

## Perhevapaaudistuksen keskeisimmät vaikutukset työlainsäädäntöön ja sairausvakuutuslakiin

Tässä muistiossa käydään läpi perhevapaaudistuksen keskeisimmät muutokset työlainsäädäntöön ja sairausvakuutuslain perhevapaaetuuksiin.

### 1 Perhevapaaudistuksen valmistelu ja lähtökohdat

1.8.2022 voimaan tuleva perhevapaaudistus ([HE 129/2021 vp](#)) tuo muutoksia työsopimuslakiin, vuosilomalakiin ja sairausvakuutuslakiin sekä perhevapaisiin liittyviin muihin etuuslakeihin. Uudet vanhempainvapaat tulevat sovellettavaksi pääsääntöisesti niiden lasten perheisiin, joiden laskettu syntymäaika on 4.9.2022 tai sen jälkeen.

Hallitusohjelman perhevapaaudistusta koskeva kirjaus antoi perhevapaaudistuksen toteuttamiselle selkeät raamit.<sup>1</sup> Uudistusta valmisteltiin STM:n ja TEM:n kolmikantaisissa työryhmissä. STM:n työryhmä käsitteli sairausvakuutuslakiin ja perhevapaisiin liittyviin etuuslakeihin tehtävät muutokset ja TEM:n työryhmä työlainsäädäntöön tehtävät muutokset. TEM:n työryhmässä käsiteltiin lisäksi perhevapaaudistuksen yhteydessä täytäntöön pantu EU-tason työelämän tasapainodirektiivi ([\(EU\) 2019/1158](#)). Direktiivissä säädetään isyysvapaasta, vanhempainvapaasta, omaishoitovapaasta, joustavista työjärjestelyistä sekä perhevapaita käyttävien ja joustavia työaikajärjestelyjä hyödyntävien oikeussuojasta. Direktiivin keskeisin vaikutus Suomessa on työsopimuslakiin lisätty uusi palkaton ja päivärahaton omaishoitovapaa.

### 2 Perhevapaaudistuksen keskeisimmät vaikutukset sairausvakuutuslakiin

#### Nykytilanne:

- Äitiysraha 105 arkipäivää
- Isyysraha 54 arkipäivää
- Vanhempainraha 158 arkipäivää
- Yhteensä 317 arkipäivää
- Kotihoidon tuki siihen saakka kun lapsi 3 v

#### Uudistus:

- Raskausraha 40 arkipäivää
- Ei isyysrahaa tai -vapaata
- Vanhempainraha 160 arkipäivää per vanhempi (160 + 160)
  - 97 pv ”korvamerkittyä”
  - 63 pv siirrettävää
- Yhteensä 360 arkipäivää
- Kotihoidon tuki siihen saakka kun lapsi 3 v

<sup>1</sup> Pääministeri Sanna Marinin hallituksen ohjelma 10.12.2019, [Valtioneuvoston julkaisuja 2019:31](#), s. 135.

Uuden sääntelyn myötä kaikkien lasten vanhemmilla, jotka ovat lapsen huoltajia, on päivärahoihin yhtäläinen oikeus riippumatta vanhemman sukupuolesta, tai siitä onko biologinen vai adoptiovanhempi tai lähi- vai etävanhempi.

Raskausrahakausi (40 päivää) on yhdenjaksoinen ja tulee aloittaa 14-30 päivää ennen laskettua synnytysaikaa.

Isyyysvapaa omana vapaamuotonaan poistuu ja tilalle tulee vanhempainvapaa.

Oikeus vanhempainrahaan on jatkossa lapsen vanhemmalla, joka on lapsen huoltaja. Vanhempainrahan edellytyksenä on sekä vanhemmuus että huoltajuus. Näin ollen vanhempainrahaan oikeutettuja vanhempia olisi yksi tai kaksi.<sup>2</sup>

Kumpikin vanhempi saa 160 vanhempainrahapäivän kiintiön, josta 63 päivää on mahdollista luovuttaa toiselle vanhemmalle, muulle huoltajalle, omalle puolisolalle tai toisen vanhemman puolisolalle. Vanhempi voi luovuttaa vapaata useallekin henkilölle, mutta luovutettavien päivien yhteenlaskettu enimmäismäärä on tällöinkin 63. Vanhemman, huoltajan tai puolison, jolle päiviä luovutetaan, tulee olla sairausvakuutuslain 1 luvun 2 §:ssä tarkoitettu vakuutettu. Hänen ei kuitenkaan tarvitse olla lapsen huoltaja.

Vanhempien yhteenlaskettu ansiosidonnaisten päivärahapäivien lukumäärä kasvaa 43 päivällä. Päivärahapäiviä on viikossa pääsääntöisesti kuusi, joten vanhempien yhteenlaskettu perhevapaiden kesto on jatkossa yli 14 kuukautta.

Jatkossa vanhempainrahakauden 16 ensimmäiseltä päivästä päiväraha maksetaan kaikille vanhempainvapaata käyttäville korotettuna (noin 90 % ansiosta). Lisäksi korotettu päiväraha maksetaan raskausrahapäiviltä. Nykyisin korotettu päiväraha maksetaan vain äitiysrahakauden 56 ensimmäiseltä arkipäivältä.

