

**PERHEVAPAAT**

## SISÄLLYSLUETTELO

1 YLEISTÄ .....	2
2 ÄITIYSVAPAA .....	2
2.1 Erityisäitiysvapaa.....	3
3 ISYYSVAPAA .....	4
4 VANHEMPAINVAPAA .....	5
4.1 Osittainen vanhempainvapaa .....	6
4.2 Vanhempainvapaa adoptiolapsen hoitamiseksi .....	6
5 HOITOVAPAA .....	7
5.1 Osittainen hoitovapaa.....	8
5.2 Tilapäinen hoitovapaa (lapsen sairastuminen) .....	9
6 PERHEVAPAIEN HAKEMINEN .....	10
7 PERHEVAPAIEN MUUTTAMINEN JA PERUUTTAMINEN .....	11
8 POISSAOLO PAKOTTAVASTA PERHESYYSTÄ .....	11
9 POISSAOLO PERHEENJÄSENEEN TAI MUUN LÄHEISEN HOITAMISEKSI .....	11
10 LISÄTIEDOT .....	12

## 1 Yleistä

Perhevapaiden tarkoituksena on auttaa työntekijää sovittamaan yhteen vanhemmuus ja työelämä. Perhevapaat mahdollistavat pienten lasten vanhemmille työajan järjestämisen lasten hoitojärjestelyt huomioon otta- valla tavalla. Perhevapaan muotoja ovat äitiys-, erityisäitiys- ja isyysva- paa, vanhempainvapaa, osittainen vanhempainvapaa, hoitovapaa, osit- tainen hoitovapaa ja tilapäinen hoitovapaa. Perhevapaisiin kuuluvat myös työntekijän oikeus poissaoloon työstä pakottavasta perhesyystä ja poissaolo perheenjäsenen tai muun läheisen hoitamiseksi.

Oikeudesta perhevapaisiin on säädetty työntekijöiden osalta työsopi- muslaissa ja viranhaltijoiden osalta kunnallisesta viranhaltijasta an- nussa laissa. KVTES:n V luvussa on perhevapaata koskevia säännök- siä, soveltamisohjeita sekä esimerkkejä.

Tässä ohjeessa työntekijällä tarkoitetaan myös viranhaltijaa.

Avioliiton käsite muutettiin sukupuolineutraaliksi 1.3.2017 voimaan tul- leella avioliittolain muutoksella. Tämän seurauksena myös sosiaalitur- valainsäädännössä avioliitonomaisen suhteen eli avioliiton käsite muut- tui sukupuolineutraaliksi. Tässä yhteydessä muun muassa sairausva- kuutuslain vanhempainpäivärahasäännöksiä muutettiin. Ns. sateenkaa- riperheissä työntekijällä on oikeus saada vapaaksi sairausvakuutus- laissa tarkoitetut äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainrahakaudet, ja vapaiden hakeminen sekä muun muassa vapaiden palkallisuus mää- räytyvät samoin kuin muissakin perheissä. Lisätietoa sateenkaariper- heiden oikeudesta perhevapaisiin ja etuuksiin löytyy Kelan sivulta [Eri perhemuodot](#).

Perhevapaan päättyessä työntekijällä on oikeus palata ensisijaisesti ai- kaisempaan työhönsä. Jos tämä ei ole mahdollista, on työnantajan tar- jottava aikaisempaa työtä vastaavaa työsopimuksen mukaista työtä ja jos tämäkään ei ole mahdollista, muuta työsopimuksen mukaista työtä.

## 2 Äitiysvapaa

Työntekijällä on oikeus saada äitiysvapaata aika, jolta hänellä on sai- rausvakuutuslain mukaan oikeus saada [äitiysrahaa](#).

Äitiysvapaasta on ilmoitettava työntajalle viimeistään kaksi kuukautta ennen vapaan aiottua alkamisaikaa. Äitiysvapaa voi alkaa aikaisintaan 50 ja viimeistään 30 arkipäivää ennen laskettua synnytysaikaa. Äitiys-

vapaan pituus on enintään 105 arkipäivää. Jos lapsi syntyy ennenaikaisesti, ennen kuin äitiysvapaa on alkanut, äitiysvapaa alkaa lapsen syntymää seuraavasta arkipäivästä.

