

4/2003

Perhevapaat

Syyskuu 2003

Lisätietoja:

Mirja Janérus
mirja.janerus@sak.fi
puh. (09) 7721 438

Katja Lehto-Komulainen
katja.lehto-komulainen@sak.fi
puh. (09) 7721 405

SAK, PL 157
FIN-00531 Helsinki

Tilaukset:

SAK/postitus
puh. (09) 7721 344

Perhevapaat

Sisällys

1 Aluksi	3
1.1 Oikeuslähteet	3
1.2 Käsitteistö	4
 2 Työntekijän oikeus käydä työaikana synnytystä edeltävissä tutkimuksissa ilman palkanmenetystä	5
2.1 Raskaudesta ilmoittaminen työnantajalle	6
 3 Oikeus äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja (osittaiseen) vanhempainrahaan sekä -vapaaseen	7
3.1 Äitiysvapaa	8
3.1.1. Työnteko äitiysrahakauden aikana.....	8
3.1.2 Sairausloma ja äitiysvapaan aloittaminen	8
3.1.3 Äitiysavustus	9
3.1.4. Äidin sairastuminen äitiysrahakaudella.....	9
3.2 Isyysvapaa	9
3.2.1. isyysvapaan pidennys	10
3.2.2 Ottoisien isyysvapaa.....	10
3.3 Vanhempainvapaa ja osittainen vanhempainvapaa	10
3.3.1. Osittainen vanhempainvapaa.....	10
3.3.1. Ottovanhempien oikeus (osittaiseen)vanhempainvapaaseen ja isyysvapaaseen.....	11
3.4 Äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaasta ilmoittaminen	12
3.5 Ilmoitetun vapaan ajankohdan muuttaminen	13
3.5.1. Osittainen vanhempainvapaa.....	13
3.6 Erityisäitiysvapaa	14
3.7 Erityistapauksia	15
3.7.1 Ennenaikainen synnytys.....	15
3.7.2 Lapsen kuolema	15
3.7.3 Lapsesta luopuminen	16
3.7.4 Äidin kuolema	16
3.8 Päivärahan hakeminen	17
3.9 Päivärahan määräytyminen	18
3.10 Päivärahan veronalaisuus	19

3.11 Työntekijän oikeus palkkaan äitiysvapaalla ml. lomauttamisen, sairausloman ja lakon vaikutukset palkanmaksuun	19
3.12 Vuosiloman, palvelusvuosi- ja ikälisien karttuminen sekä vapaan lukeminen työsuhteen jatkumisaikaan (VLL 3 §:n 1 mom); lomauttamisen vaikutus vuosilomaan	21
3.13 Perhevapaat ja eläketurva	23
3.14 Työhönpaluu ja työsuhdeturva	24
4 Muut perhevapaat	29
4.1 Hoitovapaa	29
4.1.1 Hoitovapaan jaksottaminen	29
4.1.2 Hoitovapaasta ilmoittaminen ja sen ajankohdan muuttaminen	30
4.1.3 Hoitovapaalla olevan työntekijän uusi raskaus.....	30
4.1.4 Hoitovapaalla olevan työntekijän oikeus keskeyttää hoitovapaa muulla perusteella kuin äitiysvapaan vuoksi	33
4.1.5 Työhönpaluu, työsuhde- ja toimeentuloturva	35
4.1.6 Hoitovapaan vaikutus vuosiloman, palvelusvuosi- ja ikälisien karttumiseen sekä hoitovapaan ajan lukeminen vuosilomalain 3 §:n 1 momentin mukaiseen työsuhteen.....	37
4.2 Osittainen hoitovapaa	38
4.2.1 Osittaisen hoitovapaan keskeyttäminen	39
4.2.2 Työhönpaluu, työsuhde- ja toimeentuloturva	39
4.3 Tilapäinen hoitovapaa eli sairaan lapsen hoitaminen	39
4.3.1 Tilapäisestä hoitovapaasta/sairaan lapsen hoitamisesta ilmoittaminen	41
4.3.2 Työsuhde- ja toimeentuloturva	41
4.4 Työ- ja virkaehtosopimuksiin perustuvat sairaan lapsen hoitoa koskevat oikeudet	43
4.4.1 Metalliteollisuus	43
4.4.2 Kaupan ala.....	44
4.4.3 Valtion sektori	45
4.5. Erityishoitoraha	46
4.6 Poissaolo pakottavista perhesyistä	46
5 Lasten kotihoidon tuki ja yksityisen hoidon tuki	48
5.1 Kunnallinen lasten kotihoidon tuki	49

1 Aluksi

Kädessäsi on SAK:n työympäristöosaston ja yhteiskuntapoliittisen osaston yhteistyönä syntynyt toimitsijoille ja luottamusmiehille tarkoitettu oheismateriaali äitiys-, erityisäitiys-, isyys-, ja vanhempainvapaasta sekä muista perhevapaista ja koteihoidon tuesta.

Edellisen painoksen jälkeen työsopimuslaki on uudistettu. Uusi työsopimuslaki (26.1.2001/51) on tullut voimaan 1.6.2001. Niinikään on tullut voimaan tiettyjä perhevapaita ja niiden hakuaikoja koskevia uudistuksia. Lisäksi tupossa vuosille 2003-2004 sovittiin, että kehitetään osittaista hoitovapaita, ja sitä koskeva hallituksen esitys on annettu eduskunnalle. Tekstin uudistaminen ja täydentäminen on siten tullut tarpeelliseksi. Tekstiä on myös pyritty selkeyttämään ja muokkaamaan lukijaystävällisemmäksi.

Tähän painokseen on koottu edelleen myös perhevapaita koskevaa oikeuskäytäntöä.

Perhevapaita koskevan lainsäädännön lisäksi työehtosopimuksissa on omia määräyksiään perhevapaista. Säännösten ja määräysten tulkinta ei ole yksinkertaista, joten yksiin kansiin koottu tietopaketti auttaa käytännön ongelmatilanteissa, vaikkei annakaan vastausta kaikissa mahdollisesti esille tulevista tilanteista.

Suomalainen perhevapaita koskeva lainsäädäntö on korkeaa tasoa. Pitkiin perhevapaisiin oikeuttava lainsäädäntö on pääsääntöisesti toiminut hyvin. On kuitenkin tilanteita, joissa palkattomat perhevapaat alentavat työntekijän sosiaaliturvaa. Näin on varsinkin silloin, kun perhevapaa pidetään yhteen menoon yli vuoden pituisina jaksoina. Vanhempien olisikin syytä miettiä vuorottelua perhevapaiden pitämiseksi jo taloudellisista syistä.

Julkaisun lopussa on eri perhevapaita koskevat ilmoitusajat ja ilmoitetun ajankohdan muuttamista koskevat ajat ja perustelut

1.1 Oikeuslähteet

Työsopimusperusteisten työntekijöiden äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainvapaata, osittaista vanhempainvapaata sekä muita perhevapaita koskevat säännökset sisältyvät jäljempänä mainittuja poikkeuksia lukuun ottamatta työsopimuslakiin.

Valtion työsuhteisten osalta edellä mainituista oikeuksista on määrätty työsopimuslaissa sekä valtion yleisissä työehtosopimusmääräyksissä. Valtion virkamiesten vastaavista oikeuksista on säädetty valtion virkamiesasetuksessa sekä valtion yleisissä virkaehtosopimusmääräyksissä ja niiden soveltamismääräyksissä. Kuntien työsuhteisiin sovelletaan työsopimuslain ja työehtosopimuksen määräyksiä. Määräykset kuntien viranhaltijoiden oikeuksista ja velvollisuuksista sisältyvät virkasääntöön ja virkaehtosopimukseen.

Koska oikeudet äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainvapaaseen sekä muihin perhevapaisiin ovat samat olipa kyseessä yksityisen työnantajan, kunnan tai valti-

on palveluksessa oleva henkilö, viitataan seuraavassa vain työsopimuslain määräyksiin.

Työ- ja virkaehtosopimuksissa on äitiys-, erityisäitiys- ja isyys-vapaita sekä muita perhevapaita koskevia määräyksiä. Väärinkäsitysten välttämiseksi on syytä aina tarkistaa, onko kyseisen alan työ- tai virkaehtosopimukseen otettu jäljempänä selostetuista säännöksistä poikkeavia määräyksiä.

Työsopimuslain säännökset määräävät vähimmäistason, josta voidaan työ- ja virkaehtosopimuksissa poiketa työntekijän kannalta edullisempaan suuntaan (esim. työnantajan velvollisuus maksaa palkkaa äitiysvapaalla tai tilapäisellä hoitovapaalla olevalle työntekijälle).

1.2 Käsitteistö

Lainsäädännössä esiintyvistä käsitteistöstä on syytä todeta seuraavaa: Työsopimuslaissa käytetään käsitteitä äitiys-, erityisäitiys- ja isyysvapaa sekä vanhempainvapaa ja osittainen vanhempainvapaa. Sairausvakuutuslaissa taas puhutaan äitiysrahasta, erityisäitiysrahasta, isyysrahasta, vanhempainrahasta ja osittaisesta vanhempainrahasta sekä äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainrahan suorittamisajasta. Usein esiin tulevat myös termit äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainrahakausi, joilla tarkoitetaan samaa kuin kyseessä olevan rahan suorittamisaika tai -kausi.

Vapaat ja päivärahakaudet onsidottu toisiinsa niin, että vapaa on kyseisen päivärahakauden eli päivärahan suorittamisajan pituinen. Esimerkiksi äitiysvapaa ja äitiysraha on kytketty toisiinsa siten, että äitiysvapaata on se aika, jolta maksetaan äitiysrahaa. Siten äitiysrahan suorittamisaika eli äitiysrahakausi on käytännössä sama kuin äitiysvapaa.

Tässä esityksessä käytetty perhevapaa-käsite kattaa äitiys-, erityisäitiys-, isyys-, vanhempainvapaan ja osittaisen vanhempainvapaan sekä hoitovapaan, osittaisen hoitovapaan, tilapäisen hoitovapaan ja poissaolon pakottavista perhesyistä.

2 Työntekijän oikeus käydä työaikana synnytystä edeltävissä tutkimuksissa ilman palkanmenetystä

Raskaana oleva työntekijä on oikeutettu käymään työaikana synnytystä edeltävissä tutkimuksissa ilman palkanmenetystä, mikäli nämä tutkimukset on suoritettava työaikana. Oikeus perustuu EU:n ns äitiyssuojeludirektiivin (92/85/ETY) 9 artiklaan.

Työsopimuslaissa on asiasta säädetty on 4 luvun 8 §:n 2 momentissa. Mainitun säännöksen mukaan työnantajan on korvattava raskaana olevalle työntekijälle synnytystä edeltävistä lääketieteellisistä tutkimuksista aiheutuva ansion menetys, jos tutkimuksia ei voida suorittaa työajan ulkopuolella.

Lähtökohtana on, että synnytystä edeltävissä tutkimuksissa tulee käydä työajan ulkopuolella silloin, kun se on mahdollista. Jos tämä ei ole mahdollista, esimerkiksi sen vuoksi, että tarvittavaa palvelua ei ole saatavilla työajan ulkopuolella, niin raskaana oleva työntekijä on oikeutettu käymään tutkimuksissa työaikana ilman palkan menetystä.

Mikäli raskaana oleva työntekijä käy tutkimuksissa työaikana, tulee tästä johtuvasta poissaolosta ilmoittaa työnantajalle hyvissä ajoin ja niin pian kuin se on mahdollista.

Työntekijän on pyynnöstä esitettävä työnantajalle selvitys tutkimuksen liittymisestä raskauteen ja siitä miksi tutkimuksessa käydään työaikana.

Työehtosopimuksissa saattaa olla tarkempia määräyksiä raskauden aikaisten tutkimusten korvaamisesta

Lääketieteellisillä tutkimuksilla tarkoitetaan tässä äitiyshuollon piiriin kuuluvia tutkimuksia, joita odottaville äideille tehdään äitiysneuvolassa, sairaalan äitiyspoliklinikalla tai synnytysosastolla taikka muun lääkärin vastaanotolla.

Hallituksen esityksessä, joka koski mainitun äitiyssuojeludirektiivin voimaan saatamista Suomessa (HE 108/1994 vp) todettiin, että mikäli raskaana olevan työntekijän on käytävä tutkimuksissa työaikana, poissaolosta tulee ilmoittaa työnantajalle hyvissä ajoin tai niin pian kuin se on mahdollista. Työnantaja voisi tällöin osoittaa työntekijälle ajankohdan tutkimuksia varten ottaen huomioon tutkimuksen kiireellisyys ja se, milloin tutkimus tehdään. Hyvissä ajoin tapahtuva ilmoittaminen mahdollistaa myös sen, että työvuorojärjestelyjä tehtäessä voidaan etukäteen ottaa huomioon tutkimuksissa käynnin tarve siten, että se voisi tapahtua pääsääntöisesti työajan ulkopuolella.

Käytännössä tutkimuksissa käymistä työajan ulkopuolella rajoittaa eniten se, miten tutkimusaikoja on saatavilla. Äitiysneuvolapalveluita ei ole käytännössä tarjolla tavanomaisen virka-ajan ulkopuolella, iltaisin ja lauantaisin. Lisäksi äitiyspoliklinikoiden ja synnytyssairaaloiden osastojen tutkimuksia suoritetaan lähes ainoastaan päiväsaikaan. Esim. vuorotyötä tekevän työntekijän voi olla ongelmallista käydä mainituissa tutkimuksissa työajan ulkopuolella.

Lisäksi on huomioitava se, että eräät tutkimukset on määrätty tiettyä ajankohtana tehtäväksi lääketieteellisistä syistä tai sen takia, että ajankohdan noudattamatta jättäminen voi aiheuttaa taloudellisia menetyksiä (oikeus äitiysavustukseen ja äitiysrahaan).

2.1 Raskaudesta ilmoittaminen työnantajalle

Lainsäädännössä ei ole määräyksiä siitä, koska työntekijän on ilmoitettava raskaudesta työnantajalle. Raskauden mahdollisimman varhainen ilmoittaminen työnantajalle on kahdestakin syystä tärkeää.

Työntekijän erityinen suoja raskauden aikaista työsuhteen päättämistä vastaan (TSL 7 luvun 9 §) alkaa siitä, kun työnantaja on saanut tiedon työntekijän raskaudesta

Lisäksi työnantajan on pyrittävä siirtämään raskaana oleva työntekijä raskauden ajaksi muihin tehtäviin, jos työntekijän työtehtävät tai työolot vaarantavat tämän oman tai sikiön terveyden eikä vaaratekijää voida poistaa. Työnantajan velvollisuus alkaa siitä, kun työnantaja on saanut tiedon työntekijän raskaudesta.

Ilmoitus raskaudesta on hyvä tehdä työnantajalle kirjallisesti tai jonkin kolmannen henkilön läsnäollessa, jotta työntekijän on helpompi tarvittaessa osoittaa milloin työnantaja on saanut asiasta tiedon.

Tarkemmin perhevapaiden ilmoittamisesta jäljempänä (äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaasta ilmoittaminen) ja 4.1.2 (hoitovapaasta ilmoittaminen ja sen ajankohdan muuttaminen).

3 Oikeus äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja (osittaiseen) vanhempainrahaan sekä -vapaaseen

Äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainvapaata koskevat perussäännökset sisältyvät työsopimuslain 4 luvun 1 ja 2 §:ään ja äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja (osittaista) vanhempainrahaa koskevat säännökset sairausvakuutuslain 14, 21, 22 ja 23 §:ään sekä pykäliin 23 a – 23 g ja 30. Perhevapaan pituus määräytyy lain mukaisen päivärahakauden pituiseksi. Ks. osittaisesta vanhempainvapaasta enemmän jäljempänä.

Työntekijällä on oikeus saada raskauden ja synnytyksen tai lapsen hoidon vuoksi äitiys-, erityisäitiys-, isyys- tai (osittaiseksi) vanhempainvapaaksi se aika, johon hänelle sairausvakuutuslain mukaan tulevan äitiys-, erityisäitiys-, isyys- tai (osittaisen) vanhempainrahan katsotaan kohdistuvan. Ks. erityisäitiysvapaasta tarkemmin 3.6.

Oikeus äitiys- ja vanhempainrahaan sekä osittaiseen vanhempainrahaan on naisella, jonka raskaus on kestänyt vähintään 154 päivää ja joka on asunut vähintään 180 päivää välittömästi ennen laskettua synnytysaikaa Suomessa, muussa EU-maassa, ETA-maassa tai muussa maassa, jonka kanssa Suomella on sosiaaliturvasopimus.

Isän isyys- ja vanhempainraha-oikeuden sekä osittaisen vanhempainraha-oikeuden yleisenä edellytyksenä on, että isä on asunut Suomessa tai jossakin sosiaaliturvasopimusmaassa 180 päivää välittömästi ennen laskettua synnytysaikaa.

Saadakseen isyys- tai vanhempainrahaa isän on osallistuttava lapsen hoitoon eikä hän saa olla ansiotyössä tai muussa kodin ulkopuolella suoritettavassa työssä päivärahakaudella. Tämä ehto ei kuitenkaan koske oikeutta osittaiseen vanhempainrahaan. Isällä on niinikään työssä ollessaankin oikeus äitiysrahakaudella maksettavaan vähimmäispäivärahaan hänen vastatessaan lapsen hoidosta äidin ollessa estynyt sairauden vuoksi (3.7.4.).

Äidille ja isälle vanhempainrahan sekä osittaisen vanhempainrahan ja vanhempainrahakaudella maksettavan isyysrahan maksamisen edellytyksenä on, että Kansaneläkelaitoksen paikallistoimistoon on toimitettu todistus lääkärin suorittamasta jälkitarkastuksesta, joka on tehty synnyttäjälle aikaisintaan viisi ja viimeistään kaksitoista viikkoa synnytyksen jälkeen.

Isyys- ja vanhempainvapaata sekä osittaista vanhempainvapaata voi pitää edellä mainituilla edellytyksillä lapsen isä, joka on avio- tai avoliitossa lapsen äidin kanssa.

Myös kotona olevan äidin puolisoilla on oikeus isyys- ja vanhempainvapaaseen sekä osittaiseen vanhempainvapaaseen edellyttäen, että hän ottaa osaa lapsen hoitamiseen. Koti-isällä on oikeus isyys- ja vanhempainrahaan vähimmäispäivärahan suuruisena.

Vaikka työntekijällä ei olisi oikeutta äitiys-, isyys- ja (osittaiseen) vanhempainrahaan, hän saa kuitenkin olla poissa työstä ja pitää äitiys-, isyys- ja (osittaista) van-

hempainvapaata ko. päivärahakautta vastaavan ajan. Työntekijä voi menettää oikeutensa päivärahaan, jos hän on laiminlyönyt päivärahahakemuksen tekemisen tai jos äidille ei ole tehty jälkitarkastusta. Jos työntekijän vakinainen kotipaikka on muualla kuin Suomessa, hänellä ei ole oikeutta päivärahaan.

Jos henkilö saa äitiys-, isyys- tai (osittaista) vanhempainrahaa, hänellä ei ole oikeutta saada sairausvakuutuslain mukaista päivärahaa työkyvyttömyyden johdosta. Tämä pätee myös silloin, kun työntekijä on varhentanut äitiysvapaataan.

3.1 Äitiysvapaa

Äitiysvapaa aloitetaan pääsääntöisesti 30 arkipäivää ennen laskettua synnytysaikaa. Äitiysrahaan oikeuttavien päivien yhteislukumäärä eli äitiysvapaan kokonaispituus on 105 arkipäivää.

Äiti voi varhentaa äitiysvapaataan siten, että se alkaa aikaisintaan 50 arkipäivää ennen laskettua aikaa. Koska äitiysrahakauden kokonaiskesto on aina 105 arkipäivää, varhennettu äitiysvapaan aloitus merkitsee äitiysrahakauden päättymistä aikaisemmin. Äitiysvapaan aloittamisesta on ilmoitettava työnantajalle viimeistään 2 kuukautta ennen aiottua aloitusaikaa, jollei työnantajan ja työntekijän kesken ole sovittu lyhyemmästä ilmoitusajasta.

Työntekijä ei voi luopua edes osittain oikeudestaan äitiysvapaaseen. Siten esimerkiksi työsopimukseen otettu ehto, joka rajoittaa lakisääteistä äitiysvapaa-oikeutta, on mitätön.

