

Perhevapaat

Sisällys

Perhevapaat.....	1
1. Äitiysvapaa ja erityisäitiysvapaa	3
2. Isyysvapaa	4
3. Vanhempainvapaa ja osittainen vanhempainvapaa	5
4. Hoitovapaa	5
5. Osittainen hoitovapaa	6
6. Sairaalan lapsen tilapäinen hoitovapaa	6
7. Poissaolo pakottavasta perhesyystä	7
8. Poissaolo perheenjäsenen tai muun läheisen hoitamiseksi	8
9. Perhevapaasta ilmoittaminen työnantajalle	8
10. Muutokset perhevapaan pituudessa ja ajankohdassa	9
11. Työhön paluu perhevapaalta.....	9
12. Irtisanominen raskauden ja perhevapaan aikana	10
13. Perhevapaa, palveluslisä ja vuosisidonnainen takuu.....	10
14. Perhevapaat ja vuosiloma	11

Perhevapaista säädetään työsopimuslain 4 luvussa. Työsopimuslaissa säädetään mm. vapaisiin liittyvistä ilmoitusajoista ja työhön paluusta vapaan jälkeen. Vuosilomalaissa säädetään loman kertymisestä perhevapaan ajalta. Työehtosopimuksissa taas ovat määräykset, jotka liittyvät työnantajan palkanmaksuvelvollisuuteen tiettyjen perhevapaiden ajalta. Tähän oppaaseen on koottu tiivistetysti perhevapaisiin liittyvät keskeiset lain säännökset ja työehtosopimuksen määräykset.

Työnantajan ja työntekijän kannattaa ennen perhevapaiden alkamista tehdä kokonaissuunnitelma äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaan sekä hoitovapaan ja osittaisen hoitovapaan käyttämisestä. Näin työnantaja pystyy paremmin ennakoimaan työntekijän poissaolon keston ja ryhtymään tarvittaviin järjestelyihin sen johdosta.

1. Äitiysvapaa ja erityisäitiysvapaa

Työsopimuslain mukaan työntekijällä on oikeus saada vapaaksi työstä sairausvakuutuslaissa tarkoitetut äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainrahakaudet. Vapaan pituus on siis sidottu sairausvakuutuslaissa säädetyn päivärahauden keston.

Äitiysrahaa maksetaan 105 arkipäivältä. Arkipäivinä pidetään muita päiviä kuin sunnuntai-, arkipyhä- ja pyhäpäiviä. Myös lauantait siis lasketaan arkipäiviksi.

Äitiysrahakausi voi alkaa aikaisintaan 50 ja viimeistään 30 arkipäivää ennen laskettua synnytysaikaa. Työntekijä voi näissä puitteissa valita itse, milloin hän jää äitiysvapaalle. Äitiysvapaa alkaa aina viimeistään lapsen syntymää seuraavasta päivästä ja kestää 105 arkipäivää, ellei äitiysvapaa ole ehtinyt alkaa vielä ennen lapsen syntymää.

Työnteko äitiysrahakaudella

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. Sekä työnantajalla että työntekijällä on oikeus milloin tahansa keskeyttää äitiysrahakauden aikana tehtävä työ.

Kela maksaa työskentelyn ajalta äitiysrahan sen vähimmäistason suuruisena. Työskentely sunnuntaina ei vaikuta äitiyspäivärahaan, koska äitiyspäivärahaa ei makseta sunnuntailta.

Palkka äitiysvapaan ajalta

Sekä Yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimuksessa että Sosiaalialan järjestöjä koskevassa työehtosopimuksessa on sovittu äitiysvapaan ajalta maksettavasta palkasta. Äitiysvapaan alusta lukien maksetaan työntekijälle työsuhteen kestäessä varsinaista säännöllistä palkkaa 72 arkipäivältä (ma-la) edellyttäen, että työntekijä on ollut työsuhteessa vähintään kolme kuukautta. Varsinaisella säännöllisellä palkalla tarkoitetaan työntekijän kuukausi- tai tuntipalkkaa siihen kuukausittain samansuuruisena maksettavine henkilö- tai tehtäväkohtaisine lisineen. Siihen ei lasketa mukaan tuntikohtaisia lisiä, kuten lisä- ja ylitöitä tai iltä-, yö-, lauantai- tai sunnuntaikorotuksia.