Vanhempainrahan saamisen edellytyksenä on jatkossa se, että vakuutettu hoitaa lasta. Sääntelyn esitöiden mukaan vanhempainrahan tarkoitus on korvata ansionmenetystä, joka aiheutuu työstä poissaolosta lapsen hoidon vuoksi. Lähtökohtaisesti lapsen hoitamisen tulee olla ajallisesti sen laajuista, että se estää kokoaikaisen ansiotyössäolon päivärahapäivältä.<sup>3</sup>

Lisäksi vanhempainrahan saamisen edellytyksenä on jatkossa se, että vakuutettu ei ole samaan aikaan ansiotyössä tai muussa omassa työssä, lakisääteisellä vuosilomalla tai muulla palkallisella vapaalla<sup>4</sup>. Lähtökohtaisesti päivärahaa ei voi saada niiltä päiviltä, joihin tehdään työtä, ellei ole sovittu osittaisesta vanhempainvapaasta. Sääntelyn esitöiden mukaan, koska vanhempainpäivärahat ovat luonteeltaan ansiomenetykskorvausta raskaudesta, synnytyksestä tai lapsen hoidosta johtuvasta

<sup>2</sup> [Laki lapsen huollosta ja tapaamisoikeudesta 8.4.1983/361](#)

<sup>3</sup> HE 129/2021 vp, s. 129.

<sup>4</sup> Lukuun ottamatta työsopimuslain mukaista raskaus-, erityisraskaus- tai vanhempainvapaata, jonka ajalta työntajalla on 7 luvun 4 §:n mukainen oikeus etuuteen.

työstä poissaolosta, ei päivärahaa ole perusteltua maksaa siltä ajalta, kun vakuutettu on työssä, vuosilomalla tai muulla palkallisella vapaalla eikä ansionmenetystä synny. Nykyisen soveltamiskäytännön mukaan mm. vanhempainpäiväraha ja isyyseraha on maksettu täysimääräisenä vuosiloman ajalta.<sup>5</sup>

Vanhempien lisäksi vanhempainrahaan ja -vapaaseen voivat sairausvakuutuslain mukaan olla oikeutettuja lapsen isyyden tai äitiyden tunnustanut henkilö enintään neljän kuukauden ajan lapsen syntymästä sekä vanhemman tai molempien vanhempien kuoleman tilanteissa lapsen hoidosta vastaava henkilö siltä osin, kuin vanhemmalta on jäänyt vapaata käyttämättä.

Yksinhuoltajaperheissä vanhempi saa molemmat vanhempainrahakiintiöt eli 320 päivää vanhempainvapaata. Tällöin vanhempi voi luovuttaa vapaata toiselle vanhemmalle, muulle huoltajalle, omalle puolisolalle tai toisen vanhemman puolisolalle yhteensä 126 päivää.

Jos perheeseen syntyy tai adoptoidaan samalla kertaa yhtä useampi lapsi, vanhempainrahakiintiö pidentyy perheissä toista ja jokaista seuraavaa lasta kohden 84 päivärahopäivällä. Esim. kolmoslastenperheissä  $84 + 84 = 168$  lisäpäivää. Vanhemmat voivat päättää, miten jakavat lisäpäivien käytön keskenään tai vanhempi voi luovuttaa lisäpäivät kokonaisuudessaan toiselle vanhemmalle, muulle huoltajalle, omalle puolisolalle tai toisen vanhemman puolisolalle.

Vanhemmat voivat käyttää vanhempainvapaata saman lapsen osalta yhtäaikaisesti 18 arkipäivää. Monikkoperheissä vanhemmat voivat käyttää lisäksi vapaata yhtä aikaa 90 päivää yhtä useampaa syntynyttä lasta kohden. Esim. kolmoslastenperheissä  $18 + 90 + 90 = 198$  pv.

Vanhempainvapaa on lapsikohtainen, eikä oikeus edellisen lapsen vanhempainrahapäiviin pääty uuden lapsen syntyessä. Eri aikaan syntyneiden lasten osalta vapaiden yhtäaikaista käyttöä ei ole uudessa sääntelyssä rajoitettu. Näin ollen, jos perheeseen esim. syntyy seuraava lapsi alle kahden vuoden kuluessa edellisen lapsen syntymästä, voi toinen vanhempi käyttää kaikki edellisen lapsen osalta käyttämättä olevat vanhempainvapaansa yhtä aikaa, kun synnyttänyt vanhempi on raskaus- tai vanhempainvapaalla seuraavaksi syntyneen lapsen osalta.

Nykyisin vanhempainrahakauden 158 arkipäivän jakso alkaa kulua välittömästi äitiysrahakauden päättymisestä alkaen ja vanhemmilla on mahdollisuus käyttää vapaata kokoaikaisena tai osittaisena vanhempainrahakauden puitteissa. Uudessa järjestelmässä vanhempainvapaan käyttö joustavoituu merkittävästi ja vanhempainrahapäiviä voi käyttää, kunnes lapsi täyttää 2 vuotta.