3.1.1 Työnteko äitiysrahakauden aikana

Työntekijä saa työnantajan suostumuksella tehdä äitiysrahakauden aikana työtä, joka ei vaaranna hänen eikä sikiön tai syntyneen lapsen turvallisuutta. Tällaista työtä ei kuitenkaan saa tehdä kahden viikon aikana ennen laskettua synnytysaikaa eikä kahden viikon aikana synnytyksen jälkeen. Säännös perustuu äitiyssuojeludirektiivin 8 artiklan 2 kohtaan.

Työn vaarattomuutta ei tarvitse osoittaa lääkärintodistuksella .

Työntekijällä ja työnantajalla on oikeus milloin tahansa keskeyttää äitiysrahakauden aikana tehtävä työ. Mikäli äiti äitiysrahakaudella sairastuu niin, ettei ole kykenevä huolehtimaan lapsesta, voi isälle tulla oikeus päivärahaan äitiysrahakaudella samoin kuin oikeus vapaaseen.

3.1.2 Sairausloma ja äitiysvapaan aloittaminen

Äitiyspäivärahaa ja sairausvakuutuksen päivärahaa ei makseta samalta ajalta. Näin ollen, jos äiti on käyttänyt mahdollisuutta aloittaa äitiysvapaa varhennettuna eli aikaisintaan 50 arkipäivää ennen laskettua aikaa ja jos hän tänä varhennusajana (50-30 arkipäivää ennen laskettua aikaa) sairastuu, äitiysraha on ensisijaista. Oikeutta sairausvakuutuksen päivärahaan tai sairausajan palkkaan ei tällaiselta ajalta siis ole.

Sairauslomat ennen varhennettua tai normaalia äitiysvapaata oikeuttavat luonnollisesti sopimusten mukaiseen sairausajan palkkaan ja sairausvakuutuksen päivärahaan.

Jos äiti sairastuu ennen äitiysvapaan alkua, työnantajalla on velvollisuus maksaa sopimusmääräysten mukaan sairausajan palkkaa siihen asti, kunnes lakisääteinen oikeus äitiysrahaan alkaa.

Ks. myös jäljempänä Äidin sairastuminen äitiysrahakaudella.

3.1.3 Äitiysavustus

Äitiysavustukseen on oikeus pysyvästi Suomessa asuvalla naisella, jonka raskaus on kestänyt vähintään 154 päivää ja joka käy terveystarkastuksessa ennen raskaudentilan neljännen kuukauden päättymistä. Alle 1-vuotiaan lapsen Suomessa asuvilla ottovanhemmilla on myös oikeus äitiysavustukseen.

Äitiysavustus annetaan joko äitiyspakkauksena tai rahana. Raha-avustus on 140 euroa ja se on verotonta tuloa. Äitiysavustusta on haettava viimeistään kahta kuukautta ennen laskettua synnytysaikaa. Ottovanhempien on haettava avustusta ennen kuin lapsi täyttää yhden vuoden.

3.1.4 Äidin sairastuminen äitiysrahakaudella

Isä voi lapsen äidin äitiysrahakaudella jäädä kotiin hoitamaan lastaan, jos lapsen äiti tulee sairauden vuoksi kykenemättömäksi hoitamaan lastaan ja sairaus kestää sairastumispäivän lisäksi vähintään 9 arkipäivää. Isällä on tällöin oikeus äitiysrahakaudella maksettavaan vanhempainrahaan. Edellytyksenä on se, että isä hoitaa lasta ja vastaa lapsen huollosta. Mikäli isä jatkaa ansiotyössä, päiväraha suoritetaan miniminä. Jos lapsen isä ei vastaa lapsen huollosta, päiväraha suoritetaan lapsen huollosta vastaavalle henkilölle.

Oikeus perustuu vuoden 2003 alusta voimaan tulleeseen sairausvakuutuslain muutokseen.

Ks. jäljempänä vastaavasti silloin, jos lapsen äiti kuolee tai jos muu henkilö hoitaa lasta isän sijasta.

3.2 Isyysvapaa

Isä voi pitää isyysvapaata äitiys- ja vanhempainrahakaudella enintään 18 arkipäivää enintään neljässä jaksossa.

Isyysvapaaseen on oikeus lapsen äidin kanssa avio- tai avoliitossa elävällä lapsen isällä. Armeijassa tai siviilipalveluksessa olevalle isälle maksetaan vähimmäispäivärahan suuruista isyysrahaa.

Isyysrahan maksamisen edellytyksenä on, että isä on lapsen hoidon takia poissa ansiotyöstä tai muusta kodin ulkopuolella suoritettavasta työstä.

Tällä hetkellä työehtosopimuksissa ei ole määräyksiä isyysvapaan palkallisuudesta edes niillä aloilla, joilla on sovittu äitiysvapaan palkallisuudesta. Onkin syytä selvittää, mitä tämän asian korjaamiselle voidaan tehdä.

3.2.1 Isyysvapaan pidennys

Vuoden 2003 alusta lähtien isällä on oikeus pitää isyysvapaata 12 arkipäivää edellä mainittujen 18 päivän lisäksi. Tällöin edellytyksenä on, että isä on pitänyt vanhempainvapaasta vähintään sen 12 viimeistä arkipäivää.

Tämä isyysvapaan pidennysjakso (12 arkipäivää) on pidettävä välittömästi vanhempainvapaan päätyttyä. Isän pitämän vanhempainvapaan ja sen perusteella syntyvän isyysvapaan tulee muodostaa yksi yhdenjaksoinen kausi (kuukauden mittainen 'isän oma jakso'). Sen voi pitää myös niin, että äiti on vuosilomalla nämä neljä viikkoa.

3.2.2 Ottoisien isyysvapaa

Ottoisällä on oikeus 18 arkipäivän isyysvapaaseen, ja sen lisäksi oikeus pitää 12 arkipäivää isyysvapaata, jos hän pitää vanhempainvapaan 12 viimeistä arkipäivää vastaavalla tavoin kuin biologisella isälläkin.

3.3 Vanhempainvapaa ja osittainen vanhempainvapaa

Vanhempainvapaata voi pitää äiti tai isä tai kumpikin yhtä aikaa osittaisena vanhempainvapaana (ks. jäljempänä).

Kuten isyysvapaata, vanhempainvapaata on oikeutettu pitämään myös lapsen äidin kanssa avoliitossa elävä lapsen isä. Vanhempainrahakausi alkaa välittömästi äitiysrahakauden jälkeen.

Äidillä ja isällä on oikeus pitää vanhempainvapaa yhdessä tai kahdessa jaksossa, jonka vähimmäispituus on 12 arkipäivää. Vanhempainvapaan ja vanhempainrahakauden pituus on *enintään* 158 arkipäivää.

Jos lapsia on kuitenkin syntynyt samalla kertaa useampia kuin yksi, vanhempainrahakautta pidennetään 60 arkipäivällä lasta kohden toisesta lapsesta alkaen. Huom. vuoden 2003 alusta vanhemmat voivat näissä tilanteissa olla yhtä aikaa perhevapailla pidennetyn jakson ajan.

Jos molemmat vanhemmat ovat ansiotyössä vanhempainrahan suorittamisaikana, vanhemmat voivat sopia siitä, kummalle heistä vähimmäispäivärahan suuruinen vanhempainraha suoritetaan. Työhön menosta on ilmoitettava Kelan paikallistomistoon ja omaan työpaikkakassaan ennen työn aloittamista.

Ks. työtuomioistuimen ratkaisu TT 1991:51 jäljempänä.

3.3.1. Osittainen vanhempainvapaa

Vuoden 2003 alusta kummatkin vanhemmista, siis äiti ja isä, voivat olla samanaikaisesti osittaisella vanhempainvapaalla ja osa-aikatyössä vanhempainrahakauden aikana. Vanhemmat voivat siis työaikaansa lyhentämällä ja vastaavasti palkkaa alentamalla jäädä samanaikaisesti osittaiselle vanhempainvapaalle.

Säännökset osittaisesta vanhempainvapaasta ovat työsopimuslain 4 luvun 2 §:ssä ja sairausvakuutuslain 21 §:n 4 momentissa.

Vanhempainrahakauden aikaista työntekoa ei ollut aikaisemmin rajoitettu, vaan työnantaja ja työntekijä olivat voineet sopia työnteosta haluamallaan tavalla vanhempainrahakaudella. Nyt siis työsopimuslain 4 luvun 2 §:n mukaan säädetään oikeudesta osittaiseen vanhempainrahaan.

Osittainen vanhempainvapaa voidaan toteuttaa esimerkiksi niin, että vanhemmat hoitavat lasta vuoropäivin tai –viikoin tai jakamalla hoitvastuun siten, että toinen vanhemmista on työssä aamupäivän ja toinen iltapäivän.

Osittaisen vanhempainvapaan tulee olla yhdenjaksoinen ja vähintään kahden kuukauden pituinen.

Kummankin vanhemman tulee sopia osa-aikatyöjärjestelyistä työnantajansa kanssa. Mikäli jompikumpi vanhemmista tekee jo osa-aikatyötä osittaiseen vanhempainvapaaseen oikeuttavasti, niin työajan lyhentämisestä ja palkan alentamisesta ei tarvitse erikseen sopia.

Osittaisen vanhempainrahan saaminen edellyttää, että kumpikin vanhempi on sopinut työnantajansa kanssa työajan lyhentämisestä ja palkan alentamisesta 40-60 prosentilla alalla sovellettavasta kokoaikaisen työntekijän enimmäistyöajasta ja kokoaikatyön palkasta.

Osittaista vanhempainrahaa hakevan tulee esittää Kelan toimistolle työnantajan kanssa tehty sopimus työaikajärjestelyistä ja osa-aikatyöstä maksettavasta palkasta.

Osittaisen vanhempainrahan määrä on puolet vanhempainrahan määrästä.

Osittaisen vanhempainvapaan käyttö perustuu työnantajan ja työntekijän keskinäiseen sopimukseen. Osa-aikatyöstä on aina sovittava työnantajan kanssa. Mikäli sopimukseen ei päästä, niin työntekijä voi vain perustellusta syystä palata kokoaikaiselle vanhempainvapaalle tai noudattamaan aikaisempaa työaikaansa. Ks. jäljempänä perustellun syyn käsite.

3.3.2 Ottovanhempien oikeus (osittaiseen) vanhempainvapaaseen ja isyysvapaaseen

Henkilöllä, joka on jäänyt pois ansiotyöstä tai muusta kodin ulkopuolella suoritettavasta työstä on oikeus saada vanhempainrahaa alle 7-vuotiaan lapsen hoitoa varten edellyttäen, että tarkoituksena on ottaa lapsi ottolapseksi. Vanhempainrahaoikeutta ei ole henkilöllä, joka elää avio- tai avoliitossa ottolapseksi otettavan lapsen vanhemman tai ottovanhemman kanssa.

Haettaessa vanhempainrahaa hakijan on esitettävä sosiaalilautakunnan tai otto-lapsitoimiston (L lapseksiottamisesta 153/85) antama todistus.

Ottovanhemman vanhempainvapaan pituuteen vaikuttaa se, kuinka vanhana lapsi otetaan hoitoon. Rahaa maksetaan jokaiselta arkipäivältä, jonka lapsen hoito jatkuu, kunnes lapsen syntymästä on kulunut 234 arkipäivää. Joka tapauksessa alle 7-vuotiaan ottolapsen hoitoa varten on ottoäidillä tai -isällä oikeus vähintään 180 vanhempainrahapäivään.

Mitä edellä on todettu osittaisesta vanhempainvapaasta, soveltuu myös ottovanhempain.

Lisäksi ottolapsen isällä on oikeus isyysrahaan 18 arkipäivälle sekä lisäksi 12 arkipäivälle, jos hän pitää vanhempainvapaan 12 viimeistä arkipäivää

ks. edellä isyysvapaa-kohta.

Mikäli yhtä aikaa adoptoidaan useampia lapsia, sisarusadoptiossa myönnetään vanhempainrahakautteen 60 arkipäivän pidennys (alle 7-vuotiaista sisaruksista) samaan tapaan kuin monilapsisissa raskauksissa (ks. edellä vanhempainvapaa). Vanhempainrahakautta pidentämällä ja isyysrahan myöntämisellä on haluttu parantaa ottolapsen sopeutumista uudenlaisiin olosuhteisiin ja tarjota riittävästi yhteistä aikaa lapsen turvallisuudentunteen kasvamiselle.

3.4 Äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaasta ilmoittaminen

Työsopimuslaissa on säädetty tietyt määräajat, joiden kuluessa työntekijän on tehtävä ilmoitus perhevapaan alkamisesta työnantajalle. Määräajat ovat pääsääntöisesti sitovia, mutta niistä voidaan poiketa perustellusta syystä (ks. kohta 3.5). Ilmoitusta voidaan muuttaa, jos määräaikaa on muutosta tehtäessä vielä jäljellä.

Äitiysvapaan alkamisesta on ilmoitettava viimeistään 2 kk ennen aiottua alkamista. Työnantajan ja työntekijän kesken voidaan sopia lyhyemmästä ilmoitusajasta.

Isyysvapaasta on ilmoitettava työnantajalle viimeistään 2 kuukautta ennen aiottua isyysvapaan alkamista.

Vanhempainvapaan käyttämistä, alkamista, pituutta ja jaksottamista koskeva ilmoitus on tehtävä työnantajalle 2 kuukautta ennen vapaan alkamista.

Huom. Osittaisesta vanhempainvapaasta on sovittava työnantajan kanssa! Ks. edellä.

Ottolapsen hoidon vuoksi pidettävän vanhempainvapaan alkamisesta, pituudesta ja jaksottamisesta on ilmoitettava mikäli mahdollista kaksi kuukautta ennen vanhempainvapaan alkamista.

Työmarkkinajärjestöt ovat laatineet erityisen ilmoituslomakkeen äitiys-, isyys-, vanhempain- ja hoitovapaan ilmoitusmenettelyä ja kokonaissuunnitelmaa varten. Työnantaja voi tilata lomaketta TT:sta ja sitä suositellaan käytettäväksi aina, kun työntekijän on ilmoitettava perhevapaasta työnantajalle. Lomake sisältää myös osittaisesta hoitovapaasta koskevan sopimusmallin. Työntekijän on syytä huolehtia siitä, että hänellä on oma kappale todisteena siitä, että ilmoitukset on lainmukaisesti hoidettu. Vaikka ilmoituslomaketta ei käytettäisi, on ilmoitus syytä aina tehdä kirjallisesti niin, että ilmoituksesta jää aina kopio työntekijälle.

3.5 Ilmoitetun vapaan ajankohdan muuttaminen

Äitiysvapaan ajankohtaa voi varhentaa ja synnytyksen yhteydessä pidettäväksi aiotun isyysvapaan ajankohtaa muuttaa, jos se on tarpeen lapsen syntymän tai lapsen, äidin tai isän terveydentilan vuoksi. Muutoksista on ilmoitettava työnantajalle niin pian kuin mahdollista.

Muutoin työntekijä saa perustellusta syystä muuttaa aiemmin ilmoittamansa vapaan ajankohdan kuukauden ilmoitusaikaa noudattaen.

Perusteltuna syynä tulee kyseeseen sellainen lapsen hoitamisedellytyksissä tapahtunut ennalta arvaamaton ja oleellinen muutos, jota työntekijä ei ole voinut ottaa huomioon tehdessään ilmoitusta vapaan ajankohdasta.

Ks. perustellun syyn-käsitteen sisällöstä korkeimman oikeuden ratkaisu KKO 1994:65jäljempänä

Perusteltuna syynä voidaan pitää esimerkiksi lapsen tai lapsen toisen vanhemman vakavaa ja pitkäaikaista sairastumista tai kuolemaa taikka lapsen vanhempien erilleen muuttamista tai avioeroa tai muuta lapsen hoitoedellytyksissä tapahtunutta olennaista muutosta. Siten työntekijän sairastuminen vanhempainvapaan aikana ei vähennä hänen käytettävissään olevien jaksojen lukumäärää.

Työntekijä voi vedota lapsen hoitamisedellytyksissä tapahtuneeseen muutokseen myös silloin, kun hän on alkujaan ilmoittanut työnantajalle jättävänsä käyttämättä vanhempainvapaoikeutensa.

3.5.1. Osittainen vanhempainvapaa

Osa-aikatyön keskeyttämisestä sekä ehtojen muuttamisesta on sovittava työnantajan kanssa. Jos sopimukseen ei päästä, työntekijällä on oikeus perustellusta syystä keskeyttää osa-aikatyö sekä palata joko kokoaikaiselle vanhempainvapaalle tai noudattamaan aikaisempaa työaikaansa. Työsopimuslain perustelujen mukaan perusteltua syytä olisi tulkittava samoin kuin TSL 4 luvun 1 §:n 2 ja 3 §:n 2 momentissa säädettyä perusteltua syytä äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainvapaan sekä hoitovapaan ilmoitettua ajankohtaa muutettaessa.

Työsopimuslain perustelujen mukaan perusteltuun syyhyn rinnastuisivat myös sellaiset tilanteet, joissa toinen vanhemmista ei esimerkiksi työnantajan yksipuoliseen päätökseen perustuvan työaikajärjestelyjen muutoksen vuoksi enää voisi olla osa-aikatyössä ja osittaisella hoitovapaalla.

On huomattava, että työsopimuslain perustelujen mukaan niissä tapauksissa, joissa osittaisen vanhempainrahan saamisen edellytysten poistuminen johtuisi perheen vahingonpiirissä olevista muutoksista, kuten esimerkiksi toisen vanhemman siirtymisestä kokoaikatyöhön toisen työnantajan palvelukseen, perhe kantaisi riskin siitä johtuvista seurauksista. Näissä tapauksissa toisen vanhemman päivärahaoikeuden lakkaaminen ei oikeuttaisi toista vanhempaa yksipuolisesti purkamaan osa-aikatyöstä tehtyä sopimusta, vaikka hänelläkään ei enää siinä tilanteessa olisi oikeutta sairausvakuutuslain mukaiseen osittaiseen vanhempainrahaan. Hänenkään kohdallaan ei enää tuossa tilanteessa täyttyisi osittaisen vanhempain-

vapaan saamisen edellytykset. On syytä muistaa, että osittainen vanhempainvapaa pituudeltaan vähintään kaksi ja enintään noin 6 kuukautta.

3.6 Erityisäitiysvapaa

Erityisäitiysrahaa ja -vapaata koskevat säännökset ovat työsopimuslain 2 luvun 3 §:n 2 momentissa ja 4 luvun 1 §:ssä, sairausvakuutuslain 23 g §:ssä sekä sairausvakuutusasetuksen 11 a §:ssä.

Jos raskaana olevan työntekijän työtehtävät tai työolot vaarantavat hänen tai sikiön terveyden eikä työssä tai työoloissa olevaa vaaratekijää voida poistaa, työnantajan on pyrittävä siirtämään työntekijä muihin tehtäviin raskauden ajaksi. Työntekijä on siirrettävä hänen työkykynsä ja ammattitaitonsa huomioon ottaen sopiviin tehtäviin.

Riskialtista työtä tekevälle naiselle on siis ensisijaisesti pyrittävä järjestämään raskauden ajaksi turvallista työtä. Se voidaan tehdä poistamalla riskitekijät tai antamalla työntekijälle mainittua muuta työtä.

Työntekijällä on oikeus erityisäitiysrahaan, jollei työtä tai työolosuhteita voida muuttaa vaarattomiksi tai jollei työntekijää voida siirtää muihin tehtäviin. Tällaisessa tilanteessa työntekijä jää erityisäitiysrahan turvin erityisäitiysvapaalle. Erityisäitiysrahan maksamisen edellytyksenä on myös se, ettei työntekijä ole muussa ansiotyössä.

Säännöksillä on haluttu suojella raskaana olevaa naista ja sikiötä määrätyiltä terveyttä vaarantavilta riskitekijöiltä. Sairausvakuutuslaissa mainitut riskitekijät ovat kemialliset aineet, säteily ja tarttuvat taudit, joiden voidaan arvioida aiheuttavan vaaraa sikiön kehitykselle tai raskaudelle.