Äitiysvapaan ajan palkkaedut määräytyvät kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen mukaisesti. Työntekijällä on oikeus saada varsinainen palkkansa ajanjaksolta, johon sisältyy äitiysvapaan 72 ensimmäistä arkipäivää seuraavin edellytyksin:

- Työntekijä on ollut Helsingin kaupungin palvelussuhteessa välittömästi ennen äitiysvapaan alkamista vähintään kaksi kuukautta (karenssiaika, ks. opettajien osalta karenssiajan laskeminen OVTES Osio A 40 § ja, Osio F liite 11, 11 §, ja liite 12, 17§).
- Äitiysvapaata on haettu viimeistään kaksi kuukautta ennen vapaan aiottua alkamista.
- Työnantajalle toimitetaan lääkärin tai terveyskeskuksen antama todistus raskauden kestosta ja lasketusta synnytysajasta.

Palvelussuhteen päättyessä päättyy aina myös oikeus äitiysvapaan palkkaetuihin.

## 2.1 Erityisäitiysvapaa

Jos raskaana olevan työntekijän työtehtäviin tai työoloihin liittyvä kemiallinen aine, säteily, tarttuva tauti tai muu vastaava seikka vaarantaa hänen tai sikiön terveyden eikä työssä tai työoloissa olevaa vaaratekijää voida poistaa, työntekijä on pyrittävä raskauden ajaksi siirtämään muihin, hänen työkykynsä ja ammattitaitonsa huomioon ottaen sopiviin tehtäviin. Mikäli työnantaja ei pysty järjestämään muita soveltuvia tehtäviä raskauden ajaksi, työntekijän on mahdollista hakea Kelasta [erityisäitiysrahaa](#).

Erityisäitiysvapaan saadakseen työntekijän on esitettävä Kelan päätös erityisäitiysrahan myöntämisestä. Poissaolon peruste ei ole siis sairaus, vaan työtehtävistä tai työoloista johtuva terveydellinen vaara.

Erityisäitiysvapaa voi alkaa heti, kun Kela on myöntänyt erityisäitiysrahan ja työntekijä hakee vapaata. Erityisäitiysvapaalla voi olla aina raskauden alusta saakka äitiysvapaan alkuun asti.

Erityisäitiysvapaa on palkaton.

### 3 Isyysvapaa

Työntekijällä on oikeus saada isyysvapaata aika, jolta hänellä on sairausvakuutuslain mukaan oikeus saada [isyysrahaa](#).

Isyysvapaasta on ilmoitettava työnantajalle viimeistään kaksi kuukautta ennen vapaan aiottua alkamisaikaa.

Jos vapaan kesto on enintään 12 arkipäivää, vapaasta on ilmoitettava viimeistään kuukausi ennen vapaan aiottua alkamisaikaa. Isyysvapaan viimeiseksi päiväksi merkitään isyysrahan viimeinen suorituspäivä.

Isyysvapaata voi pitää yhteensä enintään 54 arkipäivää, kuitenkin siten, että isyysvapaata voi pitää lapsen syntymän jälkeen äitiys- tai vanhempainvapaan aikana enintään 18 arkipäivää. Isyysvapaa voidaan pitää enintään neljässä eri jaksossa. Loput isyysvapaapäivät tai vaihtoehtoisesti koko isyysvapaan voi pitää vanhempainvapaan jälkeen, kunnes lapsi täyttää kaksi vuotta tai ennen kuin adoptiolapsen hoitoon ottamisesta on kulunut kaksi vuotta. Tällöin isyysvapaa voidaan pitää enintään kahdessa eri jaksossa.

Jos samalla kertaa syntyy tai adoptoidaan useampi lapsi, monikkoperheen isällä on oikeus isyysvapaaseen 18 arkipäivää pidempään jokaisesta samanaikaisesta lapsesta. Vapaan enimmäisaika on kuitenkin 105 arkipäivää.

