

FINLANDS FÖRFATTNINGSSAMLING

Utgiven i Helsingfors den 20 januari 2022

32/2022

Lag om ändring av arbetsavtalslagen

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i arbetsavtalslagen (55/2001) 2 kap. 3 § 2 mom., 4 kap. 1–3 och 3 a § samt 7 kap. 9 § 3 mom.,
av dem 4 kap. 1, 3 och 3 a § sådana de lyder i lag 533/2006 och 4 kap. 2 § sådan den lyder i lag 1448/2006, samt
fogas till 4 kap. nya 2 a och 7 b § som följer:

2 kap.

Arbetsgivarens skyldigheter

3 §

Arbetarskydd

Om en gravid arbetstagares arbetsuppgifter eller arbetsförhållanden äventyrar arbetstagarens eller fostrets hälsa och riskfaktorn inte kan elimineras i arbetet eller arbetsförhållandena, ska arbetsgivaren sträva efter att för graviditetstiden flytta arbetstagaren till andra uppgifter som är lämpliga med beaktande av arbetstagarens arbetsförmåga och yrkesskicklighet. Bestämmelser om arbetstagarens rätt till särskild graviditetsledighet finns i 4 kap. 1 §.

4 kap.

Familjeledighet

1 §

Graviditets-, särskild graviditets- och föräldraledighet

En arbetstagare har rätt till ledighet från arbetet på grund av graviditet eller förlossning, eller för vård av barn, under i sjukförsäkringslagen avsedda

- 1) graviditetspenningsdagar (*graviditetsledighet*),
- 2) särskilda graviditetspenningsdagar (*särskild graviditetsledighet*)
- 3) föräldrapenningsdagar (*föräldraledighet*).

Graviditetsledigheten inleds 30 vardagar före den beräknade tidpunkten för nedkomsten. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens att senarelägga graviditetsledigheten så att den inleds senast 14 vardagar före den beräknade tidpunkten för nedkomsten.

Arbetstagaren har rätt att ta ut föräldraledighet i högst fyra perioder, som var och en ska omfatta minst 12 vardagar. Även om arbetstagaren har rätt till föräldrapenning också för ett annat barn eller för flera barn får arbetstagaren under samma kalenderår dock ta ut högst fyra perioder föräldraledighet. Om en period fortsätter efter utgången av kalenderåret, anses perioden höra till kvoten för det kalenderår under vilket den har inletts.

2 §

Skydd för arbetstagare som är gravida eller som nyligen har nedkommit

Med arbetsgivarens samtycke får arbetstagaren under 14 veckor från graviditetsledighetens början utföra endast sådant arbete som inte äventyrar hennes, fostrets eller det nyfödda barnets säkerhet. Såväl arbetsgivaren som arbetstagaren har rätt att när som helst avbryta arbete som utförs under denna tid. Under två veckor före den beräknade tidpunkten för nedkomsten och under två veckor efter nedkomsten får dock inget arbete utföras.

2 a §

Partiell föräldraledighet

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens om att arbetstagaren tar ut partiell föräldraledighet samt om villkoren för deltidssarbetet.

Överenskommelse ska ingås om avbrytande av samt om ändring av villkoren för sådant deltidssarbete som avses i 1 mom. Om överenskommelse inte nås, har arbetstagaren rätt att av grundad anledning avbryta deltidssarbetet samt antingen återgå till föräldraledighet på heltid enligt 1 § i detta kapitel eller börja följa sin tidigare arbetstid.

Om arbetsgivaren vägrar ingå den överenskommelse som avses i 1 mom., ska detta motiveras skriftligt.

3 §

Vårdledighet

En arbetstagare har rätt till vårdledighet för att vårda sitt barn, eller något annat barn som varaktigt bor i arbetstagarens hushåll, till dess barnet fyller tre år. Adoptivföräldrar har dock rätt till vårdledighet till dess två år har förflutit från adoptionen, dock högst till dess barnet inleder sin skolgång.

Vårdledighet får tas ut i högst två perioder, som vardera är minst en månad lång, om inte arbetsgivaren och arbetstagaren kommer överens om flera perioder än två eller att någon period ska vara kortare än en månad. Av föräldrarna eller vårdnadshavarna kan endast en i sänder vara vårdledig. Under tiden för graviditets- eller föräldraledighet får dock den andra föräldern eller vårdnadshavaren ta ut en period vårdledighet.