Sairausvakuutusasetuksessa luokitellaan erityisäitiysrahan perusteeksi kemiallisista aineista anestesikaasut, lyijy, elohopea, orgaaniset liuottimet, sytostaatit, hiilimonoksidi eli häkä, syöpäsairauden vaaraa aiheuttavat aineet ja muut näihin verrattavat aineet. Säteilystä erityisäitiysrahan perusteeksi kelpaavat ionisoiva säteily mukaan lukien radionuklidit ja muu haitallinen säteily. Erityisäitiysvapaaseen oikeuttavia tarttuvia tauteja ovat toksoplasmoosi, listerioosi, vihurirokko, vesirokko, hepatiitti, herpes, sytomegalotulehdus ja HIV-tartunta sekä näihin verrattavat taudit.

Ympäristön tupakansavu on määritelty syöpävaaralliseksi aineeksi. Erityisen riskialttiita henkilöitä, kuten raskaana olevia naisia, ei saa käyttää työhön, jossa altistutaan ympäristön tupakansavulle. Näillä perusteilla työntekijä on oikeutettu erityisäitiysrahaan, jos hän altistuu työssään ympäristön tupakansavulle eikä hänelle voida järjestää muuta työtä. (Toimenpiteistä tupakoinnin vähentämiseksi annetun lain (693/1976) eli ns. tupakkalain 11 a §, tullut voimaan 1.7.2000.)

Erityisäitiysraha hakemukseen on liitettävä todistus raskaudesta, lääkärin työpaikaselvitykseen perustuva lausunto työpaikalla ilmenevästä vaarasta ja työnantajan selvitys työstä poissaolosta. Erityisäitiysrahaa suoritetaan äitiysraha-oikeuden al-

kamiseen tai raskauden keskeytymiseen saakka. Erityisäitiysraha on samansuuruinen kuin äitiysraha.

Oikeus erityisäitiysrahaan ja erityisäitiysvapaaseen jatkuu niin kauan kuin työstä poissaolo on tarpeen, käytännössä yleensä äitiysvapaan alkamiseen saakka.

Sellaisesta erityistapauksesta että erityisäitiysvapaalla oleva työntekijä saa keskenmenon ei ole olemassa oikeuskäytäntöä. Tällaisia tilanteita on kuitenkin olemassa ja niissä erityisäitiysvapaalla olevalle työntekijälle on voinut tulla toimeentulo-ongelmia. Kela on voinut keskeyttää erityisäitiysrahan maksamisen, kun raskaus on keskeytynyt. Keskenmenosta ei ole aina saanut sairauslomaa. Jos työntantaja ei ole ottanut työntekijää heti takaisin töihin, vaan vasta kuukauden kuluttua, työntekijä ei ole saanut työttömyyskorvaustakaan, koska hänen työsuhteensa jatkuu.

Lainsäätäjä ei ole ottanut tarkkaa kantaa siihen, koskeeko erityisäitiysvapaalla olevaa yhden kuukauden ilmoitusaika (ilmoitetun ajankohdan muuttaminen). Mahdollisten ongelmatapausten ehkäisemiseksi perhevapaalla olevan työntekijän sijaisen työsopimus pitäisi kirjoittaa siten, että työsopimus on voimassa siihen saakka kunnes perhevapaalla oleva palaa töihin.

3.7 Erityistapauksia

3.7.1 Ennenaikainen synnytys

Mikäli äitiysrahan saamisen yleiset edellytykset täyttyvät, eli raskaus on kestänyt vähintään 154 päivää ja odottava äiti on asunut Suomessa vähintään 180 päivää välittömästi ennen laskettua synnytysaikaa, äidillä on oikeus äitiysrahaan, vaikka raskaus päättyisi ennenaikaiseen synnytykseen. Jos raskaus on päättynyt aikaisemmin kuin 30 arkipäivää ennen laskettua synnytysaikaa, äitiysrahakausi alkaa raskauden päättymisestä lukien ja päättyy, kun etuutta on suoritettu 105 arkipäivältä.

Vanhempainrahaa taas suoritetaan normaalisti äitiysrahakautta seuraavilta 158 arkipäivältä, edellyttäen, että lapsi jää eloon. Vanhempainrahan suorittamisaikaa pidennetään tällaisissa tapauksissa niin monella arkipäivällä kuin äitiysrahakausi on alkanut 30 arkipäivää aikaisemmalta ajalta. Ks. edellä lapsen isän oikeudet isyyysvapaaseen.

3.7.2 Lapsen kuolema

Säännökset sen varalta, että lapsi syntyy kuolleena tai kuolee äitiys-, isyys- tai vanhempainrahan suorittamisaikana, sisältävät sairausvakuutuslain 23 b §:ään.

Jos lapsi syntyy kuolleena tai jos lapsi taikka ottolapsi kuolee äitiys- tai isyysrahan suorittamisaikana, äitiys- ja isyysraha maksetaan rahan suorittamiskauden loppuun asti, eli työntekijä voi pitää äitiys- tai isyysvapaan kokonaisuudessaan.

Jos lapsi kuolee vanhempainrahan suorittamisaikana, vanhempainrahaa maksetaan 12 arkipäivältä lapsen kuolinpäivän jälkeen, kuitenkin enintään rahan suorittamiskauden loppuun. Työntekijä voi siten pitää vanhempainvapaata 12 arkipäi-

vää lapsen kuolinpäivän jälkeen, kuitenkin enintään alkuperäisen vanhempainvapaan loppuun.

Mikäli vanhempainrahakautta on pidennetty sen vuoksi, että lapsia on syntynyt samalla kertaa enemmän kuin yksi, ja lapsi kuolee vanhempainrahan suorittamisaikana, vanhempainraha suoritetaan pidennetyn vanhempainrahakauden loppuun. Edellytyksenä on kuitenkin, että samalla kertaa syntyneistä lapsista elää vanhempainrahakauden alkaessa vähintään kaksi. Työntekijä voi täten pitää vanhempainvapaan alkuperäisen suunnitelman mukaisesti.

3.7.3 Lapsesta luopuminen

Säännökset, jotka liittyvät äitiys-, isyys- ja vanhempainrahan suorittamiseen silloin, kun lapsi annetaan kyseisten vapaiden aikana ottolapseksi, sisältävät sairausvakuutuslain 23 b §:ään.

Jos lapsi luovutetaan pois äitiysrahan suorittamisaikana, äitiysrahaa maksetaan äitiysrahakauden loppuun. Lapsen luovuttaminen äitiysvapaan aikana ei siten vaikuta oikeuteen pitää äitiysvapaa kokonaisuudessaan.

Jos lapsi luovutetaan isyys- tai vanhempainrahakauden kuluessa, eli isyys- tai vanhempainvapaan aikana, oikeus isyys- tai vanhempainrahaan päättyy luovuttamispäivää seuraavasta päivästä lukien. Isyys- tai vanhempainvapaan jatkaminen päättyy samoin lapsen luovuttamispäivää seuraavana päivänä.

3.7.4 Äidin kuolema

Äidin kuoleman vaikutus äitiys- ja vanhempainrahan suorittamiseen on huomioitu sairausvakuutuslain 23 a §:ssä.

Jos lapsen äiti kuolee äitiys- tai vanhempainrahan suorittamiskautena, eli äitiys- tai vanhempainvapaan aikana, lapsen isälle, joka vastaa lapsen huollosta, maksetaan vanhempainrahaa niin monelta arkipäivältä, kuin äitiys- ja vanhempainrahaa on jäänyt äidin kuoleman johdosta suorittamatta. Isä voi pitää tämän ajan vanhempainvapaana. Samanlainen oikeus on myös ottoisällä. Mikäli isä on työssä vanhempainvapaan aikana, hän saa vanhempainrahan vähimmäispäivärahan suuruisena.

Mikäli lapsen isä ei vastaa lapsen huollosta, vanhempainraha suoritetaan muulle lapsen huollosta vastaavalle, joka on tällöin vastaavasti oikeutettu vanhempainvaapaaseen.

Ks. myös edellä lapsen äidin sairastuminen äitiysrahakaudella.

3.8 Päivärahan hakeminen

Äitiys-, isyys- ja vanhempainrahan sekä osittaisen vanhempainrahan hakemista koskevat perussäännökset sisältyvät sairausvakuutuslain 30 §:ään.

Hakemus päivärahan maksamista varten tehdään Kansaneläkelaitoksen paikallistoimistoon tai työpaikkakassaan.

Kutakin tilannetta varten päivärahaa on haettava tietyssä, jäljempänä mainitussa, ajassa tai muuten oikeus etuuteen tai sen osaan menetetään, ellei voida katsoa, että epäminen myöhästymisen vuoksi olisi kohtuutonta.

Lapsen äidin on haettava äitiysrahaa viimeistään kaksi kuukautta ennen laskettua synnytysaikaa. Hakemukseen on liitettävä lääkärin tai terveyskeskuksen antama todistus siitä, että raskaus on kestänyt vähintään 154 arkipäivää.

Jos työnantaja maksaa työ- tai virkaehtosopimuksen mukaan palkkaa äitiysvapaan tai sen osan ajalta, työntekijän on ajoissa toimitettava lääkärintodistus sekä päiväraha hakemus työnantajalle, jotta tämä voi merkitä hakemukseen palkanmaksuajan.

Isyysrahaa on haettava viimeistään kahden kuukauden kuluessa vanhempainrahakauden päättymisestä.

Vanhempainrahaa ja osittaista vanhempainrahaa on haettava viimeistään kuukautta ennen sitä päivää, josta alkaen sitä halutaan saada.

Vanhempainrahaa koskevassa hakemuksessa on selvitettävä, miten vanhempainrahakausi on mahdollisesti sovittu jaettavan vanhempien kesken ja milloin isä on kotona hoitamassa lasta. Jos vakuutettu ryhtyy vanhempainrahakaudella ansio-työhön tai muuhun kodin ulkopuolella suoritettavaan työhön, hänen on ilmoitettava tästä Kelan paikallistoimistoon hyvissä ajoin ennen työhön ryhtymistä.

Osittaista vanhempainrahaa hakevan tulee esittää Kelan toimistolle työnantajan kanssa tehty sopimus työaikajärjestelyistä ja osa-aikatyöstä maksettavasta palkasta.

Erityisäitiysrahaa on haettava kuuden kuukauden kuluessa siitä päivästä, josta alkaen sitä halutaan saada.

Vanhempainrahaa ottolapsen hoidon johdosta on haettava 2 kk:n kuluessa lapsen hoitoon ottamisesta

Korvausta raskauden ja synnytyksen aiheuttamista kustannuksista on haettava 6 kuukauden kuluessa siitä, kun maksu, josta korvausta halutaan, on suoritettu.

Päiväraha on nostettava 6 kuukauden kuluessa siitä, kun se on ollut nostettavissa tai oikeus katsotaan menetetyksi, ellei erityisistä syistä katsota toisin kohtuulliseksi.

3.9 Päivärahan määräytyminen

Äitiys-, isyys- ja vanhempainraha määräytyy saajan työtulojen mukaan samalla tavalla kuin sairausvakuutuslain mukainen päiväraha. (SVL 16 §, 17 § ja 22§) Äitiysrahan ja äidin vanhempainrahan suuruus lasketaan äidin työtulojen mukaan ja isyysrahan sekä isän vanhempainrahan suuruus isän työtulojen mukaan.

Osittaisen vanhempainrahan määrä on puolet vanhempainrahan määrästä. Äitiys-, isyys- ja vanhempainrahan suuruuden laskennan lähtökohtana ovat viimeksi toimitetussa verotuksessa vahvistetut vuosityötulot, joita tarkistetaan työntekijän eläkelain mukaisella indeksillä (TEL-indeksillä) yhden vuoden osalta (esim. keväällä 2004 alkava äitiysraha määritellään vuoden 2002 verotetuista tuloista). Erityisäitiysraha lasketaan kuten äitiysraha.

Niille, joilla ei ole voitu todeta edellä mainittuja työtuloja, maksetaan vähimmäispäivärahaa, jonka suuruus vuonna 2003 on 11,45 euroa. (HUOM: Hallituksessa on sovittu korotuksesta)

Mikäli vakuutetun ansiotaso on kohonnut siten, että viimeisten kuuden kuukauden työtulo kerrottuna kahdella on 20 % suurempi kuin mainittu TEL-indeksillä tarkistettu verotuksessa vahvistettu vuosityötulo, päivärahan suuruuden laskemisen perustaksi otetaan nykyinen työtulo.

Jos taas työtulot ovat olleet sairauden, työttömyyden tai muun vastaavan erityisen syyn vuoksi olennaisesti pienemmät kuin ne muutoin olisivat olleet, työtulot arvioidaan hakemuksesta todellisen työssäoloajan mukaan lähimmältä sellaiselta ajalta, jonka kuluessa vakuutettu on ollut työssä kuusi kuukautta. Kansaneläkelaitoksen mukaan työtuloja alentavaksi muuksi erityiseksi syyksi on katsottu pienten lasten hoito. Päivärahan määräytymisperustetta ei voida kuitenkaan korjata, jos pitkäkööä hoitovapaata välittömästi seuraa uusi äitiysloma.

Sairausvakuutuslaki takaa äitiys- ja vanhempainrahan ansiosidonnaisuuden yleensä enintään kahdeksi vuodeksi. Jos vakuutetulla on ollut jatkuvia työtuloja verovuodelta, jolloin äitiys- tai vanhempainraha-oikeus alkaa, työtulot vaikuttavat päivärahaan korottavasti. Sen sijaan, jos äitiys- tai vanhempainrahakauden perusteena olevana verovuotena vakuutettu ei ole ollut koko aikaa ansiotyössä, päivärahan määrä alentuu. Joka tapauksessa vakuutettu on aina oikeutettu sairausvakuutuslain mukaiseen minimipäivärahaan.

Kun työtulo on selvitetty, äitiys-, isyys- ja vanhempainrahan suuruus lasketaan sairausvakuutuslaissa ja -asetuksessa vahvistettujen sääntöjen mukaan.

Päivärahaa laskettaessa vuositulosta vähennetään ensin 4,8 %. Päivärahaa maksetaan vähimmäismääräisenä mikäli vuositulot eivät ylitä 1003 euroa. Vuosityötulon ollessa välillä 1004 – 26 124 euroa äitiys-, isyys- ja vanhempainrahan bruttomäärä on 70 % vuosityötulon kolmassadasosasta. Tulovälillä 26 125 – 40 192 päiväraha on 40 % ylittävän osan kolmassadasosasta ja tuloista, jotka ylittävät 40 192 euroa on korvausprosentti 25..

Äitiys-, isyys- ja vanhempainrahaa maksetaan arkipäiviltä lauantait (ei pyhälauantait) mukaan lukien.

Seuraavasta taulukosta selviää pääpiirteissään, miten äitiys-, isyys- ja vanhempainraha määräytyvät erilaisilla vuosiansioilla vuonna:

Vuosityöansio, mistä vähennetty 4,8 %	Päiväraha EUR/päivä	Päiväraha EUR/kk
<1 004 euroa	11,45	286,25
11 000 euroa	25,67	641,75
24 000 euroa	56,00	1 400
32 000 euroa	66,79	1 669,75
42 000 euroa	81,22	2 030,50

Ulkomailla oleskeleva vakuutettu on oikeutettu saamaan päivärahaa saman perusteen mukaan kuin Suomessa.

3.10 Päivärahan veronalaisuus

Erityisäitiys-, äitiys-, isyys- ja vanhempainraha sekä osittainen vanhempainraha, vähimmäispäiväraha mukaan lukien, ovat veronalaista tuloa.

Ennakonpidätys toimitetaan vakuutetulle verovuodeksi määrätyn ennakonpidätystunnuksen ja ennakonpidätyksestä tehtävien vähennysten mukaisesti. Pidätystiedot on siirretty suoraan verohallinnosta Kansaneläkelaitoksen rekisteriin, joten vakuutetun ei tarvitse esittää verokorttia äitiys-, isyys- tai vanhempainrahaa hakessaan.

Työtulon ja sosiaaliturvan verotus tarkistetaan verovuodelta toimitettavan lopullisen verotuksen yhteydessä. Veroviranomaiset saavat päivärahatiedot suoraan Kansaneläkelaitokselta.

3.11 Työntekijän oikeus palkkaan äitiysvapaalla ml. lomauttamisen, sairausloman ja lakon vaikutukset palkanmaksuun

Useissa työ- ja virkaehtosopimuksissa on sovittu palkallisista äitiysvapaajaksoista, vaikka työnantaja ei ole työsopimuslain mukaan velvollinen maksamaan työntekijälle palkkaa äitiys-, erityisäitiys-, isyys- tai vanhempainvapaan ajalta.

On syytä tarkistaa oman alan työ- ja virkaehtosopimuksesta äitiysvapaata koskevat palkkamääräykset.

SAK:n kentässä palkallinen äitiysvapaa-aika vaihtelee aloittain. Joillakin aloilla äitiysvapaa ei ole lainkaan palkallinen. Seuraavassa on joitakin esimerkkejä.

Kemian perusteellisuuden työehtosopimuksen mukaan (1.2.2003-31.3.2005) työntekijälle, jonka työsuhde on jatkunut yhdenjaksoisesti alla mainitun tietyn ajan, maksetaan äitiysvapaan palkkaa seuraavasti:

Vähintään 1 kk:n mutta alle 3 v.	28 päivää
3 v. mutta alle 5 v.	35 päivää
5 v. mutta alle 10 v.	42 päivää
10 v. tai kauemmin	56 päivää

Elintarviketeollisuudessa ja tekstiili- ja vaatetuslalla maksetaan äitiysvapaan ajalta palkkaa 42 päivän pituisen ajanjakson työpäiviltä työsuhteen jatkuttua kuuden kuukauden ajan.

Metalliteollisuudessa maksetaan äitiysvapaan ajalta palkkaa 56 päivän pituisen ajanjakson työpäiviltä työsuhteen jatkuttua kuusi kuukautta.

Joillakin naisvaltaisilla aloilla, kuten kaupan alalla sekä majoitus- ja ravitsemisalalla, äitiysvapaan ajalta ei makseta palkkaa.

Julkisella sektorilla ja muutamilla teollisuusaloilla palkallinen äitiysvapaa-aika on noin kolme kuukautta.

Jos työntekijä saa äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaa-ajalta palkkaa, sairausvakuutuksen perusteella suoritettava äitiys-, isyys- tai vanhempainraha maksetaan työnantajalle. Mikäli äitiys-, isyys- tai vanhempainraha on suurempi kuin palkka, ylimenevä osa maksetaan työntekijälle.

Vrt. osittainen vanhempainvapaa, jossa siis työntekijä on osa-aikatyössä ja osittaisella vanhempainvapaalla samanaikaisesti lapsen toisen vanhemman kanssa. Ks. edellä.

Oikeuskäytäntöä:

TT:1997-23 (Vanhempainloma - äitiysloma-ajan palkka)

Toimihenkilö ei ollut palannut vanhempainlomalta uuden raskauden vuoksi työhön ennen uuden äitiysloman alkamista. Kysymyksessä olevan työehtosopimusmääräyksen syntyhistorian ja pitkään jatkuneen yhtenäisen soveltamiskäytännön huomioon ottaen oli katsottu jääneen näyttämättä, että toimihenkilöllä olisi ollut oikeus työehtosopimuksen määräyksen mukaiseen äitiysajan palkkaan uudelta äitiyslomalta.

TT 1993-104 (Aikaprioriteettiperiaate- Lomauttaminen - Synnytysloman palkka)

Työehtosopimuksen määräyksen mukaan työnantaja oli velvollinen maksamaan työntekijälle lakimääräisen synnytysloman yhteydessä palkan kolmen kuukauden ajalta. Palkanmaksun edellytyksenä oli määräyksen mukaan työsuhteen jatkuminen yhtäjaksoisesti vähintään viisi kuukautta ennen synnytystä.

Työtuomioistuimen lausunnossa on katsottu, että työnantajalla ei ollut velvollisuutta maksaa työntekijälle työehtosopimuksessa tarkoitettua synnytysloman palkkaa siinä tapauksessa, että työntekijä oli synnytysloman alkaessa ollut lomautettuna, vaikka työsuhde ennen synnytystä olisi jatkunut työehtosopimuksessa mainitun ajan.

TT 1984-59

Työntekijän oli näytetty olleen lomautettuna ainoastaan elokuun 18 päivästä saman kuun 21 päivän loppuun 1982 ja äitiyslomalla seuranneesta 22 päivästä alkaen kesäkuun 30 päivään 1983 saakka. Työntekijällä oli siten ollut oikeus työehtosopimuksessa tarkoitettuun arkipyhäkorvaukseen äitiyslomansa kestoajana.