Työnantaja hakee äitiyspäivärahan palkanmaksuajalta itselleen saatuaan työntekijältä siihen tarvittavat selvitykset, jotka työntekijän tulee toimittaa viipymättä. Työnantajan tulee ilmoittaa äitiysajan palkkatiedot Kelaan viimeistään siinä vaiheessa, kun vanhempainvapaa-ajan palkka on tullut maksetuksi.

Mikäli päivärahoja ei makseta työntekijästä johtuvasta syystä, maksaa työnantaja vain päivärahan ja kiinteän palkan välisen erotuksen. Työnantajalla ei ole oikeutta päivärahaan työntekijän vuosiloman tai työpäivien ajalta.

Hoitovapaalta tai osittaiselta hoitovapaalta uudelle äitiysvapaalle

Mikäli työntekijä tulee uudelleen raskaaksi hoitovapaan tai osittaisen hoitovapaan aikana, työntekijällä on oikeus keskeyttää vapaa siitä ajankohdasta lukien, jolloin työntekijän oikeus työsopimuslaissa tarkoitettuun äitiysvapaaseen alkaa. Samalla alkaa myös uusi 72 arkipäivän mittainen äitiysvapaa-ajan palkanmaksujakso, vaikka työntekijä ei olisikaan palannut työhön hoitovapaan ja uuden äitiysvapaan välillä. Myös vuosilomaa alkaa jälleen kertyä työntekijän siirtyessä hoitovapaalta äitiysvapaalle.

Erityisäitiysvapaa

Erityisäitiysrahaa voidaan maksaa, jos raskaana olevan naisen työtehtävät tai työolot vaarantavat hänen tai sikiön terveyden. Erityisäitiysrahan edellytyksenä on, että:

- raskaana oleva työntekijä altistuu työsään kemiallisille aineille, säteilylle tai tarttuvalle taudille;
- vaaratekijöitä ei voida työssä välttää ja
- työnantaja ei voi järjestää työntekijälle muita tehtäviä raskauden ajaksi.

Pelkän työn fyysisen kuormittavuuden tai tapaturmavaaran vuoksi ei voi saada erityisäitiysrahaa. Erityisäitiysrahakausi ei lyhennä äitiysrahakautta.

Työnantajalla ei ole palkanmaksuvelvollisuutta erityisäitiysvapaan ajalta. Vapaa on työssäolon veroista aikaa vuosiloman ansainnassa.

2. Isyysvapaa

Isyysvapaan kesto on 1.1.2013 voimaan tulleen lain mukaan 54 arkipäivää, eli noin 3 kuukautta. Enintään 18 päivää isyysvapaasta voi pitää lapsen syntymän yhteydessä äidin kanssa samaan aikaan. Loput isyysrahapäivät ovat pidettävissä vanhempainrahakauden jälkeen. Myös adoptioisällä on oikeus isyysrahaan ja isyysvapaaseen.

Isyysvapaan ensimmäiset 18 arkipäivää voidaan pitää enintään 4 jaksossa. Vanhempainrahakauden jälkeisen isyysvapaan voi jakaa enintään 2 jaksoon. Isyysvapaan voi aloittaa lapsen syntymän jälkeen. Sitä voi pitää kunnes lapsi täyttää 2 vuotta tai ennen kuin adoptiolapsen hoitoon ottamisesta on kulunut 2 vuotta.

Yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimuksessa on sovittu, että isyysvapaan alusta lukien maksetaan työntekijälle työsuhteen kestäessä varsinaista säännöllistä palkkaa enintään 6 arkipäivältä edellyttäen, että työntekijä on ollut työsuhteessa vähintään kolme kuukautta. Tältä ajalta työnantaja hakee isyysrahan itselleen.

