

25.2.2013

Till församlingarna

- Innehåll:
1. Faderskapsledigheten förlängd till 54 vardagar
 2. Ändringar i arbetsavtalslagen och beställaransvarslagen

1. Faderskapsledigheten förlängd till 54 vardagar

Sjukförsäkringslagens (1224/2004) bestämmelser om faderskapsledighet har ändrats fr.o.m. 1 januari 2013. Den ledighet som är avsedd endast för fadern är härefter 54 vardagar. Den nya 54 dagar långa ledigheten och den dagpenning som betalas för ledigheten ersätter den tidigare faderskapsledigheten och faderskapsmånaden. Faderskapsledigheten förkortar inte längre föräldraledigheten. Längden på moderskapsledigheten och den föräldraledighet som endera föräldern kan ta ut har inte ändrats. Ändringen i faderskapsledigheten innebär dock i praktiken en två veckors förlängning av föräldraledigheten, då full faderskapsledighet inte längre förutsätter att 12 faderskapspenningss dagar reserveras för fadern.

Fadern kan ta ut 18 dagar faderskapsledighet samtidigt med moderns moderskaps- eller föräldraledighet. Dessa dagar kan delas upp i högst fyra perioder. Resten av de 36 dagarna kan delas upp i högst två perioder. Det går också att hålla hela faderskapsledigheten efter moderskaps- och föräldraledigheterna. Modern eller fadern kan vara vårdledig för att sköta barnet hemma eller barnet kan vara i dagvård ett tag innan fadern tar ut faderskapsledigheten.

Hela faderskapsledigheten ska tas ut innan barnet fyller två år. Faderskapsledigheten gäller för ett specifikt barn, vilket innebär att rätten till ledighet inte upphör om det föds ett nytt barn i familjen. Faderskapsledighet vid adoption ska användas inom två år efter att familjen fått barnet i sin vård.

Ändringen i sjukförsäkringslagens bestämmelser om faderskapspenning tillämpas om den första perioden av föräldrapenning för barnet, dvs. särskild moderskaps-, moderskaps-, faderskaps- eller föräldrapenning, har inletts vid lagens ikraftträdande.

En tjänsteinnehavare/arbetstagare som beviljas faderskapsledighet har enligt § 81 mom. 4 i KyrkTAK rätt att få sin ordinarie lön för de 6 första vardagarna, under förutsättning att anställningsförhållandet till församlingen omedelbart före faderskapsledighetens början har fortgått minst 60 kalenderdagar. Utöver detta är faderskapsledighet oavlönad ledighet. Ändringarna av faderskapsledigheten enligt sjukförsäkringslagen föranleder inga ändringar i KyrkTAK:s bestämmelser om lön under faderskapsledighet. Fortsättningsvis betalas lön för de 6 första vardagarna av faderskapsledigheten. Lön för de 6 första vardagarna betalas bara en gång oberoende av i hur många perioder ledigheten delas upp och i vilket skede fadern tar ut ledigheten.

2. Ändringar i arbetsavtalslagen och beställaransvarslagen

I början av år 2013 trädde ändringar i kraft i arbetsavtalslagen (55/2001) och lagen om beställarens utredningsskyldighet och ansvar vid anlitande av utomstående arbetskraft (1233/2006).

Ändringen i 2 kap. 4 § 4 mom. i arbetsavtalslagen innebär att det av arbetsgivarens information till en arbetstagare i visstidsanställning numera ska framgå vad som är grunden till att arbetsavtalet ingåtts för viss tid och när avtalet upphör eller beräknas upphöra, om man kan säga detta när avtalet ingås.

I beställaransvarslagen har 6 § 1 mom. om uppgifter till personalens företrädare ändrats så att man utöver de uppgifter som tidigare nämnts i lagen (volymen på den arbetskraft som anlitas, företagets identifieringsuppgifter, arbetsstället, arbetsuppgifterna, avtalstiden och det tillämpliga kollektivavtalet eller de centrala anställningsvillkoren) även ska ange orsaken till att hyrt arbete används.

Tf arbetsmarknadsdirektör

Timo von Boehm

Förhandlingschef

Oili Marttila