TT 1984-47 (Sairausloma - Lakko - Synnytysloman palkka)

Kysymys oli toimihenkilön oikeudesta palkkaan silloin, kun hän oli ollut sairauslomalla ennen lakon alkamista ja välittömästi sairauslomansa päätyttyä jäänyt synnytyslomalle lakon vielä kestäessä. Synnytysloman palkan kohdalla ei ollut perustetta poiketa aikaisemmista tuomioista ilmenevistä kannanotoista, joiden mukaan työntekijällä ei ollut työehtosopimukseen perustuvaa oikeutta vaadittuihin etuuksiin sopimuksettoman tilan ajalta. Lakonlopettamissopimuksen määräyksellä ei liioin ollut sellaista takautuvaa vaikutusta, johon vaatimus synnytysloman palkan saamiseen sopimuksettoman tilan ajalta olisi voitu työehtosopimuksen nojalla perustaa. Työehtosopimuksen määräyksistä ei voinut johtaa sellaista yleisesti noudatettavaa tulkintaa, että laillisen lakon kestäessä ilman muuta sen aikana alkavaksi sovittu tai muulla tavoin määrätty palkallinen synnytysloman ajanjakso siirtyisi lakon jälkeiseen aikaan.

Kun palvelusvuosilisän ensisijaisena laskentaperusteena oli toimitustyöhön käytetty aika, määräyksen sanamuoto ei antanut tukea sille, että työtaisteiluun osallistumiseen kulunut aika olisi luettava työehtosopimuksessa tarkoitettuun palvelusvuosilisään oikeuttavaksi ajaksi.

3.12 Vuosiloman, palvelusvuosi- ja ikälisien karttuminen sekä vapaan lukeminen työsuhteen jatkumisaikaan (VLL 3 §:n 1 mom); lomauttamisen vaikutus vuosilomaan

Vuosilomalain 3 §:n mukaan työssäolopäivien veroisina pidetään niitä päiviä, joina työntekijä on työsuhteen kestäessä ollut estynyt suorittamasta työtä sen takia, että hän on ollut työsopimuslain mukaisella äitiys-, erityisäitiys-, isyys- tai vanhempainvapaalla. Vuosiloma karttuu siten normaalisti äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainvapaalla sekä osittaisella vanhempainvapaalla.

Vrt. jäljempänä hoitovapaa ja edellä mainittujen etuuksien/oikeuksien karttuminen silloin.

Oikeuskäytäntöä:

Kokemusvuosilisä:

TT:1997-64

Työehtosopimuksen kokemusvuosia koskevaa määräystä oli tulkittava siten, että työehtosopimuksen palkkausjärjestelmässä sovitut kokemusvuosia laskettaessa tuli niitä kerryttävänä ottaa huomioon voimassaolevan työsuhteen kestoajalta myös työsopimuslain mukainen äitiys- ja vanhempainloma-aika.

Lomauttaminen:

Vuosiloman karttumisesta äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaan ajalta, kun työntekijä on äitiys- tai vastaavan vapaan alkaessa lomautettuna, on seuraava työneuvoston ratkaisu (T 1214-87).

TN 1214-87

Karttuuko vuosiloma koko työsopimuslaissa säädetyn äitiys-, isyys- tai vanhempainloman ajalta silloin, kun työntekijä on äitiys- tai vastaavan loman alkaessa lomautettuna?

Työneuvosto katsoi, että milloin vuosilomalain 3 §:n 5 momentin 10 kohdan tarkoittama työntekijän lomauttaminen on alkanut ennen lain 3 §:n 5 momentin 5 kohdan tarkoittamaa äitiys-, isyys- tai vanhempainlomaa, katsotaan työntekijän poissaolon työssäolopäivien veroisia päiviä määrättäessä johtuvan lomauttamisesta ja vasta lomauttamisen päätyttyä äitiys-, isyys- tai vanhempainlomasta. Milloin vuosilomalain 3 §:n 5 momentin 11 kohdassa tarkoitettu lomauttamista vastaava työviikkojen lyhentäminen tai muu vastaava työaikajärjestely on alkanut ennen työntekijän äitiys-, isyys- tai vanhempainlomaa, katsotaan työntekijän poissaolon lomautuspäivien osalta johtuvan lain 3 §:n 5 momentin 11 kohdan mukaisesta työviikkojen lyhentämisestä, työviikon muulta osalta poissaolo taas työssäolopäivien veroisia päiviä laskettaessa johtuu äitiys-, isyys- tai vanhempainlomasta. Jos ensiksi alkanut syy lakkaa, johtuu poissaolo kokonaan äitiys-, isyys- tai vanhempainlomasta ja kaikki poissaolopäivät luetaan työssäolopäivien veroisiksi päiviksi näitä päiviä koskevien sääntöjen mukaan.

Äitiys-, erityisäitiys-, isyys- tai vanhempainvapaalla olo ei myöskään vaikuta mitenkään työntekijän oikeuteen saada vuosilomapalkka tai työehtosopimukseen perustuva lomaltapaluu-rahana.

Työneuvosto on antanut seuraavan lausunnon (TN 1039-78) vuosiloman antamisesta äitiysvapaan (synnytysloman) aikana.

Työneuvostolta pyydettiin lausuntoa mm. siitä voiko työnantaja määrätä vuosilomalain säännösten perusteella, ottaen huomioon työsopimuslain ja sairausvakuutuslain säännökset, vastoin työntekijän tahtoa vuosiloman pidettäväksi työntekijälle kuuluvan lakisääteisen synnytysloman aikana.

Työneuvosto totesi, että tapaukseen saattaisi lähinnä soveltua vuosilomalain 5 §:n 2 momentin toinen virke, jonka mukaan työntekijällä on oikeus loman tai sen osan siirtämiseen, mikäli loman tai sen osan alkaessa tiedetään, että työntekijä loman aikana joutuu sellaiseen sairaan- tai muuhun siihen rinnastettavaan hoitoon, jonka aikana hän on työkyvytön. Työneuvosto jatkoi, että "sairaan- tai muu siihen verrattava hoito" käsittää epäilemättä myös synnytyksen ja siihen liittyvän hoidon synnytyslaitoksella, ja työntekijällä saattaisi sen vuoksi olla oikeus vuosilomansa tai sen osan siirtämiseen, jos laskettu synnytysaika sattuu ilmoitetuksi loman ajaksi tai jos jo ennen loman alkua on tiedossa, että työntekijä raskauteensa tai synnytykseensä liittyvästä syystä joutuu hoitoon lomansa aikana ennen laskettua synnytysaikaansaakin. Toisaalta on tämän uuden säännöksen sanamuoto kirjoitettu siksi ahtaasti, ettei näyttäisi mahdolliselta pitää koko synnytysloman aikaa säännöksessä tarkoitettuna hoitona.

Edellä työneuvoston lausunnossakin todetussa tilanteessa tulee sovellettavaksi vuosilomalain 4 §:n lomakautta koskevat säännökset. Vuosilomalain 4 §:n mukaan työnantajan on annettava loma lomakautena toukokuun 2 päivän ja syyskuun 30 päivän välisenä aikana. Lomakaudesta voidaan poiketa, jos kyseessä on kausiluontoinen työ ja loman antaminen lomakautena tuottaisi vaikeuksia yrityksen toiminnalle. Talviloma annetaan lomakauden jälkeen ennen seuraavan vuoden lomakauden alkua.

Työnantaja, joka on suorittanut työntekijälle vuosilomapalkkaa tai lomakorvausta siltä ajalta, jolta työntekijä on saanut äitiys-, erityisäitiys-, isyys- tai vanhempainrahaa, on oikeutettu saamaan tästä korvausta. Työnantaja saa korvausta jokaiselta kalenterikuukaudelta, jolta vuosilomaa on kertynyt. Korvauksen saamisen edellytyksenä on, että päivärahapäiviä (erityisäitiys-, äitiys-, isyys- tai vanhempainrahpäiviä) on kalenterikuukaudessa vähintään 14. Työnantajalle maksettavan korvauksen suuruus päivää kohden on työntekijälle vuosiloman kertymisajalta maksetun äitiys-, erityisäitiys-, isyys- tai vanhempainpäivärahan suuruinen. Korvausta maksetaan 2,5 päivältä kalenterikuukaudessa. Korvausta ei kuitenkaan makseta enempää kuin se määrä, minkä työnantaja on ollut velvollinen maksamaan vuosilomapalkkana tai lomakorvauksena.

Korvausta haetaan Kelalta kuuden kuukauden kuluessa vanhempainpäivärahauden päättymisestä ja se maksetaan erityisäitiys-, äitiys-, isyys- ja vanhempainrahakauden päätyttyä. Korvausta suoritetaan myös niistä vuosilomapäivistä, jotka työntekijä on säästänyt pidettäväksi säästövapaana. Korvauksen maksamista koskevat samat säännökset, mitkä ovat voimassa silloin kun työnantaja hakee korvausta joko sairausajalta tai äitiysvapaan ajalta maksamastaan palkasta.

3.13 Perhevapaat ja eläketurva

Vuoden 2004 loppuun asti perhevapaat otetaan työeläkelainsäädännössä huomioon seuraavasti: Työeläkettä karttuu normaalिसääntöjen mukaan vain sellaisilta ajoilta, joilta työntekijälle maksetaan palkkaa. Siten esimerkiksi palkallisilta äitiysvapaajoilta karttuu työeläkettä samoin kuin työssä ollessa. Lisäksi työeläkettä kartuttavaksi ajaksi katsotaan myös työoikeudellisen työsuhteen sisään jäävä enintään vuoden mittainen palkaton lastenhoitajakso. Tämä koskee työntekijän eläkelain (TEL) piiriin kuuluvia työsuhteita sekä julkisen sektorin työsuhteita. LEL- ja TaEL-aloilla palkattomat lastenhoitovapaat eivät oikeuta eläkkeeseen.

Edellä todettu merkitsee sitä, että TEL-, KvTEL- ja VEL-työsuhteissa myös palkaton äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa luetaan eläkettä kartuttavaksi ajaksi, mikäli työntekijä palaa perhevapaalta takaisin työhön. Jos äiti pitää äitiysvapaan jälkeen yksin koko vanhempainvapaan ja palaa sen jälkeen töihin, palkaton aika jää alle vuoden mittaiseksi eikä eläkkeen karttuminen katkea. On myös huomattava, että määräaikaisesta työsuhteesta perhevapaalle jäävän työeläkkeen karttuminen katkeaa viimeiseen palkalliseen päivään.

Jos äiti joutuu jäämään erityisäitiysvapaalle ennen varsinaisen äitiysloman alkua ja sen jälkeen pitää yksin koko vanhempainvapaan, palkaton aika voi venyä yli vuoden mittaiseksi. Tällöin TEL:n karttuminen yleensä katkeaa siihen päivään, jolta viimeksi on maksettu palkkaa. Tällaisissa tapauksissa eläkkeen karttumisen kat-

keamiselta välttyään, jos vanhemmat jakavat vanhempainvapaan siten, että sekä äidin että isän palkaton lapsenhoitojakso jää alle vuoden mittaiseksi (ks. lisäksi kohta 4.1.7).

Työntekijän eläkelaisissa TEL:ssa on lisäksi erityissäännökset siitä, ettei lastenhoitoaikoja oteta niihin vuosiin, joiden perusteella työsuhteesta karttunut eläke lasketaan. Myös julkisella sektorilla on vastaavat säännökset. Tällä tavalla estetään se, etteivät palkattomat lastenhoitoajat heikennä työsuhteesta kertynyttä työeläkettä.

Työeläkelainsäädäntö muuttuu 1.1.2005. Perhevapailta karttuu tästä ajankohdasta eteenpäin työeläkettä seuraavasti: Uuden lainsäädännön mukaan palkattomien äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainvapaiden ajalta karttuu työeläkettä siitä palkasta, jonka mukaan mainittujen vapaiden ajalta maksettavat ansiosidonnaiset päivärahat on maksettu. Tätä palkkaa käytetään perusteena myös silloin, jos perhevapaa sisältyy työkyvyttömyystapahtumaa edeltävään 5 vuoteen. Sääntö koskee kaikkia perhevapaita pitäviä riippumatta siitä, minkä työeläkelain mukaan he ovat vakuutettuja. Työsuhteen kestolla ja määräaikaaisuudella ei enää ole merkitystä, koska perhevapaiden eläke karttuu päivärahojen perusteena olevien palkkojen mukaan.

Lisäksi vuoden 2005 alusta voimaantulevat erillislain perusteella valtio kustantaa eläketurvaa niiltä äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainrahakausilta, joilta maksetaan minimipäivärahaa ja myös alle 3-vuotiaan lapsen hoitovapaa-ajoilta. Karttumisen perusteeksi on säädetty 500 euroa kuukaudessa. Jos työkyvyttömyystapahtumaa edeltäviin 5 vuoteen sisältyy minimipäivärahaan oikeuttava perhevapajakso, laskennallisena tulona käytetään 1000 euroa kuukaudessa.

Edellä todettu merkitsee sitä, että vuoden 2005 alusta lähtien lastenhoitoaikojen eläketurva selkeytyy ja yhtenäistyy. Erillislain perusteella eläkettä luvataan myös työelämän ulkopuolella oleville lapsen hoidon perusteella. Uusia säännöksiä noudatetaan uuden lainsäädännön voimaantulon jälkeisiin perhevapaisiin TEL:n ja julkisen sektorin eläkesäädästen mukaisesti siten kuin edellä on selostettu.

3.14 Työhönpaluu ja työsuhdeturva

Työsopimuslain 4 luvun 9 §:n mukaan perhevapaalta palaavalla työntekijällä on oikeus palata ensisijaisesti aikaisempaan työhönsä. Jos tämä ei ole mahdollista, on työntekijälle tarjottava aikaisempaa työtä vastaavaa työsopimuksen mukaista työtä. Jos tämäkään ei ole mahdollista, työntekijälle on tarjottava muuta työsopimuksen mukaista työtä.

Oikeuskäytäntöä:

TT:1998-51 (entisen työn tarjoamisvelvollisuus, äitiysloma)

Työehtosopimusmääräyksen mukaan työnantajan tuli tarjota äitiysloman jälkeen työhön palaavalle toimihenkilölle hänen ennen äitiysloman alkamista hoitamiaan tehtäviä, jos toimihenkilön poissaolo oli kestänyt enintään 12 kuukautta.

Kysymyksessä olevan työehtosopimusmääräyksen tarkoituksena oli turvata toimihenkilön paluu hänen entisiin työtehtäviinsä äitiysloman jälkeen. Näin ollen ei määräyksen tarkoitusta vastaavana voitu pitää menettelyä, jonka mukaan mainittu 12 kuukauden määräaika voisi ylittyä sellaisen poissaolon johdosta, jonka ajankohdasta työnantaja viime kädessä päättää. Toimihenkilön äitiys- ja vanhempainloman jälkeen pitämää vuosilomaa ei siten voitu lukea edellä mainittuun määräaikaan. Toimihenkilöllä oli sopimusmääräyksen mukainen oikeus palata entisiin tehtäviinsä, vaikka hänen tosiasiallinen työstä poissaoloaika vuosiloman pitämisen johdosta oli ylittänyt 12 kuukauden määräajan.

KKO 1995:152

Äitiys- ja vanhempainlomalla olleen tuotepäällikön työtehtävät olivat yhtiön toiminnan osittaisen uudelleensuuntaamisen johdosta hänen poissaolonsa aikana jonkin verran muuttuneet ja monipuolistuneet ja tehtäviin sijaiseksi otetun työntekijän työsuhte oli vakinaistettu. Työnantajan olisi työsopimuslain 34 h §:n (nykyisin TSL 4 luvun 9 §) säännöksen johdosta tullut tarjota hänelle muuttuneita, aikaisempaan työhön rinnastettavia tuotantopäällikön tehtäviä eikä lomauttaa häntä. Työnantaja veloitettiin suorittamaan tuotepäällikölle vahingonkorvausta perusteettoman lomauttamisen johdosta.

TT 1991-71

Yhtiön oli perustellusti pitänyt tietää rikkovansa yleissopimusta jättäessään tarjoamatta äitiyslomalta työhön palanneelle toimihenkilölle hänen aikaisempia työtehtäviään. Yhtiö tuomittu työehtosopimuksen tieteen rikkomisesta hyvityssakkoon. Työnantajaliittoa vastaan valvontavelvollisuuden laiminlyönnin perusteella esitetty hyvityssakkovaatimus hylätty.

VHO 12.12.1974 VD 1973 n:o 160

M oli vastoin työsopimuslain 37 §:n 4 momentin (nykyisin TSL 7 luvun 9 §) säännöstä irtisanonut synnytyslomalla olleen N:n työsopimuksen päättymään maaliskuun 15 päivänä 1972 sen työpaikalle kiinnitetyn ilmoituksen mukaan, jolla kaikki muutkin ravintolan työntekijät irtisanottiin. N:n ilmoitettua M:lle saman maaliskuun ja seuranneen huhtikuun vaihteessa haluavansa palata työhön M oli tarjonnut hänelle ns. kassa-tarjoilijaintointia, josta hän oli kieltäytynyt, kun se ei ollut vastannut hänen aikaisempaa työtään. M veloitettiin suorittamaan N:lle vahingonkorvausta laittomasta irtisanomisesta kahta kuukausipalkkaa vastaava määrä sekä maksamaan lisäksi irtisanomisan palkka.

Työsopimuslain 7 luvun 9 §:n mukaan työnantaja ei saa irtisanoa työntekijän työsopimusta raskauden johdosta. Työnantaja ei saa irtisanoa työntekijän työsopimusta äitiys-, erityisäitiys-, isyys- tai vanhempainvapaan taikka hoitovapaan aikana eikä myöskään saatuaan tietää työntekijän olevan raskaana taikka käyttävän oikeuttaan perhevapaaseen päättymään sanotun vapaan alkaessa tai aikana.

Ks. mitä aiemmin on todettu kohdassa raskaudesta ilmoittaminen työnantajalle.

Todistustaakka on työnantajalla, jos työnantaja irtisanoo raskaana olevan tai perhevapaata käyttävän työntekijän työsopimuksen (TSL 7 luku 9 § 2 momentti).

Edellä kuvattu irtisanomissuoja koskee siis työntekijän henkilöstä johtuvia irtisanomisperusteita (TSL 7 luku 2 §) sekä taloudellisia ja tuotannollisia irtisanomisperusteita (TSL 7 luku 3 §).

Työsopimuslaki sisälsi aikaisemmin liikkeenluovutus-tilannetta koskien säännöksen, jolla luovutuksensaajan irtisanomisoikeutta rajoitettiin raskaana olevien tai perhevapaita käyttävän työntekijän osalta. Nykyinen työsopimuslaki, joka tuli voimaan 1.6.2001, ei sisällä tällaista nimenomaista säännöstä. Tässä yhteydessä on huomattava, että uudistetun työsopimuslain mukaan luovutuksensaaja ei saa enää irtisanoa työntekijän työsopimusta pelkästään liikkeen luovutuksen perusteella, mikä oli aikaisemmassa laissa mahdollista.

Työnantaja saa irtisanoa äitiys-, erityisäitiys-, isyys-, vanhempain- tai hoitovapaalla olevan työntekijän kollektiiviperusteilla vain silloin, jos työnantajan toiminta päättyy kokonaan (TSL 7 luku 9 § 3 momentti).

Ks. korkeimman oikeuden ratkaisu KKO 1995:161 jäljempänä.
Hoitovapaan osalta ks. myös 4.1.5.

Oikeuskäytäntöä:

KKO 1995:75

Työntekijä oli laittoman irtisanomisen vuoksi joutunut työttömäksi. Noin kuusi kuukautta tämän jälkeen hän oli aloittanut noin kymmenen kuukautta kestäneen äitiysloman. Kun työttömyys oli jatkunut välittömästi äitiysloman jälkeenkin, äitiysloman ei katsottu sinänsä katkaisseensa työntekijän oikeutta saada irtisanomisajankohdan perusteella sovellettavan työsopimuslain 51 §:n 1 momentin nojalla vahingonkorvausta laittoman irtisanomisen johdosta (vrt. nykyisin TSL 12 luvun 2 §).

KKO 1993:25

Työsopimuslain 37 §:n 4 momentin (nykyisin TSL 7 luvun 9 §) kielto irtisanoa työsopimus vanhempainloman ja hoitovapaan aikana ei estänyt irtisanomista työnantajan liiketoiminnan lakkaamisen johdosta.

