

## Allekirjoituspöytäkirjan liite,

**1.8.2022 lähtien**

Perhevapaauudistuksen johdosta mm. sairausvakuutuslakia, työsopimuslakia ja vuosilomalakia on muutettu. Lainsäädännön soveltamiseen liittyy siirtymämääräyksiä, joissa viitataan sairausvakuutuslakiin tehtyjen muutosten soveltamisajankohtaan.

Tämän liitteen määräyksiä noudatetaan, jos lapsen laskettu synnytysaika on 4.9.2022 tai sen jälkeen tai, jos adoptiolapsen hoitoonottopäivä on 31.7.2022 tai sen jälkeen.

Jos lapsen laskettu synnytysaika on ennen 4.9.2022 tai, jos adoptiolapsen hoitoonottopäivä on ennen 31.7.2022, sovelletaan AVAINTESin lukujen 2-8 ja liitteen 3 mainittuja määräyksiä. Lapsen lasketusta synnytysajasta huolimatta sovelletaan AVAINTESin lukujen 2-8 ja liitteen 3 mainittuja määräyksiä, jos lapsi syntyy ja oikeus vanhempainpäivärahaan alkaa ennen 1.8.2022.

Tämän liitteen määräysten soveltamisen ajankohta on yhdenmukainen sairausvakuutuslakiin sisältyvän siirtymämääräyksen kanssa.

Työntekijä on velvollinen pyynnöstä antamaan työnantajalle selvityksen/todistuksen siitä sovelletaanko häneen vanhaa vai uutta lainsäädäntöä.

## LUKU 2 PALKKAUS

### 18 § Kokemuslisät

....

6 mom. Kokemuslisä, palvelusaikaa eivät vähennä, **POISTETAAN 1.6.2023**

Palvelusaikaa eivät kuitenkaan vähennä

- 1) vuosiloma-aika
- 2) palkallinen äitiysvapaa-aika
- 3) erityisraskaus-, raskaus- ja vanhempainvapaa-aika, jos vapaan ajalta on oikeus erityisraskaus-, raskaus- tai vanhempainrahaan.

Jos työnantaja ei saa työntekijän laiminlyönnin vuoksi palkallisen raskaus- tai vanhempainvapaan ajalta päivärahaa, johon työntekijä on sairausvakuutuslain nojalla oikeutettu, kokemuslisään oikeuttavasta palvelusajasta tehdään vastaava vähennys.

- 4) yhteensä enintään 30 kalenteripäivän sairauspoissaoloaika kalenterivuodessa
- 5) enintään 30 kalenteripäivän pituinen muu työloma tai luvallinen poissaolo kalenterivuodessa.

Tämän kohdan mukaiseksi muuksi työlomaksi tai luvalliseksi poissaoloksi katsotaan myös edellä kohdassa 4 (sairauspoissaoloaika) tarkoitetun ajan ylittävä poissaoloaika.

#### LUKU 4. VUOSILOMA

##### 75 § Työssäoloajan veroinen aika

Työssäolon veroista aikaa ovat edellä 74 §:ssä tarkoitettuja vuosilomaan oikeuttavia kalenterikuukausia laskettaessa ne ajat, joina työntekijä on estynyt tekemästä työtään ollessaan

- 1) vuosilomalla tai tämän työehtosopimuksen 85 §:n 1 momentin tai vuosilomalain 8 §:n 2 momentin mukaisella vapaalla
- 2) **sairauspoissaoloaika**, jolta hänellä on tai olisi ollut ehdoton oikeus palkkaan

##### Soveltamisohje

Tätä kohtaa sovelletaan myös, jos työntekijä on sairausajan palkan sijasta saanut tapaturma- tai muuta korvausta työkyvyttömyysajalta, jolta hänellä olisi ehdoton oikeus sairausajan palkkaan.

