

Familjeledighetsreformen i AKTA

Innehåll

Familjeledighetsreformen i AKTA	1
1. Familjeledighetsreformen i lagstiftningen.....	1
1.1 Ändringar i sjukförsäkringslagen.....	1
1.2 Ändringar i arbetsavtalslagen	2
2. Genomförande av familjeledighetsreformen i AKTA	4
3. Underteckningsprotokollet till AKTA, § 7 Familjeledighetsreformen	4
4. Ikraftträdande och tillämpningsområde för de nya bestämmelserna om familjeledigheter i bilagan till underteckningsprotokollet till AKTA.....	5
5. Tillämpning av bilagan till underteckningsprotokollet till AKTA och bestämmelser som ändras med anledning av familjeledighetsreformen.....	5
5.1 Andra bestämmelser i bilagan till underteckningsprotokollet än kapitel V	5
5.2 Bestämmelserna i kapitel V i bilagan till underteckningsprotokollet.....	7
5.3 AKTA kap. V § 10 Studieledighet.....	12

1. Familjeledighetsreformen i lagstiftningen

Den omfattande familjeledighetsreformen har i lagstiftningen medfört ändringar i bland annat sjukförsäkringslagen, arbetsavtalslagen, lagen om tjänsteinnehavare i kommuner och välfärdsområden samt semesterlagen. Lagändringarna träder i kraft 1.8.2022. (I fråga om ikraftträdandet av lagstiftningen, se övergångsbestämmelserna för respektive lag.)

I denna bilaga presenteras vissa lagrum som är centrala för arbetsgivarna. I fråga om lagändringarna, se RP 129/2021. Information om familjeledighetsreformen som genomförts i lagstiftningen finns till exempel på adresserna <https://stm.fi/sv/reform-av-familjeledigheterna> och <https://www.kela.fi/web/sv/arbetsgivare-familjeledigheter>.

I samband med familjeledighetsreformen ändras lagstiftningen och terminologin om familjeledighet. Moderskapsledighet och faderskapsledighet kommer inte längre att finnas, utan ersätts av graviditetsledighet och föräldraledighet.

1.1 Ändringar i sjukförsäkringslagen

Enligt 9 kap. 1 § i sjukförsäkringslagen, som träder i kraft i augusti 2022, har en försäkrad vars graviditet varat minst 154 dagar rätt till graviditetspenning. Graviditetsledigheten på 40 vardagar ska tas ut i en följd (se SjukförsL 9 kap. 2 §). Graviditetspenningsperioden inleds enligt den försäkrades ansökan tidigast 30 vardagar och senast 14 vardagar före det beräknade födelsedatumet. Graviditetspenningsperioden inleds dock alltid senast den första vardagen efter att graviditeten upphört (se SjukförsL 9 kap. 2 §).

Enligt 9 kap. 5 § i sjukförsäkringslagen, som träder i kraft i augusti 2022, har följande personer rätt till föräldrapenning:

- en förälder som är barnets vårdnadshavare
- under högst fyra månader från barnets födelse en försäkrad som har erkänt föräldraskapet i enlighet med moderskapslagen (253/2018) eller faderskapslagen (11/2015)
- en försäkrad som adopterar ett annat barn än den egna makens barn, om den försäkrade har tagit barnet i vård i adoptionssyfte och har beviljats adoptionstillstånd i de situationer där tillstånd krävs enligt adoptionslagen (22/2012)
- om barnets föräldrar som är berättigade till föräldrapenning eller en av dem avlider, har en försäkrad som svarar för vården av barnet rätt till de outnyttjade föräldrapenningsdagarna.

Det är skäl att beakta motiveringen till 9 kap. 5 § i sjukförsäkringslagen i regeringens proposition 129/2021 rd. s.128: "Paragrafens 3 mom. innehåller bestämmelser om rätten till föräldrapenning för en adoptionssökande och adoptivförälder. Bestämmelsen avses inte gälla så kallade adoptioner inom familjen, alltså situationer där en person adopterar sin makes barn. I dessa situationer tillämpas huvudregeln enligt 1 mom., enligt vilken rätten till föräldrapenning uppstår när föräldraskapet fastställs, såsom enligt gällande lag."

