

Lag- och regeländringar vid halvårsskiftet 2024

Innehåll

Lag- och regeländringar som träder i kraft vid halvårsskiftet 2024	2
Utökade möjligheter att överlåta föräldrapenning	2
Utökade möjligheter att använda dubbeldagar	3
Avskaffat krav på bevarande av räkenskapsinformation i original.....	3
Ersättning för höga sjuklönekostnader upphör	3
Kompensation förhöjt grundavdrag för personer födda 1957	3
Riktålder för 2030.....	4
Lag- och regeländringar som har trätt i kraft under första halvåret 2024	4
Viss tjänstgöring inom totalförsvaret (offentlig sektor).....	4
Kommande lag- och regeländringar	4
Lika lön för lika arbete med ökad transparens i lönesättning	4
Föreskrifter (AFS) i en ny digital struktur	5

Vid detta halvårsskifte sommaren 2024 är det inte så många nya lagar och regler som träder i kraft som avsevärt påverkar HR och Lön. Men nya steg mot kommande lagstiftning har tagits och många utredningar tillsatts av regeringen, så det finns mycket nytt att sätta sig in i för HR.

Vi har återigen samlat de lagar och förordningar som träder i kraft runt halvårsskiftet som kan vara bra att känna till för dig som arbetar inom HR och lön. Du befinner dig ju i gränssnittet mellan arbetsgivare och arbetstagare och ska hantera många olika regelverk och perspektiv. Vi gör också en tillbakablick på året som gått såhär långt. Dessutom kan du läsa mer om ett par ändringar som fortsatt ligger en bit in i framtiden, men som kan vara bra att känna till redan nu. Många av förslagen kan du även fördjupa dig i ytterligare via nyhetsflödet på startsidan eller i avsnitten i Vera.

Lag- och regeländringar som träder i kraft vid halvårsskiftet 2024

Utökade möjligheter att överlåta föräldrapenning

Idag kan en förälder avstå föräldrapenning till den andra föräldern eller den som enligt föräldraledighetslagen likställs med förälder. Enligt nya bestämmelser som träder i kraft 1 juli 2024 kan föräldrar även överlåta föräldrapenningdagar till någon annan som är försäkrad för föräldrapenning.

Föräldrar med gemensam vårdnad om ett barn ska kunna överlåta 45 dagar med föräldrapenning. Den förälder som har ensam vårdnad om ett barn ska kunna överlåta 90 dagar med föräldrapenning till en annan försäkrad. Föräldrarna får själva välja om det är dagar på sjukpenningnivå som ska överlåtas eller om det är dagar på lägstanivå som ersätts med 180 kronor om dagen. Om dagarna är på sjukpenningnivå beräknas ersättningen på mottagarens SGI (sjukpenninggrundande inkomst).

En arbetstagare som har fått rätt till föräldrapenning genom en överlåtelse har rätt till ledighet från sin anställning under motsvarande tid då hen får ersättning från Försäkringskassan. Rätten till ledighet med beviljad överlåten föräldrapenning gäller i den omfattning som arbetstagaren tar ut föräldrapenning. Föräldrapenning kan tas ut som hel (100 procent), tre fjärdedels (75 procent), halv (50 procent), en fjärdedels (25 procent) eller en åttiondel (12,5 procent) ersättning.

Syftet med lagändringen är att anpassa och modernisera lagstiftningen samt införa större flexibilitet och valfrihet för föräldrar. De nya bestämmelserna innebär att ansökningar om föräldraledighet framgent kan komma från medarbetare utan egna barn. Samma regler gäller då för arbetsgivaren som vid annan föräldraledighet:

- ansökan om föräldraledighet ska göras två månader innan föräldraledigheten (13 § föräldraledighetslagen)
- begränsning om max tre ledighetsperioder per år (10 § föräldraledighetslagen)
- rätt att avbryta föräldraledigheten (15 § föräldraledighetslagen)
- ledigheten är semesterlönegrundande i 120 dagar per barn som de överlåtande dagarna avser (17 a § semesterlagen).

[Ekonomisk familjepolitik, Betänkande 2023/24:SfU12](#)

Utökade möjligheter att använda dubbeldagar

De så kallade dubbeldagarna utökas från tidigare 30 dagar till 60 dagar från och med 1 juli i år. Dubbeldagarna ger båda föräldrarna rätt att vara hemma samtidigt med sitt barn. Perioden för hur länge dubbeldagarna kan nyttjas förlängs också. Dagarna kan användas till dess att barnet är 15 månader, istället för 12 månader som tidigare har gällt som gräns.

