterna 1 och 2 i bilaga 2 till Överenskommelse om Kompetens- och omställningsavtal – KOM-KR i lydelse 2022-10-01 ersätts med punkterna 1 och 2 enligt bilaga 1 till förhandlingsprotokollet.

Överenskommelsen gäller från och med 2025-10-01.

§ 3 Avslutning

Förhandlingarna förklaras avslutade.

Vid protokollet

.....

Justeras

För **Sveriges Kommuner och Regioner**

.....

För **Sobona** – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation

.....

För **Svenska Kommunalarbetareförbundet**

.....

För OFRs förbundsområde **Allmän kommunal verksamhet** jämte i förbundsområdet ingående organisationer

Vision

Akademikerförbundet SSR

.....

För OFRs förbundsområde **Hälso- och sjukvård** jämte i förbundsområdet ingående organisationer

Vårdförbundet

.....

För OFRs förbundsområde **Läkare** jämte i förbundsområdet ingående organisationer

Sveriges läkarförbund

.....

För OFRs förbundsområde **Lärare** jämte i förbundsområdet ingående organisationer

.....

För **AkademikerAlliansen** och till AkademikerAlliansen anslutna riksorganisationer

.....

Kompetens- och omställningsavtal – KOM-KR, bilaga 1

§ 17 Särskild omställningsersättning

Mom. 1 Särskild omställningsersättning ersätter del av inkomstbortfall då rätt till arbetslöshetsersättning från en arbetslöshetskassa inte föreligger på grund av att arbetstagaren deltar i aktiva omställningsinsatser.

Mom. 2 Särskild omställningsersättning ges till tillsvidareanställd arbetstagare som uppfyller kvalifikationsvillkoren för utökade insatser vars anställning upphört på grund av arbetsbrist antingen genom en uppsägning eller genom en överenskommelse om anställningens upphörande.

Anmärkning

Arbetstagare som vid en övertalighetssituation accepterat en anställning med lägre sysselsättningsgrad kan få särskild omställningsersättning beräknad på arbetssökande del.

Mom. 3 Arbetstagaren ansöker om särskild omställningsersättning hos Omställningsfonden. I ansökan ska det vara styrkt att arbetstagaren har anmält sig som arbetssökande hos Arbetsförmedlingen, har sammanhängande medlemskap i en arbetslöshetskassa sedan minst 12 månader samt att arbetslöshetsersättning inte betalats ut för den tid arbetstagaren deltagit i aktiva omställningsinsatser.

Mom. 4 Den särskilda omställningsersättningen motsvarar 80 procent av arbetstagarens fasta kontanta lön enligt AB eller BB vid anställningens upphörande.

Den särskilda omställningsersättningen beräknas inte på lönedelar över 1,4 inkomstbasbelopp per månad. Ersättningen beräknas på den del arbetstagaren är arbetssökande.

Mom. 5 Särskild omställningsersättning betalas som längst ut under 60 kalenderdagar inom en tidsram av 180 kalenderdagar efter det att anställningen upphört.

Mom. 6 Särskild omställningsersättning ges inte till arbetstagare

- a) vars anställning upphört före detta avtals ikraftträdande 2022-10-01,
- b) som har fått hel särskild avtalspension eller motsvarande förmån,

- c) som avvisat ett erbjudande om annan anställning under perioden för företrädesrätt som skäligen borde ha godtagits, eller
- d) som på grund av ålder inte längre har rätt att kvarstå i anställning enligt LAS.

§ 18 Kompletterande omställningsersättning

Mom. 1 Kompletterande omställningsersättning kompletterar arbetslöshetsersättning från en arbetslöshetskassa för den del som arbetstagaren är arbetssökande.

Mom. 2 Kompletterande omställningsersättning ges till tillsvidareanställd arbetstagare vars anställning upphört på grund av arbetsbrist, antingen genom en uppsägning eller genom en överenskommelse, under förutsättning att arbetstagaren har haft en sammanhängande anställning enligt HÖK/AB eller BÖK/BB hos arbetsgivaren sedan minst fem år, varav de senaste fyra åren varit en tillsvidareanställning med minst 40 procent sysselsättningsgrad.

