

Ledighetsansökan

Arbetstagare

Namn		Personnummer
Avdelning/enhet		Befattning
Telefonnummer under ledigheten	Mobilnummer	E-postadress

Ledighetens art m.m.

	Fr o m, år mån dag	T o m, år mån dag
<input type="checkbox"/> Semester		
<input type="checkbox"/> Semester		

Föräldraledighet

Ange barnets personnummer			
	Fr.o.m. år mån dag	T o m år mån dag	Omfattning
<input type="checkbox"/> Vård av barn			%
<input type="checkbox"/> Tillfällig vård av barn ("VAB")			%
<input type="checkbox"/> Förkortning av arbetstid			%
<input type="checkbox"/> Annan föräldraledighet, ange orsak under "Uppllysningar"			%

Tjänstledighet

	Fr.o.m. år mån dag	T o m år mån dag	Omfattning
<input type="checkbox"/> Fackligt uppdrag			%
<input type="checkbox"/> Närståendevård (beslut från Försäkringskassan bifogas)			%
<input type="checkbox"/> Militärtjänstgöring (inkallelseorder bifogas)			%
<input type="checkbox"/> Studier (antagningsbevis bifogas)			%
<input type="checkbox"/> Trängande familjeskäl, ange orsak under "Uppllysningar"			%
<input type="checkbox"/> Prova annat jobb			%
<input type="checkbox"/> Starta eget (beskrivning av verksamheten bifogas)			100 %
<input type="checkbox"/> Annan ledighet, ange orsak under "Uppllysningar"			%

Uppllysningar	
Datum	Underskrift

Beslut

Namn		Befattning	
<input type="checkbox"/> Beviljas	<input type="checkbox"/> Med lön	Anmärkning	
<input type="checkbox"/> Avslås	<input type="checkbox"/> Utan lön		
Datum	Underskrift		

Anvisningar - Ledighetsansökan

Semester

Arbetstagaren ansöker om semester, det är dock alltid arbetsgivaren som beslutar om semesterförläggningen.

Arbetsgivarens rätt, och skyldighet, att förlägga semester har ett antal begränsningar. Om arbetsgivare och arbetstagare inte kommer överens om semesterförläggningen gäller att:

1. Fyra veckor ska förläggas sammanhängande under juni – augusti.
2. Om arbetsgivaren förlägger semester till annan tid än den arbetstagaren önskar bör förläggningen meddelas två månader i förväg
3. Om arbetstagaren tar ut fem sparade semesterdagar eller fler så har han rätt att få dessa i samband med sin huvudsemester.
4. Semester får inte förläggas till uppsägningstid.

En beviljad semester kan inte återtas av arbetsgivaren. En arbetstagare har inte rätt att avbryta en semester för att återgå i arbete under semester. Om arbetstagaren blir sjuk eller skulle kunna vara frånvarande av skäl som framgår av semesterlagens 17-17b § ska sådan dag på arbetstagarens begäran inte räknas som semesterdag.

Föräldraledighet

Rätt till föräldraledighet föreligger för:

1. En kvinna, sex veckor före beräknad nedkomst och sex veckor efter nedkomst.
2. För båda föräldrarna från barnets födelse till barnet är 18 månader.
3. När föräldern får föräldrapenning, i den omfattning som föräldrapenningen utbetalas.
4. En förälder som vill minska arbetstiden till 75 procent av ordinarie heltid.
5. En förälder eller annan person som han sätter i sitt ställe för tillfällig vård av barn.
 - a. när barnet eller den som brukar ta hand om barnet blir sjuk eller är smittbärare,
 - b. när den andra föräldern måste följa ett annat barn under 12 år i familjen till läkare,
 - c. när förälder besöker BVC, BUP, folktandvården eller annan liknande mottagning.

Den som vill utnyttja sin rätt till föräldraledighet ska anmäla det till arbetsgivaren minst två månader före ledighetens början eller, om det inte kan ske, så snart som möjligt.

Om en arbetstagare vill återgå i förtid så ska han/hon anmäla när återgång ska ske. Anmälan ska ske så snart som möjligt. Har ledigheten pågått i mer än en månad kan arbetsgivaren skjuta på återgången i en månad efter det att arbetsgivaren fått underrättelse om att arbetstagaren vill återgå i arbete.

Facklig förtroendemans

En facklig förtroendemans har rätt att vara ledig för att fullgöra sitt fackliga uppdrag under förutsättningar att:

- det är fråga om facklig verksamhet
- ledigheten är av rimlig omfattning med hänsyn till förhållandena på arbetsplatsen, - ledigheten är nödvändig för det fackliga uppdraget,
- ledigheten inte förläggs så att det uppstår betydande hinder för verksamheten,
- den fackliga organisationen på arbetsplatsen, innan ledigheten tas ut, överlägger med arbetsgivaren om hur lång ledigheten ska vara och när den ska tas ut.

Har avtal inte träffats om hur ledighet ska tas ut så kan arbetsgivaren besluta om hur ansökan om ledighet ska ske och hur långt i förväg ansökan ska ske.

Ledighet som avser fackligt arbete på den egna arbetsplatsen kan ge rätt till lön.

Närståendevård

En arbetstagare har rätt till ledighet för att vårda en svårt sjuk närstående person. Med närstående avses såväl närmast anhöriga som andra personer som har en nära relation till den sjuke. En förutsättning för ledigheten är att arbetstagaren beviljats ersättning av försäkringskassan.