Isyysvapaan ajan palkallisuus määräytyy kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen mukaisesti. Työntekijällä on oikeus saada varsinainen palkkansa isyysvapaan 12 ensimmäiseltä arkipäivältä seuraavin edellytyksin:

- Työntekijä on ollut Helsingin kaupungin palvelussuhteessa välittömästi ennen isyysvapaan alkamista vähintään kaksi kuukautta.
- Isyysvapaata on haettu viimeistään kaksi kuukautta ennen vapaan aiottua alkamista. Jos haetun isyysvapaan kesto on alle 12 arkipäivää, edellytyksenä palkalliselle isyysvapaalle on, että sitä haetaan vähintään kuukautta ennen vapaan aiottua alkamista.
- Työnantajalle toimitetaan lääkärin tai terveydenhoitajan todistus lapsen syntymästä.

Isyysvapaata voi hakea yhdenjaksoisena tai jaksoissa

20.12.2019

Isyysvapaata haetaan palkallisena lomakkeella Lv 302 ja palkattomana sähköisesti HR-työpöydällä.

Palvelussuhteen päättyessä päättyy aina myös oikeus isyysvapaan palkkaetuihin.

#### 4 Vanhempainvapaa

Työntekijällä on oikeus saada vanhempainvapaata aika, jolta hänellä on sairausvakuutuslain mukaan oikeus saada [vanhempainrahaa](#). Vanhempainrahakauden kesto on 158 arkipäivää. Työntekijällä on oikeus pitää vanhempainvapaata enintään kahdessa osassa, joiden tulee olla vähintään 12 arkipäivän pituisia.

Jos äitiysvapaa on alkanut lapsen ennenaikaisen syntymän vuoksi aiemmin kuin 30 arkipäivää ennen laskettua synnytysaikaa, vanhempainvapaa pitenee vastaavasti.

Jos lapsia on syntynyt tai adoptoitu samalla kertaa useampia kuin yksi, vanhempainvapaata pidennetään 60 arkipäivällä jokaisesta ensimmäisen lapsen jälkeisestä lapsesta.

Lapsesta yksin huolehtivan äidin vanhempainvapaata pidennetään 54 arkipäivällä. Oikeus pidennykseen on vain, jos lapsen äidin lisäksi ei ole henkilöä, jolla on mahdollisuus isyysvapaaseen.

Vanhemmat eivät voi olla vanhempainvapaalla samanaikaisesti, lukuun ottamatta 60 päivän jatko-osaa monikkoperheissä.

Vanhempainvapaasta on ilmoitettava työnantajalle viimeistään kaksi kuukautta ennen vapaan aiottua alkamisajankohtaa, ja kuukautta ennen, jos vanhempainvapaan kesto on enintään 12 arkipäivää. Jos kahden kuukauden ilmoitusajan noudattaminen ei ole puolison työhönmenon ja siitä johtuvan lapsen hoidon järjestämisen kannalta mahdollista, työntekijällä on oikeus jäädä vanhempainvapaalle yhden kuukauden ilmoitusajalla, mikäli siitä ei aiheudu tuotanto- tai palvelutoiminnalle vakavaa haittaa. Työnantajan on esitettävä työntekijälle kieltäytymisen perusteet.

Vanhempainvapaa on palkaton.

#### 4.1 Osittainen vanhempainvapaa

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia [osittaisesta vanhempainvapaasta](#) silloin kun:

- Molemmat vanhemmat ovat sopineet työnantajansa kanssa osa-aikatyöstä vanhempainrahakaudella.
- Molempien vanhempien työaika ja palkka ovat 40 - 60 % alalla sovellettavan kokoaikaisen työntekijän enimmäistyöajasta ja kokoaikatyön palkasta.
- Sopimus on tehtävä vähintään kahden kuukauden ajaksi kerrallaan.
- Vanhempien on hoidettava lasta itse, mutta lasta hoitaa kerrallaan vain toinen vanhemmista.

Osittaista vanhempainvapaata voi pitää esimerkiksi siten, että vanhemmat ovat vuoroviikoin, vuoropäivin tai toinen aamupäivällä ja toinen ilta-päivällä kotona hoitamassa lasta.

