

Föräldraledighetslag

(1995:584)

t.o.m. SFS 2020:192

Innehåll:

- Övergångsbestämmelser

Vilka som omfattas av lagen

1 §

En arbetstagare har som förälder rätt till ledighet från sin anställning enligt denna lag. I vissa fall har även en annan arbetstagare rätt till ledighet.

Med förälder likställs följande personer:

1. förälders make som stadigvarande sammanbor med föräldern,
2. förälders sambo,
3. särskilt förordnad vårdnadshavare som har vård om barnet,
4. den som efter socialnämndens medgivande har tagit emot ett barn för stadigvarande vård och fostran i syfte att adoptera barnet (blivande adoptivförälder), och
5. den som har tagit emot ett barn för stadigvarande vård och fostran i ett enskilt hem som inte tillhör någon av barnets föräldrar eller någon annan som har vårdnaden om barnet (familjehemsförälder).

Bestämmelser om förbud mot missgynnande

육아휴직법

(1995:584)

SFS 2020:192까지 포함한다.

내용

- 경과규정

적용 범위

제1조

부모인 피용인은 이 법률에 따라 직장에서 휴직할 권리를 가진다. 일부 사례에서 부모에 해당하는 노동자도 휴직할 권리를 가진다.

다음에 열거한 사람은 부모로 보아야 한다.

1. 부모와 상시적으로 함께 생활하는 부모의 배우자
2. 부모의 동거하는 동반자
3. 아동의 후견인으로 지정된 사람
4. 사회복지위원회의 동의를 받아 아동을 입양할 목적으로 상시적인 보호와 교육을 위하여 아동을 받아들인 사람(미래의 양부모)
5. 아동의 부모나 그 밖에 양육권을 가진 사람의 가정이 아닌 개별 가정에서 상시적 보호와 양육을 위하여 아동을 받아들인 사람(위탁가정 부모)

구직자와 피용인에 대한 불리한 처우 금지

behandling av arbetssökande och arbetstagare finns i 16 §.
Lag (2018:1953).

Överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare

2 §

Ett avtal som innebär att arbetstagares rättigheter enligt denna lag inskränks är ogiltigt i den delen.

Genom ett kollektivavtal som på arbetstagarsidan har slutits eller godkänts av en sådan central arbetstagarorganisation som avses i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet får det dock göras avvikelser från lagen i fråga om

- anmälan om ledighet (13 §),
- tiden för arbetstagarens underrättelse om återgång till arbete (15 § andra stycket),
- den tid arbetsgivaren har rätt att skjuta upp arbetstagarens återgång till arbete (15 § tredje stycket).

Genom ett kollektivavtal som kommit till på det sätt som anges i andra stycket får även bestämmas den närmare tillämpningen i fråga om

- ledighetens förläggning (11 och 12 §§),
- förbudet mot missgynnande behandling (16 §).

Arbetsgivare som är bundna av ett kollektivavtal enligt andra eller tredje stycket, får tillämpa avtalet även på arbetstagare som

regleras i 16 §.
「법(2018:1953)」

고용주와 피용인 간의 협약

제2조

계약에서 이 법에 따른 피용인의 권리를 제한한 부분은 무효이다.

그러나 「법(1976: 580)」에서 언급한 중앙 피용인 단체가 체결하거나 승인한 직장생활 참여에 관한 집단협약을 통하여 다음에 관하여서는 이 법의 적용을 배제할 수 있다.

- 휴직 통지(제13조)

- 피용인의 업무 복귀 통지시기(제15조제2문단)

- 고용주가 피용인의 업무 복귀를 미룰 권한이 있는 기간(제15조제3문단)

제2문단에서 규정한 방식으로 체결된 단체협약은 다음에 관한 세부적인 적용도 정할 수 있다.

- 휴직의 편성(제11조와 제12조)

- 불리한 처우 금지(제16조)

집단협약을 체결한 피용인 단체에 속하지 아니한 노동자가 집단협약에서 언급한 직장에 고용된 상태이며 다른 적용 가능한

inte tillhör den avtalsslutande arbetstagarorganisationen, om arbetstagarna sysselsätts i arbete som avses med avtalet och inte omfattas av något annat tillämpligt kollektivavtal.

Lag (2006:442).