Perheen ulkopuolisissa adoptioissa vanhempainvapaata voi saada kun adoptoidaan alle 18-vuotias lapsi, mutta vapaan käyttöä on joustavoitettu siten, että vapaata voi käyttää siihen saakka, kunnes lapsen hoitoon ottamisesta on kulunut

---

<sup>5</sup> HE 129/2021 vp, s. 132.

kaksi vuotta. Kaikki vanhempainvapaaseen oikeutetut henkilöt voivat käyttää vapaata myös osittaisesti.

Työsopimuslaissa vapaiden kesto ja ajankohta muuttuvat sairausvakuutuslakiin tehtyjä muutoksia vastaavalla tavalla. Työsopimuslaissa on lisäksi mm. rajoitettu raskausvapaan alkamisajankohtaa sekä vanhemman oikeutta jaksottaa vanhempainvapaata.

Aikajanakuva perhevapaiden muutoksesta löytyy [tästä linkistä](#).

### 3 Perhevapaaudistuksen vaikutukset työsopimuslakiin

Perhevapaista säädetään työsopimuslain 4 luvussa. Työsopimuslain perhevapaiden nimikkeistö muuttuu vastaamaan sairausvakuutuslain uusien etuuksien nimiä. Keskeisimmät sisällölliset muutokset tulevat äitiysvapaata, vanhempainvapaata ja osittaista vanhempainvapaata koskeviin työsopimuslain pykäliin.

Lisäksi työsopimuslakiin lisätään EU:n työelämän tasapainodirektiivin täytäntöönpanon myötä uusi palkaton ja päivärahaton omaishoitovapaa, jota työntekijä voi käyttää enintään viisi työpäivää kalenterivuodessa laissa säädettyjen edellytysten täytyessä. Muilta osin työsopimuslain perhevapaita koskeva sääntely, kuten perhevapaiden käyttöön liittyvät ilmoitusajat, perustellun syyn vaatimus jo ilmoitetun perhevapaan ajankohtaan tehtäville muutoksille, perhevapaalla olevan työntekijän työhönpaluuoikeus sekä perhevapaiden palkattomuus säilyvät ennallaan.

Työntekijällä on jatkossa, kuten on ollut tähänkin saakka, oikeus raskauden tai synnytyksen vuoksi taikka lapsen hoitamista varten saada vapaaksi työstä sairausvakuutuslaissa tarkoitetut perhevapaapäivät (raskausrahapäivät = raskausvapaa, erityisraskausrahapäivät = erityisraskausvapaa ja vanhempainrahapäivät = vanhempainvapaa).

#### Äitiysvapaa / Raskausvapaa

Äitiysvapaa muuttuu raskausvapaaksi. Raskausvapaa, 40 arkipäivää, on yhdenjaksoinen ja alkaa 30 arkipäivää ennen laskettua synnytyisaikaa. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia raskausvapaan myöhentämisestä siten, että se alkaa viimeistään 14 arkipäivää ennen laskettua synnytyisaikaa.

Erityisäitiysvapaa muuttuu erityisraskausvapaaksi. Erityisraskausrahaa ja erityisraskausrahaa koskevat säännökset vastaavat asiallisesti voimassa olevia erityisäitiysrahaa koskevia säännöksiä.

#### Raskaana olevan ja äskettäin synnyttäneen työntekijän suojele

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.

Nykyisin vastaava suoja-aika on sidottu äitiysvapaan 105 päivän ajanjaksoon. Jatkossa työnteko 14 viikon aikana raskausvapaan alkamisesta lukien edellyttää nykyistä vastaavalla tavalla työsopimusosapuolten yhteisymmärrystä ja sen toteamista, että työ ei ole vaaraksi työntekijälle eikä lapselle.

#### Isyysvapaa / -

Isyysvapaa omana vapaamuotonaan poistuu ja tilalle tulee vanhempainvapaa.

#### Vanhempainvapaa

Uudistuksen myötä henkilöpiiri, joihin vanhempainvapaa voi tulla sovellettavaksi laajenee. Jatkossa vanhempainvapaata voi saada lapsen vanhempi, joka on lapsen huoltaja. Lapsella voi olla yksi tai enintään kaksi vanhempaa, jotka ovat lapsen huoltajia.

Lisäksi vapaata voi saada lapsen isyyden tai äitiyden tunnustanut henkilö (enintään neljän kuukauden ajan lapsen syntymästä) sekä vanhemman tai molempien vanhempien kuoleman tilanteissa lapsen hoidosta vastaava henkilö (siltä osin, kuin vanhemmalta on jäänyt vapaata käyttämättä). Vapaaseen ovat oikeutettuja myös henkilöt, jotka ovat saaneet vapaata vanhemman tekemän luovutuksen kautta. Vanhempi voi luovuttaa enintään 63 päivää vapaata toiselle vanhemmalle, muulle huoltajalle, omalle puolisolalle tai toisen vanhemman puolisolalle. Vapaata voi luovuttaa yhdelle tai useammalle henkilölle.

