

## Perhevapaaudistuksen toteuttaminen KVTES-sopimuksessa

### Sisällysluettelo

<b>Perhevapaaudistuksen toteuttaminen KVTES-sopimuksessa.....</b>	<b>1</b>
1. Lainsäädännössä toteutettu perhevapaaudistus.....	1
1.1 Muutoksia sairausvakuutuslakiin .....	1
1.2 Muutoksia työsopimuslakiin .....	2
2. Perhevapaaudistuksen toteutus KVTES-sopimuksessa.....	4
3. KVTES:n allekirjoituspöytäkirjan 7 § Perhevapaaudistus .....	4
4. KVTES:n, allekirjoituspöytäkirjan liitteen uusien perhevapamääräysten voimaantulo ja soveltamisala .....	5
5. KVTES:n allekirjoituspöytäkirjan liitteen soveltaminen ja perhevapaaudistuksen johdosta muuttuvat määräykset .....	5
5.1 Allekirjoituspöytäkirjan liitteen muut kuin V luvun määräykset.....	5
5.2 Allekirjoituspöytäkirjan liitteen V luvun määräykset.....	7
5.3 KVTES V luvun 10 § Opintovapaa.....	12

### 1. Lainsäädännössä toteutettu perhevapaaudistus

Lainsäädännössä on toteutettu laaja perhevapaaudistus, jonka johdosta mm. sairausvakuutuslakia, työsopimuslakia, lakia kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta ja vuosilomalakia on muutettu. Lakimuutokset astuvat voimaan 1.8.2022. (Lainsäädännön voimaantulon osalta ks. siirtymämääräykset kunkin sovellettavan lain osalta.)

Lainsäädännön osalta tähän on koottu joitakin työnantajien kannalta keskeisiä lainkohtia. Lakimuutoksen osalta ks. HE 129/2021. Lainsäädännössä toteutetusta perhevapaaudistuksesta tietoa löytyy esimerkiksi osoitteista <https://stm.fi/perhevapaaudistus> ja <https://www.kela.fi/tyonantajat-perhevapaat>

Perhevapaaudistuksen yhteydessä perhevapaita koskeva lainsäädäntö ja terminologia muuttuvat. Äitiysvapaata ja isyysvapaata ei jatkossa enää ole, näiden tilalle tulevat raskausvapaa ja vanhempainvapaa.

#### 1.1 Muutoksia sairausvakuutuslakiin

Elokuussa 2022 voimaan tulevan sairausvakuutuslain 9 luvun 1 §:n mukaan vakuutulla, jonka raskaus on kestänyt vähintään 154 päivää, on oikeus saada

raskausrahaa. Raskausvapaan 40 arkipäivää tulee pitää yhtäjaksoisesti (ks. SVL 9:2). Raskausrahakausi alkaa vakuutetun hakemuksen perusteella aikaisintaan 30 arkipäivää ja viimeistään 14 arkipäivää ennen laskettua synnytysaikaa. Raskausrahakausi alkaa kuitenkin aina viimeistään raskauden päättymistä seuraavasta arkipäivästä (ks. SVL 9:2).

Elokuussa 2022 voimaan tulevan sairausvakuutuslain 9 luvun 5 §:n mukaan oikeus vanhempainrahaan on

- lapsen vanhemmalla, joka on lapsen huoltaja
- enintään neljän kuukauden ajan lapsen syntymästä lukien vakuutetulla, joka on tunnustanut vanhemmuuden äitiyslain (253/2018) tai isyyslain (11/2015) mukaisesti
- vakuutetulla, joka adoptoi muun kuin aviopuolisonsa lapsen, jos hän on ottanut lapsen hoitoonsa adoptiotarkoituksessa ja hänelle on myönnetty adoptiolupa niissä tilanteissa, joissa lupa adoptiolain (22/2012) mukaan edellytetään
- jos lapsen vanhempainrahaan oikeutetut vanhemmat tai toinen vanhemmista kuolee, lapsen hoidosta vastaavalla vakuutetulla on oikeus käyttämättä oleviin vanhempainrahapäiviin

On hyvä huomioida hallituksen esityksen 129/2021 vp. s.124 koskien sairausvakuutuslain 9 luvun 5 §:n perusteluja: ”Pykälän 3 momentissa säädettäisiin adoptionhakijan ja adoptiovanhemman vanhempainraha-oikeudesta. Säännös ei koskisi niin sanottuja perheen sisäisiä adoptioita eli tilanteita, kun henkilö adoptoi aviopuolisonsa lapsen. Näissä tilanteissa sovellettaisiin 1 momentin mukaista pääsääntöä eli oikeus vanhempainrahaan syntyisi vanhemmuuden vahvistamisen myötä kuten voimassa olevan lain mukaan.”

Elokuussa 2022 voimaan tulevan sairausvakuutuslain 9 luvun 6 §:n mukaan vanhempainrahaa maksetaan lasta kohti enintään 320 arkipäivää. Molemmilla vanhemmilla on oikeus käyttää tästä puolet eli molemmilla vanhemmilla on oma 160 vanhempainrahapäivän kiintiö. Jos perheeseen syntyy tai adoptoidaan useampia lapsia kerralla, vanhempainrahaa maksetaan lisää 84 arkipäivää yhtä useampaa lasta kohti. Katso lisätietoja ja poikkeukset sairausvakuutuslaki 9 luku 6 §.

Elokuussa 2022 voimaan tulevan sairausvakuutuslain 9 luvun 8 §:n 3 momentin mukaan vanhempainrahaa tai raskaus- ja vanhempainrahaa maksetaan samalta ajalta saman lapsen perusteella pääsääntöisesti vain yhdelle vakuutetulle. Tästä poiketen vanhempainrahaa tai raskaus- ja vanhempainrahaa voidaan kuitenkin maksaa vakuutetuille samalta ajalta saman lapsen perusteella enintään 18 arkipäivältä. Jos lapsia syntyy tai adoptoidaan samalla kertaa yhtä useampi, vanhempainrahaa tai raskaus- ja vanhempainrahaa voidaan maksaa vakuutetuille samalta ajalta samojen lasten perusteella edellä todetun lisäksi enintään 90 arkipäivältä yhtä useampaa lasta kohti. Laki mahdollistaa sen, että vanhemmille voidaan maksaa samanaikaisesti vanhempainrahaa lapsen syntymän yhteydessä (ks. HE 129/2021 vp s. 130–131).