- Den enskilde föräldern kan från och med den 1 juli i år, via Försäkringskassans e-tjänst "Min föräldrapenning", kontrollera om hur många dubbeldagar som finns för barnet.
- I de fall föräldern har barn födda före den 1 april 2023 kommer föräldern inte få ta del av några nya dubbeldagar, eftersom barnet då har hunnit bli 15 månader innan den 1 juli 2024.
- Dagar som enligt de nya bestämmelserna kan överföras till en annan försäkrad, kan användas som dubbeldagar.

Lagändringen träder ikraft den 1 juli 2024. Äldre föreskrifter fortsätter att gälla för föräldrapenning som avser tid före ikraftträdandet.

[Ekonomisk familjepolitik, Betänkande 2023/24:SfU12](#)

Avskaffat krav på bevarande av räkenskapsinformation i original

Kravet på bevarande av räkenskapsinformation i original avskaffas. Lagändringen innebär att pappersmaterial med räkenskapsinformation såsom kvitton och fakturor endast behöver bevaras till dess att informationen överförs i digital form. Därefter kan materialet gallras. Organisationer kommer framöver att inte behöva hantera stora mängder pappersmaterial under lång tid. De nya reglerna träder i kraft den 1 juli 2024.

[Finansutskottets betänkande 2023/2024:CU11](#)

Ersättning för höga sjuklönekostnader upphör

Regeringens förslag att upphäva bestämmelserna om sjukersättning för höga sjuklönekostnader har realiserats i ett betänkande som riksdagen sagt ja till trots den omfattande kritik som framförts i remissvaren. Sjuklönersättningen infördes 2015 och den har skyddat små och nystartade företag för de oförutsedda utgifter som det kan innebära vid oväntat höga sjuklönekostnader. Men nu försvinner högkostnadsskyddet vid utgången av juni 2024. Ersättning ska fortfarande kunna betalas ut för vissa kostnader som avser tid dessförinnan.

Motiveringen till att högkostnadsskyddet ska slopas är att ersättningen minskar arbetsplatsernas drivkraft för att förebygga sjukfrånvaro, och för att vidta åtgärder så att sjukskrivna anställda ska kunna återgå i arbete. Men även att det aktuella ekonomiska läget och behovet av att offentliga medel används på ett effektivt sätt motiverar beslutet. De begränsade kontrollmöjligheterna och risken för felaktiga utbetalningar likaså.

[Ersättning för höga sjuklönekostnader upphör, Betänkande 2022/24:SfU16](#)

Kompensation förhöjt grundavdrag för personer födda 1957

När pensionsåldern höjdes till 66 år den 1 januari 2023 drabbades personer födda 1957 av en negativ skatteeffekt. Det förhöjda grundavdraget förändrades till att gälla från 67 år, istället för som tidigare 66 år. Följden blev att personer födda 1957 fick vänta ytterligare ett år på skattesänkningen. En kompensation kommer därför att utges till personer födda 1957 då de drabbades av den höjda

åldersgränsen för rätt att ta del av det förhöjda grundavdraget. Den negativa skatteeffekt som uppstod av det förhöjda grundavdraget ska i möjligaste mån kompenseras och betalas ut genom en kreditering via skattekontot i juli 2024 och inget ansökningsförfarande kommer att krävas.

[Skatteutskottet Utgiftsområde 3, Betänkande 2023/24:SkU1](#)

Riktålder för 2030

En så kallad riktålder för pension och angränsande trygghetssystem infördes för några år sedan för att upprätthålla pensionsnivåerna. Riktåldern ska fastställas årligen och sex år innan den aktuella riktåldern tillämpas. Regeringen har i enlighet med detta beslutat om en förordning som fastställer riktåldern för pension för år 2030 till 67 år, vilket är samma ålder som riktåldern tidigare har fastställts till.

Förordningen träder i kraft den 1 juli 2024.