Korkein oikeus totesi lisäksi, että työntekijällä ei olisi ollut oikeutta palkkaan irtisanomisen jälkeiseltä kahden kuukauden ajalta, koska hän silloin olisi ollut ensin vanhempainlomalla ja sitten hoitovapaalla. Näin ollen hän ei ole menettänyt palkkaa irtisanomisajalta eikä hänellä siten ole oikeutta siitä vaatimaansa korvaukseen.

KKO 1987:96

Työntekijän ilmoitettua työnantajalleen raskaudentilastaan sekä synnytyslomansa alkamisesta työnantaja irtisanoi työntekijän työsopimuksen päättymään viikkoa ennen työntekijän synnytysloman alkamista. Kun irtisanominen oli laitton ja työntekijä menetti vuosilomaetuutensa synnytysloman ajalta, työnantaja veloitettiin korvaamaan työntekijälle siitä aiheutunut vahinko.

TT 1991-58

Näyttämättä oli jäänyt, että työnantajan ja työntekijän välillä olisi sovittu määräaikaisesta työsopimuksesta. Työnantajalla ei siten ollut määräaikaisen työsopimuksen päättymisen perusteella ollut oikeutta päättää työntekijän työsuhdetta. Kun työsuhteen päättämiseen ei ollut ollut muita työntekijästä johtuneita syitä ja kun työnantaja oli työsuhteen päättäessään tiennyt työntekijän olevan raskaana, työsuhteen päättämisen oli irtisanomissuojasopimuksen määräysten ja työsopimuslain säännösten mukaan katsottu johtuneen työntekijän raskaudesta. Työnantaja veloitettu suorittamaan työntekijälle korvausta perusteettomasta työsuhteen päättämisestä.

Ottaen huomioon, että asian ratkaisun kannalta vaikuttava selvitys oli ollut saatavissa vasta työtuomioistuimessa, työnantajaliiton ei ollut näytetty lainminlyöneen asiassa valvontavelvollisuuttaan.

IHO 24.10.1989 S 89/297

Hotelli A Ky:n taloutta oli alkuvuodesta 1988 pyritty parantamaan irtisanomalla yksi kerroshoitaja ja osa-aikaistamalla osa henkilökunnan työsuhteista. Maalis-huhtikuussa 1988 työnantaja oli ilmoittanut saneeraustoimenpiteiden olevan henkilöstön osalta ohi.

Saman päivänä 16.6.1988, jolloin V irtisanottiin, oli salinhoitajana toimineen K:n työtehtäviin lisätty vastaanottovirkailijan työtehtävät iltavuorossa. K:n jäätyä 7.9.1988 äitiyslomalle oli hänen äitiyslomasijaisekseen otettu kaksi työntekijää, aikaisemmin yhtiössä lomasijaisena toiminut N ja uutena työntekijänä L, joita oikeudessa kuultaessa L oli kertonut työskentelevänsä viikossa noin 30 tuntia ja N melkein täyttä työviikkoa. Vastaanottovirkailijana toimineen I:n jäätyä 2.11.1988 äitiyslomalle, oli hänen sijaisekseen otettu uusina työntekijöinä P viikonlopuiksi lauantaista maanantaihin ja S viikolle tiistaista perjantaihin. Syksyn 1988 aikana oli yhtiön palvelukseen lisäksi otettu lähinnä viikonloppuina vastaanottovirkailijan tehtäviä hoitamaan E.

Näyttämättä oli jäänyt, että vastaajayhtiön työorganisaatiossa olisi tapahtunut uudelleenjärjestelyjä tai että vastaanottovirkailijoiden työtehtävät olisivat vähentyneet V:n irtisanomisen jälkeen. Ottaen huomioon sen, että vastaajayhtiö oli palkannut V:n irtisanomisen jälkeen vastaanottovirkailijan tehtäviin neljä uutta työntekijää ja heidän työmääränsä, oli jäänyt näyttämättä, että yhtiön ilmoittamia taloudellisia ja tuotannollisia syitä olisi ollut pidettävä työsopimuslain 37 §:n 2 momentissa tarkoitettuina erittäin painavina syinä V:n työsuhteen irtisanomiseen (vrt. nykyisin TSL 7 luvun 3 §).

Irtisanomisen suorittanut hotelli A Ky:n vastuunalainen yhtiömies H oli saanut 16.6.1988 hieman ennen irtisanomista tietää, että V on raskaana. Irtisanomisen katsottiin johtuneen V:n raskaudesta.

THO 8.9.1989 S 89/423

N Oy oli toiminut useilla paikkakunnilla. Yhtiössä suoritettujen taloudellisten tervehdyttämistoimenpiteiden jälkeen yhtiöllä oli vuonna 1988 jäänyt myymälät vain Helsinkiin ja Hämeenlinnaan.

Raskaana olleen H:n työsopimusta irtisanottaessa 5.7.1988 Hämeenlinnan myymälässä ovat työskennelleet H:n lisäksi 4.7.1988 irtisanottu R, M ja huhtikuussa 1988 tilapäiseen osa-aikaiseen työsuhteeseen otettu K.

Koska yhtiö oli tarjonnut K:lle jatkuvaa työsuhdetta heti H:n irtisanomisen jälkeen, ei R:n ja H:n lähes samaan aikaan tapahtunut irtisanominen ja M:n jääminen yhtiön Hämeenlinnan myymälän ainoaksi täyspäiväiseksi työntekijäksi riitä näytöksi siitä, että H oli irtisanottu taloudellisista syistä.

IHO 9.1.1986 S 1985/476

A oli ollut määräaikaaisessa työsuhteessa 29.12.1983-30.6.1984 välisen ajan ja hänen työsuhdettaan jatkettiin 15.6.1984 uudella määräaikaaisella työsopimuksella 30.6.1984-31.8.1984 väliseksi ajaksi tai vaihtoehtoisesti päättymään A:n äitiysloman alkaessa. Katsottiin näytetyksi, että A:n kanssa samaan aikaan määräaikaisten työsopimusten tehneiden noin kymmenen työntekijän työsuhdetta työnantaja oli jatkanut olemaan toistaiseksi voimassa 30.6.1984 jälkeisenä aikana. Koska työnantajan edustajan katsottiin ol-

leen 15.6.1984 A:n kanssa solmittua määräaikaista työsopimusta allekirjoittaessaan tietoinen A:n raskaudesta ja koska työsuhteen irtisanominen raskauden perusteella on työsopimuslain 37 §:n 4 momentin (nykyisin TSL 7 luvun 9 §) mukaan kiellettyä ja koska työnantaja ei ole esittänyt muuta pätevää syytä A:n työsuhteen jatkamiselle määräaikaisena, toisten työntekijöiden työsuhteiden jatkuessa toistaiseksi voimassa olevana, katsottiin työnantajan asettaneen A:n perusteettomasti työsopimuslain 17 §:n 3 momentin vastaisesti erilaiseen asemaan toisiin työntekijöihin nähden A:n raskauden takia (ks. nykyisin TSL 2 luvun 2 §).

THO 4.4.1985 1984 S 106 Tku II 511

Työsopimuslain 37 §:n 4 momentin (nykyisin TSL 7 luvun 9 §)) mukaan Asunto-osuuskunta TO ei olisi saanut laillisellakaan perusteella, saatuaan tietää A:n olevan raskaana, irtisanoa A:n työsopimusta päättymään synnytysloman aikana, vaan aikaisintaan vasta synnytysloman päätyttyä.

HHO 15.9.1982 S 1982/283

O:n työsuhde oli irtisanottu 5.10.1981 päättymään 5.11.1981. Työnantaja oli viimeistään ensiksi mainittuna päivänä tullut tietämään O:n olleen raskaana. O:n töistä poissaolot olivat johtuneet sairaudesta, josta hän oli esittänyt asianmukaiset lääkärin todistukset. Työnantaja esitti irtisanomisen syyksi O:n yllättävät poissaolot työstä. Oikeus katsoi, että O:n työsuhteen irtisanominen oli johtunut O:n raskaudesta ja yhtiö oli vastoin työsopimuslain 37 §:n 4 momenttia (nykyisin TSL 7 luvun 9 §)) laittomasti irtisanonut O:n työsuhteen raskauden johdosta.

HHO 3.12.1980 S 1980/554

Raskaana olleen R:n työsopimus oli purettu koeajan kuluessa. R oli työssään osoittanut huolimattomuutta potilaille annettujen käyntiaikojen ilmoittamisessa ja eräiden laitteiden käsittelyssä. Hän oli työaikanaan ollut myös syytä ilmoittamatta poissa työpaikaltaan. Vaikka R:lle annetussa todistuksessa työsuhteen purkamisen perusteen yhteydessä oli maininta ”asioiden salaamisesta” se ei sinänsä osoittanut, että työsopimus oli purettu hänen raskautensa johdosta tai muutoin epäasiallisin perustein. Päinvastoin oli pidettävä uskottavana sitä yhtiön puolelta tehtyä ilmoitusta, että R:n töistä poissaolojen oli jälkikäteen, yhtiön edustajan saatua tietää hänen raskauden tilastaan, otaksuttu saattaneen johtua hänen tuolloisesta tilastaan. Jutussa ei näytetty R:n työsuhteen tulleen puretuksi häntä syrjivien tai epäasiallisien syiden perusteella.

IHO 24.4.1980 V 1977/387

Yhtiö oli irtisanonut raskaana olevan piirtäjän ilmoittaen irtisanomisen syyksi asennustöiden vähentymisen. Työnantaja oli tietoinen työntekijän raskaudesta. Asennustyöt olivat yhtiössä vähentyneet, mutta ei ollut näytetty, että työn vähentyminen olisi varsinaisesti yhtiön palveluksessa olleen ainoan piirtäjän työtä. Tarvittavan piirtämistyön suorittaminen oli irtisanomisen jälkeen siirretty toisen saman yhtiön palveluksessa olleen henkilön ja myöhemmin yhtiön ulkopuolelta otetun henkilön tehtäväksi. Irtisanomiseen ei ollut TSL 37 §:n 2 momentin mukaista erityisen painavaa syytä (vrt. nykyisin TSL 7 luvun 3 §).

4 Muut perhevapaat

Muita perhevapaita ovat hoitovapaa, osittainen hoitovapaa, tilapäinen hoitovapaa ja poissaolo pakottavista perhesyistä. Hoitovapaata koskevat säännökset sisältyvät työsopimuslain 4 luvun 3 §:ään osittaista hoitovapaata koskevat säännökset työsopimuslain 4 luvun 4 §:ään ja 5 §:ään sekä tilapäistä hoitovapaata koskevat säännökset työsopimuslain 4 luvun 6 §:ään. Poissaoloa pakottavista perhesyistä säätelee työsopimuslain 4 luvun 7 §.

Työ- tai virkaehtosopimuksissa voi olla näitä vapaita koskevia määräyksiä, jotka eroavat työsopimuslain säännöksistä. Onkin syytä aina tarkistaa ko. alan voimassa olevan työ- tai virkaehtosopimuksen määräykset

4.1 Hoitovapaa

Hoitovapaalla tarkoitetaan työntekijän oikeutta jäädä kokonaan pois työstä hoitamaan lastaan tai muuta hänen taloudessaan vakituisesti asuvaa lasta, kunnes lapsi täyttää 3 vuotta.

Hoitovapaa-oikeutta voivat käyttää lapsen vanhemmat (biologiset vanhemmat ja ottovanhemmat) sekä muut sellaiset lapsen huoltajat (sijaisvanhemmat), jotka asuvat lapsen kanssa samassa taloudessa.

Lapsella tarkoitetaan siis laissa paitsi työntekijän omaa lasta, ottolapsi mukaan luettuna, myös avio- ja avopuolison lasta sekä perheeseen sijoitettua tai perheen huollossa vakituisesti olevaa lasta.

Työsuhde ei katkea hoitovapaan aikana eikä työnantaja saa irtisanoa hoitovapaalla olevan työntekijän työsopimusta (TSL 7 luvun 9 §). Työntekijällä on oikeus palata aikaisempaan työhönsä hoitovapaan päättymisen jälkeen (TSL 4 luvun 9 §). Ks. jäljempänä tarkemmin kohdassa Työhönpaluu ja työsuhdeturva.

Työstä poissaolon on tapahduttava lapsen hoidon vuoksi. Työntekijän tulee osallistua lapsen hoitamiseen siten, että hoitoon ei käytetä samanlaajuisia muita hoitojärjestelyjä kuin työssäoloaikana.

Kts. myös työtuomioistuimen ratkaisu TT 1991:51 jäljempänä.

4.1.1 Hoitovapaan jaksottaminen

Hoitovapaan jaksottamisella pyritään siihen, että äiti ja isä voivat hoitaa lasta vuorotellen perheen valinnan mukaan.

Hoitovapaa-oikeutta voivat käyttää lapsen molemmat vanhemmat, eivät kuitenkaan samanaikaisesti. Vrt. jäljempänä osittainen hoitovapaa.

Hoitovapaa-oikeutta käyttäen lapsen vanhemmat voivat jakaa lapsen hoitovastuuta siten, että kumpikin pitää peräkkäin yhden tai vuorotellen kaksi hoitovapajaksoa. Työsopimuslain mukaan hoitovapaa on nimittäin jaettavissa kahteen jaksoon hoitovapaan käyttäjää kohden.

Jaksojen vähimmäispituus on yksi kuukausi. Työnantaja ja työntekijä voivat kuitenkin sopia työntekijän oikeudesta pitää kahta useampia ja kuukautta lyhyempiä hoitovapaajaksoja. Hoitovapaajaksojen enimmäispituutta rajoittaa ainoastaan hoidettavan lapsen ikä.

Äitiys- tai vanhempainvapaan aikana toinen vanhemmista tai huoltajista voi pitää yhden jakson hoitovapaata hoitaakseen perheen toista alle 3-vuotiasta lasta. Lapsen isä voi esimerkiksi pitää yhden, vähintään kuukauden pituisen hoitovapaajakson äidin palattua vauvan kanssa kotiin sairaalasta. Vastaavasti on mahdollista, että isän ollessa vanhempainvapaalla äiti voi jäädä hoitovapaalle. Järjestely palvelee erityisesti perheitä, joissa vauvaikäisen lapsen lisäksi on myös muita lapsia.

4.1.2 Hoitovapaasta ilmoittaminen ja sen ajankohdan muuttaminen

Työntekijän on ilmoitettava työnantajalle hoitovapaan käyttämisestä ja sen pituudesta viimeistään kaksi kuukautta ennen vapaan alkamista.

Työntekijällä on oikeus muuttaa hoitovapaan ajankohtaa ainoastaan perustellusta syystä.

Perusteltuna syynä tulee kyseeseen sellainen lapsen hoitamisedellytyksissä tapahtunut ennalta arvaamaton ja oleellinen muutos, jota työntekijä ei ole voinut ottaa huomioon tehdessään ilmoitusta vapaan ajankohdasta.

Perusteltuna syynä voidaan pitää esimerkiksi lapsen tai lapsen toisen vanhemman vakavaa ja pitkäaikaista sairastumista tai kuolemaa taikka lapsen vanhempien erilleen muuttamista tai avioeroa tai muuta lapsen hoitoedellytyksissä tapahtunutta olennaista muutosta.

Ks. perustellun syyn - varsin ankarasta tulkinnasta korkeimman oikeuden ratkaisu KKO 1994:65 jäljempänä. Siinä vanhempien taloudellisissa olosuhteissa tapahtuneet muutokset eivät korkeimman oikeuden mukaan oikeuttaneet keskeyttämään hoitovapaajaksoa ennenaikaisesti.

Hoitovapaan ajankohdan muuttamisesta on ilmoitettava työnantajalle viimeistään kuukautta ennen muutoksen toteutumista tai niin pian kuin mahdollista.

4.1.3 Hoitovapaalla olevan työntekijän uusi raskaus

Siitä tilanteesta, että työntekijä tulee hoitovapaansa aikana uudestaan raskaaksi on olemassa varsin paljon oikeuskäytäntöä. Tuomioistuimet ovat lähinnä ottaneet kantaa siihen, onko työnantajalla palkanmaksuvelvollisuutta hoitovapaan keskeytyessä uuden raskauden vuoksi (ks. jäljempänä).

Kun työntekijä tulee raskaaksi hoitovapaalla ollessaan hänen hoitovapaansa on katsottava keskeytvän uuden äitiysäitiysrahauden alkaessa. Työntekijän tulee luonnollisesti ilmoittaa työnantajalleen uudelle äitiysvapaalle siirtymisestä.

Sairausvakuutuslakia ja työsopimuslakia sovelletaan samanaikaisesti perhevapaisiin. Sairausvakuutuslaissa (21-23 §:t) säädetään vakuutetun oikeudesta äitiysrahaan ja työsopimuslain 4 luvun 1 §:n 1 momentissa viitataan sairausvakuutusla-

kiin. Työntekijällä on siten oikeus saada vapaaksi sairausvakuutuslain mukainen äitiysrahakausi.

Jos kotihoidontuen saajalle syntyy oikeus uuteen äitiysrahaan, suoritetaan kotihoidontukena ainoastaan kotihoidontuen ja hoitorahan ja vanhempainrahan erotus.

Työsopimuslain nimenomaisen säännöksen mukaan sopimus, jolla vähennetään työntekijälle työsopimuslain mukaan tulevia oikeuksia ja etuja on mitätön (TSL 13 luku 6 §). Työntekijä ei siis voi luopua oikeudestaan äitiysvapaaseen. Näkemys, jonka mukaan uusi äitiysvapaa ei oikeuttaisi hoitovapaan keskeyttämiseen, on ristiriitainen mainitun työsopimuslain säännöksen kanssa. Lisäksi se johtaisi tilanteeseen, jossa työntekijältä evättäisiin hänelle lainsäädännössä taattu ehdoton oikeus

Ks. oheinen viranhaltijaa koskeva työtuomioistuimen tuomio.

TT 1991-59

Viranhaltija oli virkasääntöön perustuvalla hoitovapaalla sinä ajankohtana, jolloin hän raskautensa keston perusteella olisi ollut oikeutettu äitiyslomaan. Kun viranhaltijan virantoimitus oli jo keskeytetty hoitovapaan vuoksi, eikä hoitovapaata ollut keskeytetty, viranhaltijalla ei katsottu olleen oikeutta saada virkavapautta raskauden perusteella.

Ratkaisussa on kuitenkin huomattava, että työtuomioistuin totesi, että kun hoitovapaasta ei ole sovittu virkaehtosopimuksella, työtuomioistuin ei voi tutkia kysymystä, olisiko viranhaltijan hoitovapaa tullut keskeyttää hänen uuden raskautensa takia.

Työtuomioistuin jatkoi, että kanteessa on kysymys siitä, onko viranhaltijalla oikeus saada äitiyslomana myönnettävää virkavapautta hänen raskautensa kestänytä edellä mainitussa määräyksessä edellytetyn ajan riippumatta siitä, että hänelle on aikaisemmin myönnetty hoitovapaan perustella virkavapautta. Työtuomioistuin totesi, että aikaprioriteettisäännön mukaan viranhaltijan estyminen virantoimituksesta sinä ajankohtana, jolloin hän raskautensa kestoajan perusteella olisi ollut oikeutettu äitiyslomaan, on johtunut hänelle aikaisemmin myönnetystä hoitovapaasta. Työtuomioistuimen mielestä virkaehtosopimukseen perustuvia määräyksiä, jotka oikeuttavat viranhaltijan saamaan palkallista virkavapautta esimerkiksi raskauden ja synnytyksen tai sairauden sattuessa, ei voida ymmärtää siten, että ne tuottaisivat viranhaltijalle oikeuden keskeyttää niin halutessaan aikaisemmin myönnetyn palkattoman virkavapauden. Näin on työtuomioistuimen käsityksen mukaan asiaa arvosteltava ainakin silloin, jos aikaisemmin myönnetyn virkavapaan keskeyttäminen on virkaehtosopimuksessa tai muulla viranhaltijaa sitovalla tavalla järjestetty.

Oikeus palkkaan

Siitä seikasta, onko työnantajalla velvollisuus maksaa palkkaa suoraan hoitovapaalta äitiysvapaalle siirtyvälle työntekijälle, on ristiriitaista oikeuskäytäntöä. Työnantajan palkanmaksuvelvollisuus riippuu kunkin alakohtaisen työehtosopimuksen tulkinnasta.

Ks. TT 1993-104, s.20

TT:1999-24

Työntekijällä, joka oli jäänyt hoitovapaalta uudelle äitiyslomalle palaamatta edellisen äitiysloman päätyttyä työhön, oli oikeus palkalliseen äitiyslomaan.