Jos toisen vanhemman työaika muuttuu niin, ettei hän enää voi saada osittaista vanhempainrahaa, myös toisen oikeus tukeen loppuu.

Yksinhuoltajalla tai vanhemmilla, joista toinen ei ole työssä, ei ole mahdollisuutta pitää osittaista vanhempainvapaata.

#### 4.2 Vanhempainvapaa adoptiolapsen hoitamiseksi

[Adoptiovanhemman](#) oikeus vanhempainvapaaseen alkaa sinä päivänä, jolloin adoptiovanhempi on ottanut lapsen hoitoonsa. Adoptiolapsen hoidon johdosta adoptiovanhemmalle tai hänen aviopuolisolleen maksetaan vanhempainrahaa tai osittaista vanhempainrahaa enintään 233 arkipäivältä lapsen hoitoon ottamisesta lukien. Työntekijällä on oikeus pitää vanhempainvapaata enintään kahdessa osassa, joiden tulee olla vähintään 12 arkipäivän pituisia. Vanhemmat eivät voi olla vanhempainvapaalla samanaikaisesti.

Vanhempainvapaata on haettava, mikäli mahdollista, kaksi kuukautta ennen vapaan aiottua alkamista. Vanhempainvapaata haettaessa on esittävä lapsen hoitoon ottamisesta adoptio-laissa mainittu todistus/selvitys.

Kaupungin palveluksessa olevalla adoptiovanhemmalla on oikeus saada adoptiolapsen hoitamiseksi myönnettävän vanhempainvapaan 48 ensimmäiseltä arkipäivältä varsinainen palkkansa seuraavin edellytyksin:

- Hän on ollut Helsingin kaupungin palvelussuhteessa välittömästi ennen adoptiolapsen hoitamiseksi myönnettävän vanhempainvapaan alkamista vähintään kaksi kuukautta.
- Adoptiolapsen hoidon vuoksi pidettävää vapaata on haettu, mikäli mahdollista, kaksi kuukautta ennen vapaan alkamista.
- Kela maksaa vanhempainrahan Helsingin kaupungille adoptiolapsen hoitamiseksi myönnetyn palkallisen vanhempainvapaan ajalta.

## 5 Hoitovapaa

Vanhempainvapaan päätyttyä työntekijällä on oikeus saada palkatonta [hoitovapaata](#) lapsensa tai muun hänen taloudessaan vakituisesti asuvan lapsen hoitamiseksi, kunnes lapsi täyttää kolme vuotta. Adoptiolapsen vanhemman oikeus hoitovapaaseen jatkuu vähintään kaksi vuotta adoptoinnista, mutta ei enää sen jälkeen, kun lapsi aloittaa koulun.

Hoitovapaan pitämisestä tulee ilmoittaa työnantajalle viimeistään kaksi kuukautta ennen sen aiottua alkamista. Hoitovapaata voi pitää enintään kaksi vähintään kuukauden pituista jaksoa, elleivät työnantaja ja työntekijä muuta sovi.

Suosittelavaa on, että työntekijä pitää pitämättä jääneen vuosilomansa heti vanhempainrahakauden jälkeen ennen hoitovapaata. Jos hoitovapaa joudutaan kuitenkin keskeyttämään vuosiloman ajaksi, se ei aiheuta muutoksia hoitovapaan keston tai jaksotukseen.

Hoitovapaan perusteen tulee olla olemassa koko sen ajan, joksi hoitovapaata on myönnetty. Työntekijän käyttäessä hoitovapaata muuhun tarkoitukseen, kuin mihin se on myönnetty, tai perusteen muutoin lakatessa voidaan hoitovapaa keskeyttää tai peruuttaa. Esimerkiksi jos hoitovapaalla oleva menee säännölliseen ansiotyöhön muualle ja lapsen hoito voidaan toteuttaa samanlaatuisin järjestelyin kuin työntekijän ollessa omassa työssään, hoitovapaa voidaan peruuttaa. Jos hoitovapaa keskeytetään tai peruutetaan, työntekijää on kuultava ja päätöksessä todettava, milloin työntekijän on palattava työhön. Työhön palaamiseksi on varattava kohtuullinen määräaika.