## 1.2 Muutoksia työsopimuslakiin

Työntekijöiden oikeudesta perhevapaisiin on säädetty työsopimuslain (55/2001) 4 luvun 1 §:ssä. Viranhaltijoiden oikeus perhevapaisiin on säädetty kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta annetun lain (304/2003) 29 §:ssä, jossa viitataan työsopimuslain 4 luvun 1 §:ään.

### 1.2.1 Raskausvapaa ja vanhempainvapaa

Raskaana olevalla työntekijällä/viranhaltijalla on oikeus saada vapaaksi työstä sairausvakuutuslaissa (1224/2004) tarkoitetut raskausrahapäivät (ks. TSL 4:1.1.1 ja KVhL 29 §). Tällöin puhutaan raskausvapaasta.

Raskaussuojeludirektiivillä (NDir 92/85/ETY) turvataan raskaana olevien, äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden terveyttä ja turvallisuutta. Raskaussuojeludirektiivin mukaan äitiyslomaan pitää sisältyä vähintään kahden viikon pakollinen äitiysloma, joka kansallisen lainsäädännön ja/tai käytännön mukaisesti ajoittuu ennen ja/tai jälkeen synnytyksen.

Raskaana olevan ja äskettäin synnyttäneen henkilön suojeleminen on otettu huomioon myös kansallisessa lainsäädännössä. Elokuussa 2022 voimaan tuleva työsopimuslain 4 luvun 2 § rajoittaa työntekijän/viranhaltijan työskentelyä seuraavasti: *”Työntekijä saa työnantajan suostumuksella tehdä 14 viikon aikana raskausvapaan alkamisesta lukien vain työtä, joka ei vaaranna hänen eikä sikiön tai syntyneen lapsen turvallisuutta. Sekä työnantajalla että työntekijällä on oikeus milloin tahansa keskeyttää tänä aikana tehtävä työ. Työtä ei kuitenkaan saa tehdä kahden viikon aikana ennen laskettua synnytysaikaa eikä kahden viikon aikana synnytyksen jälkeen.”*

Raskaana olevan suojeleminen osalta on tärkeä muistaa, että sairausvakuutuslain 9 luvun 9 §:n mukaan raskaana olevalla ja synnyttäneellä vanhemmalla, jonka raskaus on kestänyt vähintään 154 päivää, on oikeus saada raskaus- ja vanhempainrahaa yhtäjaksoisesti vähintään 105 arkipäivän ajalta. Synnyttäneellä vanhemmalla on oikeus saada raskaus- ja vanhempainrahaa yhtäjaksoisesti 105 arkipäivältä myös silloin, kun lapsi syntyy kuolleena tai kuolee synnytyksen jälkeen.

Työntekijällä/viranhaltijalla on oikeus saada vapaaksi työstä sairausvakuutuslaissa tarkoitetut vanhempainrahapäivät (ks. TSL 4:1.1.3 ja KVhL 29 §). Tällöin puhutaan vanhempainvapaasta.

Lainsäädännön mukaan työntekijällä/viranhaltijalla on oikeus pitää vanhempainvapaa enintään neljässä jaksossa, jotka ovat vähintään 12 arkipäivän mittaisia. Jos työntekijällä/viranhaltijalla on oikeus vanhempainrahaan toisen tai useamman lapsen perusteella, työntekijä/viranhaltija voi saman kalenterivuoden aikana pitää enintään neljä vanhempainvapaajaksoa. (ks. TSL 4:1.3 ja KVhL 29 §).

### 1.2.2 Omaishoitovapaa

Elokuussa 2022 voimaan tulevan työsopimuslain 4 luvun 7 b §:n 1 momentin mukaan työntekijällä on kalenterivuoden aikana oikeus saada enintään viisi työpäivää vapaata työstä henkilökohtaisen avun tai tuen tarjoamiseksi omaiselle tai työntekijän kanssa samassa taloudessa asuvalle läheiselle, jos omainen tai muu läheinen tarvitsee työntekijän välitöntä läsnäoloa edellyttävää merkittävää avustamista tai tukea toimintakykyä huomattavasti alentaneen vakavan sairauden tai vakavan vamman vuoksi. Työntekijällä/viranhaltijalla on oikeus vastaavaan vapaaseen myös edellä tarkoitetun henkilön saattohoitoon osallistumisen vuoksi. Omaisella tarkoitetaan työntekijän lasta, vanhempaa, avio- ja avopuolisoa sekä työntekijän kanssa rekisteröidyssä parisuhhteessa olevaa.

Työsopimuslain 4 luvun 7 b §:n 2 momentin mukaan työntekijän on ilmoitettava työnantajalle omaishoitovapaasta ja sen arvioidusta kestosta niin pian kuin mahdollista. Työnantajan pyynnöstä työntekijän on esitettävä luotettava selvitys poissaolon perusteesta.

## 2. Perhevapaaudistuksen toteutus KVTES-sopimuksessa

KVTES- sopimus on sisältänyt ja sisältää edelleen useita määräyksiä, joita sovelletaan työntekijöihin/viranhaltijoihin, joilla on oikeus perhevapaisiin. Näihin määräyksiin on laissa toteutettujen elokuussa 2022 voimaan tulevien uudistusten johdosta tehty useita muutoksia. Muutosten tekeminen on ollut välttämätöntä, koska mm. lainsäädännön terminologia ja perhevapaisiin oikeutettujen edut ovat lainsäädännössä merkittävästi muuttuneet.

