

AKTA Bilaga till underteckningsprotokollet

Med anledning av familjeledighetsreformen har det gjorts ändringar i bland annat sjukförsäkringslagen, arbetsavtalslagen, lagen om tjänsteinnehavare i kommuner och välfärdsområden samt semesterlagen. I lagstiftningen finns det övergångsbestämmelser där det hänvisas till tillämpningstidpunkten för ändringarna i sjukförsäkringslagen.

Bestämmelserna i denna bilaga tillämpas om barnets beräknade födelsedatum är 4.9.2022 eller senare, eller om dagen då adoptivbarnet tas i vård är 31.7.2022 eller senare.

Om barnets beräknade födelsedatum infaller före 4.9.2022 eller om dagen då adoptivbarnet tas i vård infaller före 31.7.2022, tillämpas den tidigare formuleringen av de bestämmelser som nämns i § 4 i underteckningsprotokollet. Om barnet föds och rätten till föräldrapenning börjar före 1.8.2022, tillämpas den tidigare formuleringen av de bestämmelser som nämns i § 4 i underteckningsprotokollet oberoende av barnets beräknade födelsedatum.

Tillämpningstiden för bestämmelserna i denna bilaga överensstämmer med övergångsbestämmelsen i sjukförsäkringslagen (hänvisningsbestämmelse).

De nya bestämmelserna om familjeledighet tillämpas på en anställd bara i situationer där den lagstiftning som ändrats på grund av familjeledighetsreformen tillämpas på personen i fråga. Den anställda är skyldig att på begäran ge arbetsgivaren en utredning/ett intyg som visar om den gamla eller nya lagstiftningen ska tillämpas.

AKTA kap. I Allmän del

§ 4 Lokala avtal

- mom. 1** Detta avtal tillämpas inte när man har avvikit från dess bestämmelser genom sådana lokala avtal som avses i § 13 i det kommunala huvudavtalet. Genom ett lokalt avtal får man dock inte avtala om en lägre grundlön än den som minst ska betalas enligt detta avtal eller avvika från detta avtals bestämmelser om den ordinarie arbetstidens genomsnittliga längd, semesterns längd eller **sjukfrånvaro-, graviditetsledighets- eller föräldraledighetsförmåner** ~~sjuk- eller moderskapsledighetsförmåner~~. Om en inrättning eller verksamhetsenhet vars huvudman är en kommun eller samkommun, staten eller en privat sammanslutning överförs till en annan huvudman som är en kommun eller samkommun, kan semesterns längd för den överförda personalen avtalas på ett sätt som avviker från semesterbestämmelserna i detta avtal.

Tillämpningsanvisning

Enligt § 13 mom. 1 i huvudavtalet iakttas inte huvudavtalets bestämmelser om avvikande avtal, om man i ett riksomfattande tjänste- eller arbetskollektivavtal genom egna särskilda bestämmelser har kommit överens om lokala avtal. I så fall tillämpas de särskilda bestämmelserna i det riksomfattande tjänste- eller arbetskollektivavtalet. En sådan särskild bestämmelse finns bl.a. i arbetstidskapitlet i detta avtal, § 3 (arbetstidsarrangemang). Också i dessa fall tillämpas bestämmelserna i § 13 mom. 2–4 i huvudavtalet, om inte något annat bestäms särskilt i till exempel § 3 i arbetstidskapitlet.

Se tjänste- och arbetskollektivavtalet om en förlängning av det kommunala huvudavtalet och vissa andra bestämmelser (27.5.2020).

AKTA kap. II Löner

§ 13 Resultatbonus

- mom. 2** Till anställda som omfattas av resultatbonussystemet betalas i efterskott för uppföljningsperioden en separat resultatbonus i euro enligt på förhand fastställda grunder. Om det under uppföljningsperioden för resultatbonusen uppstår ett avbrott i tjänsteutövningen eller arbetet av någon annan orsak än semester eller moderskapsledighet något annat avbrott i tjänsteutövningen eller arbetet än semester eller de sammanlagt 105 första graviditets- och föräldraledighetsdagarna för en anställd som har rätt till graviditetsledighet eller de 105 första föräldraledighetsdagarna för en annan anställd som har rätt till föräldraledighet, minskas resultatbonusen i proportion till avbrottet, om inte den behöriga myndigheten beslutar något annat.