## 5.1 Osittainen hoitovapaa

[Osittaisen hoitovapaan](#) käyttäminen perustuu työnantajan ja työntekijän väliseen sopimukseen. Työntekijä tekee työnantajalle esityksen osittaisesta hoitovapaasta viimeistään kahta kuukautta ennen vapaan tarkoitettua alkamisaikaa. Työnantaja voi kieltäytyä sopimasta vapaasta tai antamasta sitä vain, jos vapaasta aiheutuu työpaikan tuotanto- tai palvelutoiminnalle vakavaa haittaa, jota ei voida välttää kohtuullisilla työn järjestelyillä. Työnantajan on esitettävä työntekijälle selvitys kieltäytymisensä perusteena olevista seikoista.

Osittaisen hoitovapaan yksityiskohtaisista järjestelyistä, kuten työajan lyhentämistavasta, lyhennyksen vuorokautisesta tai viikoittaisesta sijoittelusta, on sovittava työnantajan ja työntekijän kesken. Jos edellä mainituista järjestelyistä ei päästä sopimukseen, työntekijälle on annettava osittaista hoitovapaata yksi jakso kalenterivuodessa. Vapaan pituus ja ajankohta määräytyvät työntekijän esityksen mukaan. Tällöin osittainen hoitovapaa annetaan lyhentämällä vuorokautinen työaika kuudeksi tunniksi tai keskimäärin 30 tunniksi viikossa. Osittaista hoitovapaata haetaan ja siitä sovitaan lomakkeella Lv 302.

Työntekijä voi saada osittaista hoitovapaata, jos hän on ollut kaupungin palveluksessa yhteensä vähintään kuusi kuukautta viimeksi kuluneen 12 kuukauden aikana.

Osittaista hoitovapaata voidaan myöntää työntekijälle hänen lapsensa tai muun hänen taloudessaan vakituisesti asuvan lapsen hoitamiseksi siihen saakka, kun perusopetuksessa olevan lapsen toinen lukuvuosi päättyy. Lukuvuoden katsotaan päättyvän 31.7. Jos lapsi kuuluu perusopetuslaissa tarkoitetun pidennetyn oppivelvollisuuden piiriin, osittaista hoitovapaata voi tällöin saada siihen saakka, kun lapsen kolmas lukuvuosi päättyy. Erityisen hoidon ja huollon tarpeessa olevan vammaisen tai pitkäaikaissairaana lapsen vanhempi voi saada osittaista hoitovapaata siihen saakka, kun lapsi täyttää 18 vuotta.

Lapsen molemmat vanhemmat eivät voi pitää osittaista hoitovapaata samanaikaisesti. Molempien vanhempien tai huoltajien osittaisen hoitovapaan jaksot voivat kuitenkin sijoittua samalle ajanjaksolle, esimerkiksi siten, että toinen vanhemmista hoitaa lasta aamupäivisin ja toinen ilta-päivisin. Osittaisen hoitovapaan saaminen ei edellytä, että lapsen molemmat vanhemmat ovat työssä kodin ulkopuolella.

Osittaisella hoitovapaalla olevan palvelussuhteen ehdot, kuten palkka ja työaika, määräytyvät osa-aikatyötä koskevien määräysten mukaan.



## 5.2 Tilapäinen hoitovapaa (lapsen sairastuminen)

Työntekijän lapsen tai muun hänen taloudessaan vakituisesti asuvan alle 12-vuotiaan lapsen taikka vammaisen lapsen sairastuessa äkillisesti työntekijällä on oikeus saada lapsen hoidon järjestämiseksi tai tämän hoitamiseksi [tilapäistä hoitovapaata](#) enintään neljä työpäivää kerrallaan. Työpäivien tulee olla peräkkäisiä, mutta niiden välissä voi olla vapaapäiviä.

Oikeus tilapäiseen hoitovapaaseen on myös lapsen vanhemmalla, joka ei asu lapsen kanssa samassa taloudessa (ns. etävanhempi).

