

**Bilaga till underteckningsprotokollet  
från och med 1.8.2022**

Med anledning av familjeledighetsreformen har bland annat sjukförsäkringslagen, arbetsavtalslagen och semesterlagen ändrats. Tillämpningen av lagstiftningen är förknippad med övergångsbestämmelser där det hänvisas till tillämpningstiden för de ändringar som gjorts i sjukförsäkringslagen.

Bestämmelserna i denna bilaga iakttas om den beräknade tiden för barnets födelse är 4.9.2022 eller därefter, eller om den dag då ett adoptivbarn tagits i vård är 31.7.2022 eller därefter.

Om den beräknade tiden för barnets födelse är före 4.9.2022 eller om dagen då ett adoptivbarn tagits i vård är före 31.7.2022 tillämpas nämnda bestämmelser i kap. 2–8 och bilaga 3 i kollektivavtalet för AVAINTA. Oberoende av den beräknade tiden för barnets födelse tillämpas nämnda bestämmelser i kap. 2–8 och bilaga 3 i kollektivavtalet för AVAINTA om barnet föds och rätten till föräldradagpenning börjar före 1.8.2022.

Tillämpningstiden för bestämmelserna i denna bilaga är enhetlig med den övergångsbestämmelse som ingår i sjukförsäkringslagen.

Arbetstagaren är skyldig att på begäran ge arbetsgivaren en utredning/ett intyg över huruvida den gamla eller den nya lagstiftningen tillämpas på honom eller henne.

## KAPITEL 2 LÖNER

### § 18 Erfarenhetstillägg

....

mom. 6 Erfarenhetstillägg, tid som inte avdras SLOPAS 1.6.2023

Från anställningstiden avdras dock inte

- 1) semester
- 2) avlönad moderskapsledighet
- 3) särskild graviditetsledighet, graviditets- och föräldraledighet, om arbetstagaren under ledigheten har rätt till särskild graviditetspenning, graviditets- eller föräldrapenning.

Om arbetsgivaren på grund av arbetstagarens försummelse inte får den dagpenning under avlönad graviditets- eller föräldraledighet som arbetstagaren har rätt till med stöd av sjukförsäkringslagen, görs motsvarande avdrag från anställningstiden som berättigar till erfarenhetstillägg.

- 4) totalt högst 30 kalenderdagers sjukledighet under kalenderåret
- 5) högst 30 kalenderdagar annan tjänstledighet eller tillåten frånvaro under kalenderåret.

**Bilaga till underteckningsprotokollet**  
**från och med 1.8.2022**

Som annan tjänstledighet eller tillåten frånvaro enligt denna punkt betraktas också frånvaro som överskrider den tid som avses i punkt 4 (sjukledighet).

#### KAPITEL 4. SEMESTER

##### § 75 Tid som likställs med arbetad tid

När man räknar ut antalet kalendermånader som berättigar till semester enligt § 74 ovan, likställs med arbetad tid den tid då arbetstagaren varit förhindrad att utföra sitt arbete på grund av

- 1) semester eller ledighet enligt § 85 mom. 1 i detta kollektivavtal eller 8 § 2 mom. i semesterlagen
- 2) sjukledighet under vilken arbetstagaren har eller skulle ha haft ovillkorlig rätt till lön

##### Tillämpningsanvisning

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

- 3) särskild graviditetsledighet, graviditets- och föräldraledighet enligt 4 kap. 1 §, tillfällig vårdledighet enligt 4 kap. 6 § eller frånvaro av tvingande familjeskäl enligt 4 kap. 7 § eller ledighet för vård av anhörig från och med 1.8.2022 enligt 7 b § i arbetsavtalslagen (55/2001).
- 4) permittering under högst 30 kalenderdagar åt gången
- 5) sådan studieledighet som avses i lagen om studieledighet (273/1979), under sammanlagt 30 kalenderdagar under kvalifikationsåret
- 6) tjänstledighet som beviljats för deltagande i sådan utbildning som arbetet förutsätter, under högst 30 kalenderdagar åt gången
- 7) deltagande i sådan teoretisk utbildning som överensstämmer med 70 § i lagen om yrkesutbildning (531/2017) och som ett gällande läroavtal förutsätter
- 8) annan tillåten frånvaro under sammanlagt högst 30 kalenderdagar under kvalifikationsåret, förutsatt att arbetstagaren under kvalifikationsåret arbetat hos medlemsorganisationen minst 22 arbetsdagar.