Enligt 9 kap. 6 § i sjukförsäkringslagen, som träder i kraft i augusti 2022, betalas föräldrapenning för högst 320 vardagar för varje barn. Vardera föräldern har rätt att utnyttja hälften av dessa, dvs. vardera föräldern har en egen kvot på 160 föräldrapenningsdagar. Om fler än ett barn föds eller adopteras på samma gång, betalas ytterligare föräldrapenning för 84 vardagar för varje barn utöver ett. Se 9 kap. 6 § i sjukförsäkringslagen för mer information och undantag.

Enligt 9 kap. 8 § 3 mom. i sjukförsäkringslagen, som träder i kraft i augusti 2022, betalas föräldrapenning eller graviditets- och föräldrapenning för samma tid på grundval av samma barn i regel endast till en försäkrad. Med avvikelse från detta kan föräldrapenning eller graviditets- och föräldrapenning ändå betalas till de försäkrade för samma tid på grundval av samma barn för högst 18 vardagar. Om fler än ett barn föds eller adopteras på samma gång, kan föräldrapenning eller graviditets- och föräldrapenning betalas till de försäkrade för samma tid på grundval av samma barn utöver det som nämns ovan för högst 90 vardagar för varje barn utöver ett. Lagen gör det möjligt att betala föräldrapenning till båda föräldrarna samtidigt i samband med barnets födelse (se RP 129/2021 rd s. 135).

1.2 Ändringar i arbetsavtalslagen

I 4 kap. 1 § i arbetsavtalslagen (55/2001) finns bestämmelser om arbetstagares rätt till familjeledigheter. Tjänsteinnehavares rätt till familjeledigheter bestäms i 29 § i

lagen om tjänsteinnehavare i kommuner och välfärdsområden (304/2003), där man hänvisar till 4 kap. 1 § i arbetsavtalslagen.

1.2.1 Gravitetetsledighet och föräldraledighet

En anställd som är gravid har rätt till ledighet från arbetet under de graviditetspeningsdagar som avses i sjukförsäkringslagen (1224/2004) (se ArbAvtL 4 kap. 1 § 1 mom. 1 punkten och KomTjL 29 §). Då talar man om graviditetsledighet.

Genom graviditetsskyddsdirektivet (rådets direktiv 92/85/EEG) tryggas hälsa och säkerhet för arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar. Enligt graviditetsskyddsdirektivet ska barnledigheten omfatta minst två veckors obligatorisk barnledighet som i enlighet med nationell lagstiftning och/eller praxis infaller före och/eller efter förlossningen.

Skyddet för den som är gravid eller nyligen har fött barn har också beaktats i den nationella lagstiftningen. I 4 kap. 2 § i arbetsavtalslagen, som träder i kraft i augusti 2022, begränsas den anställdas arbete enligt följande: *”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.”*

När det gäller skyddet för gravida är det viktigt att komma ihåg att enligt 9 kap. 9 § i sjukförsäkringslagen har en gravid person eller en förälder som fött barn, när graviditeten varat i minst 154 dagar, rätt att få graviditets- och föräldrapenning sammanhängande för minst 105 vardagar. En förälder som har fött barn har rätt att få graviditets- och föräldrapenning sammanhängande för 105 vardagar även då barnet föds dött eller dör efter förlossningen.

En anställd har rätt till ledighet från arbetet under de föräldrapenningsdagar som avses i sjukförsäkringslagen (se ArbAvtL 4 kap. 1 § 1 mom. 3 punkten och KomTjL 29 §). Då talar man om föräldraledighet.

Enligt lagstiftningen har den anställda rätt att ta ut föräldraledighet i högst fyra perioder som var och en omfattar minst 12 vardagar. Om den anställda har rätt till föräldrapenning för ett annat barn eller för flera barn, kan den anställda under samma kalenderår ta ut högst fyra perioder föräldraledighet. (se ArbAvtL 4 kap. 1 § 3 mom. och KomTjL 29 §).

1.2.2 Ledighet för vård av anhörig

Enligt 4 kap. 7 b § 1 mom. i arbetsavtalslagen, som träder i kraft i augusti 2022, har en arbetstagare rätt att under ett kalenderår få högst fem arbetsdagar ledighet från arbetet för att ge personligt bistånd eller stöd till en anhörig eller annan närstående som bor i samma hushåll som arbetstagaren, om den anhörige eller närstående till följd av en allvarlig sjukdom eller skada som avsevärt minskat funktionsförmågan behöver sådant betydande bistånd eller stöd som förutsätter arbetstagarens omedelbara närvaro. Arbetstagaren eller tjänsteinnehavaren har rätt till motsvarande ledighet också för att delta i terminalvård för en person som avses ovan. Med anhörig

avses arbetstagarens barn, förälder, make och sambo samt den som lever i registrerat partnerskap med arbetstagaren.