Om anställningstiden året före dessa fyra år inte helt är en tillsvidareanställning kan arbetstagaren tillgodoräkna sig anställningstid i en eller flera direkt anslutande tidsbegränsade anställningar om tiden mellan respektive anställning är högst sju kalenderdagar eller om anställningen har konverterats till en tillsvidareanställning.

Anmärkningar

1. Om anställningen upphört genom en överenskommelse ska arbetsgivaren på begäran av Omställningsfonden, styrka den arbetsbristsituation som föranledde överenskommelsen.

Anställningen kan även ha upphört till del genom att arbetstagaren vid en övertalighetssituation accepterat en anställning med lägre sysselsättningsgrad.

2. Arbetstagare som vid en övertalighetssituation accepterat en anställning med lägre sysselsättningsgrad kan få kompletterande omställningsersättning inom en tidsram av ett år från dagen då den nya anställningen med lägre sysselsättningsgrad tillträdde.

Med tillsvidareanställd arbetstagare jämställs tidsbegränsat anställd arbetstagare som vid en övertalighetssituation accepterat en tidsbegränsad anställning.

Mom. 3 Arbetstagaren ansöker om kompletterande omställningsersättning hos Omställningsfonden. Omställningsfonden får betala ut kompletterande omställningsersättning endast om arbetstagaren styrkt att arbetstagaren

- a) är anmäld som arbetssökande hos Arbetsförmedlingen
- b) står till arbetsmarknadens förfogande
- c) har sammanhängande medlemskap i en arbetslöshetskassa sedan minst 12 månader och

d) uppbär arbetslöshetsersättning från en arbetslöshetskassa.

Mom. 4 Kompletterande omställningsersättning betalas ut med ett belopp som tillsammans med arbetslöshetsersättningen motsvarar 80 procent dag 1 till 100, 70 procent dag 101-200 och 65 procent dag 201-300 av arbetstagarens inkomst som ligger till grund för arbetslöshetsersättningen enligt lag (2024:506) om arbetslöshetsförsäkring.

Arbetstagaren ska fortlöpande informera Omställningsfonden om

a) Kollektivavtalad ekonomisk ersättning erhålls från annan omställningsorganisation

b) Förändring av arbetslöshetsersättningen som kan påverka ersättningen från Omställningsfonden

Den kompletterande omställningsersättningen beräknas inte på lönedelar över 1,4 inkomstbasbelopp per månad.

Mom. 5 Kompletterande omställningsersättning betalas ut under tid då arbetstagaren får arbetslöshetsersättning från en arbetslöshetskassa. Kompletterande omställningsersättning betalas som längst under 300 ersättningsdagar inom en ramtid av 450 kalenderdagar efter det att anställningen upphört.

Mom. 6 Kompletterande omställningsersättning ges inte till arbetstagare som

a) sagts upp på grund av arbetsbrist inom ett år från en verksamhetsövergång enligt 6 b § LAS, vid vilken arbetstagaren har motsatt sig en övergång av anställningen som han eller hon skäligen borde ha godtagit,

Anmärkning

LAS bestämmelser är vägledande vid en bedömning enligt ovan om arbetstagaren skäligen borde ha godtagit övergång av anställning.

b) är anställd i en arbetsmarknadspolitisk insats som innebär att han eller hon enligt 1 § LAS är undantagen från lagens tillämpning,

c) har sagts upp på grund av arbetsbrist eller ingått en överenskommelse om anställningens upphörande före detta avtals ikraftträdande 2022-10-01,

d) har fått hel särskild avtalspension eller motsvarande förmån,

e) avvisat ett erbjudande om annan anställning under perioden för företrädesrätt som skäligen borde ha godtagits, eller

f) på grund av ålder inte längre har rätt att kvarstå i anställning enligt LAS.

Centrala och lokala protokollsanteckningar, bilaga 2 till KOM-KR

1. Detta avtal gäller för arbetstagare som uppfyller kvalifikationsvillkoren för KOM-KR 1 oktober 2022 eller senare.

För arbetstagare som kvalificerat sig för eller får omställningsförmåner före den 1 oktober 2022 gäller KOM-KR Överenskommelse om Kompetens- och omställningsavtal i lydelse 2020-05-01.