Som annan tillåten frånvaro enligt punkt 8 betraktas också frånvarotid som överskrider de tider som avses i punkt 2 (sjukledighet), punkt 5 (studieledighet) och punkt 6 (utbildning som arbetet förutsätter). Om arbetstagaren får semester eller semesterersättning för frånvarotiden på basis av ett anställningsförhållande hos en

**Bilaga till underteckningsprotokollet  
från och med 1.8.2022**

annan arbetsgivare, kan man låta bli att räkna en sådan frånvarotid som likställd med arbetade dagar.

Tillämpningsanvisning

Annan tillåten frånvaro är bland annat vårdledighet, alterneringsledighet, studieledighet och oavlönad tjänstledighet som arbetsgivaren beviljat. Om arbetstagaren till exempel har studieledigt, räknas såsom tid som likställs med arbetad tid 30 dagar på basis av punkt 5 och ytterligare 30 dagar på basis av punkt 8, i de fall då studieledigheten räcker mer än 30 dagar eller arbetstagaren av någon annan orsak är frånvarande med arbetsgivarens tillstånd. För att punkt 8 ska kunna tillämpas förutsätts dock att arbetstagaren inte varit frånvarande under hela kvalifikationsåret, utan arbetat minst 22 arbetsdagar.

9) kompensationsledighet som tagits ur en arbetstidsbank enligt § 42 mom. 2 i detta kollektivavtal

.....

§ 76 Bestämning av semesterns längd

-----

mom. 2 Hur semestertabellerna används RAD B SLOPAS 1.4.2023

Semesterns längd bestäms enligt tabell 1, 2 eller 3 i mom. 3. Den tabell som ska användas väljs utgående från den anställningstid som berättigar till erfarenhetstilllägg och den nuvarande anställningens längd. Antalet semesterdagar eller dagar för vilka betalas semesterersättning bestäms enligt

- 1) rad **A** i semestertabellen om semestern i sin helhet tas ut som ledighet och arbetstagaren har arbetat minst 6 dagar under semesterårets semesterperiod (2.5–30.9)
- 2) rad **B** i tabellerna om semestern eller en del av den tas ut som semesterersättning eller om arbetstagaren inte arbetar alls eller arbetar mindre än 6 dagar under semesterårets semesterperiod (2.5–30.9). Tillämpas inte 1.4.2023.

Tillämpningsanvisning

Tid som likställs med arbetad tid är också de första 105 dagarna av graviditets- och föräldraledighet för en arbetstagare som är berättigad till graviditetsledighet när man kontrollerar om arbetstagaren arbetat minst 6 dagar under semesterårets semesterperiod.

**Bilaga till underteckningsprotokollet  
från och med 1.8.2022**

§ 78 Tidpunkten för semestern

....

mom. 5 Hur graviditets- och föräldraledighet och annan tjänstledighet inverkar på förläggningen av semester

Semestern får inte utan arbetstagarens samtycke förläggas till de första 105 dagarna av graviditets- och föräldraledighet för en arbetstagare som är berättigad till graviditetsledighet eller till de första 105 dagarna av föräldraledighet för en arbetstagare som är berättigad till någon annan föräldraledighet. Om semestern på grund av graviditets- eller föräldraledighet inte kan förläggas i enlighet med mom. 1–4 i denna paragraf kan semestern tas ut inom 6 månader efter att arbetstagaren har utnyttjat ovan avsedda graviditets- eller föräldraledighet. Till annan tjänstledighet kan semestern däremot förläggas.

Tillämpningsanvisning

Med graviditets- och föräldraledighetsdagar enligt detta moment avses vardagar (må-lö förutom söckenhelger).