TT:1997-27 (Ään)

Hoitovapaalta suoraan synnytyslomalle jäävälle työntekijälle, jonka työsuhde oli jatkunut vähintään kuusi kuukautta ennen synnytystä, tuli maksaa palkka synnytysloman ajalta.

TT 1992-10

Kysymys siitä, oliko toimihenkilö oikeutettu saamaan työnantajalta palkkaa sairausajalta ja äitiysloma-ajalta, kun hän oli jäänyt sairauslomalle ja sen jälkeen äitiyslomalle suoraan hoitovapaalta palaamatta välillä työhön.

Oikeus sairausajan palkkaan oli työehtosopimuksen mukaan sidottu ainoastaan työsuhteen voimassaoloon. Koska toimihenkilön työsuhde oli työehtosopimuksen edellyttämin tavoin ollut voimassa, oli hänellä oikeus palkkaan sairausajalta. Kun sairausloma oli työssäoloaikaan verrattavaa aikaa ja kun työehtosopimuksessa äitiyslomaa edeltänyttä sairautta ei ollut asetettu eri asemaan myöskään siinä tapauksessa, että työkyvyttömyyden aiheuttanut sairaus oli liittynyt raskauteen, toimihenkilö oli oikeutettu myös äitiysloma-ajan palkkaan.

Yhtiötä ja työnantajaliittoa kohtaan esitetyt hyvityssakkovaatimukset hylätty.

TT 1990-49

Hoitovapaalla olevalla pankkitoimihenkilöllä oli oikeus työehtosopimuksen mukaiseen äitiysloma-ajan palkkaan riippumatta siitä, oliko toimihenkilö ollut työssä synnytyslomien välillä vai ei edellyttäen, että hänen työsuhteensa oli kestänyt yhdeksän kuukauden ajan ja että työhön paluusta oli sovittu.

Työnantajaliiton, joka oli hyväksynyt erään pankin menettelyn sen kieltäytyessä palkan maksamisesta hoitovapaalla olevalle toimihenkilölle, ei työehtosopimuksen määräyksen tulkinnanvaraisuuden huomioon ottaen katsottu laiminlyöneen asiassa valvontavelvollisuuttaan.

Työtuomioistuin totesi lisäksi, että työehtosopimuksen 19 §:n mukaan äitiysloman palkallisuuden edellytyksenä on, että toimihenkilön työsuhde on kestänyt vähintään yhdeksän kuukautta ja että työhön paluusta sovitaan. Sanamuotonsa mukaan määräys ei edellytä työskentelyä äitiyslomien välillä. Kun äitiyslomien ehdottomana edellytyksenä ei aikaisemmin ole ollut työhön palaaminen ja kun työnantajaliiton muutosesitys on liittynyt nimenomaan työehtosopimuksen 19 §:ssä tarkoitetulla vapaalla olevien toimihenkilöiden asemaan, olisi työnantajapuolen, jos sen tarkoituksena on ollut tulkita työehtosopimusta kanteen tarkoittamassa tilanteessa työnantajaliiton nyt esittämällä tavalla, se neuvotteluissa tullut ottaa esille. Kun näin ei ole tapahtunut ja kun sopimusneuvotteluista esitetyn selvityksen valossa toimi-

henkilöpuolenkaan ei voida edellyttää ymmärtää tarkoitetun, on kyseistä määräystä työtuomioistuimen mielestä tulkittava toimihenkilöliiton esittämällä sen sanamuotoa paremmin vastaavalla tavalla.

TT 1988-166

Työtuomioistuin hylkäsi vaatimuksen työnantajan velvoittamisesta maksamaan äitiysloma-ajan palkkaa hoitovapaan aikana alkavalta synnytyslomalta (äitiysvapaalta).

Tulkittaessa työehtosopimusta sen sanamuodon perusteella voitiin päätyä näkemykseen, minkä mukaan työnantaja olisi ollut velvollinen maksamaan palkan synnytyslomalta riippumatta siitä, oliko työntekijä ollut synnytyslomien välillä työssä vai ei. Osapuolten ei säilyttäessään määräyksen sanamuodon entisellään voitu olettaa tarkoittaa laajentaa määräystä koskemaan myös tilannetta, jolloin työntekijän synnytysloma alkoi hoitovapaan aikana. Palkanmaksuvelvollisuus synnytysloman ajalta oli poikkeusmääräys, jota ei voitu tulkita laajentavasti määräyksellä veloitettun vahingoksi. Kysymyksessä oli eturistiriita, jota ei voitu tulkinnalla ratkaista.

Työtuomioistuin totesi myös, että molemmat osapuolet ovat kuitenkin todenneet, ettei nyt kysymyksessä oleva tilanne ole ollut viimeksi käydyissä työehtosopimusneuvotteluissa esillä. Kantajan ilmoituksen mukaan sitä ei neuvotteluissa ole edes osattu ottaa huomioon. Kun lisäksi otetaan huomioon, että kanteen mukainen lopputulos olisi aikaisempaan käytäntöön nähden hyvin poikkeuksellinen, ei osallisten säilyttäessään määräyksen sanamuodon entisellään voida olettaa puolin eikä toisin tarkoittaneen tuossa yhteydessä laajentaa määräystä koskemaan myös kanteessa tarkoitettua tilannetta.

Lisäksi työtuomioistuin totesi, että synnytyslomalla on työehtosopimuksen 11 §:n 2 kohdassa vuoteen 1987 saakka tarkoitettu ensimmäistä synnytyslomaa työstä pois jäännin jälkeen.

Oikeus muihin laki- ja sopimussääteisiin etuihin (tes/ves)

TT:1994-65

Äänestyksen jälkeen työtuomioistuin lausui, ettei hoitovapaan aikaa ole puheena olevan työehtosopimusmääräyksen mukaan luettava palvelusaikalisää kerryttäväksi ajaksi.

4.1.4 Hoitovapaalla olevan työntekijän oikeus keskeyttää hoitovapaa muulla perusteella kuin äitiysvapaan vuoksi

Hoitovapaan ajankohdan muuttamiseen liittyvillä työehtosopimuslain säännöksillä on pyritty turvaamaan työntekijän oikeus hoitovapaan keskeyttämiseen tilanteissa, joissa lapsen hoitamisedellytyksissä on tapahtunut ennalta arvaamaton ja olenainen muutos.

Työntekijä saa perustellusta syystä muuttaa aiemmin ilmoittamansa perhevapaan ajankohdan kuukauden ilmoitusaikaa noudattaen.

Perusteltuna syynä tulee kyseeseen sellainen lapsen hoitamisedellytyksissä tapahtunut ennalta arvaamaton ja oleellinen muutos, jota työntekijä ei ole voinut ottaa huomioon tehdessään ilmoitusta vapaan ajankohdasta.

Ks. perustellun syyn-käsitteen sisällöstä korkeimman oikeuden ratkaisu KKO 1994:65 jäljempänä

Perusteltuna syynä voidaan pitää esimerkiksi lapsen tai lapsen toisen vanhemman vakavaa ja pitkäaikaista sairastumista tai kuolemaa taikka lapsen vanhempien erilleen muuttamista tai avioeroa tai muuta lapsen hoitoedellytyksissä tapahtunutta olennaista muutosta.

Esimerkkiluettelo, joka mainitaan perustellun syyn osalta työsopimuslain esitöissä, ei ole tyhjentävä. Myös muunlaiset perustellut syyt tulevat kyseeseen. Oleellista on, että syy perustuu, kuten esimerkkiluettelostakin ilmenee, ennalta arvaamattomaan ja olennaiseen muutokseen lapsen hoitamisedellytyksissä.

Keskeyttämisen edellytyksistä katso myös mitä kohdassa 4.1.2 (hoitovapaasta ilmoittaminen ja sen ajankohdan muuttaminen) on todettu.

KKO 1994:65

Hoitovapaalle jääneen työntekijän yhdessä puolisonsa kanssa harjoittama liiketoiminta osoittautui kannattamattomaksi eikä puolisoilla ollut muutakaan työtä. Puolison työttömyydestä johtuneita taloudellisia toimeentulovaikeuksia ei olosuhteet huomioon ottaen pidetty työsopimuslain 34 b §:n 2 momentissa tarkoitettuna perusteltuna syynä hoitovapaan keskeyttämiseen. Kysymys myös siitä, mikä merkitys kunnallisen hoitopaikan saamisella oli hoitovapaan keskeyttämisoikeuteen.

Korkein oikeus totesi perusteluissaan, että työsopimuslain 34 b §:ssä tarkoitettu hoitovapaajärjestely antaa työntekijälle mahdollisuuden itse arvioida taloudelliset ja muut mahdollisuutensa jäädä palkattomalle hoitovapaalle. Lähtökohtana on, että työntekijä saa itse päättää hoitovapaan käyttämisestä, sen alkamisesta, pituudesta ja jaksottamisesta. Hänen on kuitenkin laissa säädetyin tavoin etukäteen ilmoitettava asiasta työnantajalleen, mikä jälkeen ilmoitus sitoo työntekijää.

Hoitovapaan ajankohdan jälkikäteinen muuttaminen on lain mukaan mahdollista vain perustellusta syystä. Tällaiseksi syyksi ei kuitenkaan voida katsoa pelkästään sitä, että hoitovapaajärjestely on osoittautunut perheen kannalta epätaloudelliseksi tai muuten epätarkoituksenmukaiseksi. Korkein oikeus totesi, että palkattoman hoitovapaan ottamiseen liittyvä taloudellinen riski on otettava huomioon siitä vaiheessa, kun hoitovapaasta päätetään. Korkein oikeus jatkoi, että työsopimuslain 34 b §:ää koskevan hallituksen esityksen (203/84) perusteluissa todetaan hoitovapaan ajankohdan muuttamiseen oikeuttavaksi syyksi lähinnä sellainen ennalta arvaamaton ja oleellinen muutos lapsen hoitamisen edellytyksissä, jota työntekijä ei ole voinut ottaa huomioon siinä vaiheessa, kun hän on tehnyt hoitovapaata koskevan ilmoituksen työnantajalle.

Johtopäätöksissään korkein oikeus totesi nimenomaisesti kantajan oikeuksien osalta, että hänen tapauksessaan kunnallisen hoitopaikan saaminen ei voi olla lain tarkoittama perusteltu syy hoitovapaan keskeyttämiseen. Kantaja ei ollut edes väittänyt jääneensä hoitovapaalle sen takia, ettei hänellä

olisi ollut mahdollisuutta saada lapselleen kunnallista hoitopaikkaa, eikä hoitovapaan pituutta oltu muutoinkaan ilmoitettu riippuvaiseksi kunnallisen hoitopaikan saamisesta. Korkein oikeus jatkoi, että määräajaksi otetun hoitovapaan yksipuoliseen keskeyttämiseen ei synny oikeutta pelkästään sillä perusteella, että lapsenhoitoon tarjoutuu hoitovapaan aikana joku muukin järjestely kuin lapsen hoitaminen kotona.

Seuraavaksi korkein oikeus tarkasteli kantajan oikeuksien osalta sitä voidaanko hänen ilmoittamat toimeentulovaikeudet katsoa perustelluksi syyksi hoitovapaan keskeyttämiseen. Korkein oikeus totesi, että olosuhteista oli pääteltävissä, ettei puolisoiden harjoittama liiketoiminta ollut hoitovapaan alkaessa vielä kovinkaan vakiintunutta. Tähän nähden liiketoiminnan kannattamattomuutta ja puolison työttömäksi joutumista ei voida pitää sillä tavoin ennalta arvaamattomana ja välittömästi lapsen hoitoedellytyksiin vaikuttavana tapahtumana, että se olisi oikeuttanut kantajan keskeyttämään hoitovapaansa.

KKO 20.6.1991 S 90/788 Nro 2114

A:n hoitovapaan pituus on nimenomaan riippunut hoitopaikan saamisesta. Esitetystä selvityksestä ei ilmene seikkaa, jonka takia A:n kannalta tärkeätä kunnallisen hoitopaikan saamista ei voitaisi pitää perusteltuna syynä A:n ilmoittamalle hoitovapaan ajankohdan muuttamiselle. Siten X Oy on työnantajana laiminlyönyt työsopimuslain 34 b §:n 2 momentista johtuvan velvollisuutensa täyttämisen ja on velvollinen korvaamaan A:lle tästä aiheutuneen vahingon.

TT 1991-37

Virkamiehen äidin työkyvyttömyyseläkkeelle jääminen ja tästä johtunut mahdollisuus tulla hoitamaan virkamiehen lapsia ei ollut sellainen virkaehtosopimuksessa tarkoitettu perusteltu syy, joka olisi oikeuttanut virkamiehen muuttamaan hänelle myönnetyn hoitovapaan ajankohtaa.

4.1.5 Työhönpaluu, työsuhde- ja toimeentuloturva

Työsuhde ei katkea hoitovapaan ajaksi. Työnantaja ei saa työsopimuslain 7 luvun 9 §:n mukaan irtisanoa työntekijän työsopimusta perhevapaan aikana (ml. hoitovapaa) eikä myöskään, saatuaan tietää työntekijän käyttävän oikeuttaan perhevapaaseen ml hoitovapaaseen, päättymään vapaan alkaessa tai aikana. Työntekijällä on oikeus palata hoitovapaan päättyessä aikaisempaan tai siihen rinnastettavaan työhön.

Työntekijä voi hoitovapaan aikana hakea kotihoidon tukea (ks. kohta 5).

KKO 1995:161

Työnantaja, jonka tarkoituksena oli lopettaa kokonaan liiketoimintansa, oli taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla irtisanonut hoitovapaalla olevan työntekijän työsopimuksen. Työnantajan liiketoiminta oli kokonaan lakannut vasta irtisanomisajan päättymisen jälkeen tehdyllä kaupalla. Työnantajan katsottiin irtisanoneen työsopimus työsopimuslain 37 §:n 5 momentissa (nykyisin TSL 7 luvun 9 §) säädetyn kiellon vastaisesti.

Korkein oikeus totesi, että jutussa on kysymys ensisijaisesti siitä, onko työnantajalla TSL 37 a §:ssä (nykyisin TSL 7 luvun 3 §:ssä) säädettyillä taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla oikeus irtisanoa myös hoitovapaalla oleva työntekijä?

Korkein oikeus totesi, että TSL 37 a §:stä ei suoraan ilmene, mikä on säännöksessä tarkoitettujen irtisanomisperusteiden suhde TSL 37 §:n 5 momentissa säädettyyn irtisanomissuojaan. Korkein oikeus jatkoi, että lain esitöissäkään suhdetta ei ole tarkasteltu muutoin kuin mainitsemalla, että koska lakiin ehdotetaan otettavaksi erityinen tuotannollista irtisanomissuojaa koskeva säädös, ehdotetaan TSL 37 §:ää vastaavasti tarkistettavaksi koskemaan vain tapauksia, joissa on kysymys työntekijän menettelyyn tai ominaisuuksiin perustuvasta irtisanomissuojasta.

Korkein oikeus totesi edelleen, että TSL 37 §:n 5 momentin tarkoituksena on perhepoliittisista syistä turvata vanhempainlomalla ja hoitovapaalla olevan työntekijän asema työsopimuksen irtisanomista vastaan. Työsopimuslain 37 a §:stä tai sen esitöistä ei ilmene, että säännöksellä olisi tarkoitettu puuttua tähän ehdottomaan suojaan.

Lisäksi korkein oikeus totesi, että eduskunnan työasiainvaliokunta työsopimuslain 7 ja 40 §:n muuttamista koskevassa mietinnössään (1992 vp-TyVM 12-HE 109 s.3) on todennut, että perhepoliittista työsuhteturvaa koskevia säännöksiä on noudatettava siitä riippumatta, onko irtisanomisperusteena työntekijästä johtuva tai taloudellinen tai tuotannollinen syy.

Korkein oikeus totesi, että työnantajalla ei ollut pelkästään TSL 37 a §:n mukaisilla perusteilla oikeutta irtisanoa hoitovapaalla olleen työntekijän työsopimusta.

Työnantajan liiketoiminta ei ollut ennen kauppaa ja työntekijän irtisanomisajan päättymistä vielä kokonaan loppunut. Työnantajalla ei näin ollen ollut silläkään perusteella, että yhtiön koko liiketoiminta olisi lopetettu, TSL 37 §:n 5 momentissa mainitun kiellon estämättä ollut oikeutta lakkauttaa työntekijän työsuhdetta.

Tämän vuoksi työnantaja on työsopimuslain 37 §:n 5 momentin vastaisesti irtisanonut työntekijän työsopimuksen.

Työntekijä on oikeutettu saamaan työsopimuslain 47 f §:n (nykyisin TSL 12 luvun 2 §:n) säännösten nojalla korvausta perusteettomasta työsuhteen päättämisestä.

Koska työntekijä olisi ollut irtisanomisajan jälkeen hoitovapaalla, niin hän ei ollut menettänyt palkkaa irtisanomisajalta. Työntekijällä ei täten ollut oikeutta irtisanomisajan palkan osalta vaatimaansa korvaukseen, eikä lomakorvaukseen. Täten työntekijällä ei ollut myöskään oikeutta odotusajan palkkaan.

KKO 1993:25

Työsopimuslain 37 §:n 4 momentissa (30/1985) (nykyisin TSL 7 luvun 9 §) kielto irtisanoa työsopimus vanhempainloman ja hoitovapaan aikana ei estänyt irtisanomista työnantajan liiketoiminnan lakkaamisen johdosta.

Työnantaja ei ole työsopimuslain perusteella velvollinen maksamaan palkkaa hoitovapaan ajalta. Palkanmaksuvelvollisuudesta on voitu sopia työehtosopimuksessa.

TT 1991-51

Työntekijä oli sairastunut ollessaan hoitovapaalla, ja sairaus oli jatkunut silloin, kun hänen olisi pitänyt hoitovapaan päätyttyä palata työhönsä. Työntekijän katsottiin estyneen työstä sairauden alkaessa hoitovapaan takia ja

vasta hoitovapaan päätyttyä sairauden vuoksi, ja hän oli oikeutettu saamaan sairausajan palkan, vaikka työehtosopimuksen mukainen sairausajan palkkaan oikeuttava aika olikin kulunut jo hoitovapaan kuluessa.

Työntekijä oli hoitovapaan aikana hakeutunut toisen työnantajan palvelukseen. Tästä ei kuitenkaan voinut seurata, että hänen työsuhteensa aikaisemman työnantajan palveluksessa olisi voitu katsoa tämän johdosta päättyneeksi ilman irtisanomista tai työsuhteen purkamista.

4.1.6 Hoitovapaan vaikutus vuosiloman, palvelusvuosi- ja ikälisien karttumiseen sekä hoitovapaan ajan lukeminen vuosilomalain 3 §:n 1 momentin mukaiseen työsuhteeseen

Vuosilomalain mukaan hoitovapaalla oloaika ei lueta mukaan laskettaessa vuosilomaan oikeuttavien työssäolopäivien lukumäärää. Hoitovapaalla olo ei toisin sanoen kartuta vuosilomaa.

Kun hoitovapaalla oleva työntekijä tulee uudelleen raskaaksi ja siirtyy uudelle äitiysvapaalle, uusi äitiysraha-kausikertymä kerryttää vuosilomaa, vaikka työntekijä ei ole ollut välillä töissä. Oikeus palkkaan vuosiloman ajalta näissä tapauksissa riippuu alakohtaisesta työehtosopimuksesta.

Työ- tai virkaehtosopimukseen perustuvien etujen kuten palvelusvuosi- tai ikälisien osalta sovelletaan asianomaisen työ- tai virkaehtosopimuksen määräyksiä.

Hoitovapaa-aika luetaan vuosilomalain 3 §:n 1 momentin mukaiseen työsuhteen jatkumisaikaan.

T 1289-92

Työneuvoston lausunto koski hoitovapaan ajan lukemista työsuhteen jatkumisaikaan vuosilomalain 3 §:n 1 momenttia sovellettaessa.

Työneuvosto totesi, että työsuhteen jatkumisaikaan vuosilomalain 3 §:n 1 momenttia sovellettaessa.

TT:1994-65 (Hoitovapaa – palvelusaikalisä, ään.)

Työtuomioistuin totesi lausuntonaan, että hoitovapaan aikaa ei ole puheena olevan työehtosopimusmääräyksen (kemiallis-teknisen teollisuuden työehtosopimuksen 14 §:n B 2 kohdan soveltamisohjeen viittausmääräys) mukaan luettava palvelusaikalisää kerryttäväksi ajaksi.