Uudistus on toteutettu KVTES-sopimuksessa siten, että:

- Työntekijöihin/viranhaltijoihin, joihin ei sovelleta uutta lainsäädäntöä, sovelletaan KVTES- sopimuksen eri luvuissa olevia ns. vanhoja perhevapaita määräyksiä. Näihin KVTES:n luvuissa oleviin määräyksiin on joiltakin osin tullut sopimusratkaisussa muutoksia.
- Työntekijöihin/viranhaltijoihin, joihin sovelletaan uutta 1.8.2022 voimaan tulevaan lainsäädäntöä, sovelletaan ns. uusia perhevapaita koskevia määräyksiä, jotka kaikki on koottu allekirjoituspöytäkirjan liitteeseen. Kussakin KVTES:n luvussa ns. vanhan määräyksen kohdalle on tehty merkintä \*), jossa muistutetaan uusien määräysten voimaantuloajankohdasta ja ohjataan katsomaan soveltuva määräys allekirjoituspöytäkirjan liitteestä.

## 3. KVTES:n allekirjoituspöytäkirjan 7 § Perhevapaaudistus

Allekirjoituspöytäkirjan 7 §:ssä on tuotu esiin perhevapaaudistuksen johdosta muutetut sopimusmääräykset, joita ovat:

- I luku 4 § 1 momentti,
- II luku 13 § 2 momentti,
- IV 4 § 3 kohta,
- IV luku 7 § 5 momentti ja soveltamisohje,
- IV luku 14 § 2 momentti,
- IV luku 16 § 4 momentti,
- IV luku 22 § 3 momentti,
- V luku 4–8 §,
- V luku 10 §,
- VIII luku 5 § 3 momentti soveltamisohje,
- liite 5 4 § soveltamisohje ja
- liite 12 11 § soveltamisohje

Uudet määräykset on koottu kokonaisuudessaan allekirjoituspöytäkirjan liitteeseen. Ns. vanhat määräykset ovat KVTES-sopimuksen eri luvuissa ja niitä sovelletaan työntekijöihin/viranhaltijoihin, joiden lapsi syntyy ennen perhevapaaudistusta koskevan lainsäädännön voimaantuloa.

Allekirjoituspöytäkirjan liitteen kirjauksia sovelletaan, jos lapsen laskettu synnytyisaika on 4.9.2022 tai sen jälkeen, tai jos adoptiolapsen hoitoonottopäivä on 31.7.2022 tai sen jälkeen.

Jos lapsen laskettu synnytyisaika on ennen 4.9.2022 tai jos adoptiolapsen hoitoonottopäivä on ennen 31.7.2022, sovelletaan mainittujen määräysten aikaisempia muotoja. Lapsen lasketusta synnytyssajasta huolimatta, jos lapsi syntyy ja oikeus vanhempainpäivärahaan alkaa ennen 1.8.2022, sovelletaan edellä mainittujen määräysten aikaisempia muotoja.

#### **4. KVTES:n, allekirjoituspöytäkirjan liitteen uusien perhevapaamääräysten voimaantulo ja soveltamisala**

Uusien perhevapaamääräysten voimaantuloajankohta on kirjoitettu sekä allekirjoituspöytäkirjaan että sen liitteeseen.

Allekirjoituspöytäkirjan liitteen määräysten soveltamisen ajankohta on yhdenmukainen sairausvakuutuslakiin (viittausmääräys) sisältyvän siirtymämääräyksen kanssa. Allekirjoituspöytäkirjan liitteen määräyksiä sovelletaan, jos lapsen laskettu synnytyisaika on 4.9.2022 tai sen jälkeen, tai jos adoptiolapsen hoitoonottopäivä on 31.7.2022 tai sen jälkeen.

Työntekijään/viranhaltijaan sovelletaan uusia perhevapaamääräyksiä vain tilanteissa, joissa häneen sovelletaan perhevapaauudistuksen johdosta muutettua lainsäädäntöä. Työntekijä/viranhaltija on velvollinen pyynnöstä antamaan työnantajalle selvityksen/todistuksen siitä sovelletaanko häneen vanhaa vai uutta lainsäädäntöä.

#### **5. KVTES:n allekirjoituspöytäkirjan liitteen soveltaminen ja perhevapaauudistuksen johdosta muuttuvat määräykset**

Allekirjoituspöytäkirjan liite sisältää kootusti kaikki elokuussa 2022 voimaan tulevat perhevapaita koskevat sopimuskohdat. Allekirjoituspöytäkirjassa ja sen liitteessä on tuotu esiin kaikki muuttuneet perhevapaita koskevat sopimuskohdat.

##### **5.1 Allekirjoituspöytäkirjan liitteen muut kuin V luvun määräykset**

KVTES I luvun 4 §:n 1 momentissa on muutettu termistö perhevapaauudistusta vastaavaksi. Määräystä on laajennettu koskemaan myös vanhempainvapaatuuksia.

Muutetun KVTES II luvun 13 §:n 2 momentin mukaan tulospalkkiojärjestelmän piiriin kuuluvalla työntekijällä/viranhaltijalla maksetaan jälkikäteen seurantajaksolta ennakolta vahvistettujen perusteiden mukainen erillinen euromääräinen tulospalkkio. Vuosilomaa ja raskausvapaaseen oikeutetun työntekijän/viranhaltijan raskaus- ja vanhempainvapaan yhteensä 105 ensimmäistä raskaus- ja vanhempainvapaapäivää lukuun ottamatta sekä muun vanhempainvapaaseen oikeutetun työntekijän/viranhaltijan 105 ensimmäistä vanhempainvapaapäivää lukuun ottamatta tulospalkkion seurantajaksoon kohdistuva virantoimituksen/työnteon keskeytysaika vähentää vastavassa suhteessa tulospalkkion määrää, jollei ao. viranomainen toisin päättä.

Tulospalkkiota koskeva määräys on laajennus määräyksen aikaisempaan muotoon verrattuna.

KVTES IV luvun 4 §:n 3 kohtaan on tehty perhevapaaudistuksesta johtuneet termien muutokset sekä lisätty työssäolon veroiseksi ajaksi työsopimuslain 7 b §:n tarkoittama omaishoitovapaa. Työntekijällä ja viranhaltijalla on työsopimuslain 4 luvun 7 b §:n mukaisesti oikeus omaishoitovapaaseen 1.8.2022 lähtien.