Semester kan fastställas under föräldraledighet och vårdledighet som följer efter de första 105 dagarna av graviditets- och föräldraledighet för en arbetstagare som är berättigad till graviditetsledighet och de första 105 dagarna av föräldraledighet för en arbetstagare som är berättigad till någon annan föräldraledighet. I detta fall förlängs inte den kvarstående föräldra- eller vårdledigheten av semestern.

Perioden på sex månader räknas från det att arbetstagaren har utnyttjat de första 105 dagarna av graviditets- och föräldraledigheten eller de första 105 dagarna av föräldraledigheten.

Om arbetstagaren arbetar mellan föräldraledighetsperioderna kan semester fastställas under arbetsperioderna på det sätt som avses i mom. 1–4 oberoende av hur många dagar av graviditets- eller föräldraledighet som arbetstagaren har utnyttjat.

Till den del det är fråga om någon annan lång tjänstledighet, än de första 105 dagarna av graviditets- och föräldraledighet för en arbetstagare som är berättigad till graviditetsledighet eller de första 105 dagarna av föräldraledighet för en arbetstagare som är berättigad till någon annan föräldraledighet, ska semestern tas ut före 30.4 det kalenderår som följer efter semesteråret, även om arbetstagaren exempelvis har föräldraledighet efter de ovan nämnda 105 dagarna av föräldraledighet, vårdledighet, studieledighet eller provningsbaserad tjänstledighet. Ovan avsedda tjänstledighet avbryts då för den tid semestern varar.

Semester som fastställts men flyttats på grund av arbetsförmåga förläggs enligt § 81 i detta kapitel.

**Bilaga till underteckningsprotokollet  
från och med 1.8.2022**

*Exempel*

*Arbetstagarens graviditetsledighet börjar 3.10.2022 och upphör 18.11.2022 (40 dagar av graviditetsledighet, må-lö förutom söckenhelger). Efter detta är arbetstagaren föräldraledig från och med 19.11.2022 till och med 1.6.2023 (160 dagar av föräldraledighet, må-lö förutom söckenhelger). Semester får inte fastställas för arbetstagaren under tiden 3.10.2022–6.2.2023 (de första 105 dagarna av graviditets- och föräldraledighet). I beräkningen har det beaktats att perioden som omfattar de 105 första vardagarna av graviditets- och föräldraledigheten innehåller 4 söckenhelger (alla helgons dag, självständighetsdagen, annandag jul och trettondagen).*

§ 83 Semesterersättning när anställningen fortgår

-----

mom. 2 Kalkylerade korrigeringar av semesterlönen

Om en i mom. 1 avsedd arbetstagare som sällan arbetar har varit förhindrad att arbeta under kvalifikationsåret på grund av

- 1) särskild graviditetsledighet, graviditets- eller föräldraledighet, tillfällig vårdledighet enligt 4 kap. 6 § i arbetsavtalslagen eller frånvaro av tvingande familjeskäl enligt 4 kap. 7 § eller ledighet för vård av anhörig från och med 1.8.2022 enligt 7 b § i arbetsavtalslagen,
- 2) sjukdom eller olycksfall,
- 3) medicinsk rehabilitering som på grund av yrkessjukdom eller olycksfall ges på ordination av läkare i avsikt att återställa eller upprätthålla arbetsförmågan,
- 4) bestämmelser som utfärdats av en myndighet för att hindra spridning av en sjukdom, eller
- 5) permittering,

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

Tillämpningsanvisning

Till arbetstagaren betalas för semestertiden semesterersättning på 9 eller 11,5 procent enligt mom. 1 och vid beräkningen av den beaktas den lön som betalats eller som förfallit till betalning både för ofullständiga och fulla kvalifikationsmånader.