Tilapäistä hoitovapaata myönnetään vain toiselle vanhemmista kerrallaan. Tilapäiseen hoitovapaaseen oikeutetut saavat olla tilapäisellä hoitovapaalla saman kalenterijakson aikana, mutta eivät yhtäaikaisesti. Työntekijän on ilmoitettava tilapäisestä hoitovapaasta ja sen arvioidusta kestosta työnantajalle mahdollisimman pian poissaolotarpeen ilmaannuttua. Työntekijän on työnantajan pyynnöstä esitettävä luotettava selvitys tilapäisen hoitovapaan perusteesta. Esimies (tilapäisen hoitovapaan myöntäjä) voi hyväksyä myös muun kirjallisen tai työntekijän antaman suullisen selvityksen.

Luotettava selvitys voi olla esimerkiksi lääkärin, sairaanhoitajan tai terveydenhoitajan antama todistus taikka päiväkodin tai perhepäivähoitajan antama todistus lapsen sairastuttua kesken päivän tai päiväkodin tai perhepäivähoitajan kieltäytyttyä ottamasta sairasta lasta hoitoon.

Lapsen äkillisestä sairastumisesta ei ole kysymys silloin, kun lapsi vietään ennalta sovittuihin tutkimuksiin tai kun lapsi on sairaalassa hoidossa.

Tilapäisen hoitovapaan ajalta maksetaan varsinainen palkka enintään kolmelta peräkkäiseltä kalenteripäivältä lapsen sairastumisesta lukien. Palkan maksamisen edellytyksenä on, että molemmat vanhemmat ovat ansiotyössä kodin ulkopuolella tai toisella vanhemmista ei muutoin tosiasiallisen esteen johdosta ole mahdollisuutta osallistua lapsen hoitoon tai kysymyksessä on yksinhuoltaja.

Etävanhemmalla on samanlaiset oikeudet saada palkallista tilapäistä hoitovapaata kuin lapsen kanssa samassa taloudessa asuvalla vanhemmalla.

20.12.2019

Jos lapsen sairaus alkaa ennen vapaapäiviä ja jatkuu niiden jälkeen, palkallista tilapäistä hoitovapaata (enintään kolme peräkkäistä kalenteripäivää) haetaan myös vapaapäiväksi/vapaapäiviksi.

#### Esimerkki 1:

Lapsi on sairastunut äkillisesti perjantain vastaisena yönä ja A jää perjantaiksi kotiin hoitamaan lasta. Lauantai ja sunnuntai ovat A:n säännöllisiä vapaapäiviä. A:lla on käytettävissään enintään neljä peräkkäistä työpäivää lapsen hoidon järjestämiseen eli perjantai, maanantai, tiistai ja keskiviikko. Palkka maksetaan kolmelta peräkkäiseltä kalenteripäivältä eli perjantailta, lauantailta ja sunnuntailta.

#### Esimerkki 2:

B:n yövuoro alkaa klo 23.00 ja päättyy klo 7.00. Aviopuoliso on päivätyössä. B:llä ei ole oikeutta tilapäiseen hoitovapaaseen, koska puoliso kykenee hoitamaan lasta yövuoron ajan. Helmi-intrassa on lisää esimerkkejä tilapäisestä hoitovapaasta ([helmi > henkilöstö > sairastaminen > lapsi sairaana](#)).

Jos lapsi sairastuu kesken työpäivän, palkka maksetaan lapsen sairastumispäivältä normaalisti ja mahdollinen palkallinen tilapäinen hoitovapaa myönnetään seuraavasta päivästä lukien.

Tilapäistä hoitovapaata voidaan myöntää myös osapäiväisenä. Osapäivät kuluttavat kolmen peräkkäisen kalenteripäivän ja neljän työpäivän kiintiötä samalla tavalla kuin kokopäivätkin.

Jos työntekijälle ei voida myöntää tilapäistä hoitovapaata sairaan lapsen hoidon järjestämistä tai hoitamista varten, hänelle voidaan myöntää joko palkatonta virka- tai työvapaata pakottavien perhesyiden vuoksi tai harkinnanvaraista palkatonta virka- tai työvapaata lapsen hoitamista varten.