Enligt 4 kap. 7 b § 2 mom. i arbetsavtalslagen ska arbetstagaren så snart som möjligt underrätta arbetsgivaren om ledigheten för vård av anhörig och om ledighetens uppskattade längd. På arbetsgivarens begäran ska arbetstagaren ge en tillförlitlig utredning om grunden för frånvaron.

2. Genomförande av familjeledighetsreformen i AKTA

AKTA har innehållit och innehåller fortfarande flera bestämmelser som tillämpas på anställda som har rätt till familjeledighet. I dessa bestämmelser har det gjorts flera ändringar med anledning av de lagändringar som träder i kraft i augusti 2022. Ändringarna har varit nödvändiga, eftersom bl.a. lagstiftningens terminologi och förmanerna för dem som har rätt till familjeledighet har förändrats avsevärt i lagstiftningen.

Reformen har genomförts i AKTA genom att

- de s.k. gamla bestämmelserna om familjeledigheter i de olika kapitlen i AKTA tillämpas på anställda som inte omfattas av den nya lagstiftningen. Dessa bestämmelser i AKTA har till vissa delar ändrats i avtalsuppgörelsen.
- de s.k. nya bestämmelserna om familjeledigheter tillämpas på anställda som omfattas av den nya lagstiftningen som träder i kraft 1.8.2022. Dessa bestämmelser har sammanställts i bilagan till underteckningsprotokollet. I varje kapitel i AKTA har de s.k. gamla bestämmelserna märkts ut med *), där man anger när de nya bestämmelserna träder i kraft och hänvisar till den tillämpliga bestämmelsen i bilagan till underteckningsprotokollet.

3. Underteckningsprotokollet till AKTA, § 7 Familjeledighetsreformen

I § 7 i underteckningsprotokollet anges de avtalsbestämmelser som ändrats med anledning av familjeledighetsreformen:

- Kap. I § 4 mom. 1
- Kap. II § 13 mom. 2
- Kap. IV § 4 punkt 3
- Kap. IV § 7 mom. 5 och tillämpningsanvisningen
- Kap. IV § 14 mom. 2
- Kap. IV § 16 mom. 4
- Kap. IV § 22 mom. 3
- Kap. V § 4–8
- Kap. V § 10
- Kap. VIII § 5 mom. 3, tillämpningsanvisningen
- Bilaga 5 § 4, tillämpningsanvisningen
- Bilaga 12 § 11, tillämpningsanvisningen

De nya bestämmelserna har sammanställts i sin helhet i bilagan till underteckningsprotokollet. De s.k. gamla bestämmelserna finns i olika kapitel i AKTA och tillämpas

på anställda vars barn föds innan lagstiftningen om familjeledighetsreformen träder i kraft.

De nya bestämmelserna enligt bilagan till underteckningsprotokollet 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 adoptivbarnet tas i vård före 31.7.2022 tillämpas den tidigare formuleringen av de nämnda bestämmelserna. Om barnet föds och rätten till föräldrapenning börjar före 1.8.2022, tillämpas den tidigare formuleringen av de nämnda bestämmelserna, oberoende av barnets beräknade födelsedatum.

4. Ikraftträdande och tillämpningsområde för de nya bestämmelserna om familjeledigheter i bilagan till underteckningsprotokollet till AKTA

Tidpunkten för när de nya bestämmelserna om familjeledighet träder i kraft har skrivits in både i underteckningsprotokollet och i dess bilaga.

Tillämpningstiden för bestämmelserna i bilagan till underteckningsprotokollet överensstämmer med övergångsbestämmelsen i sjukförsäkringslagen (hänvisningsbestämmelse). Bestämmelserna enligt bilagan till underteckningsprotokollet 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.

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.

5. Tillämpning av bilagan till underteckningsprotokollet till AKTA och bestämmelser som ändras med anledning av familjeledighetsreformen

I bilagan till underteckningsprotokollet finns alla avtalspunkter om familjeledigheter som träder i kraft i augusti 2022. I underteckningsprotokollet och dess bilaga redogörs för alla ändrade avtalspunkter om familjeledighet.