KVTES IV luvun 7 §:n 5 momentissa on huomioitu vuosilomalain muutokset. KVTES IV luvun 7 §:n 5 momentin mukaan vuosilomaa ei saa ilman viranhaltijan/työntekijän suostumusta määrätä raskausvapaaseen oikeutetun viranhaltijan/työntekijän 105:n ensimmäisen raskaus- ja vanhempainvapaapäivän ajaksi eikä muun vanhempainvapaaseen oikeutetun viranhaltijan/työntekijän 105:n ensimmäisen vanhempainvapaapäivän ajaksi. Jos vuosilomaa ei voida raskaus- tai vanhempainvapaan vuoksi antaa 1–4 momentissa tai 8 §:n 2 ja 4 momenteissa tarkoitettulla tavalla, loma saadaan antaa kuuden kuukauden kuluessa siitä, kun viranhaltija/työntekijä on käyttänyt edellä tarkoitettua raskaus- tai vanhempainvapaapäivää.

Soveltamisohjetta on muutettu seuraavasti:

“Vanhempainvapaapäivillä tarkoitetaan arkipäiviä (ma-la poisluettuna arkipyhät).

Vuosiloma voidaan antaa raskausvapaaseen oikeutetun viranhaltijan/työntekijän 105:n ensimmäisen raskaus- ja vanhempainvapaapäivän jälkeisenä aikana ja muun vanhempainvapaaseen oikeutetun viranhaltijan/työntekijän 105:n ensimmäisen vanhempainvapaapäivän jälkeisenä aikana vanhempainvapaan ja hoitovapaan aikana. Tällöin vuosiloma-aika ei pidennä jäljellä olevaa vanhempain-/hoitovapaata.

Kuuden kuukauden ajanjakso lasketaan siitä, kun viranhaltija/työntekijä on käyttänyt ensimmäiset 105 raskaus- ja vanhempainvapaapäivää tai ensimmäiset 105 vanhempainvapaapäivää.

Jos viranhaltija/työntekijä on työssä vanhempainvapaajaksojen välillä, työssäolojaksoille voidaan määrätä vuosilomaa 1–4 momentissa tarkoitettulla tavalla riippumatta siitä, kuinka monta raskaus- tai vanhempainvapaapäivää viranhaltija/työntekijä on käyttänyt.

Siltä osin kuin kyse on viranhaltijalle/työntekijälle myönnetystä muusta pitkäaikaisesta virka-/työvapaasta kuin raskausvapaaseen oikeutetun viranhaltijan/työntekijän 105:n ensimmäisestä raskaus- ja vanhempainvapaapäivästä tai muun vanhempainvapaaseen oikeutetun viranhaltijan/työntekijän 105:n ensimmäisestä vanhempainvapaapäivästä, vuosiloma voidaan antaa virka-/työvapaan aikana, kuitenkin 11 §:stä (vuosiloman siirto työkyvyttömyyden johdosta) ilmenevin poikkeuksin. Ellei 8 §:n 2 momentin perusteella muusta sovita, vuosiloma on tällöin annettava viimeistään lomavuotta seuraavana vuonna 30.4. mennessä, vaikka viranhaltija/työntekijä olisikin esim. harkinnanvaraisella virka-/työvapaalla, em. 105 vanhempainvapaapäivän ylittävällä vanhempainvapaalla, hoitovapaalla tai opintovapaalla. Edellä mainittu virka-/työvapaa keskeytetään vuosiloman ajaksi.”

Synnyttäneen työntekijän kohdalla 105 ensimmäisellä raskaus- ja vanhempainvapaa-päivällä tarkoitetaan yhteensä 105 ensimmäistä raskaus- ja vanhempainvapaapäivää (40 raskausvapaapäivää ja 65 vanhempainvapaapäivää).

KVTES IV luvun 14 §:n 2 momentin 1 kohtaan, 16 §:n 4 momenttiin ja 22 §:n 3 momenttiin on tehty perhevapaaudistuksesta johdosta terminologiset muutokset. Lisäksi KVTES IV luvun 14 §:n 2 momentin 1 kohtaan on lisätty omaishoitovapaa.

KVTES VIII luvun 5 § 3 momentin soveltamisohjeeseen on lisätty vanhempainvapaa.

KVTES liitteen 5 4 §:n soveltamisohjeeseen on tehty perhevapaaudistuksesta johdosta terminologiset muutokset ja on laajennettu koskemaan myös vanhempainvapaata.

KVTES liitteen 12 11 §:n soveltamisohjetta on laajennettu koskemaan myös vanhempainvapaata.

## 5.2 Allekirjoituspöytäkirjan liitteen V luvun määräykset

KVTES V luvun 4 §:ään ja sen soveltamisohjeeseen on perhevapaaudistuksen johdosta muutettu äitiys- ja isyysvapaa raskaus- ja vanhempainvapaaksi. Lisäksi 4 § 2 momentista on poistettu kohta, jonka mukaan aiemmin jos kunta/kuntayhtymä menetti viranhaltijan/ työntekijän laiminlyönnin tai toimenpiteiden seurauksena sille kuuluvan etuuden, 7 ja 8 §:n mukaisia palkkaetuja vähennettiin menetyksestä vastaavalla määrällä. Tämän kohdan sijaan on tullut raskausvapaan palkallisuutta koskeva KVTES V luvun 7 § 1 momentin 4 kohta sekä KVTES V luvun 8 § 1 momentin 4 kohta. Näiden kohtien mukaan raskausvapaa tai vanhempainvapaa on palkallista vain, jos työnantaja saa raskausrahan tai vanhempainrahan, johon viranhaltija/työntekijä on sairausvakuutuslain nojalla oikeutettu.

KVTES V luvun 5 §:ään on tehty perhevapaaudistuksen johdosta terminologiset muutokset. Lisäksi KVTES V luvun 5 §:n 1 momenttiin on muutettu kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain nimi kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta annetuksi laiksi.