Työntekijällä on oikeus pitää vanhempainvapaa enintään neljässä jaksossa, joiden tulee olla vähintään 12 arkipäivän pituisia. Kaikilla vanhempainvapaaseen oikeutetuilla on siten oikeus pitää vapaansa enintään neljässä jaksossa riippumatta siitä, kuinka monta päivää vapaata on käytettävissä ja onko vapaa saatu luovutuksen kautta tai suoraan lain nojalla. Jos esim. toinen vanhempi luovuttaa vanhempainvapaata toiselle vanhemmalle, ei luovutuksella ole vaikutusta vanhempainvapaan jaksojen määrään. Myös esim. yksinhuoltaja, joka saa vanhempainvapaata molempien vanhempien kiintiöt (320 päivää), voi käyttää vapaan enintään neljässä jaksossa. Niin ikään luovutuksen kautta vanhempainvapaaseen oikeutettu esim. vanhemman puoliso voi käyttää vapaansa neljässä jaksossa. Vanhempainvapaajakson vähimmäiskesto on 12 arkipäivää, elleivät työnantaja työntekijä sovi lyhyemmästä jaksosta. Työnantajan kanssa sopien vapaan voi myös jakaa neljää useampaan jaksoon.

Vanhempainvapaa on lapsikohtainen, eikä oikeus edellisen lapsen vanhempainrahapäiviin pääty uuden lapsen syntyessä. Lain esitöissä on katsottu, että vanhempainvapaiden jakaminen yli neljään jaksoon saman kalenterivuoden aikana voisi yksittäistapauksissa aiheuttaa merkittäviäkin ongelmia työjärjestelyissä ja johtaa kohtuuttomiin tilanteisiin. Tästä syystä työntekijän oikeutta jaksottaa vanhempainvapaata on rajoitettu tilanteissa, joissa työntekijällä on käytettävissään yhtä aikaa useaan lapseen perustuvia vanhempainrahapäiviä. Riippumatta niiden lasten määrästä, joiden perusteella työntekijällä on oikeus vanhempainrahaan saman

kalenterivuoden aikana, työntekijä voi käyttää enintään neljä jaksoa vanhempainvapaata kalenterivuoden aikana.<sup>6</sup> Jos jakso jatkuu kalenterivuoden päättymisen jälkeen, jakson katsotaan kuuluvan sen kalenterivuoden kiintiöön, jonka aikana se on alkanut.

Työnantaja ja työntekijä voivat aina sopia vanhempainvapaan pitämisestä myös useammassa jaksossa tai lyhyempinä jaksoina.

### Osittainen vanhempainvapaa

Vanhempainrahan osittaisena maksamisen edellytyksenä on uudessa järjestelmässä nykysääntelyä vastaavasti se, että vanhempi on sopinut työnantajansa kanssa osa-aikatyöstä.

Nykysääntelyssä osittaisen vanhempainvapaan edellytyksenä on se, että kumpikin vanhempi on sopinut yhtä aikaa työnantajansa kanssa osa-aikatyöstä vanhempainrahakaudella siten, että kummankin työaika ja palkka on vähintään 40 ja enintään 60 prosenttia alalla sovellettavasta kokoaikaisen työntekijän enimmäistyöajasta ja kokoaikatyön palkasta. Uudessa järjestelmässä osittaisen vanhempainvapaan käyttöä on joustavoitettu siten, että kummankin vanhemman mahdollisuus sopia työnantajansa kanssa osittaisesta vanhempainvapaasta on itsenäinen ja toisistaan riippumaton.

Uudessa järjestelmässä osittaisen vanhempainrahan maksamisen edellytyksenä on, että päivittäinen työaika on enintään viisi tuntia. Jos päivittäinen työaika ylittää viiden tunnin rajan, ei oikeutta vanhempainrahaan tältä päivältä ole.<sup>7</sup>

Osittainen vanhempainvapaa voidaan sopia toteutettavaksi esim. siten, että lyhennetään työntekijän päivittäistä, viikoittaista tai kuukausittaista työaikaa.

Vanhempainrahan maksaminen osittaisena soveltuu tilanteisiin, joissa osa-aikatyö on toteutettu siten, että päivittäinen työaika on kokoaikaista lyhyempi. Jos osa-aikatyön työaika on sovittu siten, että vanhempi tekee työtä osan viikosta tai kuukaudesta, maksetaan vanhempainraha täysimääräisenä niiltä päiviltä, kun hän ei ole työssä ja työssäolopäiviltä työntekijällä ei ole oikeutta vanhempainrahaan.

Nykyisen sääntelyn mukaan sopimus osa-aikatyöstä on tehtävä kerrallaan vähintään kahden kuukauden ajaksi. Uudesta järjestelmästä osittaisen vanhempainvapaan kestolle ei ole määritetty vähimmäispituutta, vaan vapaan kesto on jätetty sovitettavaksi työntekijän ja työnantajan kesken.

Osittaisen vanhempainvapaan jaksoja ei lasketa vanhempainvapaan jaksojen enimmäismäärään. Osittaista vanhempainvapaata on mahdollista käyttää sinne saakka, kunnes lapsi täyttää kaksi vuotta.

---

<sup>6</sup> HE 129/2021 vp, s. 150.

<sup>7</sup> Yksi osittainen vanhempainrahapäivä kuluttaa sairausvakuutuslain 9 luvun 11 §:n mukaan vanhempainrahakiintiöstä puolikkaan päivän.

Osa-aikatyön keskeyttämiselle sekä ehtojen muuttamiselle edellytetty perustellun syyn vaatimus säilyy nykysääntelyä vastavana.