För arbetstagare som kvalificerat sig för eller får omställningsförmåner före den 1 maj 2020 gäller KOM-KL Överenskommelse om omställningsavtal i lydelse 2016-12-07.

Anmärkning

AGF-KL, som upphörde att gälla från och med den 1 januari 2012, gäller fortsatt för arbetstagare som omfattas av dess efterskydd. Efterskyddet gäller förutsatt att arbetstagaren inte har rätt till förmån från annan trygghetsfond.

För arbetstagare som fått beslut om arbetslöshetsersättning före den 1 oktober 2025 enligt lag (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring gäller KOM-KR Överenskommelse om Kompetens- och omställningsavtal i lydelse 2022-10-01 avseende bilaga 1 kapitel 3 §§ 17-18 samt bilaga 2 punkt 2.

2. Avseende rätten till utfyllnad av arbetslöshetsersättningen enligt KOM-KR § 18 gäller följande:

För att säkerställa att arbetstagaren uppfyller rätten till ersättning i de situationer då utfyllnad av arbetslöshetsersättning från en arbetslöshetskassa ska betalas tillsammans med det belopp som skulle ha betalats ut enligt arbetslöshetsförsäkringen, om arbetstagaren haft sådan ersättning, gäller följande:

För att få ersättning ska arbetstagaren visa att han eller hon fått ersättning från en arbetslöshetskassa. Aktivitetsstöd som betalas till arbetstagare som har rätt till arbetslöshetsersättning, och som förbrukar ersättningsdagar från försäkringen, jämföras med ersättningen enligt arbetslöshetsförsäkringen. Detta innebär att utfyllnad av arbetslöshetsersättning enligt KOM-KR kan betalas ut när arbetstagaren får sådant stöd.

Redogörelsetext till ändringar i KOM-KR §§ 17-18 Bilaga 1 samt punkterna 1 och 2 bilaga 2 Centrala och lokala protokollsanteckningar, bilaga 2 till KOM-KR

Förändringar i KOM-KR i lydelse 2022-10-01 §§ 17-18 bilaga 1 och Centrala och lokala protokollsanteckningar bilaga 2 till KOM-KR sker med anledning av ny lag om arbetslöshetsersättning (2025:506). Förändringarna gäller från och med den 1 oktober 2025 då den nya lagen träder i kraft.

§ 17 Särskild omställningsersättning

Mom. 1 Formuleringen inkomstrelaterad arbetslöshetsersättning har ersatts med formuleringen arbetslöshetsersättning från en arbetslöshetskassa. Det är en redaktionell ändring.

Mom. 2 Inga ändringar.

Mom. 3 Har förtydligats gällande att arbetstagaren bland flera andra delar, i sin ansökan till Omställningsfonden, även behöver styrka medlemskap i en arbetslöshetskassa sedan minst 12 månader. Det kollektivavtalade stödet är därmed oförändrat i den delen.

Mom. 4 Inga ändringar.

Mom. 5 Inga ändringar.

§ 18 Kompletterande omställningsersättning

Mom. 1 Formuleringen inkomstrelaterad arbetslöshetsersättning har ersatts med formuleringen arbetslöshetsersättning från en arbetslöshetskassa. Det är en redaktionell ändring.

Mom. 2 Inga ändringar. Kvalifikationsvillkor enligt momentet gäller fortsatt.

Mom. 3 Ny punkt c) har tillförts till momentet. Enligt den nya lagen lämnas arbetslöshetsersättning med olika ersättningsnivåer utifrån tiden som en sökande har varit medlem i eller ansluten till en arbetslöshetskassa. Ersättningen lämnas numera även till de personer som varit medlem i eller anslutna till en arbetslöshetskassa kortare tid än 12 månader. Punkten c) är ett förtydligande om att sammanhängande medlemskap i en arbetslöshetskassa sedan minst 12

månader, liksom enligt nuvarande reglering, utgör ett av flera i momentet uppräknade krav, för att kunna ansöka om kompletterande omställningsersättning från Omställningsfonden. Punkten c) avgränsar därmed, liksom tidigare, kompletterande omställningsersättning till att enbart gälla de arbetstagare som har sammanhängande medlemskap i en arbetslöshetskassa sedan minst 12 månader.