Rätten till ledighet

Översikt över de olika formerna av föräldraledighet för arbetstagare

3 §

Det finns följande sex former av föräldraledighet för vård av barn m.m.:

1. Hel ledighet för en kvinnlig arbetstagare i samband med hennes barns födelse och för amning (mammaledighet, 4 §).
2. Hel ledighet för en förälder tills barnet blivit 18 månader eller, under förutsättning att föräldern då har hel föräldrapenning, för tid därefter (hel ledighet med eller utan föräldrapenning, 5 §).
3. Ledighet för en förälder i form av förkortning av normal arbetstid med tre fjärdedelar, hälften, en fjärdedel eller en åttondel medan föräldern har tre fjärdedels, halv, en fjärdedels respektive en åttondels föräldrapenning (delledighet med föräldrapenning, 6 §).
4. Ledighet för en förälder i form av förkortning av normal arbetstid med upp till en fjärdedel tills, i huvudfallet, barnet fyllt åtta år (delledighet utan föräldrapenning, 7 §).
5. Ledighet för en arbetstagares tillfälliga vård

집단협약의 적용 대상이 아닌 경우, 제2문단과 제3문단에서 언급한 집단협약에 따른 의무를 준수하여야 하는 고용주는 그러한 노동자에게도 그러한 집단협약을 적용할 수 있다.

「법(2006:442)」

휴직할 권리

노동자를 위한 다양한 형태의 육아휴직 개관

제3조

아동 양육 등을 위한 육아휴직은 6 가지 형태가 있으며 다음과 같다.

1. 여성 노동자의 자녀 출산 및 모유 양육을 위한 전일제 휴직(출산휴직, 제4조)
2. 아동이 18개월 연령이 될 때까지 부모를 위한 전일제 휴직, 또는 당시에 부모가 전액 육아수당을 받는 경우에는 그 이후의 기간을 위한 부모를 위한 전일제 휴직(육아수당 유급 또는 무급 조건부 전일제 휴직, 제5조)
3. 부모가 육아수당의 3/4, 1/2, 1/4 및 1/8을 받는 기간 동안 각각 정상 근로시간의 3/4, 1/2, 1/4 및 1/8을 단축하는 형식의 부모를 위한 휴직(육아수당 유급 조건부 시간제 휴직, 제6조)
4. 아동이 8세가 될 때까지 정상 근로시간을 최대 1/4까지 단축하는 형태의 부모를 위한 휴직(육아수당 무급 조건부 시간제 휴직, 제7조)
5. 피용인의 일시적 자녀 돌봄을 위한

av barn (ledighet med tillfällig föräldrapenning m.m., 8 §).

6. Ledighet för en förälder i form av förkortning av normal arbetstid med upp till en fjärdedel om det för barnet lämnas omvårdnadsbidrag (ledighet med omvårdnadsbidrag, 9 §).

Särskilda bestämmelser om ledighet och omplacering för kvinnliga arbetstagare som väntar barn, nyligen fött barn eller som ammar finns i 18-21 §§. Lag (2018:1266).

Mammaledighet

4 §

En kvinnlig arbetstagare har rätt till hel ledighet i samband med sitt barns födelse under en sammanhängande tid av minst sju veckor före den beräknade tidpunkten för förlossningen och sju veckor efter förlossningen. Om hon inte är ledig på annan grund skall två veckor av denna mammaledighet vara obligatoriska under tiden före eller efter förlossningen.

Arbetstagaren har också rätt att vara ledig för att amma barnet.

Mammaledighet behöver inte vara förenad med att föräldrapennning betalas ut. Vid ledighet för att amma barnet gäller inte 10-15 §§. Lag (2000:580).

Hel ledighet med eller utan föräldrapenning

5 §

휴직(일시적 육아수당 등의 유급 조건부 휴직, 제8조)

6. 아동이 아동보육수당을 받는 경우 정상 근로시간의 최대 1/4까지 단축하는 형식의 부모를 위한 휴직(아동보육수당 유급 조건부 휴직, 제9조)

출산 예정, 최근 출산 또는 모유 양육 여성 피용인의 휴직 및 재배치에 관한 특별 규정은 제18조 ~ 제21조에 포함된다. 「법(2018:1266)」

출산휴직

제4조

여성 피용인은 최소한 출산예정일 전 7주와 출산 후 7주에 해당하는 연속 기간 동안 자녀 출산과 관련된 전일제 휴직을 할 권리를 가진다. 여성 피용인이 다른 사유로 휴직 중이 아닌 경우 출산 전 또는 후에 2주의 출산휴직이 의무적으로 실시되어야 한다.