## 6 Perhevapaiden hakeminen

Työnantajalle tulisi ilmoittaa perhevapaiden käyttämisestä mahdollisimman varhaisessa vaiheessa, viimeistään kaksi kuukautta ennen vapaan aiottua alkamisaikaa. Tavoitteena on, että äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaan käyttämisestä, alkamisesta, kestosta ja jaksottamisesta ilmoitetaisiin työnantajalle yhdellä kertaa. Työnantajan kanssa tehdään perhevapaiden pitämisestä kokonaissuunnitelma, jossa ilmoitetaan myös, miten lapsen toinen vanhempi tulee käyttämään perhevapaita.

20.12.2019

Perhevapaita haetaan pääsääntöisesti sähköisesti HR-työpöydällä. Palkallista isyysvapaata ja osittaista hoitovapaata haetaan kuitenkin paperilomakkeella [Lv 302](#).

## 7 Perhevapaiden muuttaminen ja peruuttaminen

Työntekijän hakemuksesta äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaa sekä hoitovapaa voidaan keskeyttää, peruuttaa tai muuttaa sen ajankohtaa perustellusta syystä, joka voi olla sellainen ennalta arvaamaton ja oleellinen muutos lapsen hoitoedellytyksissä, jota ei ole voitu ottaa huomioon mainittua vapaata haettaessa. Tällaisia syitä ovat esimerkiksi lapsen tai toisen vanhemman vakava ja pitkäaikainen sairastuminen tai kuolema, lapsen vanhempien erilleen muuttaminen, avioero tai työttömyys taikka muu lapsen hoitoedellytyksissä tapahtunut olennainen muutos.

Muutoksesta on ilmoitettava niin pian kuin mahdollista.

Työntekijällä on oikeus keskeyttää sekä kokoaikainen että osittainen hoitovapaa uuden raskauden johdosta siitä ajankohdasta lukien, jolloin oikeus äitiysvapaaseen alkaa. Työntekijän oikeus palkalliseen äitiysvapaaseen määräytyy voimassa olevien virka- ja työehtosopimusten mukaisesti.

## 8 Poissaolo pakottavasta perhesyystä

Työntekijällä on oikeus tilapäiseen poissaoloon työstä, jos hänen välitön läsnäolonsa on välttämätöntä hänen perhettään kohdanneen, sairaudesta tai onnettomuudesta johtuvan, ennalta arvaamattoman ja pakottavan syyn vuoksi.

Työntekijän on ilmoitettava työnantajalle poissaolostaan ja sen syystä niin pian kuin mahdollista. Työnantajan pyynnöstä työntekijän on esitettävä selvitys poissaolon perusteesta.

Poissaolo pakottavasta perhesyystä on palkaton.

## 9 Poissaolo perheenjäsenen tai muun läheisen hoitamiseksi

Jos työntekijän poissaolo on tarpeen hänen perheenjäsenensä tai muun hänelle läheisen henkilön erityistä hoitoa varten, työnantajan on

pyrittävä järjestämään työt siten, että työntekijä voi jäädä määräajaksi pois työstä. Työnantaja ja työntekijä sopivat kirjallisesti vapaan kestosta ja muista järjestelyistä.

Poissaolo perheenjäsenen tai muun läheisen hoitamiseksi on palkaton.

Työhön paluusta kesken sovitun vapaan on sovittava työnantajan ja työntekijän kesken. Jos siitä ei voida sopia, työntekijä voi perustellusta syystä keskeyttää vapaan ilmoittamalla siitä työnantajalle viimeistään kuukautta ennen työhön paluuta. Työnantajan pyynnöstä työntekijän on esitettävä selvitys poissaolon keskeyttämisen perusteesta.

## 10 Lisätiedot

Ohjeen soveltamisessa esimiehiä auttaa kaupungin HR-neuvonta, p. 310 38080, [hr-neuvonta@hel.fi](mailto:hr-neuvonta@hel.fi).