- 3) työ sopimuslain (55/2001) 4 luvun 1 §:ssä säädetyllä **erityisraskaus-, raskaus- tai vanhempainvapaalla**, 6 §:ssä säädetyllä tilapäisellä hoitovapaalla taikka 7 §:ssä säädetyt, pakottavista perhesyistä johtuvan poissaolon vuoksi **taikka 7 b §:ssä säädetyt omaishoitovapaasta johtuvan poissaolon vuoksi. Omaishoitovapaaseen on oikeus 1.8.2022 alkaen.**
- 4) lomautettuna enintään 30 kalenteripäivää kerrallaan
- 5) opintovapaalaissa (273/1979) tarkoitetulla opintovapaalla, yhteensä 30 kalenteripäivää lomanmääräytymisvuoden aikana
- 6) työn edellyttämää koulutusta varten myönnetyllä työlomalla enintään 30 kalenteripäivää kerrallaan
- 7) ammatillisesta koulutuksesta annetun lain (531/2017) 70 §:n mukaisessa koulutuksessa suorittamassa voimassa olevaan oppisopimukseen kuuluvia tietopuolisia opintoja
- 8) muutoin luvallisesti poissa yhteensä enintään 30 kalenteripäivää lomanmääräytymisvuoden aikana edellyttäen, että työntekijä lomanmääräytymisvuoden aikana on ollut asianomaisessa jäsenyhteisössä työssä vähintään 22 työpäivää.

Kohdan 8 mukaiseksi muuksi luvalliseksi poissaoloksi katsotaan myös edellä kohdissa 2 (**sairauspoissaolo**), 5 (opintovapaa) ja 6 (työn edellyttämä koulutus)

tarkoitettut ajat ylittävät poissaoloajat. Mikäli työntekijä saa poissaoloajalta vuosilomaa tai lomakorvausta muun työnantajan työsuhteen perusteella, voidaan tällainen poissaoloaika jättää kokonaan lukematta työssäolopäivien veroiseksi.

### Soveltamisohje

Muuta luvallista poissaoloa on mm. hoitovapaa, vuorotteluvapaa, opintovapaa ja työnantajan myöntämä palkaton työloma. Jos työntekijä on esimerkiksi opintovapaalla, hänelle luetaan työssäoloajan veroiseksi ajaksi 30 päivää kohdan 5 perusteella ja toiset 30 päivää kohdan 8 perusteella, jos hänen opintovapaansa kestää yli 30 päivää tai hän on muusta syystä luvallisesti poissa työstä. Kohdan 8 soveltaminen edellyttää kuitenkin, että työntekijä ei ole ollut poissa työstä koko lomanmääräytymisvuotta, vaan että hän on ollut työssä (työnteossa) vähintään 22 työpäivää.

- 9) tämän työehtosopimuksen 42 §:n 2 momentin mukaisesti sovitun työaikapankin pankkivapaalla.

.....

76 § Vuosiloman pituuden määräytyminen

-----

2 mom. Vuosilomataulukoiden käyttö, **B-RIVI POISTETAAN 1.4.23**

Loman pituus määräytyy 3 momentin taulukoiden 1, 2 tai 3 mukaisesti. Käytettävä taulukko valitaan työntekijän kokemusläään oikeuttavan palvelusajan ja nykyisen työsuhteen keston perusteella. Vuosilomapäivien tai lomakorvauksena maksettavien päivien lukumäärä määräytyy taulukon

- 1) rivin **A** mukaan, jos vuosiloma pidetään kokonaan lomana ja työntekijä on lomavuoden lomakautena (2.5.–30.9) ollut työssä (työnteossa) vähintään 6 päivänä
- 2) rivin **B** mukaan, jos loma maksetaan osaksikin lomakorvauksena tai jos työntekijä ei ole lainkaan työssä lomavuoden lomakautena tai työssäolopäiviä on lomavuoden lomakautena (2.5.–30.9.) vähemmän kuin 6.

### Soveltamisohje

Työssäoloajaksi rinnastuu myös **raskausvapaaseen oikeutetun työntekijän 105:n ensimmäisen raskaus- ja vanhempainvapaapäivän ajanjakso** tarkasteltaessa sitä, onko työntekijä ollut työssä lomavuoden lomakautena vähintään 6 työpäivää.

78 § Vuosiloman ajankohta

....