여성 피용인은 자유롭게 자녀를 모유로 양육할 권리도 가져야 한다.

출산휴직은 육아수당 지급과 연계하면 아니 된다. 모유 양육을 위한 휴직 기간 동안 제10조부터 제15조까지는 적용하지 아니한다. 「법(2000:580)」

육아수당 유급 또는 무급 조건부 전일제 휴직

제5조

En förälder har rätt att vara helt ledig för vård av barn till dess barnet är 18 månader. En arbetstagare som har adopterat ett barn eller tagit emot ett barn i avsikt att adoptera det har rätt att vara helt ledig i 18 månader från den tidpunkt då arbetstagaren fick barnet i sin vård. Arbetstagarens rätt till sådan ledighet upphör dock när barnet har fyllt 8 år eller vid den senare tidpunkt då barnet har avslutat det första skolåret. Vid adoption av arbetstagarens makes eller sambos barn har arbetstagaren inte rätt till ledighet utöver vad som skulle ha gällt om adoptionen inte hade skett.

En förälder har därutöver rätt att vara helt ledig medan föräldern får hel föräldrapenning enligt 12 kap. socialförsäkringsbalken. Lag (2018:1291).

Delledighet med föräldrapenning

6 §

Under den tid då en förälder får tre fjärdedels, halv, en fjärdedels eller en åttondels föräldrapenning enligt 12 kap. socialförsäkringsbalken har föräldern rätt till förkortning av normal arbetstid med tre fjärdedelar, hälften, en fjärdedel respektive en åttondel.
Lag (2010:1263).

Delledighet utan föräldrapenning

7 §

En förälder har rätt till förkortning av normal arbetstid med upp till en fjärdedel för vård av ett barn som inte har fyllt åtta år eller som är

förälder har rätt att vara helt ledig för vård av barn till dess barnet är 18 månader. En arbetstagare som har adopterat ett barn eller tagit emot ett barn i avsikt att adoptera det har rätt att vara helt ledig i 18 månader från den tidpunkt då arbetstagaren fick barnet i sin vård. Arbetstagarens rätt till sådan ledighet upphör dock när barnet har fyllt 8 år eller vid den senare tidpunkt då barnet har avslutat det första skolåret. Vid adoption av arbetstagarens makes eller sambos barn har arbetstagaren inte rätt till ledighet utöver vad som skulle ha gällt om adoptionen inte hade skett.

En förälder har därutöver rätt att vara helt ledig medan föräldern får hel föräldrapenning enligt 12 kap. socialförsäkringsbalken. Lag (2018:1291).

육아수당 유급 조건부 시간제 휴직

제6조

부모는 「사회보장법」 제12장에 따라 3/4, 1/2, 1/4 또는 1/8의 육아수당을 받는 기간에 각각 정상 근로시간을 3/4, 1/2, 1/4 또는 1/8만큼 단축할 권리를 가진다.
「법(2010:1263)」

육아수당 무급 조건부 시간제 휴직

제7조

부모는 8세가 되지 아니한 자녀 또는 8세가 넘었으나 초등학교 1학년을 아직 수료하지 아니한 자녀를 돌보기 위하여 정상

äldre än så men ännu inte har avslutat sitt första skolår. Lag (2006:442).

Ledighet med tillfällig föräldrapenning m. m.

8 §

En arbetstagare har rätt till ledighet under den tid då han eller hon

1. får tillfällig föräldrapenning enligt 13 kap. socialförsäkringsbalken,
2. skulle ha haft rätt till tillfällig föräldrapenning enligt 13 kap. 10-31 §§ eller 31 e och 31 f §§ samma balk, om arbetstagaren inte omfattats av bestämmelserna i 37 kap. 3 § balken, eller
3. skulle ha haft rätt till tillfällig föräldrapenning enligt 13 kap. 8 eller 9 § samma balk, om barnets förälder inte omfattats av bestämmelserna i 37 kap. 3 § balken.

En förälder som behöver vårda sitt barn när den ordinarie vårdaren blivit sjuk eller smittad har rätt till ledighet även om föräldern inte har rätt till tillfällig föräldrapenning på grund av att

1. barnet är yngre än 240 dagar, eller
 2. barnet är yngre än 240 dagar och föräldern omfattas av bestämmelserna i 37 kap. 3 § socialförsäkringsbalken.
- Lag (2010:2006).