Det kollektivavtalade stödet är därmed oförändrat i den delen.

Punkt d) ändrad numrering. Utgjorde tidigare punkt c).

Mom. 4 första stycket har fått en annan lydelse. Lydelsen är en anpassning till lagen om arbetslöshetsersättning (2024:506) avseende arbetstagare som kvalificerar sig för att få arbetslöshetsersättning på 80 procent av sin tidigare inkomst. För att kunna få 80 procent av sin tidigare inkomst krävs sammanhängande medlemskap i en arbetslöshetskassa sedan minst 12 månader (2024:506, lagen om arbetslöshetsersättning). Medlemskapet måste finnas inom ramtiden enligt lagen om arbetslöshetsersättning, och det krävs medlemskap i en arbetslöshetskassa vid ansökningstillfället.

Ytterligare ändring i första stycket är att bestämmelsen anpassats till den nya lagen gällande nedtrappning av den kollektivavtalade ersättningen. I den nya lagen trappas ersättningen ner med 10 procentenheter efter 100 ersättningsdagar och sänks med ytterligare 5 procentenheter var hundra dag. De nya ersättningsnivåerna i bestämmelsen är 80 procent dag 1-100, 70 procent dag 101-200 och 65 procent dag 201-300.

Anpassningen till lagen innebär vidare att beräkningsgrunden för den kompletterande omställningsersättningen ändras så att Omställningsfonden kan följa samma beräkningsgrund som arbetslöshetskassornas beslut om arbetstagarens inkomst som ligger till grund för arbetslöshetsersättningen. Från och med den 1 oktober 2025 behöver man uppfylla ett inkomstvillkor för att kunna få ersättning från en arbetslöshetskassa. Alla inkomster från arbete får räknas med, och som inkomst räknas lön och andra ersättningar som arbetsgivaren betalar arbetsgivaravgifter för. Arbetslöshetskassorna hämtar inkomstuppgifterna från Skatteverket.

Ersättningsnivån enligt den nya lagen avgörs baserat på medlemstid i a-kassan. Ersättningsperioden avgörs av inkomsten under ramtiden (EGI; ersättningsgrundande inkomst).

Mom. 4 Ett nytt andra stycke har tillförts. De nya punkterna a) och b) reglerar arbetstagarens informationsskyldighet gentemot Omställningsfonden. Arbetstagaren ska fortlöpande informera fonden om kollektivavtalad ekonomisk ersättning från en annan omställningsorganisation och om förändring av

arbetslöshetsersättningen som kan påverka ersättningen från Omställningsfonden. Bestämmelsen syftar till att undvika att arbetstagaren blir återbetalningsskyldig.

Mom. 4 Tidigare andra stycket till moment fyra utgör nu momentets tredje stycke. Lydelsen är oförändrad.

Mom. 5 Inga ändringar.

Mom. 6 Inga ändringar.

Centrala och lokala protokollsanteckningar, bilaga 2 till KOM-KR

Punkt 1 har tillförts en ny bestämmelse. Bestämmelsen reglerar att arbetstagare som fått beslut om arbetslöshetsersättning före den 1 oktober 2025 enligt lag om arbetslöshetsförsäkring (1997:238) omfattas av villkoren enligt §§ 17-18 i KOM-KR i lydelse 2022-10-01 det vill säga villkoren som gäller för respektive ersättning fram till denna överenskommelsens ikraftträdande. Den nya lagens om arbetslöshetsförsäkring gäller för personer som får beslut om arbetslöshetsförsäkring från och med den 1 oktober 2025 och senare. För tidigare beslutad arbetslöshetsersättning gäller lag om arbetslöshetsersättning (1997:238).

Punkt 2 andra stycket, ett förtydligande om att det rör sig om arbetslöshetsersättningen från arbetslöshetskassa.