Sääntelyyn on lisätty EU:n työelämän tasapainodirektiivin edellyttämästi työnantajalle uusi velvollisuus esittää kirjalliset perustelut, jos työnantaja kieltäytyy sopimasta osittaisesta vanhempainvapaasta.<sup>8</sup>

#### Omaishoitovapaa.

Uudessa pykälässä säädetään työntekijän oikeudesta enintään viiden työpäivän mittaiseen omaishoitovapaaseen kalenterivuodessa. Sääntelyllä pannaan täytännön työelämän tasapaino -direktiivin 6 artikla.

Työntekijä voi saada vapaata henkilökohtaisen avun tai tuen tarjoamiseksi omaiselleen tai työntekijän kanssa samassa taloudessa asuvalle läheiselle. Vapaan saamisen edellytyksenä on lisäksi, että omainen tai muu läheinen tarvitsee työntekijän välitöntä läsnäoloa edellyttävää merkittävää avustamista tai tukea toimintakykyä huomattavasti alentaneen vakavan sairauden tai vakavan vamman vuoksi.

Omaisella tarkoitettaisiin työntekijän lasta, vanhempaa, avio- ja avopuolisoa sekä rekisteröidyn parisuhteen toista osapuolta. Samassa taloudessa asuvalla läheisellä tarkoitetaan henkilöä jonka kanssa työntekijä asuu samassa taloudessa perheenomaisissa olosuhteissa. Tällaisia läheisiä voivat olla esimerkiksi työntekijän kanssa samassa taloudessa asuvat työntekijän puolison lapset.

Omaishoitovapaan edellytysten arviointi olisi tapauskohtaista ja jää pitkälti työnantajan tehtäväksi. Itse sääntelystä tai sen esitöistä saadaan vain vähän johtoa sille, millaisiin käytännön tilanteisiin omaishoitovapaa tulee sovellettavaksi. Tämä on haasteellista siitä syystä, että työntekijällä on subjektiivinen oikeus omaishoitovapaaseen siinä tilanteessa, että edellytykset sen saamiselle täyttyvät. Toisaalta käytettävissä olevan tiedon mukaan omaishoitovapaan kaltaiset vapaatarpeet ja töiden järjestelyt on pystytty tähän saakka sopimaan työpaikoilla joustavasti, eikä ongelmia ole tietävästi ilmennyt. Myös lain esitöissä on todettu, että mahdollisuudet saada palkattomia vapaita ovat yleisesti hyvät. Lisäksi työntekijät voivat hyödyntää myös esimerkiksi vuosiloma-, lomaraha-, saldovapaa- ja työaikapankkipäiviä, etätöitä ja työajan joustoja omaishoitotarpeen täyttämiseksi.

Lain esitöissä on todettu, että omaishoitovapaan edellytykset olisivat työelämän tasapaino -direktiiviä vastaavasti tiukat. Edellytyksiä ei kuitenkaan ole mahdollista määrittellä lain tasolla yksiselitteisesti johtuen tilanteiden moninaisuudesta. Omaishoitovapaan edellytyksenä olisi, että työntekijän omainen tarvitsee työntekijän välitöntä läsnäoloa edellyttävää merkittävää avustamista tai tukea. Välittömän läsnäolon edellytyksen voidaan arvioida täyttyvän silloin, kun läsnäolo on sillä tavoin akuutisti tarpeellista, että työstä poissaoloa ei voida välttää, eikä tilannetta siirtää

---

<sup>8</sup> Työsopimuslaki 4 luku 2a §.

hoidettavaksi työajan ulkopuolella.<sup>9</sup> Lisäksi edellytettäisiin, että avustamisen tai tuen tarve johtuu sellaisesta vakavasta sairaudesta tai vammasta, joka on huomattavasti alentanut omaisen toimintakykyä.<sup>10</sup>

Myöskään vakavaa sairautta tai vammaa ei voida määritellä tyhjentyvästi johtuen sairauksien ja vammojen moninaisuudesta. Omaishoitovapaan perusteeksi ei siten ole arvioitu voitavan asettaa tiettyjä lääketieteellisiä diagnooseja, koska monet vakavat sairaudet tai vammat eivät vaikuta henkilön toimintakykyyn. Oikeus omaishoitovapaaseen edellyttäisi sitä, että työntekijän välitön läsnäolo olisi tarpeen sen vuoksi, että omaisen tarvitsee paljon apua joko fyysisen tai henkisen toimintakyvyn huomattavan vajauksen vuoksi.