AKTA kap. IV Semester

§ 4 Tid som likställs med arbetad tid

När de i § 3 mom. 1 punkt 1 avsedda kalendermånader som berättigar till semester räknas ut betraktas som likställda med arbetad tid de arbetsdagar eller arbetstimmar under vilka tjänsteinnehavaren eller arbetstagaren har varit förhindrad att utföra sitt arbete på grund av

- 1 semester eller ledighet enligt § 22 nedan eller 8 § 2 mom. i semesterlagen eller utbytesledighet (§ 19)
- 2 sjukledighet frånvaro, för vilken den anställda har eller skulle ha haft ovillkorlig rätt till lön

Tillämpningsanvisning

Denna punkt tillämpas också då den anställda i stället för sjuklön har fått olycksfallsersättning eller någon annan ersättning för den tid av arbetsförmåga för vilken den anställda skulle ha ovillkorlig rätt till sjuklön.

- 3 ~~moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps-~~ graviditets-, särskild graviditets- eller föräldraledighet enligt 4 kap. 1 §, tillfällig vårdledighet enligt 4 kap. 6 §, ~~eller~~ frånvaro av tvingande familjescäl enligt 4 kap. 7 § eller ledighet för vård av anhörig enligt 4 kap. 7 b § i arbetsavtalslagen (55/2001).

Tillämpningsanvisning

Från 1.8.2022 har de anställda i enlighet med 4 kap. 7 b § i arbetsavtalslagen rätt till ledighet för vård av anhörig (hänvisningsbestämmelse).

- 4 permittering under högst 30 kalenderdagar åt gången
- 5 sådan studieledighet som avses i lagen om studieledighet (273/1979), under sammanlagt 30 kalenderdagar under kvalifikationsåret
- 6 tjänst- eller arbetsledighet som beviljats för deltagande i sådan utbildning som arbetet förutsätter, under högst 30 kalenderdagar åt gången
- 7 deltagande i teoretisk utbildning som avses i lagen om yrkesutbildning (531/2017) och som ett gällande läroavtal förutsätter
- 8 avstängning från tjänsteutövning utan egen förskyllan

- 9 annan tjänst- eller arbetsledighet under sammanlagt högst 30 kalenderdagar under kvalifikationsåret, förutsatt att den anställda under kvalifikationsåret har arbetat hos kommunen eller samkommunen under minst 22 arbetsdagar. Om den anställda får semester eller semesterersättning för tjänst- eller arbetsledigheten på basis av en anställning hos en annan arbetsgivare, kan man helt och hållet låta bli att räkna en sådan frånvarotid som likställd med arbetad tid. Som annan tjänst- eller arbetsledighet betraktas också frånvarotid som överskrider de i punkt 2, 5 och 6 nämnda frånvarotiderna.

Tillämpningsanvisning

Varje dag som är likställd med en arbetad dag anses inbegripa det antal arbetstimmar som den skulle ha inbegripit om den anställda hade arbetat den dagen. Lediga dagar som ges som arbetstidsersättning eller för att jämna ut arbetstiden är inte likställda med arbetade dagar.

§ 7 Bestämning av semester

Semesterns tidpunkt och kontinuitet

- mom. 5** Semestern får inte utan tjänsteinnehavarens eller arbetstagarens samtycke förläggas till ~~moderskaps- eller faderskapsledighet~~ de första 105 dagarna av graviditets- och föräldraledighet för en anställd som är berättigad till graviditetsledighet eller de 105 första dagarna av föräldraledighet för någon annan anställd som är berättigad till föräldraledighet. Om semestern på grund av ~~moderskaps- eller faderskapsledighet~~ graviditets- eller föräldraledighet inte kan förläggas i enlighet med mom. 1–4 eller § 8 mom. 2 och 4, kan semestern tas ut inom sex månader efter att ~~ledigheten tagit slut~~ den anställda har använt de nämnda graviditets- eller föräldraledighetsdagarna.

Tillämpningsanvisning

Med föräldraledighetsdagar avses i detta moment vardagar (mån–lör exkl. söckenhelger).

Semester kan förläggas till ~~vårdledighet~~ och till tiden efter de första 105 dagarna av graviditets- och föräldraledighet för en anställd som är berättigad till graviditetsledighet och efter de 105 första dagarna av föräldraledighet för någon annan anställd som är berättigad till föräldraledighet ~~föräldraledighet och vårdledighet~~. ~~och då~~ Då förlänger semestern inte den återstående föräldra- eller vårdledigheten.

Perioden på sex månader beräknas från det att den anställda har använt sina 105 första graviditets- och föräldraledighetsdagar eller sina 105 första föräldraledighetsdagar.

Om den anställda arbetar mellan föräldraledighetsperioderna, kan semester förläggas till arbetsperioderna i enlighet med mom. 1–4, oberoende av hur många graviditets- eller föräldraledighetsdagar den anställda har använt.