5.1 Andra bestämmelser i bilagan till underteckningsprotokollet än kapitel V

I AKTA kap. I § 4 mom. 1 har terminologin ändrats så att den motsvarar familjeledighetsreformen. Bestämmelsen har utvidgats till att även gälla föräldraledighetsförmåner.

Enligt den ändrade bestämmelsen AKTA kap. II § 13 mom. 2 betalas anställda som omfattas av resultatbonussystemet i efterskott för uppföljningsperioden en separat resultatbonus i euro enligt på förhand fastställda grunder. Om det under uppföljningsperioden för resultatbonusen uppstår 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.

Bestämmelsen om resultatbonus har utvidgats jämfört med den tidigare formuleringen.

I AKTA kap. IV § 4 punkt 3 har termerna ändrats med anledning av familjeledighetsreformen och ledighet för vård av anhörig som avses i § 7 b i arbetsavtalslagen har lagts till som tid som likställs med arbetad tid. Från 1.8.2022 har de anställda i enlighet med 4 kap. 7 b § i arbetsavtalslagen rätt till ledighet för vård av anhörig.

I AKTA kap. IV § 7 mom. 5 har ändringarna i semesterlagen beaktats. Enligt AKTA kap. IV § 7 mom. 5 får semestern inte utan tjänsteinnehavarens eller arbetstagarens samtycke förläggas till 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 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 den anställda har använt de nämnda graviditets- eller föräldraledighetsdagarna.

Tillämpningsanvisningen har ändrats enligt följande:

”Med föräldraledighetsdagar avses 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. 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.

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 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.”

För en anställd som har fött barn avses med de 105 första graviditets- och föräldraledighetsdagarna de sammanlagt 105 första graviditets- och föräldraledighetsdagarna (40 graviditetsledighetsdagar och 65 föräldraledighetsdagar).

I AKTA kap. IV § 14 mom. 2 punkt 1, § 16 mom. 4 och § 22 mom. 3 har terminologin ändrats med anledning av familjeledighetsreformen. Dessutom har AKTA kap. IV § 14 mom. 2 punkt 1 kompletterats med ledighet för vård av anhörig.

Tillämpningsanvisningen för AKTA kap. VIII § 5 mom. 3 har kompletterats med föräldraledighet.

I tillämpningsanvisningen för AKTA bilaga 5 § 4 har terminologiska ändringar gjorts med anledning av familjeledighetsreformen och tillämpningsanvisningen har utvidgats till att även gälla föräldraledighet.

Tillämpningsanvisningen för AKTA bilaga 12 § 11 har utvidgats till att även gälla föräldraledighet.

5.2 Bestämmelserna i kapitel V i bilagan till underteckningsprotokollet

I AKTA kap. V § 4 och dess tillämpningsanvisning har moderskaps- och faderskapsledighet med anledning av familjeledighetsreformen ändrats till graviditets- och föräldraledighet. Därtill har man slopat bestämmelsen i 4 § 2 mom., där det tidigare föreskrevs att om kommunen eller samkommunen till följd av den anställdas försummelse eller åtgärder gick miste om en förmån, minskades löneförmånerna enligt § 7 och 8 med ett belopp som motsvarade förlusten. Denna bestämmelse har ersatts av AKTA kap. V § 7 mom. 1 punkt 4 och AKTA kap. V § 8 mom. 1 punkt 4. Enligt dessa punkter betalas lön för graviditetsledighet eller föräldraledighet bara om arbetsgivaren får den graviditets- eller föräldrapenning som den anställda har rätt till enligt sjukförsäkringslagen.

I AKTA kap. V § 5 har terminologin ändrats med anledning av familjeledighetsreformen. I AKTA kap. V § 5 mom. 1 har dessutom namnet på lagen om kommunala tjänsteinnehavare ändrats till lagen om tjänsteinnehavare i kommuner och välfärdsområden.

Föräldraledighet har strukits från AKTA kap. V § 5 mom. 2 och flyttats till mom. 3. Föräldraledighet har strukits från de oavlönade ledigheterna, eftersom föräldraledigheten enligt de nya bestämmelserna delvis är avlönad. Dessutom har i moment 2 införts ledighet för vård av anhörig enligt arbetsavtalslagen, som är oavlönad ledighet.

I AKTA kap. V § 5 har ett nytt moment 3 införts, enligt vilket föräldraledigheten är oavlönad, om inte annat bestäms. De tidigare bestämmelserna i AKTA kap. V § 5 mom. 3 har flyttats till mom. 4. Dessutom har terminologin ändrats i momentet med anledning av familjeledighetsreformen. Observera att AKTA kap. V § 5 mom. 2 och 3 har en gemensam tillämpningsanvisning.