Avun tarve voisi liittyä siihen, ettei omaisen selviydy yksin päivittäisten asioiden hoitamisesta ja avun tarve olisi siten äkillistä, ettei omaiselle olisi ehditty hankkia muuta ulkopuolista apua. Päivittäisissä asioissa avustamisen tarve voisi liittyä myös esimerkiksi lääkityksestä huolehtimiseen sekä muihin vastaaviin päivittäisiin asioihin. Omaishoitovapaata voisi käyttää myös esimerkiksi sairaalakäynnille saattamiseen tai palveluiden hankkimiseen esimerkiksi omaisen palatessa kotiin sairaalahoidosta. Esimerkiksi toisella paikkakunnalla asuvan omaisen avustaminen voisi edellyttää pidempää vapaata työstä kuin, jos kyse olisi samalla paikkakunnalla asuvasta omaisesta. Omaishoitovapaan saamista ei estäisi kuitenkaan se, että omaisen avustaminen tai tukeminen voitaisiin järjestää jollakin muullakin tavalla, eli omaishoitovapaan saamisen ei tarvitsisi olla viimesijainen keino vastata omaisen avun tai tuen tarpeeseen.<sup>11</sup>

Työntekijällä olisi oikeus omaishoitovapaaseen myös silloin, kun edellä tarkoitettu omainen tai läheinen on saattohoidossa. Saattohoitotilanteet on katsottu lain esitöiden mukaan perustelluksi mainita pykälässä erikseen niihin liittyvän läsnäolon ja henkisen tuen tarpeen vuoksi.

Omaishoitovapaan käyttämiselle ei ole säädetty tiettyä vähimmäisilmoitusaikaa, vaan työntekijällä on velvollisuus ilmoittaa omaishoitovapaasta ja sen arvioidusta kestosta niin pian kuin mahdollista.

Vapaan ajankohta ja kesto määräytyvät työntekijän tarpeen mukaan. Työntekijä voi pitää vapaata useammassa jaksossa kokonaisina työpäivinä. Vapaan pitäminen osittaisina työpäivinä edellyttää sopimista työnantajan kanssa.

Työntekijän tulee työnantajan pyynnöstä esittää luotettava selvitys poissaolon perusteesta. Lain esitöiden mukaan käytännössä selvitys voisi tarkoittaa työntekijän vapaamuotoista selitystä siitä, millaista apua tai tukea hänen on tarpeen omaiselleen antaa, jotta työnantaja voisi arvioida vapaan perusteen täyttymistä.

---

<sup>9</sup> Vrt. TSL 4 luku 7 § Poissaolo pakottavista perhesyistä, jossa myös poissaolo-oikeuden edellytyksenä on työntekijän välittömän läsnäolon välttämättömyys perhettä kohdanneen, sairaudesta tai onnettomuudesta johtuvan, ennalta arvaamattoman ja pakottavan syyn vuoksi.

<sup>10</sup> HE 129/2021 vp, s. 155.

<sup>11</sup> HE 129/2021 vp, s. 156.



Lainsäätäjät on tässä kohtaa poikennut merkittävästi työlainsäädännössä aiemmin vallinneesta periaatteesta, jonka mukaan työnantajalla on aina oikeus vaatia lääketieteellisen tai muun ulkopuolisen tahon antaman selvityksen esittämistä työntekijän poissaolo-oikeuden perusteesta.<sup>12</sup>

Omaishoitovapaan osalta lainsäätäjät on katsonut, että poissaolon perusteeksi riittää lähtökohtaisesti työntekijän oma selitys. Tätä kantaa on perusteltu sillä, ettei olisi perusteltua edellyttää lääkärin suorittamaa toimintakyvyn arviointia terveydenhuollon tarpeettoman kuormituksen välttämiseksi ja sillä, että omaista koskevan lääkärinlausunnon toimittaminen työnantajalle on mahdollista vain omaisen nimen omaisen suostumuksen perusteella. Lainsäätäjien arvion mukaan omaishoitovapaan väärinkäytöksistä johtuvien kustannusten ei arvioida olevan niin merkittävät, että omaisen yksityisyyden suojaan puuttumista olisi pidettävä välttämättömänä sääntelyn tarkoituksen toteuttamiseksi ja siten perusoikeuksien rajoitusedellytysten mukaisena.<sup>13</sup> Työelämän tasapaino -direktiivin lähtökohtana on se, että lääketieteellisen selvityksen esittämistä voidaan edellyttää, mutta se jättää tältä osin lainsäätäjälle kansallista liikkumavaraa. Mikäli työnantaja ei pidä työntekijältä saatua selitystä luotettavana, voi työnantaja edellyttää myös lääketieteellisen selvityksen esittämistä omaisen toimintakyvystä ja avuntarpeesta.

Omaishoitovapaa olisi muiden perhevapaiden tapaan palkaton. Sen ajalta ei ole myöskään säädetty maksettavaksi päivärahaa.

#### Muut perhevapaat

Hoitovapaan, osittaisen hoitovapaan, tilapäisen hoitovapaan, poissaolon pakottavista perhesyistä, poissaolo perheenjäsenen hoitamiseksi, perhevapaiden ilmoitusaikojen, ilmoitetun perhevapaan muuttamiseen vaadittavan erityisen syyn, perhevapaalla olevan työhön paluuoikeuden ja perhevapaiden palkallisuutta koskevan sääntelyn osalta uudistuksen yhteydessä ei esitetä tehtäväksi muita kuin vapaiden nimien muutoksesta johtuvia terminologisia muutoksia.