~~Om den anställda har beviljats någon annan långvarig tjänst- eller arbetsledighet än moderskaps- eller faderskapsledighet, Till den del det är fråga om någon annan långvarig tjänst- eller arbetsledighet än de första 105 dagarna av graviditets- och föräldraledighet för en anställd som är berättigad till graviditetsledighet eller de 105~~

första dagarna av föräldraledighet för någon annan anställd som är berättigad till föräldraledighet, kan semestern förläggas till ledigheten, dock med de undantag som anges i § 11 (flyttning av semester på grund av arbetsförmåga). Om inget annat avtalas enligt § 8 mom. 2 ska semestern **alltså därmed** tas ut senast 30.4 det år som följer på semesteråret, även om den anställda har till exempel prövningsbaserad tjänst- eller arbetsledighet, föräldraledighet **som överstiger de nämnda 105 föräldraledighetsdagarna**, vårdledighet eller studieledighet. Ledigheten avbryts då för den tid semestern varar.

Exempel

En arbetstagares graviditetsledighet börjar 3.10.2022 och slutar 18.11.2022 (40 graviditetsledighetsdagar, mån–lör exkl. söckenhelger). Därefter har arbetstagaren familjeledighet som börjar 19.11.2022 och slutar 1.6.2023 (160 familjeledighetsdagar, mån–lör exkl. söckenhelger). Arbetstagarens semester får inte förläggas till 3.10.2022–6.2.2023 (de 105 första graviditets- och familjeledighetsdagarna). I kalkylen har beaktats att det i perioden med de 105 första vardagarna av graviditets- och familjeledighet ingår 4 söckenhelger (allhelgonadagen, självständighetsdagen, annandag jul och trettondagen).

§ 14 Procentuell semesterlön

mom. 2 Om en tjänsteinnehavare eller arbetstagare som avses i mom. 1 under kvalifikationsåret har varit förhindrad att arbeta på grund av

- 1 ~~moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps-, graviditets-, särskild graviditets- eller föräldraledighet, tillfällig vårdledighet enligt 4 kap. 6 §, i arbetsavtalslagen eller frånvaro av tvingande familjeskäl enligt 4 kap. 7 § i arbetsavtalslagen, eller ledighet för vård av anhörig enligt 4 kap. 7 b § i arbetsavtalslagen.~~
- 2 sjukdom eller olycksfall,
- 3 medicinsk rehabilitering som på grund av yrkessjukdom eller olycksfall ges på ordination av läkare i avsikt att återställa eller upprätthålla arbetsförmågan,
- 4 bestämmelser som utfärdats av en myndighet för att hindra spridning av en sjukdom eller
- 5 permittering

läggs till den lön som utgör grunden för semesterlönen den kalkylerade uteblivna ordinarie lönen för frånvarotiden och den lön som betalats för frånvarotiden, men i de fall som avses i punkt 2 och 3 högst för 105 kalenderdagar och i de fall som avses i punkt 5 högst för 42 kalenderdagar.

§ 16 Semesterersättning när anställningen upphör

mom. 4 Om en tjänsteinnehavare eller arbetstagare när anställningen upphör inte har tjänat in rätt till semester enligt § 3–5 betalas för den tid som den anställda dittills inte fått semesterersättning en semesterersättning på 9 procent eller, om anställningen vid utgången av det kvalifikationsår som föregår semesterperioden har fortgått minst ett år, 11,5 procent av den lön som betalats eller som förfallit till betalning för arbetad tid, med undantag av sådan förhöjning som betalas för nödarbete och lag- eller avtalsenligt övertidsarbete. Om tjänsteinnehavaren eller arbetstagaren har varit förhindrad att

arbeta på grund av ~~graviditets-, särskild graviditets-~~ ~~moderskaps-, särskild moderskaps-~~ ~~faderskaps-~~ eller familjeledighet läggs till den lön som ligger till grund för semesterersättningen den kalkylerade uteblivna ordinarie lönen för frånvarotiden och lön som eventuellt betalats för frånvarotiden.

Tillämpningsanvisning

Bestämmelsen gäller anställda som på grund av kortvariga anställningar inte tjänar in en enda full kvalifikationsmånad samt semesterersättning för deltidsanställda tjänsteinnehavare och arbetstagare enligt § 22 när deras anställning upphör.

Exempel

En anställning varar 2–16.6 (15 kalenderdagar). Den anställda tjänar inte in några semesterdagar, men får semesterersättning enligt mom. 4.