9 § Har upphävts genom lag (2015:760).

Ledighet med omvårdnadsbidrag

근로시간의 최대 1/4까지 단축할 권리를 가진다. 「법(2006:442)」

일시적 육아수당 등의 유급 조건부 휴직

제8조

피용인은 다음 중 어느 하나에 해당하는 기간동안 휴직할 권리를 가진다.

1. 「사회보험법」 제13장에 따라 일시적 육아수당을 받는다.
2. 같은 법 제37장제3조의 적용 대상이 아니었다면 같은 법 제13장제10조부터 제31조까지 또는 제31e조 및 제31f조에 따라 일시적 육아수당을 받을 권리가 있었을 것이다.
3. 아동의 부모로서 같은 법 제37장제3조의 적용 대상이 아니었다면 같은 법 제13장제8조 또는 제9조에 따라 일시적 육아수당을 받을 권리가 있었을 것이다.

정기적으로 아동을 돌보는 사람이 아프거나 감염되어 자신의 자녀를 직접 돌볼 필요가 있는 부모는 다음 중 어느 하나에 해당하는 이유로 일시적 육아수당을 받을 권리가 없는 경우에도 휴직할 권리를 가진다.

1. 아동의 연령이 240일 미만이다.
2. 아동이 240일 미만의 연령이며 부모가 「사회보험법」 제37장제3조의 적용 대상이다. 「법(2010:2006)」

제9조는 「법(2015:760)」으로 폐지되었다.

간호수당 유급 조건부 휴직

9 §

En förälder har rätt till förkortning av normal arbetstid med upp till en fjärdedel om det för barnet lämnas omvårdnadsbidrag enligt 22 kap. socialförsäkringsbalken. Lag (2018:1266).

Ledighetens förläggning

Antalet ledighetsperioder

10 §

Ledigheten får delas upp på högst tre perioder för varje kalenderår. Om en ledighetsperiod löper över ett årsskifte, ska den anses höra till det kalenderår då ledigheten påbörjades.

Trots denna begränsning får en ledighet delas upp när det gäller antingen ledighet med tillfällig föräldrapenning m.m. enligt 8 § eller ledighet med föräldrapenning enligt 12 kap. 5 a-7 a §§ socialförsäkringsbalken. Lag (2018:1629).

Hur ledigheten får tas ut vid hel ledighet

11 §

Arbetstagaren får ta ut hel ledighet den eller de dagar som arbetstagaren begär.

Hur ledigheten får tas ut vid förkortad arbetstid

12 §

Vid förkortning av arbetstid får ledigheten

제9조

「사회보장법」 제22장에 따라 아동보육수당이 제공되는 경우 부모는 정상 근로시간을 최대 1/4까지 단축할 권리를 가진다. 「법(2018:1266)」

휴직의 편성

휴직기간의 분할

제10조

휴직은 역년 기준으로 매년 최대 3개의 기간으로 분할할 수 있다. 휴직 기간이 연도를 넘겨 지속되는 경우, 그 휴직 기간은 휴직이 시작된 연도에 속한 것으로 보아야 한다.

이러한 제한에도 불구하고 휴직은 제8조에 따른 일시적 육아수당 등의 유급 조건부 휴직 또는 「사회보험법」 제12장 제5a조부터 제7a조까지에 따른 육아수당 유급 조건부 휴직으로 구분하여야 한다. 「법(2018:1629)」

전일제 휴직 방법

제11조

피용인은 신청한 날(들)에 전일제 휴직을 할 수 있다.

근로시간 단축형 휴직 방법

제12조

근로시간 단축의 경우 휴직 시간은 모든

spridas över arbetsveckans samtliga dagar eller förläggas till viss eller vissa av arbetsveckans dagar. Lag (2001:143).

Anmälan och beslut om ledighet

13 §

En arbetstagare som vill utnyttja sin rätt till ledighet enligt 4, 5, 6, 7 eller 9 § ska anmäla detta till arbetsgivaren minst två månader före ledighetens början eller, om det inte kan ske, så snart som möjligt. I samband med sin anmälan ska arbetstagaren ange hur lång tid ledigheten är planerad att pågå.