**Bilaga till underteckningsprotokollet  
från och med 1.8.2022**

----

§ 85 Intjäning av ledighet

---

mom. 3 Uträkning av semesterersättning för den som är berättigad till ledighet

Arbetstagaren har rätt till semesterersättning på 9 procent om anställningen vid utgången av det kvalifikationsår som föregår semesterperioden har fortgått kortare tid än ett år och 11,5 procent om anställningen fortgått minst ett år. Semesterersättningen beräknas på den lön som under föregående kvalifikationsår betalats eller förfallit till betalning för arbetad tid, med undantag av sådan förhöjning som betalas för nödarbete och lag- eller avtalsenligt overtidsarbete. Om arbetstagaren har varit förhindrad att arbeta på grund av särskild graviditetsledighet, graviditets- eller föräldraledighet läggs den kalkylerade uteblivna ordinarie lönen för frånvarotiden beräknad enligt § 83 mom. 2 samt lönen som betalats för frånvarotiden till den lön som ligger till grund för semesterersättningen.

----

KAPITEL 5. TJÄNSTLEDIGHET

93 § Graviditetsledighet

mom. 1 Rätt till graviditetsledighet

En arbetstagare har rätt till graviditetsledighet i enlighet med 4 kap. 1 § i arbetsavtalslagen.

mom. 2 Lön under graviditetsledighet

En gravid arbetstagare har rätt att få sin ordinarie lön för en period som omfattar 40 vardagar graviditetsledighet, förutsatt att

- 1) arbetstagaren har varit anställd hos arbetsgivaren i minst 6 månader omedelbart före graviditetsledighetens början och
- 2) graviditetsledigheten har sökts senast 2 månader före den planerade ledigheten,
- 3) arbetstagaren visar arbetsgivaren ett i sjukförsäkringslagen avsett intyg som utfärdats av en läkare eller hälsocentral, där det framgår hur länge graviditeten pågått och när nedkomsten beräknas infalla och

**Bilaga till underteckningsprotokollet  
från och med 1.8.2022**

- 4) arbetsgivaren får den graviditetspenning som arbetstagaren har rätt till med stöd av sjukförsäkringslagen.

Tillämpningsanvisning

När anställningen upphör, upphör också alltid rätten till löneförmåner under graviditetsledighet.

- mom. 3 Förhöjning av lönen under graviditetsledighet

På lön under graviditetsledighet tillämpas i § 89 mom. 4 som gäller sjuklön (söndagstillägg).

- mom. 4 Helhetsplan för graviditets- och föräldraledighet

Arbetstagaren ska sträva efter att informera arbetsgivaren om när och i hurdana perioder familjen avser utnyttja graviditetsledigheten och föräldraledigheten när arbetstagaren ansöker om graviditetsledighet och föräldraledighet.

§ 94 Graviditets- och föräldrapenning samt sjukdagpenning

- mom. 1 Dagpenning, arbetsgivarens rätt

En arbetsgivare som betalat lön för sjuk-, graviditets- eller föräldraledighet eller för sådan frånvaro enligt lagen om smittsamma sjukdomar (1227/2016) som avses i § 89 mom. 7 ovan har rätt att få motsvarande belopp av dagpenningen, graviditets- eller föräldrapenningen enligt sjukförsäkringslagen eller av ersättningarna enligt lagen om smittsamma sjukdomar.

Tillämpningsanvisning

Om dagpenningen, graviditets- eller föräldrapenningen av någon orsak har betalats för en tid under vilken arbetstagaren fått löneförmåner, avdras dagpenningens, graviditets- eller föräldrapenningens belopp från lönen.

Om arbetstagaren med stöd av någon annan stats sociala trygghetssystem har rätt till en förmån som motsvarar dagpenning enligt sjukförsäkringslagen eller graviditets- eller föräldrapenning avdras beloppet av denna förmån från sjuklönen eller lönen under graviditets- eller föräldraledigheten. Arbetstagaren är skyldig att ge arbetsgivaren en utredning om socialskydds förmåner som betalas av en annan stat och som kan inverka på arbetsgivarens lönebetalningsskyldighet.

- mom. 2 Underlåtelse att ansöka om dagpenning

För att få löneförmåner under sjukledighet samt graviditets- eller föräldraledighet ska arbetstagaren iaktta gällande lagstiftning och andra bestämmelser om vad som krävs för att man ska få dagpenning,

**Bilaga till underteckningsprotokollet**  
**från och med 1.8.2022**

graviditets- eller föräldrapenning enligt sjukförsäkringslagen. Om arbetsgivaren till följd av arbetstagarens försummelse går miste om en förmån, ska löneförmånerna enligt § 89, 91, 93 och 95 i detta kapitel minskas med det belopp som motsvarar förlusten.