§ 22 Vissa deltidsanställdas rätt till ledighet och semesterersättning

- mom. 3** Tjänsteinnehavaren eller arbetstagaren har rätt till semesterersättning på 9 procent eller, om anställningen vid utgången av det kvalifikationsår som föregår semesterperioden har fortgått i minst ett år, 11,5 procent av den lön som under föregående kvalifikationsår betalats eller förfallit till betalning för arbetad tid, med undantag av sådan förhöjning som betalas för nödarbete och lag- eller avtalsenligt övertidsarbete. Om tjänsteinnehavaren eller arbetstagaren har varit förhindrad att arbeta på grund av ~~graviditets-, särskild graviditets-~~ ~~moderskaps-, särskild moderskaps-~~ ~~faderskaps-~~ eller familjeledighet läggs till den lön som ligger till grund för semesterersättningen den kalkylerade uteblivna ordinarie lönen för frånvarotiden och lön som ~~eventuellt~~ betalats för frånvarotiden.

AKTA kap. V Tjänst-, arbets- och familjeledighet

§ 4 Arbetsgivarens rätt till dag-, ~~moderskaps- och faderskaps~~penning ~~graviditets- och föräldradag~~penning och vissa andra ersättningar

- mom. 1 En kommun eller samkommun som betalat lön för sjuk~~ledighet~~frånvaro eller ~~moderskaps- eller faderskaps~~ledighet ~~graviditets- och föräldra~~ledighet eller för sådan frånvaro enligt lagen om smittsamma sjukdomar ~~(1277/2016)~~ (1227/2016) som avses i § 2 mom. 8 i detta kapitel har rätt att få motsvarande belopp av dagpenningen eller ~~moderskaps- eller faderskaps~~penningen ~~graviditets- och föräldra~~penningen enligt sjukförsäkringslagen (1224/2004) eller av ersättningarna enligt lagen om smittsamma sjukdomar ~~(1277/2016)~~ (1227/2016). Kommunen eller samkommunen har på motsvarande sätt rätt att få rehabiliteringspenning enligt lagen om Folkpensionsanstaltens rehabiliteringsförmåner och rehabiliteringspenningförmåner (566/2005) till den del tjänsteinnehavaren eller arbetstagaren har betalats lön för tid i institutionsvård som avses i § 2 mom. 8 i detta kapitel.
- mom. 2 För att få löneförmåner under sjuk~~ledighet~~frånvaro eller ~~moderskaps- eller faderskaps~~ledighet ~~graviditets- och föräldra~~ledighet ska den anställda iakttä gällande lagstiftning och övriga bestämmelser om vad som krävs för att man ska få ~~moderskaps- eller faderskaps~~penning ~~graviditets- och föräldra~~penning enligt sjukförsäkringslagen. Om kommunen eller samkommunen till följd av den anställdas försummelse eller

åtgärder går miste om en förmån, minskas löneförmånerna enligt § 2, och 3, 7 och 8 med ett belopp som motsvarar förlusten. I fråga om graviditets- och föräldraledighet, se § 7 mom. 1 punkt 4 och § 8 mom. 1 punkt 4 i detta kapitel.

Tillämpningsanvisning

Om förmåner eller ersättningar som avses i denna paragraf av någon orsak har betalats till den anställda för en tid under vilken han eller hon fått löneförmåner, avdras förmånernas eller ersättningarnas belopp från lönen.

Om den anställda med stöd av någon annan stats sociala trygghetssystem har rätt till dagpenning som motsvarar dagpenning enligt sjukförsäkringslagen eller ~~moderskaps- eller faderskapspenning~~ dagpenning som motsvarar graviditets- och/eller föräldrapenning, avdras beloppet av denna förmån från sjuklönen eller lönen under ~~moderskaps- eller faderskapsledigheten~~ graviditets- och/eller familjeledigheten. Den anställda är skyldig att ge arbetsgivaren en utredning om socialskydds förmåner som betalas av en annan stat och som kan påverka arbetsgivarens lönebetalningsskyldighet.

Tillämpningsanvisning

I 128 och 132 § i pensionslagen för den offentliga sektorn (81/2016) finns det bestämmelser om att retroaktivt beviljad invalidpension eller rehabiliteringspenning betalas till arbetsgivaren om arbetsgivaren för samma tid har betalat sjuklön till den anställda. Enligt 132 § i lagen betalas pensionen till arbetsgivaren endast under förutsättning att pensionsanstalten har underrättats minst två veckor före den dag då pensionen ska utbetalas.