En arbetstagare som vill utnyttja sin rätt till ledighet enligt 8 § ska anmäla ledigheten till arbetsgivaren minst en vecka före ledighetens början. Om det inte kan ske och rätten till ledigheten grundar sig i att arbetstagaren får tillfällig föräldrapenning eller skulle ha haft rätt till förmånen enligt föreskrifter som avses i 2 kap. 5 a § socialförsäkringsbalken, ska ledigheten anmälas så snart som möjligt. Om ledigheten beror på sjukdom eller smitta, gäller dock inte någon anmälningstid. Lag (2020:192).

14 §

Arbetstagaren skall samråda med arbetsgivaren om ledighetens förläggning och om andra frågor som rör ledigheten.

Om det kan göras utan olägenhet för arbetstagaren, skall denne lägga ledighet som avses i 11 § så att verksamheten hos arbetsgivaren kan fortgå utan påtaglig

gränslös eller annan betydande störning. Lag (2001:143).

휴직에 관한 통지와 결정

제13조

제4조·제5조·제6조·제7조 또는 제9조에 따라 휴직할 권리를 행사하려는 피용인은 최소한 휴직 개시 2개월 전까지 고용주에게 통지하여야 하며 그렇게 할 수 없는 경우에는 가능한 한도까지 최대한 신속하게 통지하여야 한다. 그러한 통지를 할 때 피용인은 계획한 휴직 기간도 분명하게 밝혀야 한다.

제8조에 따라 휴직할 권리를 행사하려는 피용인은 최소한 휴직 개시 1주일 전에 고용주에게 휴직에 관하여 보고하여야 한다. 그렇게 할 수 없으며, 일시적 육아수당을 받는 피용인 또는 「사회보장법」 제2장제5a조에서 언급한 규정에 따른 육아수당을 받았을 피용인 자격으로 휴직할 권리가 발생한 경우, 휴직은 가능한 한도까지 최대한 신속하게 보고되어야 한다. 휴직이 질병이나 감염으로 인한 경우에는 통지 기간은 적용하여서는 아니한다. 「법(2020:192)」

제14조

피용인은 휴가의 편성 및 그 밖에 휴가와 관련된 문제에 관하여 고용주와 협의하여야 한다.

피용인은 고용주의 활동이 현저하게 붕괴되지 아니하고 지속될 수 있도록 고용주에게 불편을 끼치지 아니할 수 있는 경우에 제11조에 따라 휴직을 추가하여야

störning.

Kan överenskommelse inte träffas om hur ledigheten skall tas ut vid förkortad arbetstid, skall arbetsgivaren förlägga ledigheten i enlighet med arbetstagarens önskemål, om en sådan förläggning inte medför påtaglig störning i arbetsgivarens verksamhet. Arbetsgivaren får inte utan arbetstagarens samtycke förlägga ledigheten på annat sätt än att sprida den över arbetsveckans samtliga dagar, dela upp ledigheten under arbetsdagen eller förlägga den till någon annan tid än arbetsdagens början eller slut.

Har beslut i en sådan fråga som avses i andra stycket träffats på annat sätt än enligt arbetstagarens önskemål, skall arbetsgivaren underrätta arbetstagaren och arbetstagarens lokala arbetstagarorganisation om beslutet. Detta skall om möjligt göras senast två veckor före ledighetens början.
Lag (2001:143).

Återgång i arbete

15 §

En arbetstagare får avbryta sin påbörjad ledighet och återuppta sitt arbete i samma omfattning som före ledigheten.

Om arbetstagaren vill utnyttja sin rätt att återuppta sitt arbete, skall arbetstagaren snarast möjligt underrätta arbetsgivaren om detta.

I det fall ledigheten varit avsedd att pågå en månad eller mer, får arbetsgivaren skjuta på återgången högst en månad efter det att

handa.

근로시간 단축의 경우에 어떻게 휴직할 것인지에 관하여 합의에 도달할 수 없는 경우, 고용주는 피용인의 소망에 따라 휴직을 편성하여야 한다. 다만 그러한 편성은 고용주 활동의 현저한 붕괴를 초래하지 아니하여야 한다. 고용주는 휴직을 근로하는 모든 요일에 분산시키는 방식, 근로일 동안에 분할하거나 근로일의 개시 또는 종료 시기가 아닌 다른 시간에 배치하는 방식 이외에 다른 방식으로 피용인의 동의 없이 연기할 수 없다.