Enligt den ändrade bestämmelsen i AKTA kap. V § 6 ska den som ansöker om graviditetsledighet och föräldraledighet i mån av möjlighet uppge för arbetsgivaren när och i hurdana perioder familjen kommer att utnyttja graviditetsledigheten och föräldraledigheten. Bestämmelsen gäller alla anställda som ansöker om graviditets- och/eller föräldraledighet. Vid ansökan om ledighet ska man i mån av möjlighet för

arbetsgivaren uppge en helhetsplan för hur familjen planerar att utnyttja graviditetsledigheten och föräldraledigheten.

Bestämmelser om lön under graviditetsledighet finns i AKTA kap. V § 7. Enligt AKTA kap. V § 7 mom. 1 har en gravid tjänsteinnehavare eller arbetstagare som har rätt till graviditetspenning enligt 9 kap. 1 § i sjukförsäkringslagen (hänvisningsbestämmelse) rätt att få sin ordinarie lön för en period som omfattar 40 vardagar av graviditetsledigheten, förutsatt att

1. personen i fråga har varit anställd hos kommunen eller samkommunen i minst två månader omedelbart före graviditetsledighetens början och
2. graviditetsledigheten har sökts senast två månader före den planerade ledigheten och
3. tjänsteinnehavaren eller arbetsgivaren 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 graviditetspenning som den anställda har rätt till enligt sjukförsäkringslagen.

Exempel 1

En arbetstagare har ansökt om graviditetsledighet för perioden 3.10.2022–18.11.2022 (40 vardagar). Arbetstagaren uppfyller förutsättningarna för avlönad graviditetsledighet enligt AKTA kap. V § 7. Arbetsgivaren betalar lön till arbetstagaren för perioden 3.10.2022–18.11.2022 (inkl. söndagar och söckenhelger).

Alla förutsättningar i AKTA kap. V § 7 mom. 1 måste uppfyllas för att lön ska betalas för graviditetsledigheten. AKTA kap. V § 7 mom. 1 punkt 1–3 motsvarar innehållsmässigt de tidigare villkoren för lön för moderskapsledighet. Perioden med avlönad graviditetsledighet beräknas på samma sätt som den tidigare perioden med avlönad moderskapsledighet. Lön betalas alltså för hela perioden om 40 vardagar.

Enligt AKTA kap. V § 7 mom. 1 punkt 4 betalas lön för graviditetsledigheten bara om arbetsgivaren får den graviditetspenning som den anställda har rätt till enligt sjukförsäkringslagen. Arbetsgivaren ska alltså, för den period för vilken lön betalas enligt AKTA kap. V § 7 mom. 1, av dagpenningen som den anställda har rätt till enligt sjukförsäkringslagen få en del som motsvarar den betalda lönen. Om arbetsgivaren har betalat lön för ledigheten, men villkoret i punkt 4 inte uppfylls, återkräver arbetsgivaren den betalda lönen. En sådan situation kan uppstå t.ex. om den anställda inte ansöker om graviditetspenning inom den tidsfrist som anges i sjukförsäkringslagen och FPA av denna anledning inte beviljar den anställda graviditetspenning. Arbetsgivaren har skäl att påminna den som ansöker om graviditetsledighet att också ansöka om graviditetspenning hos FPA.

AKTA kap. V § 7 mom. 2 motsvarar innehållsmässigt de tidigare bestämmelserna i AKTA kap. V § 7 mom. 2 om lön för moderskapsledighet. Terminologin i momentet har ändrats så att den motsvarar familjeledighetsreformen.

Bestämmelser om lön under föräldraledighet finns i AKTA kap. V § 8. Enligt AKTA kap. V § 8 mom. 1 har en anställd som har rätt till föräldrapenning enligt 9 kap. 5 § i sjukförsäkringslagen (hänvisningsbestämmelse) 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 föräldraledighetens början och

2. föräldraledigheten har sökts senast två månader före den planerade ledigheten. Om den anställda ansöker om föräldraledighet 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.

Alla förutsättningar i AKTA kap. V § 8 mom. 1 punkt 1–4 måste uppfyllas för att lön ska betalas för föräldraledigheten.