- mom. 3** Om en tjänsteinnehavares skötsel av tjänsteuppgifterna har avbrutits för en viss period, fastän tjänsteinnehavaren inte för denna tid har beviljats tjänstledighet och han eller hon för denna tid får dagpenning eller ~~moderskaps- eller faderskapspenning~~ graviditets- eller föräldrapenning enligt sjukförsäkringslagen eller en ersättning enligt § 2 mom. 7, ersättning enligt lagen om smittsamma sjukdomar (~~1277/2016~~) (1227/2016) eller i mom. 1 avsedd rehabiliteringspenning, har tjänsteinnehavaren för denna tid rätt endast till lön som minskats med dagpenningens eller ~~moderskaps- eller faderskapspenningen~~ graviditets- eller föräldrapenningens belopp eller med beloppet av den nämnda ersättningen.

§ 5 Rätt till familjeledighet

- mom. 1 Tjänsteinnehavares rätt till familjeledigheter bestäms i 29 § i ~~lagen om kommunala tjänsteinnehavare~~ lagen om tjänsteinnehavare i kommuner och välfärdsområden (304/2003) och arbetstagares rätt till familjeledigheter i 4 kap. i arbetsavtalslagen (55/2001) (hänvisningsbestämmelse).
- mom. 2 Särskild ~~moderskaps~~ graviditets-, ~~föräldra~~ och vårdledighet samt frånvaro på grund av ~~trängande~~ tvångande familjeskäl, och frånvaro för vård av familjemedlem eller någon annan närstående och ledighet för vård av anhörig är oavlönade ledigheter.
- mom. 3** För föräldraledighet betalas inte lön, om inget annat bestäms nedan.

Tillämpningsanvisning för mom. 2 och 3

Anställningsvillkoren, till exempel lön och arbetstid, för den som har partiell föräldra-

eller vårdledighet fastställs enligt bestämmelserna för deltidsanställda. Angående semesterlönen se kap. IV § 13.

Med stöd av sin arbetsledningsrätt beslutar **den behöriga myndigheten arbetsgivaren** vilka uppgifter den anställda ska utföra under den förkortade arbetstiden och vilka uppgifter som eventuellt slopas. Det kliniska arbetet för hälsocentralstandläkare kan till exempel reduceras i samma proportion som detta arbete utgör av den totala arbetstiden per vecka.

Om en läkare som ansökt om partiell vårdledighet inte kan befrias från jourarbete eller om läkaren endast delvis kan befrias från jourarbete utan att det medför betydande olägenheter för enhetens verksamhet, ska denna begränsning särskilt anges i beslutet om beviljande av partiell vårdledighet (till exempel skyldighet att ha jour ett dygn i veckan). En begränsning av motsvarande slag kan vara nödvändig till exempel i fråga om beredskap för en sjukskötare vid en kirurgisk avdelning på ett sjukhus. Om inga sådana begränsningar ingår i beslutet är den anställda inte skyldig att sköta sina uppgifter under mer än 30 timmar i veckan, med undantag av sporadiska nödvändiga mertids- och övertidsarbeten. Särskilt i periodarbete och i annat arbete där arbetsperioden är längre än en vecka, finns det skäl för den anställda att före sin ansökan om partiell vårdledighet diskutera med chefen hur ledigheten ska ordnas.

Från 1.8.2022 har de anställda i enlighet med 4 kap. 7 b § i arbetsavtalslagen rätt till ledighet för vård av anhörig (hänvisningsbestämmelse).

mom. 3 4 För att få särskild **moderskapsgraviditets**ledighet ska tjänsteinnehavaren eller arbetstagaren för **den behöriga myndigheten i kommunen arbetsgivaren** visa upp **Folkpensionsanstaltens FPA:s** beslut om beviljandet av särskild **moderskapsgraviditets**penning.

§ 6 Helhetsplan

Den som ansöker om **moderskapsgraviditets**ledighet och **föräldraledighet** ska i mån av möjlighet uppge för arbetsgivaren **när och i hurdana perioder familjen kommer att utnyttja graviditetsledigheten och föräldraledigheten. huruvida rätten till faderskapsledighet och föräldraledighet kommer att utnyttjas och när dessa i så fall inleds, hur länge de varar och hur de delas upp.**

§ 7 Lön under **moderskapsgraviditets**ledighet

mom. 1 En **gravid** tjänsteinnehavare eller arbetstagare **som har rätt till graviditetspenning enligt 9 kap. 1 § i sjukförsäkringslagen (hänvisningsbestämmelse)** har rätt att få sin ordinarie lön för en period som omfattar **40 vardagar av graviditetsledigheten de 72 första vardagarna av moderskapsledigheten**, förutsatt att

- 1 personen i fråga har varit anställd hos kommunen eller samkommunen i minst två månader omedelbart före **moderskapsgraviditets**ledighetens början och
- 2 **moderskapsgraviditets**ledigheten har sökts senast två månader före den planerade ledigheten och
- 3 tjänsteinnehavaren eller arbetstagaren visar arbetsgivaren ett i sjukförsäkringslagen avsett intyg som utfärdats av en läkare eller hälsocentral, där det framgår hur länge graviditeten pågått och när nedkomsten beräknas infalla **och**

4 lön betalas för graviditetsledigheten bara om arbetsgivaren får den

gravitetspenning som den anställda har rätt till enligt sjukförsäkringslagen.