Sosiaalialan järjestöjä koskevassa työehtosopimuksessa ei ole sovittu isyysvapaan palkasta, joten palkanmaksuvelvollisuutta ei ole. Isyysvapaa on molemmilla sopimusaloilla työssäolon veroista aikaa vuosiloman ansainnassa.

3. Vanhempainvapaa ja osittainen vanhempainvapaa

Vanhempainrahakausi kestää enintään 158 arkipäivää yhden lapsen syntymän perusteella ja se jatkuu välittömästi äitiysrahakauden päättymisen jälkeen. Jos lapsia syntyy kerralla useita, vanhempainrahakautta pidennetään 60 arkipäivää kutakin lasta kohden.

Vanhempainrahaan on oikeus joko äidillä tai isällä, ei kuitenkaan molemmilla yhtäaikaaisesti. Vanhemmat voivat kuitenkin sopia vanhempainrahakauden jakamisesta siten, että molemmat voivat pitää vapaan enintään 2 jaksossa. Jos lapsia syntyy kerralla useampia, molemmat vanhemmat voivat olla vanhempainvapaalla myös osittain samanaikaisesti.

Sekä äiti että isä voivat työskennellä vanhempainvapaan aikana. Vanhempainraha maksetaan työskentelyn ajalta vähimmäismääräisenä. Työskentely sunnuntaina tai arkipyhinä ei kuitenkaan vaikuta vanhempainrahaan.

Osittaiseksi vanhempainvapaaksi kutsutaan järjestelyä, jossa *molemmat* vanhemmat sopivat työnantajansa kanssa osa-aikatyöstä vanhempainrahakaudella. Osittaista vanhempainrahaa maksetaan molemmille vanhemmille samanaikaisesti enintään 158 arkipäivältä.

Sopimus osittaiseen vanhempainvapaaseen liittyvästä osa-aikatyöstä on tehtävä kerrallaan vähintään kahden kuukauden ajaksi. Osa-aikatyössä kummankin vanhemman työaika ja palkka on oltava vähintään 40 ja enintään 60 prosenttia alalla sovellettavasta kokoaikatyöajasta ja -palkasta.

Yksinhuoltajalla ei ole oikeutta osittaiseen vanhempainrahaan. Oikeutta osittaiseen vanhempainrahaan ei ole myöskään tilanteessa, jossa toinen vanhemmista on työelämän ulkopuolella (esim. opiskelija).

4. Hoitovapaa

Työntekijällä on oikeus saada hoitovapaata lapsensa tai muun hänen taloudessaan vakituisesti asuvan lapsen hoitamiseksi, kunnes lapsi täyttää kolme vuotta. Hoitovapaoikeutta voivat käyttää niin lapsen biologiset vanhemmat kuin ottovanhemmatkin. Ottolapsen vanhemman oikeus hoitovapaaseen jatkuu siihen saakka, kun lapseksi ottamisesta on kulunut kaksi vuotta, enintään kuitenkin siihen asti, kun lapsi aloittaa koulun.

Työntekijällä on oikeus pitää hoitovapaa yhdessä tai kahdessa osassa (jokaista lasta kohti). Vapaan tulee kestää vähintään kuukausi kerrallaan. Työnantaja ja työntekijä voivat kuitenkin yhdessä sopia useammastakin hoitovapaajaksosta tai kuukautta lyhyemmästä hoitovapaajaksosta.