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

En person till vilken en förälder har överlåtit en del av sina föräldrapenningsdagar enligt 9 kap. 7 § i sjukförsäkringslagen har inte rätt till avlönad föräldraledighet enligt AKTA kap. V § 8.

Perioden med avlönad föräldraledighet beräknas på samma sätt som perioden med avlönad graviditetsledighet och på samma sätt som i den tidigare bestämmelsen i AKTA kap. V § 7 om lön för moderskapsledighet. (Jfr den tidigare bestämmelsen enligt vilken lön för faderskapsledighet bara betalades för vardagar.)

Exempel 2

En arbetstagare har ansökt om föräldraledighet för perioden 3.10.2022–31.12.2022. Av föräldraledigheten betalas lön för en period som omfattar de 32 första vardagarna. Därefter är föräldraledigheten oavlönad. Arbetstagaren uppfyller förutsättningarna för avlönad föräldraledighet enligt AKTA kap. V § 8. Arbetstagaren får sin ordinarie lön för perioden 3.10.2022–9.11.2022 (omfattar 32 vardagar), varefter föräldraledigheten är oavlönad.

Exempel 3

En arbetstagare som är gravid har ansökt om graviditetsledighet för perioden 3.10.2022–18.11.2022 (40 vardagar) och om föräldraledighet för perioden 19.11.2022–31.3.2023 (110 vardagar). Arbetstagaren uppfyller förutsättningarna för avlönad graviditetsledighet enligt AKTA kap. V § 7 samt förutsättningarna för avlönad föräldraledighet enligt AKTA kap. V § 8. Arbetsgivaren betalar lön för graviditetsledighet till arbetstagaren för perioden 3.10.2022–18.11.2022 (omfattar 40 vardagar) och lön för föräldraledighet för perioden 19.11–28.12.2022 (omfattar 32 vardagar). Båda perioderna inkluderar söndagar och söckenhelger.

Tidsfristerna för ansökan om ledighet i AKTA kap. V § 8 motsvarar bestämmelsen i 4 kap. 3 a § 1 mom. i arbetsavtalslagen.

Enligt AKTA kap. V § 8 mom. 1 punkt 3 ska den anställda visa upp ett intyg över barnets födelse som utfärdats av en läkare eller hälsovårdare eller ett intyg över adoptionens giltighet.

Enligt 2 kap. 1 § 4 mom. i statsrådets förordning om verkställighet av sjukförsäkringslagen som träder i kraft i augusti 2022 ska en adoptionssökande eller adoptivförälder som ansöker om föräldrapenning visa upp ett intyg över att barnet tagits i vård som

utfärdats av en i adoptionslagen (22/2012) avsedd tillhandahållare av adoptionsrådgivning eller internationell adoptionstjänst. Om ett barn adopteras till Finland från en främmande stat utan adoptionstjänstorgan, ska den sökande lägga fram utredning om adoptionen av barnet och om tagandet av barnet i vård.

Enligt AKTA kap. V § 8 mom. 1 punkt 4 betalas lön för föräldraledigheten bara om arbetsgivaren får den föräldrapenning som den anställda har rätt till enligt sjukförsäkringslagen. Arbetsgivaren ska alltså, för den period för vilken lön ska betalas enligt AKTA kap. V § 8 mom. 1, av dagpenningen som den anställda har rätt till enligt sjukförsäkringslagen få en del som motsvarar den betalda lönen. Om arbetsgivaren har betalat lön för föräldraledigheten, men villkoret i punkt 4 inte uppfylls, återkräver arbetsgivaren den betalda lönen. En sådan situation kan uppstå t.ex. om den anställda inte ansöker om föräldrapenning inom den tidsfrist som anges i sjukförsäkringslagen och FPA av denna anledning inte beviljar den anställda föräldrapenning. Arbetsgivaren har skäl att påminna den som ansöker om föräldraledighet att också ansöka om föräldrapenning hos FPA.

I AKTA kap. V § 8 mom. 2 har faderskapsledighet ändrats till föräldraledighet. Tillämpningsanvisningen till AKTA kap. V § 8 mom. 2 har ändrats genom att dag- och faderskapspenning ersatts med föräldrapenning.

Enligt AKTA kap. V § 8 mom. 3 första stycket betalas lön för föräldraledigheten bara till den del som den anställda tar ut avlönad föräldraledighet i en följd. Föräldraledighet för vilken arbetsgivaren betalar lön får i regel inte delas upp i flera delar. Denna bestämmelse begränsar inte den anställdas rätt att dela upp sin föräldraledighet i flera delar om lön inte betalas för föräldraledigheten.