5 mom. **Raskaus- ja vanhempainvapaan** ja muun työvapaan vaikutus vuosiloman antamiseen

Vuosilomaa ei saa ilman työntekijän suostumusta määrätä raskausvapaaseen oikeutetun työntekijän 105:n ensimmäisen raskaus- ja vanhempainvapaapäivän ajaksi eikä muun vanhempainvapaaseen oikeutetun työntekijän 105:n ensimmäisen vanhempainvapaapäivän ajaksi. Jos vuosilomaa ei voida raskaus- tai vanhempainvapaan vuoksi antaa tämän pykälän 1–4 momentissa tarkoitetulla tavalla, loma saadaan antaa 6 kuukauden kuluessa siitä, kun työntekijä on käyttänyt edellä tarkoitettua raskaus- tai vanhempainvapaapäivää. Muun työvapaan ajaksi vuosiloma voidaan vahvistaa.

### Soveltamisohje

Raskaus- ja vanhempainvapaapäivillä tässä momentissa tarkoitetaan arkipäiviä (ma-la poisluettuna arkipyhät).

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

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

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

Siltä osin kuin kyse on työntekijälle myönnetystä muusta pitkäaikaisesta työvapaasta kuin raskausvapaaseen oikeutetun työntekijän 105:stä ensimmäisestä raskaus- ja vanhempainvapaapäivästä tai muun vanhempainvapaaseen oikeutetun työntekijän 105:stä ensimmäisestä vanhempainvapaapäivästä, vuosiloma on annettava viimeistään lomavuotta seuraavana kalenterivuonna 30.4. mennessä, vaikka työntekijä olisikin esimerkiksi em. 105 vanhempainvapaapäivää ylittävällä vanhempainvapaalla, hoitovapaalla, opintovapaalla tai harkinnanvaraisella työlomalla. Tällöin edellä mainittu työlooma keskeytetään vuosiloman ajaksi.

Vahvistettu, mutta työkyvyttömyyden johdosta siirretty vuosiloma annetaan tämän luvun 81 §:n mukaisesti.

### *Esimerkki*

*Työntekijän raskausvapaa alkaa 3.10.2022 ja päättyy 18.11.2022 (40 raskausvapaapäivää, ma-la pois lukien arkipyhät). Tämän jälkeen työntekijä pitää vanhempainvapaata, joka alkaa 19.11.2022 ja päättyy 1.6.2023 (160 vanhempainvapaapäivää, ma-la pois lukien arkipyhät). Työntekijän vuosilomaa ei saa määrätä ajalle 3.10.2022-6.2.2023 (105 ensimmäistä raskaus- ja vanhempainvapaapäivää). Laskennassa on huomioitu, että raskaus- ja vanhempainvapaan 105 ensimmäistä*

*arkipäivää sisältävään ajanjaksoon sisältyy 4 arkipyhää (pyhäinpäivä, itsenäisyyspäivä, tapaninpäivä ja loppiainen).*

---

83 § Lomakorvaus työsuhteen jatkuessa

-----

2 mom. Vuosilomapalkan laskennalliset korjaukset

Jos 1 momentissa tarkoitettu, harvoin työssä oleva työntekijä on lomanmääräytymisvuoden aikana ollut estynyt tekemästä työtä

- 1) **Raskaus-, erityisraskaus- ja vanhempainvapaan**, työsopimuslain 4 luvun 6 §:ssä säädetyn tilapäisen hoitovapaan tai lain 4 luvun 7 §:ssä säädetyn pakottavista perhesyistä **tai 7 b §:ssä säädetyn omaishoitovapaasta** johtuvan poissaolon vuoksi **1.8.2022 alkaen**.
- 2) sairauden tai tapaturman vuoksi
- 3) lääkärin määräämän, ammattitaudin tai tapaturman johdosta työkyvyn palauttamiseksi tai säilyttämiseksi annettavan lääkinnällisen kuntoutuksen vuoksi
- 4) sairauden leviämisen ehkäisemiseksi annetun viranomaisen määräyksen vuoksi
- 5) lomauttamisen vuoksi

lomapalkan perusteena olevan palkkasummaan lisätään laskennallisesti poissaolon ajalta saamatta jäänyt varsinainen palkka ja tältä ajalta maksettu palkka, kuitenkin 2 ja 3 kohdissa tarkoitetuissa tapauksissa enintään 105 kalenteripäivän ajalta ja 5 kohdan tarkoittamassa tapauksessa 42 kalenteripäivän ajalta.

#### Soveltamisohje

Työntekijälle maksetaan vuosiloma-ajalta edellä 1 momentissa mainittu 9 tai 11,5 prosentin lomakorvaus, jonka määrää laskettaessa otetaan huomioon sekä vajaiden että täysien lomanmääräytymiskuukausien ajalta maksettu tai maksettavaksi erääntynyt palkka.

