



Graviditetspenning och minskningsregeln

Försäkringskassans ställningstagande

Försäkringskassan ska inte tillämpa minskningsregeln i 28 kap. 19 § SFB när arbetsgivare betalar ut mellanskillnaden mellan graviditetspenning och den lön som den gravida skulle ha fått om hon inte hade förbjudits att arbeta på grund av risk.

Bakgrund

Varför behövs ett rättsligt ställningstagande?

I mödraskyddsdirektivet¹ finns bestämmelser om gravidas rätt att behålla sin inkomst när de har förbjudits att arbeta på grund av risk. Genom vägledande domar har det framkommit att dessa bestämmelser har direkt effekt för offentliga arbetsgivare i Sverige. När arbetsgivare betalar ut lön motsvarande skillnaden mellan graviditetspenning och den lön som den gravida skulle ha fått om hon arbetade, ska Försäkringskassan enligt nationell rätt minska graviditetspenningen. Mot bakgrund av detta behöver Försäkringskassan ta ställning till om den nationella rätten om att minska graviditetspenningen i den situationen står i strid mot unionsrätten.

Gällande rätt

Mödraskyddsdirektivet och praxis från EU-domstolen

Enligt artikel 4.1 i mödraskyddsdirektivet är arbetsgivaren till en gravid arbetstagare skyldig att ta ställning till om hon utsätts för någon risk för säkerhet eller hälsa i arbetet och avgöra vilka åtgärder som bör vidtas. Om arbetsgivaren identifierar en risk som inte kan undanröjas eller om den gravida inte kan omplaceras, ska hon enligt artikel 5.3 beviljas ledighet enligt den nationella lagstiftningen eller praxis så lång tid som det är nödvändigt för att skydda hennes säkerhet och hälsa.

När en gravid arbetstagare omplaceras eller beviljas ledighet enligt artikel 5, ska hennes rättigheter enligt anställningsavtalet, även i fråga om bibehållen lön eller rätt till skälig ersättning, säkerställas i nationell lagstiftning eller praxis. Det framgår av artikel 11.1.

EU-domstolen har uttalat att artikel 11.1 har direkt effekt och skapar rättigheter för enskilda som de kan göra gällande gentemot en medlemsstat som inte har införlivat direktivet med nationell rätt eller som har införlivat det på ett oriktigt

¹ Rådets direktiv 92/85/EEG av den 19 oktober 1992 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)



sätt, och som de nationella domstolarna är skyldiga att säkerställa (Gassmayr, C-194/08, EU:C:2010:386, punkt 53).

Vidare har EU-domstolen uttalat att 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 hänförs till hennes tjänsteställning (Gassmayr, punkt 72).

Nationell rätt och praxis

Enligt 20 § föräldraledighetslagen (1995:584) har gravida som är förbjudna att arbeta till följd av att deras hälsa och säkerhet inte kan säkerställas, inte rätt till lön under den tid som ledigheten avser. I sådana fall har den gravida rätt till graviditetspenning enligt 10 kap. 3 § socialförsäkringsbalken (SFB).

Graviditetspenning beräknas i huvudsak enligt de regler som gäller för sjukpenning enligt 10 kap. 10 § SFB. Detta innebär att graviditetspenning beräknas på ungefär 80 procent av den försäkrades SGI. Inkomsttaket vid beräkning av SGI för graviditetspenning är 7,5 prisbasbelopp. Av 28 kap. 19 § första stycket SFB 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.

För graviditetspenning innebär regeln att om den gravida får graviditetspenning samtidigt som hon får lön från arbetsgivaren, ska graviditetspenningen minskas med det belopp som lönen överstiger 10 procent av vad den gravida skulle ha fått i lön om hon varit i arbete.

HFD 2025 ref. 18

Högsta förvaltningsdomstolen, HFD, meddelade den 14 april 2025 en dom där de kom fram till att Försäkringskassan inte ska tillämpa mödraskyddsdirektivets bestämmelser med direkt effekt och att Försäkringskassan därför inte ska betala ut högre graviditetspenning än den som anges i SFB vid ledighet på grund av arbetsförbud för en gravid kvinna.

AD 2025 nr. 57

Arbetsdomstolen, AD, meddelade den 20 augusti 2025 en dom där de kom fram till att två gravida lärare som förbjöds arbeta under en period ska ha rätt till bibehållen inkomst. Eftersom mödraskyddsdirektivet har direkt effekt ska kommunerna, i egenskap av offentliga arbetsgivare, betala lön² till lärarna.

² Lärarna hade beviljats graviditetspenning från Försäkringskassan och begärde att kommunerna skulle betala ut mellanskillnaden mellan graviditetspenning och bibehållen lön



Överväganden

AD:s dom innebär att offentliga arbetsgivare är skyldiga att betala ut mellanskillnaden mellan graviditetspenning och den lön som en gravid kvinna skulle haft om hon inte förbjudits arbeta. Det följer av att artikel 11.1 i mödraskyddsdirektivets har direkt effekt och EU-domstolens uttalande om bibehållen inkomst.

Konsekvensen av tillämpningen av minskningsregeln i en sådan situation är att den gravida inte får full bibehållen inkomst, vilket innebär att hon inte tillförsäkras de rättigheter som hon har rätt till enligt artikel 11.1 i mödraskyddsdirektivet när hon har förbjudits att arbeta på grund av risk. Det finns därför en normkollision mellan artikel 11.1 i mödraskyddsdirektivet och den nationella minskningsregeln i SFB. Detta oavsett om en arbetsgivare betalar ut lön på grund av att den är skyldig enligt mödraskyddsdirektivet eller om arbetsgivaren gör det frivilligt.

Vid en normkollision mellan EU-rätten och den nationella rätten gäller principen om att EU-rätten har företräde. Principen innebär att det åligger en skyldighet för alla statliga organ att säkerställa unionsbestämmelsens fulla verkan och därmed även att inte tillämpa nationell lagstiftning som strider mot unionsrätten inom ramen för sitt behörighetsområde (Minister for Justice and Equality och Commissioner of the Garda Síochána, C-378/17, EU:C:2018:979, punkt 38–39).

Principen om EU-rättens företräde innebär att Försäkringskassan är skyldig att vidta alla nödvändiga åtgärder för att garantera att EU-rätten ges full verkan. Det innebär att Försäkringskassan inte ska tillämpa nationella bestämmelser och rättspraxis som strider mot EU-rätten.

Om Försäkringskassan tillämpar minskningsregeln när en arbetsgivare betalar ut mellanskillnaden mellan graviditetspenning och den lön som arbetstagaren skulle ha fått om hon inte hade förbjudits att arbeta på grund av risk kommer EU-rätten inte att ges sin fulla verkan. Försäkringskassan ska därför inte tillämpa minskningsregeln i denna situation.

Aktuella bestämmelser, rättspraxis m.m.

Artikel 4.1, 5.3, och 11.1 i mödraskyddsdirektivet
10 kap. 10 § och 28 kap. 19 § SFB
20 § föräldraledighetslagen
EU-domstolens dom av den 1 juli 2010, Gassmayr, C-194/08
EU-domstolens dom av den 4 december 2018, Minister for Justice and Equality, C-378/17
HFD 2025 ref. 18
AD 2025 nr. 57



Försäkringskassan

Diarienummer

FK 2025/020686

RÄTTSLIGT STÄLLNINGSTAGANDE

Beslutsdatum

2025-10-17

Serienummer

2025:07

Försäkringskassan

Ingrid Utne

Beslutsfattare

Julia Fallenius

Sandra Torkelsdotter

Föredragande