제2하위문단에서 언급한 문제에 관한 결정을 피용인이 신청한 시기가 아닌 다른 시기에 한 경우, 고용주는 피용인과 피용인이 속한 지역 피용인 단체에 그러한 결정을 통지하여야 한다. 가능한 경우 그러한 통지는 휴직 개시 2주 전까지 하여야 한다.
「법(2001:143)」

업무 복귀

제15조

피용인은 개시된 휴직을 중단하고 휴직 전과 동일한 범위까지 자신의 업무를 재개할 수 있다.

피용인은 업무 재개권을 행사하려 하는 경우에는 가능한 한도까지 최대한 신속하게 그 사실을 고용주에게 통지하여야 한다.

계획되었던 휴직 기간이 1개월 이상인 경우, 고용주는 통지 수령일부터 1개월 이내의 기간까지 복귀를 연기할 수 있다.

arbetsgivaren tagit emot underrättelsen.

Förbud mot missgynnande behandling

16 §

En arbetsgivare får inte missgynna en arbetssökande eller en arbetstagare av skäl som har samband med föräldraledighet enligt denna lag, när arbetsgivaren

1. beslutar i en anställningsfråga, tar ut en arbetssökande till anställningsintervju eller vidtar annan åtgärd under anställningsförfarandet,
2. beslutar om befordran eller tar ut en arbetstagare till utbildning för befordran,
3. beslutar om eller vidtar annan åtgärd som rör yrkespraktik,
4. beslutar om eller vidtar annan åtgärd som rör annan utbildning eller yrkesvägledning,
5. tillämpar löne- eller andra anställningsvillkor,
6. leder och fördelar arbetet, eller
7. säger upp, avskedar, permitterar eller vidtar annan ingripande åtgärd mot en arbetstagare.

Förbudet gäller dock inte om olika villkor eller olika behandling är en nödvändig följd av ledigheten.

Lag (2006:442).

17 §

Om en arbetstagare sägs upp eller avskedas

차별적 처우 금지

제16조

고용주는 다음 중 어느 하나를 할 때 이 법에 따른 육아휴직과 관련된 이유로 구직자나 피용인에게 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

1. 고용 문제와 관련된 결정을 하거나 구직 면접을 할 구직자를 선발하거나 그 밖에 고용 절차 진행 중에 조치를 취할 때
2. 승진에 관련된 결정을 하거나 승진을 위한 훈련에 참가할 노동자를 선발할 때
3. 그 밖에 직업적 관행과 관련된 조치를 결정하거나 그러한 조치를 취할 때
4. 그 밖에 교육이나 직업 안내와 관련된 조치를 결정하거나 그러한 조치를 취할 때
5. 보수 또는 그 밖의 고용 조건을 적용할 때
6. 업무를 지시하고 배정할 때
7. 피용인에 대한 계약해지, 해고, 일시해고 또는 그 밖의 불리한 조치를 할 때

그러나 차별적 처우 금지는 서로 다른 조건이나 처우가 휴직의 필연적인 결과인 경우에는 적용하여서는 아니 된다.

「법(2006:442)」

제17조

이 법에 따른 육아휴직과 관련된 이유로

enbart av skäl som har samband med föräldraledighet enligt denna lag, skall uppsägningen eller avskedandet ogiltigförklaras, om arbetstagaren begär det. Lag (2006:442).

Särskilda bestämmelser om arbetstagare som väntar barn, nyligen fött barn eller ammar

18 §

En kvinnlig arbetstagare som väntar barn, nyligen fött barn eller ammar har rätt att bli omplacerad till ett annat arbete med bibehållna anställningsförmåner under förutsättning att hon har förbjudits att fortsätta sitt vanliga arbete enligt föreskrift som har meddelats med stöd av 4 kap. 6 § arbetsmiljölagen (1977:1160). Lag (2003:373).

19 §

En kvinnlig arbetstagare som väntar barn och som på grund av detta inte kan utföra fysiskt påfrestande arbetsuppgifter, har rätt att bli omplacerad till ett annat arbete med bibehållna anställningsförmåner.

Denna rätt till omplacering gäller dock endast från och med den sextionde dagen före den beräknade tidpunkten för förlossningen.