KVTES V luvun 5 §:n 2 momentista poistettiin vanhempainvapaa, joka siirrettiin 3 momenttiin. Vanhempainvapaa poistettiin palkattomien vapaiden joukosta, koska uusien määräysten mukaan vanhempainvapaa on osin palkallista. Lisäksi 2 momenttiin on lisätty työsopimuslain mukainen omaishoitovapaa, joka on palkaton.

KVTES V luvun 5 §:ään on lisätty uusi 3 momentti, jonka mukaan vanhempainvapaa on palkatonta, jollei toisin ole määrätty. KVTES V luvun 5 §:n aiempi 3 momentti on siirretty 4 momentiksi. Lisäksi kyseiseen momenttiin on tehty perhevapaaudistuksesta johtuvat terminologiset muutokset. On hyvä huomioida, että KVTES V luvun 5 §:n 2 ja 3 momentilla on yhteinen soveltamisohje.

KVTES V luvun muuttuneen 6 §:n mukaan työnantajalle on pyrittävä ilmoittamaan raskausvapaata ja vanhempainvapaata haettaessa, milloin ja millä tavoin jaksottaen perheen on tarkoitus käyttää raskausvapaata ja vanhempainvapaata. Määräys koskee kaikkia työntekijöitä/viranhaltijoita, jotka hakevat raskaus- ja/tai vanhempainvapaata. Vapaita haettaessa on pyrittävä ilmoittamaan työnantajalle perheen kokonaisu suunnitelma siitä, kuinka perhe kokonaisuudessaan on suunnitellut käyttävänsä raskaus- ja vanhempainvapaata.

Raskausvapaan palkallisuudesta on sovittu KVTES V luvun 7 §:ssä. KVTES V luvun 7 §:n 1 momentin mukaan raskaana olevalla viranhaltijalla/työntekijällä, jolla on sairausvakuutuslain 9 luvun 1 §:n (viittaussääräys) mukainen oikeus raskausrahaan on oikeus saada varsinainen palkkansa ajanjaksolta, johon sisältyy raskausvapaan 40 arkipäivää seuraavin edellytyksin:

1. viranhaltija/työntekijä on ollut ao. kunnan/kuntayhtymän palvelussuhteessa välittömästi ennen raskausvapaan alkamista vähintään kaksi kuukautta ja
2. raskausvapaata on haettu viimeistään kaksi kuukautta ennen vapaan aiottua alkamista ja
3. työnantajalle esitetään lääkärin tai terveyskeskuksen antama sairausvakuutuslaissa tarkoitettu todistus raskauden kestosta ja lasketusta synnytysajasta ja
4. raskausvapaa on palkallista vain, jos työnantaja saa raskausrahan, johon viranhaltija/työntekijä on sairausvakuutuslain nojalla oikeutettu.

#### Esimerkki 1

Työntekijä on hakenut raskausvapaata 3.10.2022–18.11.2022 väliselle ajalle (40 arkipäivää). Työntekijä täyttää KVTES V luvun 7 §:n palkallisen raskausvapaan edellytykset. Työnantaja maksaa työntekijälle palkkaa ajanjaksolta 3.10.2022–18.11.2022 (sisältäen sunnuntait ja arkipyhät).

Kaikkien KVTES V luvun 7 §:n 1 momentin ehtojen tulee täyttyä, jotta raskausvapaa on palkallista. KVTES V luvun 7 § 1 momentin 1–3 kohdat vastaavat sisällöllisesti aiempia äitiysvapaan palkallisuudelle asetettuja ehtoja. Palkallisen raskausvapaan ajanjakso lasketaan samalla tavoin kuin aikaisemmin äitiysvapaan palkallinen ajanjakso. Palkka siis maksetaan koko 40 arkipäivää sisältävältä ajanjaksolta.

KVTES V luvun 7 §:n 1 momentin 4 kohdan mukaan raskausvapaa on palkallista vain, jos työnantaja saa raskausrahan, johon viranhaltija/työntekijä on sairausvakuutuslain nojalla oikeutettu. Työnantajan tulee siis saada ajalta, jolta työnantaja maksaa KVTES V luvun 7 §:n 1 momentin mukaan palkkaa, maksettua palkkaa vastaava osa päivärahasta, johon työntekijä/viranhaltija on sairausvakuutuslain mukaan oikeutettu. Jos työnantaja on maksanut vapaan ajalta palkkaa, mutta kohdan neljä (4) ehto ei toteudu, työnantaja perii maksamansa palkan takaisin. Tällainen tilanne voi tulla esim. silloin, jos työntekijä/viranhaltija ei hae raskausrahaa sairausvakuutuslain mukaisessa määräajassa eikä Kela tästä syystä myönnä hänelle raskausrahaa. Työnantajan on hyvä muistuttaa raskausvapaata hakevaa työntekijää/viranhaltijaa hakemaan raskausraha Kelalta.

KVTES V luvun 7 §:n 2 momentti vastaa sisällöllisesti aiempaa äitiysvapaan palkallisuutta koskenutta KVTES V luvun 7 §:n 2 momenttia. Kyseiseen momenttiin on muutettu terminologia vastaamaan perhevapaauudistuksen terminologiaa.

Vanhempainvapaan palkallisuudesta on sovittu KVTES V luvun 8 §:ssä. KVTES V luvun 8 §:n 1 momentin mukaan viranhaltijalla/työntekijällä, jolla on sairausvakuutuslain 9 luvun 5 §:n (viittaussääräys) mukaisesti oikeus vanhempainrahaan, on oikeus saada varsinainen palkkansa ajanjaksolta, johon sisältyy vanhempainvapaan 32 ensimmäistä arkipäivää seuraavin edellytyksin:

1. viranhaltija/työntekijä on ollut ao. kunnan/kuntayhtymän palveluksessa välittömästi ennen vanhempainvapaan alkamista vähintään kaksi kuukautta ja
2. vanhempainvapaata on haettu vähintään kaksi kuukautta ennen vapaan aiotua alkamista. Jos haetun vanhempainvapaan kesto on enintään 12 arkipäivää, edellytyksenä palkalliselle vanhempainvapaalle on, että sitä haetaan vähintään



kuukautta ennen vapaan aiottua alkamista. Adoptiolapsen hoidon vuoksi pidettävästä vapaasta ilmoitettaessa on, jos mahdollista, noudatettava edellä säädettyä ilmoitusaikaa ja

3. työnantajalle esitetään lääkärin tai terveydenhoitajan todistus lapsen syntymästä tai todistus adoption pätevydestä ja

4. vapaa on palkallista vain, jos työnantaja saa vanhempainrahan, johon viranhaltija/työntekijä on sairausvakuutuslain nojalla oikeutettu.