Enligt AKTA kap. V § 8 mom. 3 andra stycket har en anställd som tar ut avlönad graviditetsledighet enligt § 7 rätt till avlönad föräldraledighet enligt § 8 endast om personen tar ut föräldraledigheten i en följd genast efter graviditetsledigheten. En anställd som tar ut graviditetsledighet ska ta ut föräldraledighet genast efter graviditetsledigheten för att få lön för föräldraledigheten. Den avlönade föräldraledigheten ska tas ut i en följd enligt AKTA kap. V § 8 mom. 3 första stycket. Syftet med AKTA kap. V § 8 mom. 3 andra stycket är att skydda anställda som är gravida och som nyligen har fött barn och garantera den anställda möjlighet att återhämta sig från förlossningen samt sköta barnet. (Se punkt 1.2.1 ovan, där det lyfts fram att den som föder barn enligt lagstiftningen ska ges tillräckligt med tid för att återhämta sig från förlossningen innan återgång till arbetet.)

I AKTA kap. V § 8 mom. 3 tredje och fjärde stycket anges undantag från huvudregeln i mom. 3 första stycket. Enligt AKTA kap. V § 8 mom. 3 tredje stycket har en förälder som inte föder barnet trots kontinuitetskravet möjlighet ta ut avlönad föräldraledighet i en följd i samband med barnets födelse och resten senare i en följd. (Se punkt 1.2.1 ovan, där det lyfts fram att den som föder barn enligt lagstiftningen ska ges tillräckligt med tid för att återhämta sig från förlossningen innan återgång till arbetet.) Enligt AKTA kap. V § 8 mom. 3 fjärde stycket har adoptivföräldrar trots kontinuitetskravet möjlighet ta ut avlönad föräldraledighet i en följd i samband med adoptionen och resten senare i en följd. Bestämmelsen i AKTA grundar sig på den bestämmelse i sjukförsäkringslagen som nämndes ovan i punkt 1.1 och som gör det möjligt att betala föräldrapenning till båda föräldrarna samtidigt i samband med barnets födelse (se RP 129/2021 rd s. 135).

AKTA kap. V § 8 mom. 3 tredje och fjärde stycket ger båda föräldrarna möjlighet att ha föräldraledighet samtidigt och sköta barnet genast efter barnets födelse eller i samband med adoptionen. Den som har rätt till föräldraledighet får alltså ta ut två

perioder av avlönad ledighet: en sammanhängande period i samband med barnets födelse och en till sammanhängande period senare innan barnet fyller två år (se Exempel 4).

Enligt tillämpningsanvisningen till AKTA kap. V § 8 mom. 1–3 kan föräldrarna, om ett enda barn föds eller adopteras till familjen, 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.

Enligt 4 kap. 2 a § i arbetsavtalslagen kan arbetsgivaren och den anställda komma överens om att den anställda tar ut partiell föräldraledighet samt om villkoren för deltidarbete. I tillämpningsanvisningen till AKTA kap. V § 8 mom. 1–3 konstateras att anställningsvillkoren och arbetstiden för en anställd med partiell föräldraledighet bestäms på samma sätt som för en deltidsanställd. Enligt tillämpningsanvisningen avbryter deltidarbete som utförts under partiell föräldraledighet kontinuiteten i en avlönad föräldraledighet enligt § 8. Om den anställda och arbetsgivaren kommer överens om partiell föräldraledighet för en period då den anställda skulle ha varit berättigad till avlönad föräldraledighet, betalar arbetsgivaren således lön på basis av deltidarbete till den anställda. Deltidarbete avbryter kontinuiteten i föräldraledigheten, vilket innebär att den anställda efter deltidarbete inte längre har rätt till avlönad föräldraledighet. Om den anställda ansöker om partiell föräldraledighet innan han eller hon har tagit ut föräldraledighet, bör arbetsgivaren nämna för den anställda hur den partiella föräldraledigheten påverkar löneutbetalningen (se Exempel 6).