20 §

Rätt till omplacering enligt 18 och 19 §§ gäller endast om det skäligen kan krävas att arbetsgivaren bereder kvinnan annat arbete i sin verksamhet.

피용인이 해고된 경우, 그러한 해고 조치는 피용인이 요구하면 무효화하여야 한다. 「법(2006:442)」

임신 중이거나 최근에 출산하였거나 자녀를 양육 중인 노동자에게 적용되는 특별 규정

제18조

임신 중이거나 최근에 출산하였거나 자녀를 모양육 중인 여성 피용인은 고용 혜택을 유지한 채 다른 일자리로 재배치될 권리를 가진다. 다만 여성 피용인이 「작업환경법(1977:1160)」 제4장 제6조에 따라 자신의 정규 업무를 계속하는 것이 금지된 경우로 한정한다. 「법(2003:373)」

제19조

임신 중이며 그로 인하여 육체적으로 스트레스를 받는 임무를 수행할 수 없는 여성 피용인은 고용 혜택을 유지한 채 다른 직무로 재배치될 권리를 가진다.

이러한 재배치될 권리는 전적으로 분만예정일 전 60번째 날부터 적용하여야 한다.

제20조

제18조와 제19조에 따른 재배치될 권리는 고용주에 대하여 여성 피용인이 업무에서 다른 작업을 할 수 있도록 준비시킬 것을 합리적으로 요구할 수 있는 경우에만

Är omplacering inte möjlig, har kvinnan enligt vad som föreskrivs i 18 och 19 §§ rätt till ledighet så länge det krävs för att skydda hennes hälsa och säkerhet, dock utan bibehållna anställningsförmåner under den tid som ledigheten avser.

Om det uppkommer möjlighet till en omplacering som bedöms kunna avse minst en månad, skall arbetsgivaren erbjuda kvinnan arbetet.

21 §

Den som vill utnyttja sin rätt till omplacering enligt 18 eller 19 § skall anmäla detta till arbetsgivaren. Beror omplaceringsbehovet på att kvinnan på grund av sitt havandeskap inte kan utföra fysiskt påfrestande arbetsuppgifter, skall anmälan göras minst en månad i förväg. I övriga fall skall anmälan göras så snart det kan ske. Sedan anmälan har gjorts skall arbetsgivaren snarast möjligt lämna besked om möjligheten till omplacering. Kan omplacering inte ske, skall arbetsgivaren fortlöpande pröva möjligheten till omplacering.

Skadestånd

22 §

En arbetsgivare som bryter mot denna lag skall betala skadestånd för den förlust som uppkommer och för den kränkning som har inträffat.

Om det är skäligt, kan skadeståndet sättas

likvärdig.

Om omplacering inte är möjlig, har kvinnan enligt vad som föreskrivs i 18 och 19 §§ rätt till ledighet så länge det krävs för att skydda hennes hälsa och säkerhet, dock utan bibehållna anställningsförmåner under den tid som ledigheten avser.

Om det uppkommer möjlighet till en omplacering som bedöms kunna avse minst en månad, skall arbetsgivaren erbjuda kvinnan arbetet.

제21조

제18조 또는 제19조에 따라 재배치될 권리를 행사하려 하는 사람은 고용주에게 통지하여야 한다. 여성 피용인이 임신으로 인하여 육체적으로 스트레스를 받는 직무를 수행할 수 없어서 재배치될 필요성이 있는 경우 최소한 1개월 전에 미리 통지하여야 한다. 그렇게 통지할 수 없는 경우에는 가능한 한도까지 최대한 신속하게 통지하여야 한다. 그러한 통지를 받으면 고용주는 가능한 한도까지 최대한 신속하게 재배치 가능성을 여성 피용인에게 통지하여야 한다. 재배치를 하지 못한 경우, 고용주는 재배치 가능성을 지속적으로 검토하여야 한다.

손해배상

제22조

이 법을 위반한 고용주는 발생한 손해와 법 위반에 대한 손해배상을 하여야 한다.

합리적인 경우, 손해배상금은 경감되거나

ned eller helt falla bort.

Rättegång

23 §

Mål om tillämpningen av denna lag handläggs enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

Förs talan med anledning av uppsägning eller avskedande, skall 34 och 35 §§, 37 §, 38 § andra stycket andra meningen, 39 - 42 §§ samt 43 § första stycket andra meningen och andra stycket lagen (1982:80) om anställningsskydd gälla i tillämpliga delar. I fråga om annan talan tillämpas 64 - 66 och 68 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet på motsvarande sätt.