4.2 Osittainen hoitovapaa

Osittaisella hoitovapaalla (TSL 4 luvun 4 §) tarkoitetaan työntekijän oikeutta siirtyä lyhennettyyn työaikaan lapsen hoidon vuoksi.

Työntekijä voi saada osittaista hoitovapaata lapsensa tai muun hänen kodissaan pysyvästi asuvan lapsen hoidon vuoksi sen vuoden loppuun saakka, jona lapsi aloittaa peruskoulun.

Osittaisen hoitovapaan saamisen edellytyksenä on, että lapsen molemmat vanhemmat ovat tai jos kyseessä on yksinhuoltaja, tämä on työssä kodin ulkopuolella. Työllä ei tarkoiteta ainoastaan työsuhteessa tehtävää työtä, vaan myös lapsen toisen vanhemman muuta tosiasiallista työn tekemistä, esimerkiksi toimintaa itsenäisenä yrittäjänä. Tällaisessa tilanteessa työsuhteessa olevalla vanhemmalla on mahdollisuus sopia työnantajansa kanssa osittaisen hoitovapaan käyttämisestä. Jos toinen lapsen vanhemmista on pysyvästi kotona, työssä käyvällä vanhemmalla ei ole mahdollisuutta osittaisen hoitovapaan saamiseen. Osittaista hoitovapaata voi saada vain toinen lapsen vanhemmista kerrallaan.

Edellytyksenä lisäksi on se, että osittaiselle hoitovapaalle jäävä työntekijä on ollut saman työnantajan palveluksessa viimeksi kuluneen 24 kuukauden aikana vähintään 12 kk.

Hallituksen esityksessä nro 22/2003 esitetään, että oikeus osittaiseen hoitovapaaseen olisi työntekijällä, joka on ollut saman työnantajan työssä vähintään kuusi kuukautta viimeksi kuluneen 12 kuukauden aikana. Lisäksi hallituksen esityksessä osittaisen hoitovapaan käyttöä ehdotetaan laajennettavaksi siten, että työntekijä voisi olla osittaisella hoitovapaalla siihen saakka, kun hänen perusopetuksessa olevan lapsensa toinen lukuvuosi päättyy. Hallituksen esitys perustuu työmarkkinakeskusjärjestöjen vuosille 2003-2004 tekemään tulopoliittiseen sopimukseen.

Työntekijän on tehtävä esitys osittaisesta hoitovapaasta viimeistään kaksi kuukautta ennen vapaan aiottua alkamista. Työnantaja ja työntekijä sopivat vapaasta ja sen yksityiskohtaisista järjestelyistä haluamallaan tavalla. Mikäli sopimukseen ei päästä, on työntekijälle annettava osittaista hoitovapaata yksi jakso kalenterivuodessa. Vapaan pituus ja sen ajankohta määräytyvät työntekijän esityksen mukaan. Tällöin vuorokautinen säännöllinen työaika lyhennetään 6 tuntiin ja lyhennetyt työajan tulee olla yhdenjaksoinen lepotaukoja lukuun ottamatta. Jos työaika on järjestetty keskimääräiseksi, viikoittainen työaika on 30 tuntia. Työaika voidaan sopia myös lyhyemmäksi tai pitemmäksi.

Työnantaja ei voi kieltäytyä sopimasta työntekijän kanssa osittaisesta hoitovapaasta ilman painavaa syytä. Tällaisena syynä voi olla vain osittaisesta hoitovapaasta työnantajalle tai liikkeen, laitoksen taikka viraston toiminnalle aiheutuva vakava haitta, jota ei voida välttää kohtuullisilla työn järjestelyillä. Haitan merkittävyyttä arvioitaessa on otettava huomioon työpaikan koko ja käytetty tuotanto- ja palvelutekniikka. Työnantajan on perusteltava syy, johon hän vetoaa.

Joissakin tapauksissa on myös mahdollista sopia työtehtävien muuttamisesta hoitovapaan ajaksi, jotta osittaisen hoitovapaan toteuttaminen käy päinsä.

4.2.1 Osittaisen hoitovapaan keskeyttäminen

Osittaisen hoitovapaan muuttamisesta on sovittava työnantajan ja työntekijän välillä. Riippumatta siitä, onko muuttamisesta sovittu, työntekijällä on aina oikeus perustellusta syystä keskeyttää osittainen hoitovapaa. Keskeyttämisestä on ilmoitettava työnantajalle vähintään kuukautta ennen keskeytystä.

Perusteltuna syynä osittaisen hoitovapaan ajankohdan muuttamiseksi tulee kyseeseen sellainen lapsen hoitamisedellytyksissä tapahtunut ennalta-arvaamaton ja oleellinen muutos, jota työntekijä ei ole voinut ottaa huomioon tehdessään ilmoitusta vapaan käyttämisestä. Esimerkkinä tällaisesta syystä voidaan mainita lapsen tai lapsen toisen vanhemman sairastuminen tai kuolema taikka lapsen vanhempien avioero.

Ks. perustellun syyn-käsitteen sisällöstä korkeimman oikeuden ratkaisu KKO 1994:65 edellä.

4.2.2 Työhönpaluu, työsuhde- ja toimeentuloturva

Työntekijällä on oikeus palata osittaiselta hoitovapaalta ja muilta perhevapailta aikaisempaan tai siihen rinnastettavaan työhön (TSL 4 luvun 9 §). Työntekijällä on oikeus ennen osittaista hoitovapaata olleeseen työaikaan ja samoihin tai niihin rinnastettaviin työtehtäviin, näin varsinkin niissä tilanteissa, joissa on sovittu työtehtävien muuttamisesta vapaan ajaksi.

Työnantaja ei ole velvollinen maksamaan palkkaa työntekijälle osittaisen hoitovapaan ajalta. Alle 3-vuotiaan lapsen vanhempi voi saada osittaista hoitorahaa käyttäessään oikeuttaan osittaiseen hoitovapaaseen.

4.3 Tilapäinen hoitovapaa eli sairaan lapsen hoitaminen

Työsopimuslaissa on säädetty työntekijän oikeudesta jäädä tilapäisesti pois töistä hoitamaan sairasta lasta tai järjestämään sairaan lapsen hoitoa. Työsopimuslain 4 luvun 6 §:n mukaan työntekijällä on oikeus saada lapsen hoitamiseksi tai hoidon järjestämiseksi tilapäistä hoitovapaata enintään 4 työpäivää, jos hänen lapsensa tai muu hänen kodissaan pysyvästi asuva alle 10-vuotias lapsi äkillisesti sairastuu.

Työntekijän oikeutta olla poissa työstä lapsen äkillisten sairastumisien yhteydessä voidaan laajentaa työ- tai työehtosopimuksella. Työehtosopimuksin onkin varsin yleisesti sovittu paitsi sairaan lapsen hoidon järjestämiseen tai hoitamiseen liittyvästä poissaolosta, myös tällaisen poissaolon ajalta maksettavasta palkasta.

Tilapäistä hoitovapaata saa paitsi oman lapsen myös ottolapsen, aviopuolison ja avopuolison lapsen sekä perheeseen sijoitetun eli ns. sijaislapsen ja perheen huollossa olevan lapsen hoitamiseksi tai hoidon järjestämiseksi. Esimerkiksi sijaisvanhemmilla on siis oikeus tilapäiseen hoitovapaaseen lain mukaan ja työehtosopimuksen mukaiseen palkkaan tältä ajalta.

Tilannetta, jossa lapsi sairastuu oleskellessaan sen vanhemman luona, jonka luona lapsi ei pysyvästi asu, ei ole työehtosopimuksissa huomioitu. Kuitenkin yhteishuoltajuus ja tapaamisoikeus ovat arkipäivää. Tilanne syrjii pääosin miehiä, sillä heidän jäädessään hoitamaan lasta, työnantaja voi kieltäytyä palkanmaksusta.

Parisuhdelaki tuli voimaan 1.3.2002. Sairaalan lapsen hoito-oikeus tulisi laajentaa koskemaan myös parisuhteensa rekisteröineitä henkilöitä. Kaikkia perhevapaita tulisi tarkastella myös niiden työntekijöiden osalta, jotka ovat rekisteröineet parisuhteensa.

Tilapäisen hoitovapaan pitäminen tulee yleensä kyseeseen vain, jos lapsen molemmat vanhemmat ovat työssä kodin ulkopuolella. Tällöin jommallakummalla vanhemmista on mahdollisuus olla kotona joko järjestämässä lapsen hoitoa tai hoitamassa sairasta lasta, jota ei voida saada tavanmukaiseen hoitopaikkaansa hoidettavaksi.

Jos toinen vanhemmista on kotona ja vain toinen on työssä kodin ulkopuolella, työsuhteessa olevalla vanhemmalla ei ole pääsääntöisesti oikeutta saada tilapäistä hoitovapaata.

Tosin hoidon järjestely tai lapsen hoitaminen saattaa myös tällaisessa tapauksessa oikeuttaa tilapäiseen hoitovapaaseen, jos kotona oleva lapsen vanhempi ei voi hyväksyttävästä syystä, esimerkiksi sairauden tai vammautumisen takia olla hoitamassa sairasta lasta.

Tilapäistä hoitovapaata voi pitää vain toinen lapsen vanhemmista kerrallaan. Mahdollista on, että lapsen saman äkillisen sairauden yhteydessä molemmat vanhemmat käyttävät tilapäistä hoitovapaata, tosin eri päivinä. On kuitenkin huomattava, että yhtä äkillistä sairaustapausta kohti vanhemmillä on yhteensä enintään 4 työpäivää tilapäistä hoitovapaata.

Jos työstä poissaolo venyy pitemmäksi kuin 4 työpäiväksi sen johdosta, että lapsen hoitoa ei saada järjestetyksi esimerkiksi turvautumalla kunnalliseen kotipalvelujärjestelmään, poissaoloa ei voida pitää työsopimuslain – 7 luvun 2 §:n mukaisena työntekijän irtisanomisperusteena, elleivät olosuhteet anna aihetta muuhun arviointiin.

Irtisanomisperusteena ei myöskään voida pitää tilapäistä poissaoloa silloin, kun poissaolo johtuu lapsen hoidon järjestämisestä tai hoitamisesta lapsen hoitajan sairastuessa tai estyessä hoitamasta lasta.

Oikeus tilapäiseen hoitovapaaseen liittyy vain tilanteisiin, joissa lapsi sairastuu äkillisesti. Vaikeasti ja pitkäaikaisesti sairaiden lasten hoidon tuesta on säädetty erikseen. On kuitenkin huomattava, että tilapäisen hoitovapaan käyttö vaikeasti ja pitkäaikaisesti sairaiden lasten kohdalla tulee kyseeseen myös, jos lapsi sairastuu äkillisesti esimerkiksi nuhakuumeeseen.

Sopimus, jolla rajoitetaan työntekijän oikeutta tilapäiseen hoitovapaaseen, on mitätön.

Vaikka nykyään jotkut yritykset järjestävät lastenhoitoapua työntekijöilleen, joiden lapset ovat sairastuneet, on syytä muistaa, että sairaan lapsen luontevin hoitaja on hänen oma huoltajansa ja vanhempansa. Enemmänkin tulisi rohkaista lasten vanhempia ja huoltajia käyttämään tätä työehtosopimuksen mukaista sairaan lapsen hoitovapaata. Kysehan on viime kädessä siitä, että mikä on lapsen etu. Lapsella tulee olla oikeus vanhempiinsa, erityisesti silloin kun hän on sairaana. Lisäksi on tietysti muistettava, että tilapäinen hoitovapaa – sairaan lapsen hoito koskee 0-10-vuotiaita lapsia, ja lapset ovat hyvin eri tilanteessa eri ikäisinä Työntekijällä on oikeus tilapäiseen hoitovapaaseen ja hänen tulee myös saada pitää sen mukainen vapaansa.

4.3.1 Tilapäisestä hoitovapaasta/sairaan lapsen hoitamisesta ilmoittaminen

Työntekijän on ilmoitettava työnantajalle tilapäisen hoitovapaan käyttämisestä ja sen syystä niin pian kuin mahdollista. Kun kyseessä on lapsen sairastuminen, työntekijän on tarvittaessa osoitettava poissaolon syy lääkärin tai terveydenhoitajan lausunnolla taikka muulla luotettavalla tavalla.

Lain esityöiden mukaan Työntekijän on myös voitava tarvittaessa selvittää työnantajalle, että tilapäisellä hoitovapaalla on ollut kerrallaan vain toinen sairastuneen lapsen vanhemmista.

TT 1984-122

Kolme alle 10 –vuotiaan äkillisesti sairastuneen lapsen äitiä oli kieltäytynyt henkilökohtaisesta täyttämästä työntäjän maksuvelvollisuuden syntymiseen vaikuttavien seikkojen selvittämistä varten laatimaa lomaketta. Kun lasten äidit eivät olleet kieltäytyneet antamasta tarpeellisia lomakkeessa edellytetyjä tietoja työntäjälle suullisesti ja kun velvollisuudesta itse täyttää lomakkeet ei ollut asianmukaisesti sovittu tai siitä kieltäytymisestä määrätty korvauksen menettämisseuraamusta, lasten äidit eivät myöskään olleet kieltäytymällä täyttämästä lomaketta menettäneet oikeuttaan työehtosopimuksessa tarkoitettuun korvaukseen.

4.3.2 Työsuhde- ja toimeentuloturva

Työnantaja ei ole työsopimuslain perusteella velvollinen maksamaan työntekijälle palkkaa tilapäisen hoitovapaan ajalta. Kuten edellä on todettu, työehtosopimukseen on kuitenkin useimmilla aloilla otettu määräyksiä työnantajan palkanmaksuvelvollisuudesta lapsen äkillisen sairastumisen aiheuttamien tilapäisten poissaolojen ajalta. Sopimusmääräykset poikkeavat toisistaan mm. koskien omavastuuaikaa ja toisen huoltajan työssäoloa, joten oma työehtosopimus on aina syytä tarkistaa.

Tilapäiseltä hoitovapaalta palaavalla työntekijällä on oikeus palata aikaisempaan tai siihen rinnastettavaan työhön (TSL 4 luvun 9 §).

TT 1993-27

Alle 10-vuotiaan lapsen sairastuttua äkillisesti lapsen äiti oli jäänyt tilapäiselle hoitovapaalle hoitamaan lastaan ensimmäiseksi sairauspäiväksi. Tilapäisen hoitovapaan palkallisuus ei edellyttänyt työntekijän jäämistä hoitovapaalle välittömästi lapsen äkillisesti sairastuttua. Lapsen isällä oli siten oikeus ansion menetyksen korvaukseen lapsensa hoitoajalta.

TT:1992-145 (Irtisanomisajan palkka - Irtisanomissuoja - Työsopimuksen purkaminen perusteena luvaton poissaolo työstä)

Työntekijän poissaoloa työstä ei hänen kohdallaan tuolloin vallinneet olosuhteet huomioon ottaen voitu katsoa sellaiseksi tärkeäksi syyksi, jonka nojalla työnantaja olisi voinut purkaa hänen työsopimuksensa. Työntekijän menettely hänen aikaisempien poissaolojensa yhteydessä oli kuitenkin muodostanut sellaisen erityisen painavan syyn, että työnantajalla tällä perusteella oli ollut oikeus irtisanoa hänen työsopimuksensa.

Tapauksessa kysymys siitä, että työntekijän puoliso (lasten äiti) oli ollut alkoholiongelma, minkä vuoksi hän oli saattanut jäädä saapumatta kotiin aamuun mennessä. Koska kunnallista kodinhoitajaa ei ollut mahdollista saada, työntekijän oli täytynyt jäädä hoitamaan perheen kolmea lasta kotiin. Työntekijäliiton mukaan työntekijän poissaolo olisi tullut rinnastaa tilapäiseen hoitovapaaseen, johon työntekijällä on oikeus alle 10-vuotiaan lapsen äkillisessä sairastumistapauksessa.

TT 1992-96

Työehtosopimuksen mukaan alle 10-vuotiaan lapsen sairastuessa äkillisesti maksetaan lapsen huoltajalle palkkaa sairausajan palkkaa koskevien määräysten mukaisesti sellaiselta lyhyeltä poissaoloajalta, joka on välttämätön lapsen hoidon järjestämiseksi tai lapsen hoitamiseksi. Kun yövuoronsa työnteon kello 6 lopettanut sairaan lapsen isä oli ollut kotona lapsen äidin lähtiessä työvuoroonsa, näyttämättä oli jäänyt, etteikö lapsen isällä olisi työaikansa vuoksi ollut mahdollisuutta hoitaa lasta. Näin ollen lapsen äidin työnantaja ei ollut velvollinen maksamaan tälle palkkaa kanteessa tarkoituiltu kahdelta sairauspäivältä.

TT 1991-118

Työntekijää, jonka lapsi ei pysyvästi asunut hänen luonaan, oli pidettävä yksinhuoltajan asemassa olevana sellaisena ajankohtana, jolloin lapsi oli asunut hänen luonaan ja ollut hänen huollossaan. Työntekijällä oli siten oikeus ansionmenetyksen korvaukseen lapsen sairastumisen vaatiman työstä poissaolon ajalta.

TT 1991-81

Alle 10-vuotiaan lapsen sairastuttua 15.12.1988 lapsen äiti oli seuranneena päivänä hoitanut lastaan kotonaan palkallisella tilapäisellä hoitovapaalla. Lapsen sairastuessa uudelleen 19.12.1988 lapsen äiti oli jäänyt kotiin hoitamaan lastaan tämän sairausajaksi. Esitetyn lääketieteellisen selvityksen perusteella kysymys oli alusta lähtien ollut samasta sairaudesta. Vaikka lapsen äiti olikin välillä ollut työssä, kysymyksessä oli työnantajan palkanmaksuvelvollisuuden kannalta sama sairausjakso. Kun tilapäisen hoitovapaan palkallinen osa oli alkanut 16.12.1988, työntekijällä ei ollut oikeutta vaatimaansa palkkaan 20. ja 22.12.1988 väliseltä ajalta.

TT 1981-153

Kysymys myös viikkolepopäivien lukemisesta siihen aikaan, jolta työnantaja on velvollinen maksamaan alle 10-vuotiaan lapsen huoltajalle palkkaa tämän ollessa poissa työstä lapsen hoidon järjestämiseksi tai lapsen hoitamiseksi.

Työtuomioistuin totesi, että lapsen huoltajalle maksetaan työehtosopimuksen mukaan palkkaa lapsen sairastuessa äkillisesti sairausajan palkkaa koskevien määräysten mukaisesti. Poissaolo on pöytäkirjamerkinnän tar-

koittamaa poissaoloa, jos hoidon järjestäminen tai hoitaminen kestää 1-3 päivää. Työtuomioistuin jatkoi, että työehtosopimuksen 15 §:n 1 kohdassa viitataan sopimusmääräyksiin sairausajan palkasta. Sen jaksoajattelun mukaan, jota sairausajan palkkaa koskevia määräyksiä sovellettaessa noudatetaan, luetaan sen ajan pituuteen, jolta palkka maksetaan, kaikki päivät siitä riippumatta, ovatko ne työpäiviä tai vapaapäiviä. Työtuomioistuimen tuomiossa n:o 121/1977, johon kantajaliitto on viitannut, on jaksoajattelu hylätty lähinnä asianomaisessa työehtosopimuksessa olleen sanonnan ”1, 2 tai 3 päivää” perusteella. Nyt sen sijaan puhutaan 1-3 päivää kestävästä poissaolosta. Tämän seikan ja sopimusmääräysten sanamuodon muutokin huomioon ottaen työtuomioistuin katsoo, että jaksoajattelua on sovellettava myös näitä sopimusmääräyksiä (palkanmaksuvelvollisuutta lapsen äkillisesti sairastuessa) sovellettaessa ja että siis 1-3 päivän ajanjakso lapsen sairastuessa kuuluu myös viikkolepopäivinä (V-päivinä).

4.4 Työ- ja virkaehtosopimuksiin perustuvat sairaan lapsen hoitoa koskevat oikeudet

Tilapäistä hoitovapaata koskevat työsopimuslain säännökset ovat voimassa vain niillä aloilla, joita koskevissa työ-, toimi- tai virkaehtosopimuksissa ei ole vastaavia määräyksiä tilapäisestä hoitovapaasta. On syytä korostaa, että valtaosassa työmarkkinakenttää työntekijöiden oikeudet sairaan lapsen hoitoa koskevissa kysymyksissä on järjestetty mainituilla sopimuksilla.