Kaikkien KVTES V luvun 8 §:n 1 momentin 1–4 kohdan ehtojen tulee täytyä, jotta vanhempainvapaata on palkallista.

Vanhempainvapaan 32 ensimmäisellä arkipäivällä tarkoitetaan sairausvakuutuslain mukaisen vanhempainrahakauden 32 ensimmäistä arkipäivää.

KVTES V luvun 8 §:n mukaiseen palkalliseen vanhempainvapaaseen ei ole oikeutta henkilöillä, joille vanhempi on luovuttanut oman kiintiönsä vanhempainrahapäiviä sairausvakuutuslain 9 luvun 7 §:n perusteella.

Palkallisen vanhempainvapaan ajanjakso lasketaan samoin kuin raskausvapaan palkallista aikaa määriteltäessä ja aiemman KVTES V luvun 7 §:n äitiysvapaan palkallisuutta koskevassa määräyksessä. (Vrt. aiemmassa määräyksessä isyysvapaan ajalta palkka maksettiin vain arkipäiviltä.)

#### Esimerkki 2

Työntekijä on hakenut vanhempainvapaata ajalle 3.10.2022–31.12.2022. Vanhempainvapaata palkallista on 32 ensimmäistä arkipäivää sisältävä ajanjakso. Sen jälkeen vanhempainvapaata on palkatonta. Työntekijä täyttää palkalliselle vanhempainvapaalle KVTES V luvun 8 §:ssä asetetut ehdot. Työntekijälle maksetaan hänen varsinainen palkkansa ajalta 3.10.2022–9.11.2022 (sisältää 32 arkipäivää), jonka jälkeen vanhempainvapaata on palkatonta.

#### Esimerkki 3

Raskaana oleva työntekijä on hakenut raskausvapaata 3.10.2022–18.11.2022 väliselle ajalle (40 arkipäivää) ja vanhempainvapaata ajalle 19.11.2022–31.3.2023 (110 arkipäivää). Työntekijä täyttää KVTES V luvun 7 §:n palkallisen raskausvapaan edellytykset sekä KVTES V luvun 8 § palkallisen vanhempainvapaan edellytykset. Työnantaja maksaa työntekijälle raskausvapaan palkkaa ajanjaksolta 3.10.2022–18.11.2022 (40 arkipäivää sisältävä ajanjakso) ja vanhempainvapaan palkkaa ajanjaksolta 19.11.–28.12.2022 (32 arkipäivää sisältävä ajanjakso). Molemmat ajanjaksot sisältävät sunnuntait ja arkipyhät.

KVTES V luvun 8 §:n määräyksessä edellytetyt hakuajat vastaavat työsopimuslain 4 luvun 3 a §:n 1 momentin säännöstä.

KVTES V luvun 8 §:n 1 momentin 3 kohdan mukaan työnantajalle esitetään lääkärin tai terveydenhoitajan todistus lapsen syntymästä tai todistus adoption pätevydestä.

Elokuussa 2022 voimaan tulevan sairausvakuutuslain täytäntöönpanosta annetun valtioneuvoston asetuksen 2 luvun 1 §:n 4 momentin mukaan adoptionhakijan tai adoptiovanhemman hakiessa vanhempainrahaa, hänen on esitettävä lapsen hoitoon ottamisesta adoptioissa (22/2012) tarkoitettua adoptioeuvonnan tai kansainvälisen adoptiopalvelun antajan todistus. Jos lapsi adoptoidaan vieraasta valtiosta Suomeen

ilman palvelunantajaa, hakijan on esitettävä selvitys lapsen adoptiosta ja hoitoon ottamisesta.

KVTES V luvun 8 §:n 1 momentin 4 kohdan mukaan vanhempainvapaa on palkallista vain, jos työnantaja saa vanhempainrahan, johon viranhaltija/työntekijä on sairausvakuutuslain nojalla oikeutettu. Työnantajan tulee siis saada ajalta, jolta sen tulee maksaa KVTES V luvun 8 §:n 1 momentin mukaisesti palkkaa, palkkaa vastaava osuus päivärahasta, johon työntekijä/viranhaltija on sairausvakuutuslain mukaan oikeutettu. Jos työnantaja on maksanut vanhempainvapaan ajalta palkkaa, mutta kohdan neljä (4) ehto ei toteudu, työnantaja perii maksamansa palkan takaisin. Tällainen tilanne voi tulla esim. silloin, jos työntekijä/viranhaltija ei hae vanhempainrahaa sairausvakuutuslain mukaisessa määräajassa eikä Kela tästä syystä myönnä hänelle vanhempainrahaa. Työnantajan on hyvä muistuttaa vanhempainvapaata hakevaa työntekijää/viranhaltijaa hakemaan vanhempainraha Kelalta.

KVTES V luvun 8 § 2 momentissa isyysvapaa on muutettu vanhempainvapaaksi. KVTES V luvun 8 § 2 momentin soveltamisohjetta on muutettu korvaamalla päivä- ja isyysraha vanhempainrahalla.

KVTES V luvun 8 §:n 3 momentin 1 kappaleen mukaan vanhempainvapaa on palkallista vain siltä osin kuin työntekijä/viranhaltija pitää palkallisen vanhempainvapaan yhtäjaksoisesti. Vanhempainvapaata, jonka ajalta työnantaja maksaa palkkaa, ei saa pääsääntöisesti jakaa useaan osaan. Tällä määräyksellä ei rajoiteta työntekijän/viranhaltijan oikeutta jaksottaa vanhempainvapaataan useaan osaan, jos vanhempainvapaan ajalta ei makseta palkkaa.