## 4 Uudistuksen voimaantulo

### Sairausvakuutuslaki

Uusien vanhempainpäivärahasäännösten soveltaminen on sidottu lapsen laskettuun synnytysaikaan siten, että uusia säännöksiä sovelletaan, jos lapsen laskettu synnytysaika on 4.9.2022 tai myöhemmin. Tällöin ensimmäinen raskausrahopäivä tulisi myönnettäväksi aikaisintaan sääntelyn voimaan tultua 1.8.2022. Myös isään

---

<sup>12</sup> Vrt. TSL 4 luku 6 § Tilapäinen hoitovapaa, jonka osalta esitöiden mukaan luotettavana selvityksenä pidettäisiin ensisijaisesti lääkärintodistusta. Työntekijän olisi tarvittaessa esitettävä selvitys myös siitä, että tilapäisellä hoitovapaalla on ollut kerrallaan vain toinen lapsen vanhemmista. Lisäksi TSL 4 luku 7 § Poissaolo pakottavasta perhesyystä, jonka osalta esitöissä on katsottu, että luotettava selvitys voi asian laadusta riippuen olla lääkärintodistus, viranomaisen antama selvitys tai esimerkiksi taloyhtiön taikka isännöitsijän antama selvitys.

<sup>13</sup> HE 129/2021 vp, s. 117.

tai toiseen vanhempaan sovellettavien vanhempainrahasäännösten soveltaminen ratkaistaan lasketun synnytyssajan ajan mukaan.<sup>14</sup>

Kuitenkin, jos lapsi syntyy ennen lain voimaantuloa siten, että oikeus vanhempainpäivärahaan alkaa ennen 1.8.2022, sovelletaan voimassa olevia ”vanhoja” vanhempainpäivärahasäännöksiä lasketusta synnytyssajasta riippumatta.

Esim. Lapsen laskettu aika on 5.9.2022, perhevapaisiin sovelletaan molempien vanhempien osalta uutta sääntelyä.

- Jos lapsi syntyisi 30.7.2022 (lauantai) tai 31.7.2022 (sunnuntai) sovelletaan uusia säännöksiä, sillä oikeus vanhempainpäivärahaan alkaa 1.8.2022.
- Jos lapsi syntyy etuajassa 29.7 tai sitä ennen, sovelletaan perhevapaisiin ”vanhaa sääntelyä”, vaikka laskettuaika onkin ollut 5.9.2022.

Erityisäitiysrahaan sovelletaan voimassa olevia säännöksiä, jos erityisäitiysraha alkaa ennen lain voimaantuloa.

Raskaus- ja vanhempainrahaan sovelletaan kuitenkin uusia säännöksiä, jos laskettu synnytyisaika on 4.9.2022 tai myöhemmin eikä lapsi syntyisi ennen lain voimaantuloa.

Uusia säännöksiä sovelletaan adoptiovanhempiin, jos adoptiolapsen hoitoonotto-päivä on 31.7.2022 tai sen jälkeen, sillä tällöin ensimmäinen vanhempainrahapäivä tulee myönnettäväksi 1.8.2022 lukien. Jos hoitoonottopäivä on 30.7 tai tätä ennen, sovelletaan voimassa olevia ”vanhoja” säännöksiä.

Voimassa olevia ”vanhoja” isyysrahaa koskevia säännöksiä sovelletaan niin kauan, kun niiden perusteella on mahdollista saada isyysrahaa.

Esim. Lapsen syntyessä elokuussa 2022 lasketun ajan ollessa myös elokuussa 2022, voisi isyysrahaa lapsesta saada vielä elokuussa 2024 lapsen täyttäessä kaksi vuotta.

### Työsopimuslaki

Muutokset työsopimuslakiin tulevat voimaan yhtä aikaa sairausvakuutuslain muutosten kanssa eli 1.8.2022.

Työntekijään sovelletaan ”vanhaa sääntelyä”, jos työntekijän oikeus äitiys-, erityisäitiys-, isyys- tai vanhempainrahaan määräytyy ”vanhan” sairausvakuutuslain säännösten perusteella.

Työsopimuslain 4 luvun 3 a §:n mukaan äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaasta on tehtävä ilmoitus pääsääntöisesti kaksi kuukautta ennen vapaan aiottua alkamisajankohtaa. Jos äitiys- isyys- tai vanhempainvapaasta on ilmoitettu ennen uuden

---

<sup>14</sup> HE 129/2021 vp, s.167.

sääntelyn voimaantuloa, mutta työntekijään sovelletaan uutta sääntelyä, äitiysvapaata koskevan ilmoituksen katsotaan tarkoittavan ilmoitusta raskaus- ja vanhempainvapaasta ja isyysvapaata koskevan ilmoituksen ilmoitusta vanhempainvapaasta. Vapaan pituus määräytyy tällöin ilmoituksen perusteella.

Jos työntekijä ei olisi erikseen ilmoittanut äitiysvapaan kestoa, äitiysvapaata koskevan ilmoituksen katsotaan tarkoittavan yhteensä 105 päivän pituista ajanjaksoa (40 päivän raskausvapaata ja 65 päivän vanhempainvapaata).

Työsopimuslain 3 §:n mukainen ilmoitus on sitova. Tämän vuoksi voimaantulosääntönsessä on säädetty, että työntekijällä on oikeus muuttaa ennen uuden sääntelyn voimaantuloa tekemäänsä ilmoitusta vastaamaan uutta sääntelyä kuukauden kuluessa uuden sääntelyn voimaantulosta. Muuttamisesta on tehtävä ilmoitus työnantajalle. Ilmoitus on sitova, kuten työsopimuslain 3 §:n mukainen ilmoitus.

