

## **BILAGA**

### **Kap 4. 7 a § [\(4.3.2011/197\)](#)**

#### **Frånvaro för vård av familjemedlem eller någon annan närstående**

Om en arbetstagares frånvaro är behövlig för särskild vård av en familjemedlem eller någon annan närstående, ska arbetsgivaren försöka ordna arbetet så att arbetstagaren kan utebli från arbetet för viss tid. Arbetsgivaren och arbetstagaren avtalar om ledighetens längd och andra arrangemang.

Arbetsgivaren och arbetstagaren ska komma överens om återgång till arbetet under pågående avtalad ledighet. Om överenskommelse inte nås, får arbetstagaren av grundad anledning avbryta ledigheten genom att underrätta arbetsgivaren om detta senast en månad före återgången till arbetet.

På arbetsgivarens begäran ska arbetstagaren lägga fram en utredning om grunden för frånvaron och avbrytandet av frånvaron.

7 a § har tillfogats genom L [197/2011](#), som träder i kraft 1.4.2011.

### **Kap 7. [9 §](#)**

#### **Uppsägning av en gravid eller familjeledig arbetstagare**

Arbetsgivaren får inte säga upp ett arbetsavtal på grund av att arbetstagaren är gravid eller på den grund att arbetstagaren utnyttjar sin rätt till familjeledighet enligt 4 kap. På begäran av arbetsgivaren skall arbetstagaren lämna en utredning om sin graviditet.

Om arbetsgivaren säger upp arbetsavtalet med en arbetstagare som är gravid eller utnyttjar sin rätt till annan än i 4 kap. 7 a § avsedd familjeledighet, anses uppsägningen ha berott på att arbetstagaren är gravid eller familjeledig, om arbetsgivaren inte kan visa att orsaken är en annan. [\(4.3.2011/197\)](#)

2 mom. har ändrats genom L [197/2011](#), som träder i kraft 1.4.2011. Den tidigare formen lyder:

Om arbetsgivaren säger upp en gravid eller familjeledig arbetstagares arbetsavtal, anses uppsägningen ha berott på att arbetstagaren är gravid eller familjeledig, såvida arbetsgivaren inte kan visa att orsaken är en annan.

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