Hoitovapaasta työnantajalle annettu ilmoitus sitoo työntekijää. Työntekijällä ei siis pääsääntöisesti ole yksipuolisesti oikeutta keskeyttää myönnettyä hoitovapaata (ks. jakso 10). Hoitovapaa on kuitenkin mahdollista keskeyttää uuden raskauden vuoksi. Tällöin työntekijä siirtyy suoraan hoitovapaalta uudelle äitiysvapaalle. Äitiysvapaan alusta lukien työntekijälle alkaa jälleen kertyä lomaa. Lisäksi työnantajalle syntyy palkanmaksuvelvollisuus Yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimuksen 23 §:n ja Sosiaalialan järjestöjä koskevan työehtosopimuksen 24 §:n mukaisesti uuden äitiysvapaan ensimmäiseltä 72 arkipäivältä.

5.Osittainen hoitovapaa

Osittaisella hoitovapaalla tarkoitetaan järjestelyä, jolla pienten lasten vanhemmat voivat siirtyä tekemään lyhyempää työaika. Työntekijä, joka on ollut saman työnantajan työssä yhteensä vähintään kuusi kuukautta viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana, voi saada lapsensa tai muun hänen taloudessaan vakituisesti asuvan lapsen hoitamiseksi osittaista hoitovapaata siihen saakka, kun perusopetuksessa olevan lapsen toinen lukuvuosi päättyy. Lukuvuoden katsotaan päättyvän heinäkuun lopussa.

Jos lapsi kuuluu pidennetyn oppivelvollisuuden piiriin, osittaista hoitovapaata voi kuitenkin saada siihen saakka, kun lapsen kolmas lukuvuosi päättyy. Pidennetyn oppivelvollisuuden piiriin kuuluvat lapset, jotka sairauden tai vamman vuoksi sijoitetaan 11 vuoden oppivelvollisuuden piiriin.

Erityisen hoidon ja huollon tarpeessa olevan vammaisen tai pitkäaikaissairaana lapsen vanhempi voi saada osittaista hoitovapaata siihen saakka, kun lapsi täyttää 18 vuotta.

Lapsen molemmat vanhemmat tai huoltajat saavat olla osittaisella hoitovapaalla saman kalenterijakson aikana, mutta eivät yhtäaikaaisesti. Työntekijän on tehtävä työnantajalle esitys osittaisesta hoitovapaasta viimeistään kaksi kuukautta ennen vapaan alkamista.

Työnantaja ja työntekijä sopivat osittaisesta hoitovapaasta ja sen yksityiskohtaisista järjestelyistä haluumallaan tavalla. Sopimus tehdään määräajaksi ja se sitoo molempia osapuolia. Työntekijä voi keskeyttää osittaisen hoitovapaan vain lapsen hoitoedellytyksissä tapahtunut olennaisen muutoksen vuoksi (ks. jakso 10). Tällöin työntekijän on ilmoitettava kokoaikatyöhön paluusta työnantajalle viimeistään kuukautta ennen muutosta.

Työnantaja voi kieltäytyä sopimasta vapaasta tai antamasta sitä vain, jos vapaasta aiheutuu työpaikan tuotanto- tai palvelutoiminnalle vakavaa haittaa, jota ei voida välttää kohtuullisilla työn järjestelyillä. Työnantajan on esitettävä työntekijälle selvitys kieltäytymisensä perusteena olevista seikoista.

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia työajasta haluumallaan tavalla. Jos työntekijällä on oikeus osittaiseen hoitovapaaseen, mutta sen yksityiskohtaisista järjestelyistä ei päästä sopimukseen, on hänelle annettava osittaista hoitovapaata yksi jakso kalenterivuodessa. Vapaan pituus ja sen ajankohta määräytyvät työntekijän esityksen mukaan. Osittainen hoitovapaa annetaan tällöin lyhentämällä vuorokautinen työaika kuudeksi tunniksi. Lyhennetyn työajan tulee olla yhdenjaksoinen lepotaukoja lukuun ottamatta. Jos työaika on järjestetty keskimääräiseksi, se tulee lyhentää keskimäärin 30 tunniksi viikossa.

Osittaisen hoitovapaan muuttamisesta on sovittava. Jos siitä ei voida sopia, työntekijä voi perustellusta syystä keskeyttää vapaan noudattaen vähintään kuukauden ilmoitusaikaa.