Om en arbetstagare vill vara ledig för närståendevård ska han så snart som möjligt underrätta arbetsgivaren. Arbetstagaren ska också, om så är möjligt, underrätta arbetsgivaren om hur länge ledigheten kan komma att vara.

Det är arbetstagaren som bestämmer hur ledigheten ska förläggas (vilken dag, när på dygnet etc.) inom ramen för försäkringskassans ersättningsbeslut. Ledigheten kan utgå i ett sammanhang eller delas upp i flera perioder.

Arbetstagaren kan avbryta en påbörjad ledighet och återgå till arbetet i samma omfattning som före ledigheten. Det finns inte någon regel om underrättelse till arbetsgivaren.

Militärtjänstgöring

En arbetsgivare får inte neka en arbetstagare tjänstledigt för militärtjänst. Det finns inga regler kring denna tjänstledighet, utan enbart ett uppsägningsförbud för den som fullgör sina skyldigheter inom totalförsvaret.

Om arbetstagaren avbryter sin tjänstgöring ska han underrätta arbetsgivaren om att han vill börja arbeta. Om tjänstgöringen har pågått i mer än tre månader, måste arbetstagaren meddela arbetsgivaren minst två veckor i förväg när han vill komma tillbaka till sitt arbete. Arbetstagaren har inte rätt att tillfälligt gå tillbaka i arbete under pågående grundutbildning, om man inte har kommit överens om det.

Studieledighet

Samtliga arbetstagare har rätt till studieledighet. För att ha rätt till studieledighet måste arbetstagaren vid ledighetens början ha varit anställd hos arbetsgivaren antingen i en följd under de senaste sex månaderna eller minst sammanlagt tolv månader under de senaste två åren. Dessa krav gäller dock inte vid facklig utbildning.

Arbetsgivaren kan inte vägra ledighet. Arbetsgivaren har emellertid vissa möjligheter att uppskjuta begärd ledighet eftersom verksamheten kan påverka arbetsgivarens behov att uppskjuta ledigheten. Arbetsgivaren har rätt till rimlig betänketid för att kunna genomföra sin planering av personalbehov och för att undersöka möjligheten att skaffa vikarie vid längre ledighet.

Återgång i arbete

En arbetstagare har rätt att avbryta sin ledighet och återgå i arbete. Har ledigheten varat längre än en arbetsvecka men kortare tid än ett år måste arbetstagaren underrätta arbetsgivaren två veckor i förväg. Det innebär att arbetsgivaren inte är skyldig att låta arbetstagaren komma tillbaka tidigare. För det fall ledigheten varat minst ett år ska arbetsgivaren underrättas minst en månad i förväg. Har ledigheten avsett högst en arbetsvecka är arbetstagaren inte skyldig att underrätta arbetsgivaren i förväg om ledigheten avbryts.

Trängande familjeskäl

En arbetstagare har rätt till ledighet om en nära anhörigs sjukdom eller olycksfall gör arbetstagarens omedelbara närvaro absolut nödvändig. Rätten till ledighet omfattar endast någon eller några dagar. Det finns emellertid ingen exakt lagstadgad gräns. Arbetstagaren bör så snart som möjligt underrätta arbetsgivaren om att ledighet önskas. Samtidigt bör arbetstagaren ange hur länge han eller hon vill vara ledig.

Prova annat jobb

En sjuk arbetstagare har rätt att vara ledig från sin anställning för att prova annat arbete. Syftet med lagen är att underlätta för sjukskrivna att återgå i arbete. Rätten till ledighet motsvarar omfattningen av anställningen hos den andra arbetsgivaren. En arbetstagare som är halvtidssjukskriven men provar på ett heltidsarbete hos en annan arbetsgivare har således rätt att vara ledig på heltid från sin ursprungliga arbetsgivare.

Ledighetsperioden börjar löpa den dag då arbetstagaren påbörjar den nya anställningen. Arbetstagaren har som mest rätt till nio månaders ledighet. Den nya anställningen kan vara en tillsvidareanställning eller en tidsbegränsad anställning.

Bedrivande av näringsverksamhet på prov

En arbetstagare har möjlighet att få ledigt för att prova på att bedriva näringsverksamhet genom att starta ett eget företag. För att rätt till ledighet ska föreligga måste arbetstagaren i vart fall ha påbörjat planering och genomförande av starten av en verksamhet.

Arbetstagaren har rätt till tjänstledighet under sex månader för att bedriva egen verksamhet. Rätten till ledighet avser endast hel ledighet.

Arbetstagaren har endast rätt till en ledighetsperiod hos en och samma arbetsgivare.

Tjänstledighetsansökan måste göras minst tre månader innan ledigheten påbörjas. I ansökan ska anges hur lång ledighet som begärs, vilken verksamhet det är fråga om samt övrig information som arbetsgivaren kan behöva för att ta ställning till ansökan.

Annan ledighet

Tjänstledighet förutom de i lag stadgade kan arbetsgivaren bevilja eller avslå, någon laglig rätt till annan tjänstledighet finns inte.

En arbetstagare som beviljats ledighet har inte rätt att avbryta ledigheten. Om arbetstagaren önskar avbryta en tjänstledighet så krävs ett godkännande från arbetsgivaren.