§ 95 Särskild graviditetsledighet, föräldraledighet och ledighet för vård av anhörig

mom. 1 Rätt till ledighet

En arbetstagare har rätt till särskild graviditetsledighet och föräldraledighet samt ledighet för vård av anhörig i enlighet med 4 kap. i arbetsavtalslagen (55/2001).

Tillämpningsanvisning

Särskild graviditetsledighet och ledighet för vård av anhörig är oavlönade ledigheter. Också föräldraledighet är oavlönad ledighet med undantag av de 32 första vardagarna, då arbetstagaren har rätt till sin ordinarie lön när förutsättningarna i § 95 mom. 2 uppfylls.

2 mom. Lön under föräldraledighet

Vid föräldraledighet har arbetstagaren rätt att få sin ordinarie lön för den föräldraledighetsperiod som omfattar de 32 första vardagarna av föräldraledigheten, förutsatt att

- 1) arbetstagaren har varit anställd hos arbetsgivaren i minst 6 månader omedelbart före föräldraledighetens början och
- 2) föräldraledigheten har sökts senast 2 månader före den planerade ledigheten. Om arbetstagaren ansöker om föräldraledighet som är kortare än 12 vardagar, är förutsättningen för avlönad föräldraledighet att ansökan görs minst en månad före den planerade ledigheten. Vid anmälan om ledighet för vård av adoptivbarn ska ovan angivna anmälningstid iakttas om möjligt och
- 3) arbetstagaren visar upp ett intyg över barnets födelse som utfärdats av en läkare eller hälsovårdare eller ett intyg över en giltig adoption och
- 4) ledigheten är avlönad endast om arbetsgivaren får den föräldrapenning som arbetstagaren är berättigad till med stöd av sjukförsäkringslagen.

Tillämpningsanvisning



**Bilaga till underteckningsprotokollet  
från och med 1.8.2022**

Alla fyra förutsättningar måste uppfyllas för att ledigheten ska vara avlönad.

Om arbetsgivaren har betalat lön för ledigheten, men villkoret enligt punkt 4 inte uppfylls, återkräver arbetsgivaren den lön som denne betalat.

När anställningen upphör, upphör också alltid rätten till löneförhöjningar under föräldraledighet.

mom. 3 Förhöjning av lönen under föräldraledighet

På lön under föräldraledighet tillämpas § 89 mom. 4 som gäller sjuklön (söndagstillägg).

mom. 4 Förutsättningar för lön under föräldraledighet

Föräldraledigheten är avlönad endast till den del arbetstagaren håller den avlönade föräldraledigheten sammanhängande utan avbrott.

En arbetstagare som har avlönad graviditetsledighet i enlighet med § 93 mom. 2 har rätt till avlönad föräldraledighet enligt § 95 mom. 2 endast om ledigheten hålls utan avbrott direkt efter graviditetsledigheten.

En annan förälder än den som föder barnet har dock möjlighet att med undantag från kravet på en oavbruten ledighet hålla avlönad föräldraledighet i samband med barnets födelse och resten av den avlönade föräldraledigheten senare i en oavbruten period.

Adoptivföräldrar har dock möjlighet att hålla avlönad föräldraledighet samtidigt i samband med adoption av ett barn och således avvika från kravet på en oavbruten ledighet. Resten av den avlönade föräldraledigheten kan hållas senare i en oavbruten period.

Tillämpningsanvisning

Om ett barn föds eller adopteras till familjen kan föräldrarna hålla föräldraledighet samtidigt i sammanlagt högst 18 vardagar. Om flera barn föds eller adopteras till familjen på samma gång kan föräldrarna hålla föräldraledighet samtidigt den tid som anges i 9 kap. 8 § 3 mom. i sjukförsäkringslagen (hänvisningsbestämmelse), för vilken den avlönade andelen av föräldraledigheten fastställs enligt § 8 mom. 1 i detta kapitel.