## 5 Perhevapaaudistuksen vaikutukset vuosilomalakiin

### Työssäolon veroinen aika

Vuosilomalain 7 §:n mukaista työssäolon veroiseksi katsottavaa aikaa muutetaan siten, että jatkossa yhtä synnytyskertaa tai adoptiota kohden työssäolon veroisia päiviä olisi raskausvapaaseen oikeutetun työntekijän raskaus- ja vanhempainvapaan ja muun vanhempainvapaaseen oikeutetun työntekijän vanhempainvapaan osalta kummankin vanhemman käytettävissä olevia vanhempainrahapäiviä vastaava määrä eli enintään 160 arkipäivää. Nykyiseen verrattuna työssäolon veroisten päivien lukumäärä kasvaa neljällä päivällä.

Sairausvakuutuslain muutosehdotuksista johtuen työssäolon veroiseksi katsottavan vanhempainvapaan henkilöpiiri laajenee ja sen piiriin tulee nykytilasta poiketen esimerkiksi lapsen isän puoliso ja muita henkilöitä, joille vanhempi voi luovuttaa vanhempainrahapäiviä.

Myös omaishoitovapaa lisätään työssäolon veroiseksi katsottavien perhevapaiden luetteloon.

### Vuosiloman sijoittaminen työntekijän vapaajaksolle

Uudistuksen myötä ajanjakso, jolle työnantaja ei voi sijoittaa vuosilomaa ilman työntekijän suostumusta on kaikkien raskaus- tai vanhempainvapaaseen oikeutettujen työntekijöiden osalta 105 arkipäivää. Raskausvapaaseen oikeutetun työntekijän osalta ajanjakson pituus vastaa nykytilaa, mutta laajenee lisäksi koskemaan kaikkia vanhempainvapaaseen oikeutettuja työntekijöitä. Muutosta on perusteltu lain esitöissä sillä, että uudistuksen tarkoituksena on edistää perhevapaiden käytön tasaisempaa jakautumista vanhempien välillä ja turvata monimuotoisten perheiden asemaa, eikä tarkoituksena ei ole heikentää perhevapaita käyttävien työntekijöiden oikeuksia.

Nykysääntelyssä em. vuosiloman sijoittamista koskeva rajoitus on äitiysvapaan osalta 105 arkipäivää ja isyysvapaan osalta 54 arkipäivää.

#### Muutosten voimaantulo

Vuosilomalain muutokset tulevat voimaan 1.8.2022. Työntekijään sovelletaan ”vanhaa sääntelyä”, jos työntekijän oikeus äitiys-, erityisäitiys-, isyys- tai vanhempainrahaan määräytyy ”vanhan” sairausvakuutuslain säännösten perusteella.

## 6 Perhevapaaudistuksen vaikutukset työehtosopimusten perhevapaamääräyksiin

Lainsäädäntö ei velvoita työnantajaa maksamaan minkään perhevapaan ajalta palkkaa. Työehtosopimuksissa on yleensä sovittu perhevapaiden osittaisesta palkallisuudesta. Valtaosassa työehtosopimuksista on sovittu siitä, että osa äitiys- ja isyysvapaasta on palkallista aikaa.

Perhevapaaudistuksen johdosta työehtosopimusten perhevapaamääräyksiin on suurimmassa osassa työehtosopimuksia tarve tehdä ainakin terminologisia muutoksia, koska työsopimuslain perhevapaiden terminologian sekä sairausvakuutuslain etuusjärjestelmä muuttuvat. Työehtosopimusten perhevapaamääräyksissä viitataan usein sairausvakuutuslain mukaisiin äitiys- ja isyyspäivärahoihin, joita ei uudessa sääntelyssä enää ole. Työehtosopimusten perhevapaamääräykset on osalla aloista jo yhteensovitettu vastaamaan uutta perhevapaasääntelyä. Osalla aloista yhteensovittamistyö on vielä kesken.

Perhevapaiden palkallisuutta koskevat määräykset vaihtelevat ajoittain, joten mahdollinen palkallisuus on hyvä aina varmistaa yritykseen sovellettavasta työehtosopimuksesta.

## 7 Hyödyllisiä linkkejä

- Kela, perhevapaaudistuksen vaikutukset työpaikoilla [https://www.kela.fi/ajankoh-taista-tyonantajat/-/asset\\_publisher/Y8xAYtXxE3Kt/content/uudistuvat-perheva-paat-tuovat-muutoksia-tyopaikoille](https://www.kela.fi/ajankoh-taista-tyonantajat/-/asset_publisher/Y8xAYtXxE3Kt/content/uudistuvat-perheva-paat-tuovat-muutoksia-tyopaikoille)
- Kela, perhevapaaudistuksen vaikutukset eri perhemuodoissa <https://elamassa.fi/koti-ja-perhe/perhevapaaudistus-koskee-kaikenlaisia-perheitä-nain-erilaiset-perhemuodot-on-huomioitu/>
- Kela, perhevapaaudistus <https://elamassa.fi/koti-ja-perhe/perhevapaat-jaetaan-tasan-vanhempien-kesken-nain-tuleva-uudistus-vaikuttaisi-perheisiin/>