KVTES V luvun 8 §:n 3 momentin 2 kappaleen mukaan viranhaltijalla/työntekijällä, joka pitää 7 §:n mukaisen palkallisen raskausvapaan, on oikeus 8 §:n mukaiseen palkalliseen vanhempainvapaaseen vain, jos hän pitää vanhempainvapaan välittömästi raskausvapaan jälkeen, yhdenjaksoisena. Viranhaltijan/työntekijän, joka pitää raskausvapaata, tulee pitää vanhempainvapaa heti raskausvapaan jälkeen saadakseen vanhempainvapaalta palkan. Palkallisen vanhempainvapaan tulee olla KVTES V luvun 8 §:n 3 momentin 1 kappaleen mukaisesti yhtäjaksoinen. KVTES V luvun 8 §:n 3 momentin 2 kappaleen tarkoituksena on suojella raskaana olevaa ja äskettäin synnyttäneitä työntekijää/viranhaltijaa ja taata hänelle mahdollisuus toipua synnytyksestä sekä hoitaa lasta. (Kts. edellä kohta 1.2.1, jossa on tuotu esiin, että lainsäädännön mukaan synnyttävälle tulee antaa riittävä aika toipua synnytyksestä ennen työhön paluuta.)

KVTES V luvun 8 §:n 3 momentin 3–4 kappaleissa on poikkeukset 3 momentin 1. kappaleessa määrättyyn pääsääntöön. KVTES V luvun 8 §:n 3 momentin 3 kappaleen mukaan muulla kuin synnyttävällä vanhemmalla on kuitenkin mahdollisuus pitää yhdenjaksoisuusvaatimuksesta poiketen palkallista vanhempainvapaata lapsen syntymän yhteydessä yhdenjaksoisesti ja loput palkallisesta vanhempainvapaasta myöhemmin yhdenjaksoisesti. (Kts. edellä kohta 1.2.1, jossa on tuotu esiin, että lainsäädännön mukaan synnyttävälle tulee antaa riittävä aika toipua synnytyksestä ennen työhön paluuta.) KVTES V luvun 8 §:n 3 momentin 4 kappaleen mukaan adoptiovanhemmilla on kuitenkin mahdollisuus pitää yhdenjaksoisuusvaatimuksesta poiketen palkallista vanhempainvapaata lapsen adoption yhteydessä yhdenjaksoisesti ja loput palkallisesta vanhempainvapaasta myöhemmin yhdenjaksoisesti. Määräyksen taustalla on edellä 1.1 kohdassa esiin tuotu sairausvakuutuslain säännös, joka mahdollistaa sen, että vanhemmille voidaan maksaa samanaikaisesti vanhempainrahaa esimerkiksi lapsen syntymän yhteydessä (ks. HE 129/2021 vp s. 130–131).

KVTES V luvun 8 § 3 momentin 3–4 kappaleilla mahdollistetaan se, että molemmat vanhemmat voivat pitää yhtäaikaaisesti vanhempainvapaata ja hoitaa lasta heti lapsen syntymän jälkeen tai adoption yhteydessä. Vanhempainvapaaseen oikeutettu saa siis pitää palkallista vapaata kaksi jaksoa: yhden lapsen syntymän yhteydessä yhdenjaksoisesti ja toisen yhtäjaksoisen jakson myöhemmin ennen kuin lapsi täyttää kaksi vuotta (ks. Esimerkki 4).

KVTES:n V luvun 8 §:n 1–3 momentin soveltamisohjeen mukaan, jos perheeseen syntyy tai adoptoidaan yksi lapsi, vanhemmat voivat pitää vanhempainvapaata samanaikaisesti yhteensä 18 arkipäivää. Jos perheeseen syntyy tai adoptoidaan samalla kerralla useampi lapsi, vanhemmat voivat olla yhtä aikaa vanhempainvapaalla sairausvakuutuslain 9 luvun 8 §:n 3 momentissa määrätyn ajan (viittausmääräys), josta palkallisen vanhempainvapaan osuus määräytyy tämän luvun 8 §:n 1 momentin mukaisesti.

Työsopimuslain 2 a §:n mukaan työnantaja ja työntekijä/viranhaltija voivat sopia, että työntekijä/viranhaltija pitää vanhempainvapaata osa-aikaisesti sekä osa-aikatyön ehdoista. KVTES:n V luvun 8 §:n 1–3 momentin soveltamisohjeessa on todettu, että osittaisella vanhempainvapaalla olevan palvelussuhteen ehdot ja työaika määräytyvät kuten osa-aikatyötä tekevällä. Soveltamisohjeen mukaan osittaisella vanhempainvapaalla tehty osa-aikatyö katkaisee 8 §:n mukaisen palkallisen vanhempainvapaan yhdenjaksoisuuden. Näin ollen, jos työntekijä/viranhaltija ja työnantaja sopivat osittaisesta vanhempainvapaata ajankohtana, jolloin ko. työntekijä/viranhaltija olisi ollut oikeutettu palkalliseen vanhempainvapaaseen, työnantaja maksaa työntekijälle/viranhaltijalle osa-aikatyöhön perustuvaa palkkaa. Osa-aikatyö katkaisee vanhempainvapaan yhtäjaksoisuuden, joten viranhaltijalla/työntekijällä ei ole enää osa-aikatyön jälkeen oikeutta vanhempainvapaan palkkaan. Jos työntekijä/viranhaltija hakee osittaisesta vanhempainvapaata ennen kuin on käyttänyt vanhempainvapaata, työnantajan on hyvä mainita työntekijälle/viranhaltijalle osittaisen vanhempainvapaan vaikutuksesta palkanmaksuun (ks. Esimerkki 6).