Tillämpningsanvisning

Alla fyra förutsättningar måste uppfyllas för att lön ska betalas för ledigheten.

När anställningen upphör, upphör alltid också rätten till löneförmåner under **moderskapsgravitetsledighet**.

Om arbetsgivaren har betalat lön för ledigheten, men villkoret i punkt 4 inte uppfylls, återkräver arbetsgivaren den betalda lönen.

mom. 2 På lön under **moderskapsgravitetsledighet** tillämpas § 2 mom. 5.

Tillämpningsanvisning

Bestämmelser om arbetsgivarens rätt till **dag- och moderskapsgravitets- och föräldrapenning** enligt sjukförsäkringslagen finns i § 4.

§ 8 Lön under **faderskapsföräldraledighet**

mom. 1 Vid **faderskapsledighet** har den anställda rätt att få sin ordinarie lön för de 12 första vardagarna. En anställd som har rätt till föräldrapenning enligt 9 kap. 5 § i sjukförsäkringslagen (hänvisningsbestämmelse) har rätt att få sin ordinarie lön för en period som omfattar de 32 första vardagarna av föräldraledigheten, förutsatt att

1. personen i fråga har varit anställd hos kommunen eller samkommunen i minst två månader omedelbart före **faderskapsföräldraledighetens** början och
2. faderskapsföräldraledigheten har sökts senast två månader före den planerade ledigheten. Om den anställda ansöker om **faderskapsföräldraledighet** för högst 12 vardagar, är förutsättningen för avlönad ledighet att ansökan görs minst en månad före den planerade ledigheten. Vid anmälan om ledighet för vård av adoptivbarn ska om möjligt den ovan angivna anmälningstiden iakttas och
3. den anställda visar upp ett intyg över barnets födelse som utfärdats av en läkare eller hälsovårdare, eller ett intyg över adoptionens giltighet och
4. lön betalas för föräldraledighet bara om arbetsgivaren får den föräldrapenning som den anställda har rätt till enligt sjukförsäkringslagen.

Tillämpningsanvisning

Alla fyra förutsättningar måste uppfyllas för att lön ska betalas för ledigheten.

När anställningen upphör, upphör alltid också rätten till löneförmåner under **faderskapsföräldraledighet**.

Med faderskapsledighet avses faderskapspenningsperioden enligt 9 kap. 7 § i sjukförsäkringslagen. Faderskapspenning betalas för sammanlagt högst 54 vardagar. Rätten till faderskapspenning fortgår tills barnet fyller 2 år. 9 kap. 7 § i sjukförsäkringslagen (hänvisningsbestämmelse).

Lön betalas högst för de 12 första vardagarna under ledigheten.

Med de 32 första vardagarna av föräldraledigheten avses de 32 första vardagarna under föräldrapenningsperioden enligt sjukförsäkringslagen.

Om arbetsgivaren har betalat lön för ledigheten, men villkoret i punkt 4 inte uppfylls, återkräver arbetsgivaren den betalda lönen.

mom. 2 På lön under **faderskapsföräldra**ledighet tillämpas § 2 mom. 5.

Tillämpningsanvisning

Bestämmelser om arbetsgivarens rätt till **dag- och faderskapsföräldra**penning enligt sjukförsäkringslagen finns i § 4.

mom. 3 Lön betalas för föräldraledigheten bara till den del som den anställda tar ut avlönad föräldraledighet i en följd.

En anställd som tar ut avlönad graviditetsledighet enligt § 7 har rätt till avlönad föräldraledighet enligt § 8 endast om personen tar ut ledigheten i en följd genast efter graviditetsledigheten.

En förälder som inte föder barnet har trots kontinuitetskravet möjlighet ta ut avlönad föräldraledighet i en följd i samband med barnets födelse och resten senare i en följd.

Adoptivföräldrar har trots kontinuitetskravet möjlighet att ta ut avlönad föräldraledighet i en följd i samband med adoptionen och resten senare i en följd.