----

85 § Vapaan ansainta

---

3 mom. Lomakorvauksen laskeminen vapaaseen oikeutetulle

Työntekijällä on oikeus saada lomakorvauksena 9 prosenttia, jos työsuhde on jatkunut lomakautta edeltävän lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä alle vuoden ja 11,5 prosenttia, jos työsuhde on jatkunut vähintään vuoden, hänelle edellisen lomanmääräytymisvuoden aikana työssäolon ajalta maksetusta tai maksettavaksi erääntyneestä palkasta lukuun ottamatta hätätyöstä ja lain tai sopimuksen mukaisesta ylityöstä maksettavaa korotusta. Jos työntekijä on ollut estyneenä tekemästä työtä **raskaus-, erityisraskaus-** tai vanhempainvapaan vuoksi, lomakorvauksen perusteena olevaan palkkaan lisätään laskennallisesti poissaolon ajalta saamatta jäänyt varsinainen palkka edellä 83 §:n 2 momentin mukaisesti laskettuna sekä siltä ajalta maksettu palkka.

----

## LUKU 5. TYÖLOMA

### 93 § **Raskausvapaa**

#### 1 mom. **Oikeus saada raskausvapaata**

Työntekijällä on oikeus saada **raskausvapaata** siten kuin työsopimuslain 4 luvun 1 §:ssä on säädetty.

#### 2 mom. **Raskausvapaan** palkallisuus

**Raskaana olevalla** työntekijällä on oikeus saada varsinainen palkkansa ajanjaksolta, joka sisältää **raskausvapaan 40** arkipäivää edellyttäen, että

- 1) työntekijä on ollut työnantajan palveluksessa välittömästi ennen **raskausvapaan** alkamista vähintään 6 kuukautta ja
- 2) **raskausvapaata** on haettu viimeistään 2 kuukautta ennen vapaan aiottua alkamista ja
- 3) työnantajalle esitetään lääkärin tai terveyskeskuksen antama sairausvakuutuslaissa tarkoitettu todistus raskauden kestosta ja laskeutusta synnytysajasta ja
- 4) **työnantaja saa raskausrahan, johon työntekijä on sairausvakuutuslain nojalla oikeutettu.**

#### Soveltamisohje

Työsuhteen päättyessä päättyy aina myös oikeus **raskausvapaan** palkkaetuihin.

3 mom. **Raskausvapaan palkan** korotus

**Raskausvapaan** palkkaan sovelletaan sairaus**poissaolo**ajan palkkaa koskevaa 89 §:n 4 momenttia (sunnuntaityökorotus).

4 mom. **Kokonaissuunnitelman** tekeminen, **raskaus- ja vanhempainvapaa**

Työnantajalle on **pyrittävä ilmoittamaan raskausvapaata ja vanhempainvapaata haettaessa, milloin ja millä tavoin jaksottaen perheen on tarkoitus käyttää raskausvapaata ja vanhempainvapaata.**

94 § **Raskaus- ja vanhempainraha** sekä sairauspäiväraha

1 mom. Päiväraha, työnantajan oikeus

Työnantajalla on oikeus saada sairaus**poissaolon**, **raskaus- ja vanhempainvapaan** ja edellä 89 § 7 momentissa tarkoitetun tartuntatautilain (1227/2016) mukaisen poissaolon ajalta maksettua palkkaa vastaava osa sairausvakuutuslain mukaisesta päivärahasta, **raskaus- ja vanhempainrahasta** sekä tartuntatautilain mukaisista korvauksista.

Soveltamisohje

Jos päivä-, **raskaus- tai vanhempainrahaa** on jostakin syystä suoritettu työntekijälle samalta ajalta, jolloin hänelle on suoritettu palkkaetuja, vähennetään palkkausta sairaus-, **raskaus- tai vanhempainpäiväraha** määrällä.

Jos työntekijällä on oikeus saada sairausvakuutuslain päivärahaa vastaavaa etuutta taikka **raskaus- tai vanhempainrahaa** muun valtion sosiaaliturvasta, vähennetään sairausajan palkkaa sekä **raskaus- ja vanhempainvapaa-ajan** palkkaa tämän etuuden määrällä. Työntekijä on velvollinen selvittämään työnantajalle hänelle vieraasta valtiosta maksettavat sosiaaliturvaetuudet, joilla voi olla vaikutusta työnantajan palkanmaksuvelvollisuuteen.