[Förordning om riktålder för pension för år 2030](#)

[Finansutskottets betänkande 2023/24:FiU1](#)

Lag- och regeländringar som har trätt i kraft under första halvåret 2024

Viss tjänstgöring inom totalförsvaret (offentlig sektor)

I AB § 30 som reglerar totalförsvaret har mom. 1 uppdaterats med korrekt procentsats för beräkning av rätt till utfyllnad vid tjänstgöring inom totalförsvaret mot bakgrund av ändringar i Försäkringskassans grund för beräkning av dagpenning. Den nya procentsatsen är 83,33 % istället för 66,67 %.

[Allmänna bestämmelser \(AB\)](#)

Kommande lag- och regeländringar

Lika lön för lika arbete med ökad transparens i lönesättning

Pay Transparency Directive "Lönetransparensdirektivet" godkändes av Europeiska unionens råd den 24 april 2023 och därmed antogs nya regler om insyn i lönesättningen för att bättre kunna minska löneskillnaderna mellan män och kvinnor i EU. Direktivet ska vara implementerat i medlemsländerna senast 7 juni 2026.

Den 29 maj 2024 publicerades Statens offentliga utredningar (SOU 2024:40) "Genomförande av lönetransparensdirektivet" med förslag på hur direktivet ska genomföras i svensk rätt. Implementeringen av direktivet föreslås ske i diskrimineringslagen.

Utredningen konstaterar att Sveriges befintliga regler om lönekartläggning redan lever upp till flera av direktivets krav, men att viss kompletterande lagstiftning behövs.

Utredningen föreslår vissa justeringar av dagens lönekartläggning. Till exempel ska analysen omfatta en jämförelse mellan kvinnor och mäns löneutveckling i samband med föräldraledighet jämfört med

utvecklingen för arbetstagare med lika eller likvärdigt arbete som inte har tagit ut någon sådan ledighet. Arbetsgivare ska samverka med arbetstagarorganisationen.

Utöver den befintliga lönekartläggningen ska arbetsgivare som sysselsätter 250 eller fler arbetstagare göra en lönerapportering till Diskrimineringsombudsmannen (DO) varje år. Arbetsgivare som sysselsätter mellan 100 och 249 arbetstagare ska göra en lönerapportering var tredje år. Rapporten publiceras på Diskrimineringsombudsmannens webbplats.

För att Sverige ska leva upp till direktivets krav behövs nya bestämmelser som reglerar arbetstagarens och arbetsökandes rätt till insyn i lönesättning. Bland annat ska arbetsgivaren informera arbetstagarna om de bestämmelser och den praxis om löner som tillämpas hos arbetsgivaren.

Arbetstagare ska få rätt att begära och få information skriftligen om lön och lönenivåer för kollegor med samma eller likvärdiga arbetsuppgifter liksom genomsnittlig lön per kön.

Arbetsökande ska även ha rätt till information om ingångslön eller det löneintervall som en utannonserad tjänst har. Arbetsgivaren förbjuds att ställa frågor om nuvarande lön och tidigare löneutveckling den sökande haft.

[Genomförande av lönetransparensdirektivet, SOU 2024:40](#)

[Insyn i lönesättningen i EU](#)

Föreskrifter (AFS) i en ny digital struktur

Regelförnyelsearbetet hos Arbetsmiljöverket har pågått under lång tid och består av tre delar: ny regelstruktur, regler i digitaliserat format samt kommunikation och stöd om reglerna. Arbetet med att inordna Arbetsmiljöverkets 67 föreskrifter samt allmänna råd i en ny struktur med 15 häften har pågått sedan 2016. Det omfattande regelverket med cirka 2 300 paragrafer är i många fall från 1970-talet och det har inte gått att söka i digitalt.

Arbetsprocessen längs vägen har varit utsatt för hård kritik av arbetsmarknadens parter och två remissomgångar 2020 och 2022 har genomförts. Tidplanen för projektet har behövt revideras längs vägen då ett stort antal inkomna synpunkter behövt hanteras. Under hösten 2023 fattades beslut om att anta de 15 nya föreskrifterna. Den nya digitala strukturen finns tillgänglig på av.se. Reglerna är märkta med en vattenstämpel, så det framgår att de inte börjat gälla än. Arbetet med att utveckla regler, olika former av stöd i arbetsmiljöarbetet och att ta tillvara på digitaliseringens möjligheter pågår.

De nya föreskrifterna träder i kraft den 1 januari 2025. Nuvarande regler ersätts med de nya och vattenstämpeln tas bort.

[Arbetsmiljöverket: Regel- och föreskriftsarbete](#)