3 a §

Anmälan om graviditets- och föräldraledighet samt om vårdledighet

Graviditets- och föräldraledighet samt vårdledighet ska anmälas till arbetsgivaren senast två månader före den planerade begynnelsestidpunkten för ledigheten. Om ledigheten varar högst 12 vardagar är anmälningstiden dock en månad. Vid anmälan om ledighet för vård av adoptivbarn ska om möjligt den ovan angivna anmälningstiden iakttas.

Om det på grund av ordnandet av vården av barnet då maken börjar arbeta inte är möjligt att iaktta en anmälningstid på två månader, har arbetstagaren rätt att bli föräldraledig när en månad förflutit från anmälan, om inte detta medför betydande olägenhet för produktions- eller serviceverksamheten på arbetsplatsen. Om det enligt arbetsgivaren inte är

möjligt att samtycka till en anmälningstid om en månad, ska arbetsgivaren för arbetstagaren lägga fram utredning om de omständigheter som ligger till grund för vägran.

Arbetstagaren får av grundad anledning ändra tidpunkten för ledigheten och dess längd genom att anmäla detta till arbetsgivaren senast en månad före ändringen. Arbetstagaren får dock tidigarelägga en graviditetsledighet samt ändra tidpunkten för en sådan ledighet som arbetstagaren tänkt hålla i samband med nedkomsten och som arbetstagaren har rätt att hålla samtidigt som den andra föräldern eller maken, om det behövs på grund av barnets födelse eller barnets eller en förälders hälsotillstånd. Ändringarna ska då anmälas till arbetsgivaren så snart som möjligt. Adoptivföräldrar får av grundad anledning innan ledigheten börjar ändra dess tidpunkt genom att anmäla ändringen till arbetsgivaren så snart som möjligt.

7 b §

Ledighet för vård av anhörig

En arbetstagare har under ett kalenderår rätt att få högst fem arbetsdagar ledighet från arbetet för att ge personligt bistånd eller stöd till en anhörig eller en närstående som bor i samma hushåll som arbetstagaren, om den anhörige eller någon annan närstående till följd av en allvarlig sjukdom eller allvarlig skada som avsevärt minskat funktionsförmågan behöver sådant betydande bistånd eller stöd som förutsätter arbetstagarens omedelbara närvaro. Arbetstagaren har rätt till motsvarande ledighet också för att delta i terminalvård för en ovan avsedd person. Med anhörig avses arbetstagarens barn, förälder, make och sambo samt den som lever i registrerat parförhållande med arbetstagaren.

Arbetstagaren ska så snart som möjligt underrätta arbetsgivaren om ledighet för vård av anhörig och om dess uppskattade längd. På arbetsgivarens begäran ska arbetstagaren lägga fram tillförlitlig utredning om grunden för frånvaron.

7 kap.

Grunder för uppsägning av arbetsavtal

9 §

Uppsägning av en gravid eller familjeledig arbetstagare

På de grunder som anges i 3 § får arbetsgivaren säga upp ett arbetsavtal under arbetstagarens graviditets-, särskilda graviditets-, föräldra- eller vårdledighet endast om arbetsgivarens verksamhet upphör helt och hållet.

Denna lag träder i kraft den 1 augusti 2022.

På arbetstagaren tillämpas de bestämmelser som gällde vid ikraftträdandet av denna lag, om arbetstagaren har rätt till moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- eller föräldrapenning enligt de bestämmelser i sjukförsäkringslagen (1224/2004) som gällde vid ikraftträdandet.

Om arbetstagaren omfattas av bestämmelserna i denna lag om graviditets- och föräldraledighet och om moderskaps-, faderskaps- eller föräldraledighet har anmälts före ikraftträdandet av denna lag, anses anmälan om moderskapsledighet gälla graviditets- och föräldraledighet och anmälan om faderskapsledighet gälla föräldraledighet.

I de situationer som avses i 3 mom. har arbetstagaren inom en månad från ikraftträdandet av denna lag rätt att ändra sin anmälan så att den motsvarar denna lag.

32/2022

Helsingfors den 14 januari 2022

Republikens President
Sauli Niinistö

Social- och hälsovårdsminister Hanna Sarkkinen