Exempel 4

Ett barn föds i en familj 3.10.2022. En arbetstagare som är barnets förälder men inte har fött barnet vill ha föräldraledighet i samband med barnets födelse i 18 vardagar samtidigt som den förälder som fött barnet. Arbetstagaren ansöker om föräldraledighet för perioden 4.10.2022–24.10.2022. Arbetstagaren uppfyller förutsättningarna i AKTA kap. V § 8 och därför betalar arbetsgivaren lön till arbetstagaren under föräldraledigheten 4.10.2022–24.10.2022 (omfattar 18 vardagar). För arbetstagaren återstår då rätt till avlönad föräldraledighet under 14 vardagar, som arbetstagaren senare tar ut i en följd.

Exempel 5

En arbetstagare som är barnets förälder men inte har fött barnet ansöker om föräldraledighet för perioden 3.10.2022–31.12.2022. Därtill kommer arbetsgivaren och arbetstagaren överens om partiell föräldraledighet för perioden 1.1.2023–30.6.2023. Arbetstagaren uppfyller förutsättningarna i AKTA kap. V § 8. Arbetsgivaren betalar i enlighet med AKTA kap. V § 8 lön till arbetstagaren under föräldraledigheten 3.10.2022–9.11.2022 (omfattar de 32 första vardagarna). Därefter är föräldraledigheten oavlönad under perioden 10.11.2022–31.12.2022. Arbetstagaren får lön för deltidarbete 1.1.2023–30.6.2023.

Exempel 6

En arbetstagare kommer överens med arbetsgivaren om partiell föräldraledighet för perioden 3.10.2022–31.12.2022. Arbetstagaren har inte före deltidsarbetet tagit ut sådan avlönad föräldraledighet som avses i AKTA kap. V § 8. Eftersom arbetstagaren kommer överens med arbetsgivaren om deltidsarbete (partiell föräldraledighet) och inte tidigare har tagit ut föräldraledighet, går arbetstagaren miste om sin rätt till avlönad föräldraledighet som avses i AKTA kap. V § 8. Detta beror på att man med de 32 första vardagarna av föräldraledigheten avser de 32 första vardagarna under föräldrapenningsperioden enligt sjukförsäkringslagen. För den partiella föräldraledigheten (deltidsarbete) ansöker arbetstagaren om partiell föräldrapenning från FPA.

5.3 AKTA kap. V § 10 Studieledighet

I AKTA kap. V § 10 har terminologin ändrats med anledning av familjeledighetsreformen. Dessutom har tillämpningsanvisningen till bestämmelsen kompletterats med hänvisningsbestämmelser gällande 10 § 3 mom. i lagen om studieledighet och 8 § 2 mom. i förordningen om studieledighet.

Tillämpningsanvisningen till AKTA kap. V § 10 har ändrats enligt följande:

”Om en arbetstagare under sin studieledighet blir arbetsoförmögen på grund av sjukdom, förlossning eller olycksfall, och arbetsoförmågan fortgår längre än sju dagar utan avbrott, ska den del av tiden av arbetsoförmåga 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 arbetsoförmåga. (8 § 2 mom. i förordningen om studieledighet, hänvisningsbestämmelse)

Nedkomstdagen betraktas som den första dagen av arbetsoförmåga, och arbetsoförmågan anses fortgå i sex veckor efter nedkomsten, om inte arbetsoförmågan 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.”

Observera att arbetsoförmåga på grund av förlossning endast kan gälla den tjänsteinnehavare eller arbetstagare som har fött barnet.

Exempel 7

En arbetstagare har beviljats studieledighet för perioden 1.9.2022–31.12.2023. Arbetstagaren föder ett barn på det beräknade födelsedatumet 1.3.2023. Arbetstagarens studieledighet avbryts på grund av

arbetsförmåga under perioden 8.3.2023–12.4.2023 (fem veckor). Till arbetstagaren betalas lön för perioden 8.3.2023–12.4.2023 antingen enligt AKTA kap. V § 7 eller kap. V § 8, beroende på om det är fråga om graviditets- och/eller föräldraledighet, om förutsättningarna för avlönad ledighet enligt ovan nämnda bestämmelser uppfylls. Arbetstagarens studieledighet fortsätter 13.4.2023.

Exempel 8

En arbetstagare har beviljats studieledighet för perioden 1.9.2022–31.12.2023. Arbetstagaren är gravid. En läkare konstaterar att arbetstagaren är arbetsförmögen på grund av ryggsmärta under perioden 1.11.2022–15.11.2022. Arbetsgivaren avbryter arbetstagarens studieledighet till följd av arbetsförmåga på grund av sjukdom under perioden 8.11.2022–15.11.2022. Efter att arbetsförmågan har upphört fortsätter studieledigheten.