Anställningsvillkoren och arbetstiden för en arbetstagare som har partiell föräldraledighet (4 kap. 2 a § i arbetsavtalslagen, hänvisningsbestämmelse) fastställs såsom för en deltidsarbetande arbetstagare. Deltidsarbete som utförs under partiell föräldraledighet avbryter avlönad föräldraledighet enligt § 95 mom. 2.

**Bilaga till underteckningsprotokollet  
från och med 1.8.2022**

§ 96 Vårdledighet

mom. 2 Avbrytande av vårdledighet på grund av ny graviditetsledighet

Om en gravid arbetstagare under sin vårdledighet på nytt blir graviditetsledig enligt 4 kap. 1 § i arbetsavtalslagen, har hon rätt att avbryta vårdledigheten för den tid som graviditetsledigheten varar. Ledigheten beviljas med lön för perioderna enligt § 93 och § 95 om de villkor som där anges för avlönad föräldraledighet, som ska hållas oavbruten efter graviditetsledighet och direkt efter graviditetsledighet, uppfylls samt enligt de villkor som anges i § 94, som gäller utbetalning och ansökan om graviditets- och föräldrapenning.

Tillämpningsanvisning

Om en gravid arbetstagare avbryter sin vårdledighet på grund av en ny graviditet, upphör den tidigare beviljade vårdledigheten helt. Arbetstagaren återgår inte till den vårdledighet som avbrutits. Den gravida arbetstagaren har rätt till avlönad graviditets- och föräldraledighet på grund av den nya graviditeten. Den nya graviditets- och föräldraledigheten ska sökas senast två månader före den planerade ledigheten

-----

§ 99 Frånvaro av familjeskäl

mom. 1 Frånvaro av tvingande familjeskäl

En arbetstagare har rätt till oavlönad tillfällig frånvaro från arbetet på grund av tvingande familjeskäl enligt 4 kap. 7 § i arbetsavtalslagen.

mom. 2 Frånvaro för vård av familjemedlem

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens om frånvaro för vård av familjemedlem eller någon annan närstående i enlighet med 4 kap. 7 a § i arbetsavtalslagen.

mom. 3 Frånvaro för vård av anhörig

Arbetstagaren har enligt 4 kap. 7 b § i arbetsavtalslagen rätt till oavlönad ledighet för vård av anhörig från och med 1.8.2022.

§ 100 Tjänstledighet enligt lagen om studieledighet

Vid tillämpning av lagen om studieledighet

**Bilaga till underteckningsprotokollet  
från och med 1.8.2022**

- 1) anses en anställning vara huvudsyssla om den ordinarie arbetstiden i genomsnitt är minst 19 timmar i veckan,
- 2) anses arbetsoförmåga på grund av förlossning börja vid nedkomsten och upphöra sex veckor senare, om inte något annat framgår av ett läkarintyg.

Tillämpningsanvisning

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

-----

**KAPITEL 8. FÖRHANDLINGSFÖRFARANDE**

§ 126 Lokala avtal

.....

mom. 2 Ovillkorliga avtalsbestämmelser

Genom ett lokalt avtal kan man dock inte avvika från sådana bestämmelser i kollektivavtalet som gäller den ordinarie arbetstidens längd, semesterns längd eller förmåner för sjukledighet eller graviditets- eller föräldraledighet. Genom ett lokalt avtal får man inte heller, med undantag av praktikanter, avtala om att en arbetstagares lön ska vara lägre än den lägsta grundlönen i löneskalan enligt kollektivavtalets lönesättning.

.....

**Bilaga 3**

**Kontinuerligt treskiftsarbete**

**§ 7 Arbetstidsarrangemang under söckenhelgsveckor**

Tillämpningsanvisning

Den ordinarie arbetstiden under en söckenhelgsvecka anses vara fullständig också i de fall då den är ofullständig på grund av semester, avlönad graviditets- och föräldraledighet eller avlönad sjukledighet.