Tillämpningsanvisning för mom. 1–3

Om ett enda barn föds eller adopteras till familjen, kan föräldrarna ha föräldraledighet samtidigt i sammanlagt 18 vardagar. Om flera barn föds eller adopteras till familjen på samma gång, kan föräldrarna ha föräldraledighet samtidigt under en tid som bestäms i 9 kap. 8 § 3 mom. i sjukförsäkringslagen (hänvisningsbestämmelse). Andelen föräldraledighet med lön bestäms enligt § 8 mom. 1 i detta kapitel.

För en anställd med partiell föräldraledighet (4 kap. 2 a § i arbetsavtalslagen, hänvisningsbestämmelse) bestäms anställningsvillkoren och arbetstiden på samma sätt som för en deltidsanställd.

Deltidsarbete som utförts under partiell föräldraledighet avbryter kontinuiteten i en avlönad föräldraledighet enligt § 8.

Exempel:

En arbetstagare vill ha föräldraledighet mån 3.10.2022 – ons 23.11.2022 (44 vardagar). Under denna ledighet önskar arbetstagaren arbeta deltid under en period av 6 vardagar. Föräldraledighet kan sökas och en överenskommelse om deltidsarbete kan ingås till exempel enligt följande:

a: Arbetstagaren kan ansöka om föräldraledighet med lön för perioden mån 3.10.2022 – ons 9.11.2022 (period som omfattar de 32 första vardagarna av föräldraledigheten) och komma överens med arbetsgivaren om deltidsarbete under perioden tor 10.11.2022 – ons 16.11.2022 (6 vardagar), som blir partiell föräldraledighet. För perioden tor 17.11.2022 – ons 23.11.2022 (6 vardagar), kan arbetstagaren anhålla om föräldraledighet utan lön.

b: Arbetstagaren kan ansöka om föräldraledighet med lön för perioden mån 3.10.2022 – tis 25.10.2022 (period som omfattar de 20 första vardagarna av föräldraledigheten) och komma överens med arbetsgivaren om deltidsarbete under perioden ons 26.10.2022 – tis 1.11.2022 (6 vardagar), som blir partiell föräldraledighet. För perioden ons 2.11.2022 – ons

23.11.2022 (18 vardagar) kan arbetstagaren anhålla om föräldraledighet utan lön. Deltidsarbete som utförts under partiell föräldraledighet avbryter kontinuiteten i en avlönad föräldraledighet enligt § 8. Därför har arbetstagaren inte rätt till lön för den period som börjar ons 2.11.2022.

§ 10 Studieledighet

mom. 1 Vid tillämpning av lagen om studieledighet

1 anses en anställning vara huvudsyssla om den ordinarie arbetstiden i genomsnitt är minst 19 timmar i veckan,

2 anses arbetsförmåga på grund av förlossning börja vid nedkomsten och upphöra sex veckor senare, om inte något annat framgår av ett läkarintyg.

Tillämpningsanvisning

Bestämmelser om studieledighet finns i lagen (273/1979) och förordningen (864/1979) om studieledighet (hänvisningsbestämmelse).

Tid av arbetsförmåga som överskrider sju dagar räknas inte som studieledighet, utan är i allmänhet sjukledighet. Efter att arbetsförmågan har upphört fortsätter studieledigheten.

Om den som är studieledig anhåller om moderskapsledighet, avbryts den tjänst- eller arbetsledighet som beviljats på grund av studieledighet fr.o.m. den åttonde dagen av arbetsförmåga. I detta fall betraktas nedkomstdagen som den första dagen av arbetsförmåga och arbetsförmågan anses fortgå i sex veckor efter nedkomsten, om inte arbetsförmågan enligt läkarintyg har börjat tidigare eller pågår längre. Tiden i fråga (fem veckor av arbetsförmåga eller enligt läkarintyg längre tid än så) är i allmänhet avlönad moderskapsledighet. Omedelbart efter denna moderskapsledighet fortsätter den tjänst- eller arbetsledighet som beviljats på grund av studieledighet.

Om en arbetstagare under sin studieledighet blir arbetsförmögen på grund av sjukdom, förlossning eller olycksfall, och arbetsförmågan fortgår längre än sju dagar utan avbrott, ska den del av tiden av arbetsförmåga som överstiger denna tid inte räknas som studieledighetstid, om arbetstagaren anhåller om det utan obefogat dröjsmål. (10 § 3 mom. i lagen om studieledighet, hänvisningsbestämmelse)

Om arbetstagaren av skäl som nämns i 10 § 3 mom. i lagen om studieledighet anhåller om att avbryta studieledigheten, ska arbetstagaren på arbetsgivarens begäran lämna en utredning om sin arbetsförmåga. (8 § 2 mom. i förordningen om studieledighet, hänvisningsbestämmelse)

Nedkomstdagen betraktas som den första dagen av arbetsförmåga, och arbetsförmågan anses fortgå i sex veckor efter nedkomsten, om inte arbetsförmågan enligt läkarintyg pågår längre. Tiden i fråga (fem veckor eller en längre tid enligt läkarintyget) är graviditets- eller föräldraledighet under vilken rätten till lön bestäms enligt kap. V § 7 och 8, om den anställda har anhållit om sådan ledighet.