Bevisbörda

24 §

Om en arbetssökande eller en arbetstagare visar omständigheter som ger anledning att anta att han eller hon har blivit missgynnad av skäl som har samband med föräldraledighet, är det arbetsgivaren som skall visa att det inte har förekommit något sådant missgynnande eller att missgynnandet är en nödvändig följd av föräldraledigheten. Lag (2006:442).

Rätt att föra talan

25 §

I en tvist enligt 16 eller 17 § får Diskrimineringsombudsmannen föra talan för en enskild arbetstagare eller arbetssökande. Talan förs vid Arbetsdomstolen. När en

wanzen hi fokiwi su ita.

재판

제23조

이 법의 적용과 관련된 사건은 「산업 분쟁 재판에 관한 법률(1974:371)」에 따라 처리한다.

계약해지 또는 해고와 관련하여 소송이 제기된 경우, 「고용보호법(1982:80)」 제34조와 제35조, 제37조, 제38조제2문단제2문, 제39조부터 제42조까지 및 제43조제1문단제2문과 제2문단을 준용하여야 한다. 그 밖의 조치의 경우, 「직장생활 참여에 관한 법률(1976:580)」 제64조부터 제66조까지 및 제68조를 준용한다.

입증책임

제24조

구직자 또는 피용인이 육아휴직과 관련된 이유로 불리한 처우를 받았다고 믿을 만한 이유가 있는 상황을 주장한 경우, 고용주는 그러한 불리한 처우가 없었다는 사실, 또는 그러한 불리한 처우가 육아휴직의 필연적인 결과라는 사실을 입증하여야 한다. 「법(2006:442)」

소송제기권

제25조

제16조 또는 제17조에 따른 분쟁의 경우, 차별 개선 옴부즈맨(Ombudsman: 민원담당관)은 개별 피용인이나 구직자를 위하여 소송을 제기할 수 있다. 소송은

arbetstagarorganisation har rätt att föra talan för den enskilde enligt 4 kap. 5 § lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister, får dock ombudsmannen föra talan bara om organisationen inte gör det.

Talan som förs av Diskrimineringsombudsmannen behandlas som om talan hade förts på egna vägnar av arbetstagaren eller den arbetssökande. Bestämmelserna i lagen om rättegången i arbetstvister om den enskildes ställning i rättegången ska tillämpas också när ombudsmannen för talan. Lag (2008:572).

Övergångsbestämmelser

2015:760

1. Denna lag träder i kraft den 1 februari 2016.
2. Äldre föreskrifter gäller fortfarande när kommunalt vårdnadsbidrag lämnas enligt den upphävda lagen (2008:307) om kommunalt vårdnadsbidrag.

2018:1266

1. Denna lag träder i kraft den 1 januari 2019.
2. Bestämmelserna i 9 och 13 §§ ska även tillämpas när vårdbidrag lämnas enligt 22 kap. socialförsäkringsbalken i dess lydelse före den 1 januari 2019.

노동법원에 제기된다. 그러나 피용인 단체가 「산업분쟁 재판에 관한 법률(1974:371)」에 따라 그러한 개인을 위한 소송제기권을 가진 경우, 옴부즈맨은 그 단체가 소송을 제기하지 아니하는 경우에만 소송을 제기할 수 있다.

차별개선 옴부즈맨이 제기한 소송은 피용인이나 구직자를 대리하여 제기한 소송으로 취급된다. 옴부즈맨이 소송을 제기하는 경우에는 소송 절차에서 개인의 지위와 관련된 산업분쟁에 관한 법률 규정도 적용하여야 한다. 「법(2008: 572)」

경과규정

2015:760

1. 이 법은 2016년 2월 1일에 시행하여야 한다.
2. 지방자치단체 양육수당이 폐지된 「지방자치단체 양육수당에 관한 법률(2008:307)」에 따라 제공되는 경우에는 여전히 구 규정을 적용한다.

2018:1266

1. 이 규정은 2019년 1월 1일에 시행하여야 한다.
2. 2019년 1월 1일 전의 「사회보장법」 제22장에 따라 아동보육수당이 제공되는 경우에는 제9조와 제13조도 적용하여야 한다.