Seuraavassa otetaan esimerkiksi metalliteollisuuden, kaupan alan ja valtion piirissä voimassa olevia sopimusmääräyksiä.

4.4.1 Metalliteollisuus

Metalliteollisuuden Keskusliiton, METin ja Metallityöväen Liiton välisen, 1.2.2003-15.2.2005 voimassa olevan työehtosopimuksen 20 §:n 7 momentti sisältää määräyksiä sairaan lapsen hoitamisesta johtuvien poissaolojen varalle.

Sopimuksen mukaan alle 10-vuotiaan oman lapsen tai muun kodissa pysyvästi asuvan alle 10-vuotiaan lapsen äkillisesti sairastuessa maksetaan äidille tai isälle ja jälkimmäisessä tapauksessa lasta huoltavalle henkilölle, joka avioliittoa solmittamatta elää lapsen äidin tai isän kanssa yhteisessä taloudessa avioliiton omaisissa olosuhteissa (myöhemmin vanhemmat), tämän työehtosopimuksen sairausajan palkkaa koskevan määräyksen mukaisesti korvaus lapsen hoidon järjestämiseksi tai hoitamiseksi välttämättömästä, lyhyestä tilapäisestä 1-4 päivää kestävästä poissaolosta.

Korvauksen maksamisen edellytyksenä on, että molemmat vanhemmat ovat ansiotyössä ja että poissaolosta annetaan työehtosopimuksen sairausajan palkan maksamista koskevien määräysten mukainen selvitys.

Samana sairastumisen johdosta korvausta maksetaan vain toiselle vanhemmista. Työnantajalla on oikeus saada myös selvitys siitä, että vain toinen vanhemmista on käyttänyt poissaolo-oikeuttaan hyväkseen.

Työehtosopimuksen määräyksiä sovelletaan myös yksinhuoltajiin. Yksinhuoltajaan rinnastetaan henkilö, joka ilman erillistä yhteiselämän lopettamis- (asu-

musero) tai avioeropäätöstä on pysyvästi muuttanut asumaan erilleen puolisos-taan, sekä henkilö, jonka puoliso on estynyt osallistumasta lapsen hoitoon ase-velvollisuuden tai siviilipalvelusvelvoitteiden vuoksi.

Työehtosopimuksen mukaan poissaolon on oltava välttämätön. Korvaus makse-taan vain silloin kun lapsen hoitoa ei voida muutoin järjestää, vaan jommankum-man vanhemman on pakko jäädä hoitamaan lasta. Selvitykseksi poissaolon vält-tämättömyydestä vaaditaan vain tieto lapsen hoitopaikan sekä samassa taloudes-sa asuvien perheenjäsenten hoitomahdollisuudesta ja sopivuudesta tehtävään.

Jos lapsen vanhemmat ovat saman työnantajan palveluksessa vuorotyössä siten, että vanhempien työvuorot osuvat peräkkäin, kotona olevalle vanhemmalle vara-taan mahdollisuus ilman palkan menetystä hoitaa äkillisesti sairastunutta lasta sii-hen saakka, kunnes toinen vanhemmista palaa työvuoroltaan kotiin. Tällaisen palkallisen poissaolon pituus on se aika, joka kuluu edestakaiseen työmatkaan.

Jos lapsi sairastuu uudelleen samaan sairauteen enintään 30 päivän kuluessa siitä päivästä, jolloin viimeksi maksettiin työehtosopimuksen mukaista korvausta, korvauksen maksamista jatketaan ilman karenssipäivää siihen asti kun neljän päi-vän korvausajanjakso on tämän sairauden osalta täyttynyt.

Saman sairauden uusimisena ei pidetä kahden tai useamman lapsen sairastu-mista peräkkäin alle 30 päivän välein samassa perheessä. Myöskään toisen van-hemman ja lapsen peräkkäin sattuvat sairaudet eivät keskenään muodosta uu-siutumistapausta.

Jos lapsi sairastuu äkillisesti kesken työpäivän ja toinen vanhemmista joutuu jär-jestämään hoidon tai hoitamaan lasta työehtosopimuksessa tarkoitetulla tavalla, hänelle maksetaan sinä päivänä menetetyltä säännölliseltä työajalta keskituntian-sion mukainen korvaus.

Lapsen äkillisestä sairastumisesta johtuvat palkalliset poissaolopäivät rinnaste-taan työehtosopimuksen mukaan vuosilomalain tarkoittamiin työssäolopäivien ve-roisiin päiviin.

Lisäksi työntekijällä, jonka lapsi sairastaa Valtioneuvoston päätöksen 1315/89 (Vnp sairausvakuutuslain 23 d § 2 momentissa tarkoitetuista vaikeista sairauksista ja vammoista) 1 §:n tarkoittamaa vaikeaa sairautta, on oikeus olla poissa työstä osallistuakseen mainitussa päätöksessä tarkoitettuun lapsen hoitoon, kuntoutuk-seen taikka sopeutusvalmennukseen tai kuntoutuskurssille, sovittuaan poissa-olosta etukäteen työnantajan kanssa.

4.4.2 Kaupan ala

Kaupan 1.2.2003 – 15.2.2005 voimassa olevan työehtosopimuksen mukaan alle 10-vuotiaan lapsen sairastuessa äkillisesti lapsen huoltajalle maksetaan palkka sairausajan palkkaa koskevien määräysten mukaan. Palkanmaksun edellytyksenä on se, että lyhyt poissaolo on välttämätöntä lapsen hoidon järjestämiseksi tai lap-sen hoitamiseksi. Hoidon järjestäminen tai lapsen hoitaminen voi tällöin kestää 1-3 kalenteripäivää. Lisäksi edellytetään, että työntekijä on viipymättä ilmoittanut poissaolosta ja jos mahdollista sen kestosta sekä toimittanut lapsen sairaudesta lääkärintodistuksen tai muun työnantajan hyväksymän selvityksen.

Muulle kuin yksinhuoltajalle palkka maksetaan, jos toisella huoltajalla ei ole ansiotyön eikä työajan takia mahdollisuutta järjestää hoitoa tai hoitaa lasta itse. Näin tehdään myös siinä tapauksessa, että avio- tai avopuoliso on asevelvollisuutta suorittamassa tai kertausharjoituksissa ja jos toisen huoltajan esteestä hoitaa lasta on annettu selvitys.

Tarvittaessa työntekijälle pyritään antamaan 3 kalenteripäivää pidempi palkaton poissaolo.

Poissaolo, joka johtuu lapsen äkillisestä sairastumisesta, ei vähennä työntekijän vuosilomaetuja.

4.4.3 Valtion sektori

Valtion yleisen virka- ja työehtosopimuksen mukaan virkamiehellä ja työntekijällä on oikeus saada alle 10-vuotiaan tai vammaisen lapsensa tai muun hänen talouksessaan vakituisesti asuvan alle 10-vuotiaan tai vammaisen lapsen sairastuessa äkillisesti lapsen hoidon järjestämiseksi tai hänen hoitamisekseen tilapäistä hoitovapaata enintään 4 työpäivää kerrallaan.

Virkamiehelle ja työntekijälle maksetaan palkkaa enintään kolmelta työpäivältä samojen perusteiden mukaisesti kuin on sovittu sairausajan palkkauksen osalta.

Edellytyksenä palkan maksamiselle on, että poissaolo on välttämätön sairastuneen lapsen hoidon järjestämiseksi tai hoitamiseksi. Lisäksi lapsen molempien vanhempien, tai jos kysymyksessä on yksinhuoltaja, tämän on oltava ansiotyössä. Lapsen sairaudesta on esitettävä vastaava selvitys kuin virkamiehen tai työntekijän omasta sairaudesta.

Edellä mainituksi yksinhuoltajaksi katsotaan myös henkilö, joka pysyvästi asuu erillään aviopuolisostaan. Yksinhuoltajaksi luetaan myös henkilö, jonka puoliso on asevelvollisuuden suorittamisen tai reservin harjoitusten, sairauden, matkan, työskentelystä tai opiskelusta johtuvan toisella paikkakunnalla asumisen tai muun sellaisen pakottavan syyn vuoksi estynyt osallistumasta lapsen hoitoon.

Tilapäisen hoitovapaan ajalta virkamiehelle ja työntekijälle maksetaan sairauslomalisää.

Lauantain ja sunnuntain ollessa virkamiehen tai työntekijän vapaapäiviä, voi palkallinen tilapäinen hoitovapaa kestää perjantaista tiistaihin, sillä kyseistä kahta vapaapäivää ei oteta huomioon laskettaessa kolmea palkallista työpäivää.

4.5. Erityishoitoraha

Sairaam lapsen hoitoon tai kuntoutukseen osallistumiseen tarkoitettua erityishoitorahaa ja sairaam lapsen kotihoidon tukemiseksi tarkoitettua lapsen hoitotukea voi hakea Kelan paikallistoimistosta. Erityishoitoraha korvaa ansionmenetystä ajalta, jolloin työntekijä on estynyt työstään alle 16-vuotiaan vaikeasti sairaam tai alle 7-vuotiaan sairaam lapsen sairaanhoitoon tai kuntoutukseen osallistumisen vuoksi. Edellytyksenä on, että lapsen hoitoon osallistuminen kestää vähintään 6 tuntia hoitopäivänä ja lasta hoitava lääkäri on katsonut vanhemman osallistumisen tarpeelliseksi. Osallistuttaessa lakiin perustuvalle kuntoutus- tai sopeutumisvalmennuskurssille ei lapsen sairauden vaikeusastetta tarvitse erikseen selvittää. Erityishoitorahaa voidaan maksaa molemmille vanhemmille yhtäaikaisesti jos lääkäri katsoo molempien osallistumisen tarpeelliseksi tai jos kyse on perhevalmennuskurssista. Korvaus on sairauspäivärahan suuruinen, kuitenkin vähintään 11,45 euroa päivässä ja sitä maksetaan lasta kohden enintään 60 arkipäivää sairaalahoidon tai valmennuksen ajalta ja lisäksi voidaan maksaa enintään 60 arkipäivää kotihoidon ajalta. Erityishoitorahaa haetaan Kelan lomakkeella SV 89 ja hakemukseen liitetään lääkärin antama D-todistus. Erityishoitoraha ja lapsen hoitotuki päättyvät viimeistään silloin, kun lapsi täyttää 16 vuotta. Pitkäaikaissairasta tai vammaista lasta hoitava voi hakea omaishoidon tukea kunnan sosiaalitoimesta.

4.6 Poissaolo pakottavista perhesyistä

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. Tämä säännös (TSL 4 luvun 7 §) perustuu vanhempainlomadirektiiviin, jolla on toimeenpantu Eurooppa-tason työmarkkinajärjestöjen välinen vanhempainlomaa koskeva sopimus.

Säännöksessä viitataan sellaisiin yllättäviin tilanteisiin, joissa perinteisesti on ollut hyväksyttävää, että työntekijän on jäätävä pois työstä. Työehtosopimuksissa on ollut jo ennen mainitun säännöksen ottamista työsopimuslakiin määräyksiä, jotka oikeuttavat työntekijän olemaan poissa työstä muissakin kuin jo mainituissa perhevapaissa. Tällaisia syitä ovat mm. perheenjäsenen kuolema tai hautajaiset.

Perheellä tarkoitetaan samassa taloudessa asuvia, mutta myös heidän takenevassa tai etenevässä polvessa olevia lähisukulaisiaan. Tyhjentävästi perhettä ei ole edes yritetty määritellä.

Säännös ei edellytä, että poissaoloon oikeuttava syy johtuisi työntekijän perheenjäsenen sairaudesta tai onnettomuudesta, vaan muunkin henkilön sairaus tai onnettomuus voi oikeuttaa poissaoloon. Esimerkiksi jos työntekijän lapsia hoitaa kotona perheen ulkopuolinen hoitaja, hoitajan sairastuminen voi oikeuttaa työntekijän tilapäiseen poissaoloon työstä kunnes lapsen hoito saadaan järjestettyä muulla tavoin. Työntekijän kotona tapahtunut vesivahinko tai tulipalo voi lain esitöiden mukaan myös oikeuttaa poissaoloon.

Poissaolosta ja sen syystä on ilmoitettava työnantajalle niin pian kuin mahdollista. Työnantajalle on pyynnöstä annettava luotettava selvitys poissaolon perusteista. Tällainen voi olla lääkärintodistus, viranomaisen antama selvitys tai taloyhtiön tai isännöitsijän selvitys.

Poissaololle pakottavista perhesyistä ei ole säädetty aikarajaa, mutta asian luonteesta johtuu, että sen tulee olla tilapäistä. Säännöksessä edellytetään työntekijän välittömän läsnäolon välttämättömyyttä. Lain esitoissa on mainittu tilanne, jossa työntekijän on mentävä onnettomuuspaikalle tai sairaalaan perheenjäsenensä luokse.

Valtion yleisen virka- ja työehtosopimuksen mukaan virkamiehellä ja työntekijällä on oikeus tilapäiseen palkattomaan poissaoloon työstä, jos hänen välitön läsnäolonsa on välttämätöntä hänen perhettään kohdanneen, sairaudesta tai onnettomuudesta johtuvan ennalta arvaamattoman ja pakottavan syyn vuoksi.

Virkamiehen ja työntekijän on ilmoitettava työnantajalle poissaolostaan ja sen syystä niin pian kuin mahdollista. Työnantajan pyynnöstä virkamiehen tai työntekijän on esitettävä luotettava selvitys poissaolonsa perusteesta.

5 Lasten kotihoidon tuki ja yksityisen hoidon tuki

Alle kolmivuotiaiden lasten vanhemmilla on oikeus valita kunnallisen päivähoitopaikan, lasten kotihoidontuen ja lasten yksityisen hoidon tuen välillä

Kotihoidon tuki koostuu hoitorahasta ja tulosidonnaisesta hoitolisästä. Tukea haetaan Kelalta ja se on veronalaista. Tukea ei myönnetä takautuvasti pitemmältä kuin 6 kuukauden ajalta ennen sen hakemista eikä tukea myönnetä kuukautta lyhyemmältä ajalta. Tuki maksetaan sille vanhemmalle, joka lasta pääasiallisesti hoitaa. Tarkempia tietoja lasten kotihoidon tuesta saa Kelan paikallistoimistosta.

Hoitorahaa maksetaan perheen ensimmäisestä alle 3-vuotiaasta kotona hoidettavasta lapsesta 252,28 euroa kuukaudessa, 84,09 EUR/kk kustakin seuraavasta alle 3-vuotiaasta ja 50,46 EUR /kk muista alle kouluikäisistä lapsista. Jos perheellä on oikeus äitiys- tai vanhempainrahaan, maksetaan kotihoidon tuen hoitorahana hoitorahojen yhteismäärän ja vanhempainrahan erotus.

Lisäksi pienituloisten on mahdollisuus saada **hoitolisää** enintään 168,19 euroa/kk. Hoitolisää maksetaan yhdestä lapsesta. Hoitolisän määrään vaikuttaa perheen tulojen ohella perheen koko. Perhekoon määritelmään lasketaan kuitenkin vanhempien lisäksi vain kaksi hoitotukeen oikeuttavaa lasta eli esimerkiksi kouluikäisiä lapsia ei huomioida hoitolisää laskettaessa. Hoitolisä on täysimääräinen, jos perheen kuukausitulot eivät ylitä perheen koon mukaan määräytyvää tulorajaa. Tulorajan ylittävä tulo vähentää hoitolisää perheen koon mukaan määräytyvällä prosenttiosuudella rajan ylittävästä tulosta.

Hoitolisän määräytyminen

Perheen koko	Tulorajat EUR/kk	Vähennysprosentti
2	1 160	11,5
3	1 430	9,4
4	1 700	7,9

Hoitolisää ei makseta, jos 2-henkisen perheen tulot ylittävät 2 790,71 EUR /kk, 3-henkisen 3 219,26 euroa ja 4-henkisen 3 828,99 euroa kuukaudessa.

Alle 3-vuotiaasta lapsesta hoitorahaa voi saada myös **osittaisena**, mikäli viikoittainen työaika on lapsen hoidon vuoksi alle 30 tuntia. Osittainen hoitoraha on 63,07 EUR /kk.

Jos alle kouluikäinen lapsi on **yksityisessä hoidossa**, joka ei ole myöskään kunnan ostopalveluna järjestämä hoito, on perheellä oikeus yksityisen hoidon tukeen. Yksityisen hoidon tuki maksetaan suoraan lapsen hoitajalle. Tuki koostuu hoitorahasta, joka on 117,73 EUR /kk ja tulosidonnaisesta hoitolisästä, joka on enintään 134,55 EUR /kk/lapsi.

Jos perheelle maksetaan kotihoidon tukea toisesta lapsesta, ei oikeutta yksityisen hoidon tukeen ole. Esiopetukseen osallistuminen tai koulun aloittaminen ennen oppivelvollisuuskäyttä (pidennetty oppivelvollisuus) ei estä yksityisen hoidon tuen saamista. Se maksetaan tällöin puolittettuna.

5.1 Kunnallinen lasten kotihoidon tuki

Joissakin kunnissa maksetaan edellä kerrotun lakisääteisen kotihoidon tuen lisäksi kunnallista kotihoidon tukea, joka vaihtelee suuruudeltaan ja ehdoiltaan kunnittain. Tuesta saa tietoja kunnan sosiaalitoimistosta.

Perhevapaita koskevat ilmoitusajat

Perhevapaan laji	Ilmoitusaika
Äitiys- ja isyysvapaa	2 kk ennen vapaan aiottua alkamista
Vanhempainvapaa ja osittainen vanhempainvapaa	2 kk ennen vapaan alkamista
Ottolapsen hoitaminen	Mikäli mahdollista 2 kk ennen vapaan alkamista
Hoitovapaa	2 kk ennen hoitovapaan alkamista
Osittainen hoitovapaa	Työntekijän esitys viimeistään 2 kk ennen vapaan alkamista
Tilapäinen hoitovapaa	Niin pian kuin mahdollista
Poissaolo pakottavista perhesyistä	Niin pian kuin mahdollista

Ilmoitetun ajankohdan muuttaminen

Perhevapaan laji	Ilmoitusaika
Äitiysvapaan aloittamisajankohdan varhentaminen	Niin pian kuin mahdollista
Synnytyksen yhteydessä pidettävän isyysvapaan ajankohdan muuttaminen	Niin pian kuin mahdollista
Isyysvapaan ajankohdan muuttaminen lapsen, äidin tai isän terveydentilan vuoksi	Niin pian kuin mahdollista
Äitiys- tai isyysvapaan ajankohdan muuttaminen	1 kk + perusteltu syy
Vanhempainvapaan ajankohdan muuttaminen ja osittaisen vanhempainvapaan ajankohdan muuttaminen	1 kk + perusteltu syy
Ottolapsen hoitovapaan muuttaminen	Niin pian kuin mahdollista
Hoitovapaan ajankohdan muuttaminen	1 kk + perusteltu syy
Osittaisen hoitovapaan muuttaminen	Sopimus. Ellei sopimusta 1 kk + perusteltu syy

Etuuksien hakeminen

Kaikki rahaetuudet mukaan lukien lapsilisä haetaan Kelan toimistosta.

Etuuslaji	Milloin haetaan
Äitiysavustus	Viimeistään 2 kk ennen laskettua syn- nytysaikaa
Äitiysraha	Viimeistään 2 kk ennen laskettua syn- nytysaikaa
Isyysraha	2 kuukauden kuluessa viimeisen isyys- vapajakson päättymisestä
Vanhempainraha	Viimeistään kuukautta ennen päivää, josta alkaen sitä halutaan saada
Lapsilisä	Samalla hakemuksella kuin vanhem- painetuuksia
Kotihoidon ja yksityisen hoidon tuki	6 kk:n kuluessa siitä, mistä alkaen sitä halutaan saada

Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry

Hakaniemenranta 1, PL 157, FIN-00531 Helsinki, puh (09) 7721 11, fax (09) 7721 447, internet: <http://www.sak.fi>

Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC rf

Hagnäskajen 1, PB 157, FIN-00531 Helsingfors, tel (09) 7721 11, fax (09) 7721 447, internet: <http://www.sak.fi>

The Central Organisation of Finnish Trade Unions SAK

Hakaniemenranta 1, P.O. Box 157, FIN-00531 Helsinki, phone +358 9 7721 11, fax +358 9 7721 447, internet: <http://www.sak.fi>