6.Sairaan lapsen tilapäinen hoitovapaa

Työntekijän lapsen tai muun hänen taloudessaan vakituisesti asuvan lapsen, joka ei ole täyttänyt 10 vuotta, sairastuessa äkillisesti työntekijällä on oikeus saada lapsen hoidon järjestämiseksi tai tämän hoitamiseksi tilapäistä hoitovapaata enintään neljä työpäivää kerrallaan. Sama oikeus on myös lapsen vanhemmalla, joka ei asu tämän kanssa samassa taloudessa.

Tilapäisen hoitovapaan palkallisuudesta on sovittu työehtosopimuksissa. Yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimuksen 22 §:n ja Sosiaalialan järjestöjä koskevan työehtosopimuksen 23 §:n mukaan alle 10-vuotiaan tai vammaisen lapsen äkillisestä sairastumisesta johtuva poissaolo on palkallista enintään

kolmen työpäivän ajan, mikäli työntekijän poissaolo on välttämätöntä hoidon järjestämiseksi. Poissaolon syy on vaadittaessa todistettava lääkärin todistuksella tai muulla työnantajan hyväksymällä selvityksellä ja vaadittaessa on annettava selvitys toisen huoltajan esteestä hoitaa lasta.

Työntekijän on ilmoitettava työnantajalle tilapäisestä hoitovapaasta ja sen arvioidusta kestosta niin pian kuin mahdollista.

Lapsen vanhemmat saavat valita, kumpi vanhemmista jää kotiin hoitamaan lasta. Tilapäistä hoitovapaata voi kuitenkin käyttää kerrallaan vain toinen vanhemmista. Vanhemmat voivat hoitaa lasta kotona vuorotellen, mutta eivät samanaikaisesti. Palkanmaksuvelvollisuutta ei ole, jos toinen vanhemmista on kotona esim. lepäämässä omien työvuorojensa välillä. Työnantajalla on palkanmaksuvelvollisuus tilapäisen hoitovapaan ajalta vain, jos toinen vanhemmista on estynyt hoitamasta lasta oman ansiotyönsä vuoksi.

Palkanmaksuvelvollisuus tilapäisen hoitovapaan ajalta on lapsi- ja sairauskohtainen. Kahta peräkkäistä sairautta ei kuitenkaan käsitellä eri korvausjaksoina, jos lapsi ei ole niiden välissä parantunut ja työntekijä ei ole asianmukaisesti palannut työhönsä. Diagnoosin vaihtuminen ilman välissä tapahtunutta työhön paluuta ei oikeuta uuteen kolmen päivän korvausjaksoon. Kahden tai useamman lapsen peräkkäiset sairaudet muodostavat omat erilliset poissaolojaksionsa, joiden ajalta työnantajalla on palkanmaksuvelvollisuus.

Tilapäinen hoitovapaa liittyy vain akuutteihin sairastapauksiin eikä se koske esimerkiksi kroonisesti sairaan lapsen hoitamista. Tilapäinen hoitovapaa ei ole myöskään käytettävissä esimerkiksi lapsen lääkärikäynteihin, ellei kyseessä ole akuutista sairaudesta johtuva yllättävä lääkärikäynti.

Mikäli lapsi on yli 10-vuotias ja työntekijän on välttämätöntä olla pois töistä lapsen äkillisen hoitoa vaativan sairastumisen vuoksi, on palkallisen poissaolon pituus enintään yksi päivä. Näissäkin tapauksissa työntekijän on vaadittaessa esitettävä lääkärintodistus sekä selvitys hoidon välttämättömyydestä.

7. Poissaolo pakottavasta perhesyystä

Työntekijällä on oikeus tilapäiseen poissaoloon työstä, jos hänen välitön läsnäolonsa on välttämätöntä hänen perhettään kohdanneen, sairaudesta tai onnettomuudesta johtuvan, ennalta arvaamattoman ja pakottavan syyn vuoksi. Poissaolo enimmäispituutta ei ole laissa määriteltä, mutta sen on oltava poissaolon luonteesta johtuen tilapäistä ja lyhytaikaista.