2 mom. Päivärahan hakemisen laiminlyönti

Saadakseen sairaus**poissaolon** sekä **raskaus ja vanhempainvapaan ajalta** palkkaetuja työntekijän on noudatettava, mitä sairausvakuutuslain mukaisen päivärahan sekä **raskaus- ja vanhempainvapaan** saamiseksi on säädetty tai määrätty. Jos työnantaja menettää työntekijän laiminlyönnin seurauksena sille kuuluvan etuuden, tämän luvun 89, 91, 93 ja 95 §:n mukaisia palkkaetuja vähennetään palkkaa menetystä vastaavalla määrällä.

95 § **Erytysraskaus- ja vanhempainvapaa ja omaishoitovapaa**

1 mom. Oikeus vapaaseen

Työntekijällä on oikeus saada **erityisraskaus- ja vanhempainvapaata ja omaishoitovapaata** siten, kuin työsopimuslain (55/2001) 4 luvussa on säädetty.

#### Soveltamisohje

**Erityisraskausvapaa ja omaishoitovapaa ovat palkattomia vapaita.** Myös **vanhempainvapaa** palkaton vapaa lukuun ottamatta **vanhempainvapaan 32** ensimmäisen **arkipäivän ajanjaksoa**, jonka ajalta työntekijällä on 95 §:n 2 momentin edellytysten täytyessä oikeus varsinaiseen palkkaansa.

#### 2 mom. **Vanhempainvapaan** palkallisuus

Työntekijällä on oikeus saada varsinainen palkkansa **vanhempainvapaan ajanjaksolta, johon sisältyy vanhempainvapaan 32 ensimmäistä arkipäivää seuraavin edellytyksin:**

- 1) työntekijä on ollut työnantajan palveluksessa välittömästi ennen **vanhempainvapaan** alkamista vähintään 6 kuukautta, ja
- 2) **vanhempainvapaata** on haettu viimeistään 2 kuukautta ennen vapaan aiottua 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 adoption pätevydestä ja**
- 4) **vapaa on palkallista vain, jos työnantaja saa vanhempainrahan, johon työntekijä on sairausvakuutuslain nojalla oikeutettu.**

#### Soveltamisohje

**Kaikkien neljän edellytyksen on täytyttävä, jotta vapaa on palkallista.**

**Jos työnantaja on maksanut vapaan ajalta palkkaa, mutta kohdan 4 ehto ei toteudu, työnantaja perii maksamansa palkan takaisin.**

Työsuhteen päättyessä päättyy aina myös oikeus **vanhempainvapaan** palkkaetuihin.

#### 3 mom. **Vanhempainvapaan** palkan korotus

**Vanhempainvapaan** palkkaan sovelletaan sairaus**poissaoloajan** palkkaa koskevaa 89 §:n 4 momenttia (sunnuntaityökorotus).

#### 4 mom. Vanhempainvapaan palkallisuuden edellytykset

Vanhempainvapaa on palkallinen vain siltä osin, kuin työntekijä pitää palkallisen vanhempainvapaan yhdenjaksoisesti.

Työntekijällä, joka pitää 93 § 2 momentin mukaisen palkallisen raskausvapaan, on oikeus 95 § 2 momentin mukaiseen palkalliseen vanhempainvapaaseen vain, jos hän pitää vapaan yhdenjaksoisena välittömästi raskausvapaan jälkeen.

Muulla kuin synnyttävällä vanhemmalla on kuitenkin mahdollisuus pitää yhdenjaksoisuusvaatimuksesta poiketen palkallista vanhempainvapaata lapsen syntymän yhteydessä ja loput palkallisesta vanhempainvapaasta myöhemmin yhdenjaksoisesti.

Adoptiovanhemmilla on kuitenkin mahdollisuus pitää samanaikaisesti yhdenjaksoisuusvaatimuksesta poiketen palkallista vanhempainvapaata lapsen adoption yhteydessä. Loput palkallisesta vanhempainvapaasta on mahdollista pitää myöhemmin yhdenjaksoisesti.