UPPGIFTER FÖR CIRKULÄRDATABASEN

Cirkulärnr: 25:48
Diariernr: SKR2025/03152
Handläggare: Marie Ståhl
Ämnesord: [Klicka eller tryck här för att ange text.](#)
Avdelning: Avdelningen för arbetsgivarpolitik
Sektion/Enhet: Förhandlingssektionen
Extern medverkan: Extern medverkan
Datum: 2025-10-14
Mottagare: Kommunstyrelsen
Regionstyrelsen
Medlem i Sobona – kommunala företagens
arbetsgivarorganisation
Arbetsgivarpolitik
Rubrik: Cirkulär - Premie 2026 för TGL-KL
Ersätter: Ers. nummer
Bilagor: Bilagor

Sammanfattning

Premien 2026 för TGL-KL är 0,017 procent av årslönesumman. Premien hålls därmed oförändrad jämfört med 2025.

SLUT UPPGIFTER FÖR CIRKULÄRDATABASEN

CIRKULÄR 25:48

Avdelningen för arbetsgivarpolitik
Marie Ståhl

Kommunstyrelsen
Regionstyrelsen
Medlem i Sobona – kommunala företagens
arbetsgivarorganisation
Arbetsgivarpolitik

Cirkulär - Premie 2026 för TGL-KL

KPA Tjänstepensionsförsäkring AB har beslutat att premien för tjänstegrupplivförsäkringen, TGL-KL, för år 2026 ska vara 0,017 procent av årslönesumman. Den är alltså oförändrad jämfört med 2025.

Premien för 2026 uppgår före premierreduktion till 0,070 procent, men den faktiska premien efter premierreduktion uppgår till ovannämnda 0,017 procent. Premien hålls därmed således på en fortsatt låg nivå.

Alla arbetsgivare, med nya och pågående försäkringsavtal, faktureras 0,017 procent av årslönesumman. Premien för TGL-KL betalas årsvis i förskott i mars.

Sveriges Kommuner och Regioner
Avdelningen för arbetsgivarpolitik

Jeanette Hedberg

Marie Ståhl

UPPGIFTER FÖR CIRKULÄRDATABASEN

Cirkulärnr: 25:49
Diariernr: SKR2025/03153
Handläggare: Marie Ståhl
Ämnesord: [Klicka eller tryck här för att ange text.](#)
Avdelning: Avdelningen för arbetsgivarpolitik
Sektion/Enhet: Förhandlingssektionen
Extern medverkan: Extern medverkan
Datum: 2025-10-14
Mottagare: Kommunstyrelsen
Regionstyrelsen
Medlem i Sobona – kommunala företagens
arbetsgivarorganisation
Arbetsgivarpolitik
Rubrik: Cirkulär - Premie 2026 för familjeskydd AKAP-KR
Ersätter: Ers. nummer
Bilagor: Bilagor

Sammanfattning

Premien 2026 för familjeskydd AKAP-KR är 0,08 procent av årslönesumman. Premien hålls därmed oförändrad jämfört med 2025.

SLUT UPPGIFTER FÖR CIRKULÄRDATABASEN

CIRKULÄR 25:49

Avdelningen för arbetsgivarpolitik
Marie Ståhl

Kommunstyrelsen
Regionstyrelsen
Medlem i Sobona – kommunala företagens
arbetsgivarorganisation
Arbetsgivarpolitik

Cirkulär - Premie 2026 för familjeskydd AKAP-KR

KPA Tjänstepensionsförsäkring AB har beslutat att premien för familjeskydd AKAP-KR för år 2026 ska vara 0,08 procent av årslönesumman. Premien hålls oförändrad och på en fortsatt låg nivå jämfört med 2025.

Alla arbetsgivare, med nya och pågående försäkringsavtal, faktureras 0,08 procent av årslönesumman. Underlag för fakturering är pensionsgrundande lön. Premien för familjeskydd AKAP-KR betalas årsvis i förskott i mars 2026.

Sveriges Kommuner och Regioner
Avdelningen för arbetsgivarpolitik

Jeanette Hedberg

Marie Ståhl