Den tjänst- eller arbetsledighet som beviljats på grund av studieledighet fortsätter omedelbart efter tiden av arbetsoförmåga på grund av sjukdom, förlossning eller olycksfall.

Det som sägs ovan om arbetstagare gäller också tjänsteinnehavare.

mom. 2 Bestämmelserna i lagen om studieledighet tillämpas inte på utbildning som avses i huvudavtalsorganisationernas tjänste- och arbetskollektivavtal om facklig utbildning.

AKTA kap. VIII Permittering, ombildning till deltidsanställning och anställningens upphörande

§ 5 Uppsägningstider

mom. 3 Uppsägningstiden börjar löpa dagen efter den dag då uppsägningen meddelas eller delges. På begäran av eller med samtycke av tjänsteinnehavaren eller arbetstagaren kan man tillämpa en kortare uppsägningstid än vad som anges ovan.

Tillämpningsanvisning

När man räknar ut den anställningstid som bestämmer uppsägningstidens längd, beaktas endast den tid under vilken tjänsteinnehavaren eller arbetstagaren utan avbrott varit anställd av arbetsgivaren i arbetsavtals- eller tjänsteförhållande. För en tjänsteinnehavare beaktas tid i arbetsavtalsförhållande endast om den anställda omedelbart har övergått från arbetsavtalsförhållandet till ett tjänsteförhållande. För en arbetstagare beaktas på motsvarande sätt tid i tjänsteförhållande endast om personen omedelbart har övergått från tjänsteförhållandet till ett arbetsavtalsförhållande. Till exempel **moderskaps-, graviditets- eller föräldraledighet**, värnplikt eller studieledighet avbryter inte ett anställningsförhållande. Tid som värnpliktig räknas dock inte in i anställningens längd.

I tjänste- och arbetskollektivavtalet för undervisningspersonal finns bestämmelser om uppsägningstider för lärare.

AKTA Bilaga 5 Personal inom småbarnspedagogiken samt vissa yrkesuppgifter och grundläggande serviceuppgifter i skolor

§ 4 Särskild bestämmelse om arbetstiden för trefamiljsdagvårdare och övriga familjedagvårdare som arbetar hemma hos ett barn

På familjedagvårdare som i huvudsak arbetar i barnets/barnens hem tillämpas bestämmelserna om arbetstid och arbetstidsersättningar i § 7–10 i bilaga 12.

Tillämpningsanvisning

Med familjedagvårdare som arbetar hemma hos ett barn avses oberoende av yrkesbeteckning till exempel familjedagvårdare som arbetar i ett barns hem, trefamiljsdagvårdare och familjedagvårdare som arbetar som ersättande familjedagvårdare i ett barns eller i en annan familjedagvårdares hem. Dessa familjedagvårdares ordinarie arbetstid och arbetstidsersättningar bestäms enligt bilaga 12. Övriga anställningsvillkor såsom lön, semester, sjukfrånvaro och moderskapsledigheter, graviditets- och föräldraledigheter samt övriga arbetsledigheter med lön följer de allmänna bestämmelserna i AKTA.

AKTA bilaga 12 Anställningsvillkoren för familjedagvårdare som arbetar i sitt eget hem

(observera avtalsuppgörelsen för bilaga 12)

§ 11 Övriga tillämpliga bestämmelser i AKTA

Tillämpningsanvisning

1. Lön för sjuk- och moderskapsledighet, sjukfrånvaro samt graviditets- och föräldraledighet i särskilda situationer

Om familjedagvårdaren inte har någon lönegrund när sjukledigheten, frånvaron eller moderskaps-, graviditets- och föräldraledigheten börjar, betalas ingen lön för ledigheten, sjukfrånvaron eller moderskaps-, graviditets- och föräldraledigheten, och dagpenningen enligt sjukförsäkringslagen betalas direkt till familjedagvårdaren.

En vårdplats får inte sägas upp enbart på grund av familjedagvårdarens sjukledighet, frånvaro. Under sjukledighet, frånvaro kan vårdplatser sägas upp enbart av orsaker som gäller efterfrågan på dagvårdstjänster.