#### Esimerkki 4

Perheelle syntyy lapsi 3.10.2022. Työntekijä, joka on lapsen vanhempi mutta ei ole synnyttänyt lasta, haluaa pitää vanhempainvapaata yhtäaikaisesti lapsen synnyttäneen vanhemman kanssa lapsen syntymän yhteydessä 18 arkipäivää. Työntekijä hakee vanhempainvapaata ajalle 4.10.2022–24.10.2022. Työntekijä täyttää KVTES V luvun 8 §:n edellytykset, joten työnantaja maksaa hänelle palkkaa vanhempainvapaan ajalta 4.10.2022–24.10.2022 (18 arkipäivää sis. ajanjakso). Työntekijälle jää oikeus pitää palkallista vanhempainvapaata 14 arkipäivää, jonka työntekijä pitää myöhemmin yhtäjaksoisesti.

#### Esimerkki 5

Työntekijä, joka on lapsen vanhempi mutta ei ole synnyttänyt lasta, hakee vanhempainvapaata ajalle 3.10.2022–31.12.2022. Lisäksi työnantaja ja työntekijä sopivat osittaisesta vanhempainvapaasta ajalla 1.1.2023–30.6.2023. Työntekijä täyttää KVTES V luvun 8 §:n edellytykset. Työnantaja maksaa työntekijälle KVTES V luvun 8 §:n perusteella palkkaa vanhempainvapaan ajalta 3.10.2022–9.11.2022 (32 ensimmäistä arkipäivää sisältävä ajanjakso). Tämän jälkeen vanhempainvapaata on palkaton ajalla 10.11.–31.12.2022. Työntekijä saa osa-aikatyön palkkaa ajalta 1.1.2023–30.6.2023.

### Esimerkki 6

Työntekijä sopii työnantajansa kanssa osittaisesta vanhempainvapaasta ajalle 3.10.2022–31.12.2022. Työntekijä ei ole ennen osa-aikatyötä pitänyt KVTES V luvun 8 §:n tarkoittamaa palkallista vanhempainvapaata. Koska työntekijä sopii työnantajansa kanssa osa-aikatyöstä (osittaisesta vanhempainvapaasta) eikä ole aiemmin pitänyt vanhempainvapaata, hän menettää oikeutensa KVTES V luvun 8 §:n tarkoittamaan palkalliseen vanhempainvapaaseen. Näin sen vuoksi, että vanhempainvapaan 32 ensimmäisellä arkipäivällä tarkoitetaan sairausvakuutuslain mukaisen vanhempainrahakauden 32 ensimmäistä arkipäivää. Osittaisen vanhempainvapaan (osa-aikatyön) ajalta työntekijä hakee osittaista vanhempainrahaa Kelalta.

### 5.3 KVTES V luvun 10 § Opintovapaa

KVTES V luvun 10 §:ään on tehty perhevapaaudistuksesta johdosta terminologiset muutokset. Lisäksi kyseisen määräyksen soveltamisohjeeseen on lisätty viittausmääräykset koskien opintovapaalain 10 § 3 momenttia sekä opintovapaa-asetuksen 8 § 2 momenttia.

KVTES V luvun 10 §:n soveltamisohjetta on muutettu seuraavasti:

”Milloin sairaudesta, synnytyksestä tai tapaturmasta aiheutuva työntekijän työkyvyttömyys alkaa opintovapaan aikana ja jatkuu yhtäjaksoisena yli seitsemän päivää, ei tämän ajan ylittävää osaa työkyvyttömyysajasta ole luettava opintovapaa-ajaksi, jos työntekijä ilman aiheutonta viivytystä tätä pyytää. (Opintovapaalaki 10 § 3 mom, viittausmääräys).

Milloin työntekijä pyytää opintovapaan keskeyttämistä opintovapaalain 10 §:n 3 momentissa mainitusta syystä, tulee työntekijän työnantajan pyynnöstä esittää selvitys työkyvyttömyydestään. (Opintovapaa-asetus 8 § 2 mom, viittausmääräys.)

Ensimmäisenä työkyvyttömyyspäivänä pidetään synnytyspäivää ja työkyvyttömyyden katsotaan jatkuvan kuusi viikkoa synnytyksestä, ellei työkyvyttömyys lääkärintodistuksen mukaan kestä kauempaa. Kyseinen aika (viisi viikkoa tai lääkärintodistuksen mukainen tätä pidempi työkyvyttömyysaika) on raskaus- tai vanhempainvapaata, jonka ajalta oikeus palkkaan määräytyy V luvun 7 §:n ja 8 §:n mukaisesti, jos viranhaltija/työntekijä on em. vapaata hakenut.

Välittömästi sairaudesta, synnytyksestä tai tapaturmasta aiheutuvan työkyvyttömyysajan jälkeen jatkuu opintovapaan vuoksi myönnetty virka-/työvapaa. Mitä edellä mainitaan työntekijästä, koskee myös viranhaltijaa.”

On hyvä huomioida, että synnytyksestä johtuva työkyvyttömyys voi koskea vain lapsen synnyttänyttä viranhaltijaa/työntekijää.

Esimerkki 7

Työntekijälle on myönnetty opintovapaata ajalla 1.9.2022–31.12.2023. Työntekijä synnyttää lapsen 1.3.2023 lapsen laskettuna aikana. Työntekijän opintovapaa keskeytetään työkyvyttömyyden vuoksi 8.3.2023–12.4.2023 väliselle ajalle (viisi viikkoa). Työntekijälle maksetaan ajalta 8.3.2023–12.4.2023 palkka joko KVTES V luvun 7 §:n tai KVTES V luvun 8 §:n mukaisesti riippuen siitä, onko kyseessä raskaus- ja/tai vanhempainvapaa, jos ed. mainittujen määräysten mukaisten vapaiden palkanmaksun edellytykset täyttyvät. Työntekijä palaa opintovapaalle 13.4.2023.

Esimerkki 8

Työntekijälle on myönnetty opintovapaata ajalla 1.9.2022–31.12.2023. Työntekijä on raskaana. Lääkäri toteaa työntekijän työkyvyttömäksi selkävun vuoksi ajalla 1.11.2022–15.11.2022. Työnantaja keskeyttää työntekijän opintovapaan sairaudesta johtuvan työkyvyttömyyden vuoksi ajalla 8.11.–15.11.2022. Työkyvyttömyyden jälkeen työntekijän opintovapaa jatkuu.