#### Soveltamisohje

Jos perheeseen syntyy tai adoptoidaan yksi lapsi, vanhemmat voivat pitää vanhempainvapaata samanaikaisesti yhteensä enintään 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 § 1 momentin mukaisesti.

Osittaisella vanhempainvapaalla (työsopimuslaki 4 luku 2 a §, viittausmääräys) olevan työsuhteen ehdot ja työaika määräytyvät kuten osa-aikatyötä tekevällä.

Osittaisella vanhempainvapaalla tehty osa-aikatyö katkaisee 95 §:n 2 momentin mukaisen palkallisen vanhempainvapaan yhdenjaksoisuuden.

#### 96 § Hoitovapaa

##### 2 mom. Hoitovapaan keskeyttäminen uuden raskausvapaan johdosta

Raskaana olevalla työntekijällä on oikeus keskeyttää hänelle myönnetty hoitovapaa sen ajalle sattuvan uuden, työsopimuslain 4 luvun 1 §:n mukaisen raskausvapaan vuoksi. Vapaa myönnetään palkallisena 93 §:n ja 95 §:n mukaisilta ajanjaksoilta, mikäli siinä määrättyt ehdot raskausvapaan ja välittömästi raskausvapaan jälkeen yhdenjaksoisena pidettävälle vanhempainvapaan palkallisuudelle täyttyvät ja niillä 94 §:ssä määrättyillä ehdoilla, jotka koskevat raskaus- ja vanhempainrahan maksamista ja hakemista.

Soveltamisohje

Raskaana olevan työntekijän keskeyttäessä hoitovapaan raskauden vuoksi, hänelle aiemmin myönnetty hoitovapaa keskeytyy kokonaan. Työntekijä ei palaa enää takaisin keskeyttämälleen hoitovapaalle. Raskaana olevalla työntekijällä on oikeus raskaus- ja vanhempainvapaan palkallisuuteen uuden raskauden takia. Uutta raskaus- ja vanhempainvapaata on haettava viimeistään kaksi kuukautta ennen vapaan aiottua alkamista.

-----

99 § Poissaolo perhesyistä

1 mom. Poissaolo pakottavista perhesyistä

Työntekijällä on oikeus palkattomaan tilapäiseen poissaoloon työstä pakottavien perhesyiden takia siten, kuin työsopimuslain 4 luvun 7 §:ssä on säädetty.

2 mom. Poissaolo perheenjäsenen hoitamiseksi

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia poissaolosta perheenjäsenen tai muun läheisen hoitamiseksi työsopimuslain 4 luvun 7 a §:n mukaisesti.

3 mom. Omaishoitovapaa

Työntekijällä on oikeus työsopimuslain 4 luvun 7 b §:n mukaiseen palkattomaan omaishoitovapaaseen 1.8.2022 alkaen.

100 § Opintovapaalaissa tarkoitettu työloma

Opintovapaalakea sovellettaessa työntekijän

- 1) työsuhde katsotaan päätoimiseksi, mikäli säännöllinen työaika on keskimäärin vähintään 19 tuntia viikossa
- 2) synnytyksestä aiheutuvan työkyvyttömyyden katsotaan alkavan synnytyksestä ja päättyvän kuuden viikon kuluttua, ellei lääkärin todistuksesta muuta ilmene.

Soveltamisohje

Opintovapaasta on säädetty opintovapaalaissa (273/1979) ja opintovapaa-asetuksessa (864/1979).

-----

LUKU 8. NEUVOTTELUMENETTELY

126 § Paikallinen sopiminen

.....

2 mom. Ehdottomat sopimusmääräykset

Paikallisella sopimuksella ei voida kuitenkaan poiketa työehtosopimuksen säännöllisen työajan pituutta, vuosiloman pituutta eikä **sairauspoissaolo-, raskaus- tai vanhempainvapaatuksia** koskevista määräyksistä. Paikallisella sopimuksella ei myöskään saa sopia, harjoittelijoita lukuun ottamatta, työntekijän palkkaa työehtosopimuksen palkkaryhmittelyn palkka-asteikon alinta peruspalkkaa pienemmäksi.

.....

Liite 3

Keskeytymätön kolmivuorotyö

7 § Arkipyhäviikkojen työaika

Soveltamisohje

**palkallisen raskaus- ja vanhempainvapaan**