Poissaolon syy voi liittyä esimerkiksi muun kuin samassa taloudessa asuvan perheenjäsenen ennalta arvaamattomaan sairastumiseen tai jopa perheen ulkopuolisen henkilön sairastumiseen, jos sairastuminen aiheuttaa sen, että työntekijän on välttämätöntä olla tästä johtuen pois työstä. Esimerkkinä viimeksi mainitusta voidaan mainita perheen lastenhoitajan ennalta arvaamaton sairastuminen, jonka vuoksi työntekijän on pakko jäädä kotiin hoitamaan lasta. Kaikki poissaolosyyt eivät välttämättä liity sairauteen, vaan myös muu onnettomuudesta johtuva syy voi oikeuttaa poissaoloon. Tällainen syy voi olla esimerkiksi työntekijän kotona sattunut tulipalo tai vesivahinko.

Työntekijän on ilmoitettava työnantajalle poissaolostaan ja sen syystä niin pian kuin mahdollista. Työnantajan pyynnöstä työntekijän on esitettävä luotettava selvitys poissaolonsa perusteesta. Selvitys voi olla poissaolon syystä riippuen esim. lääkärintodistus tai vaikka taloyhtiön antama selvitys vesivahingosta.

Työsopimuslaissa pakottavasta perhesyystä johtuvaan poissaoloon ei ole liitetty palkanmaksuvelvollisuutta. Sekä Yksityisen sosiaalipalvelualan että Sosiaalialan järjestöjä koskevassa

työehtosopimuksessa on kuitenkin määräys, jonka mukaan perheenjäsenen äkillinen ja hoitoa vaativa sairastuminen oikeuttaa työntekijän enintään yhden päivän mittaiseen palkalliseen poissaoloon. Poissaolon syy on vaadittaessa todistettava lääkärin todistuksella tai muulla työnantajan hyväksymällä selvityksellä ja vaadittaessa on annettava selvitys hoidon välttämättömyydestä. Perheenjäsenellä tarkoitetaan työntekijän samassa taloudessa elävää avio- ja avopuolisoa ja näiden samassa taloudessa eläviä omia tai puolison lapsia. Lapset katsotaan myös otto- ja kasvattilapsi. Mikäli poissaolo johtuu muusta kuin edellä selostetusta työntekijän perheenjäsenen sairastumisesta, se on heti ensimmäisestä päivästä lähtien palkatonta.

Poissaolo pakottavasta perhesyystä on vuosiloman ansainnassa ns. työssäolon veroista aikaa, joten vuosilomaa kertyy normaalisti poissaoloajalta.

8. Poissaolo perheenjäsenen tai muun läheisen hoitamiseksi

Jos työntekijän poissaolo on tarpeen hänen perheenjäsenensä tai muun hänelle läheisen henkilön erityistä hoitoa varten, työnantajan on pyrittävä järjestämään työt niin, että työntekijä voi jäädä määrääjäksi pois työstä. Perheenjäsenellä tarkoitetaan työntekijän kanssa samassa taloudessa asuvien lisäksi esimerkiksi takenevassa ja etenevässä polvessa olevia sukulaisia, työntekijän puolisoa tai puolison lähisukulaisia. Läheisellä henkilöllä voidaan tarkoittaa esimerkiksi työntekijän sisaruksia, serkkua tai ystävää.

Työnantajalla on selvitysvelvollisuus siitä, millaisilla järjestelyillä vapaa olisi mahdollista toteuttaa. Selvitysvelvollisuus pitää sisällään mm. erilaiset vaihtoehdot töiden järjestämiseksi. Jos poissaoloa ei ole mahdollista järjestää, työnantajan on esitettävä tästä selvitys työntekijälle.

Työnantaja ja työntekijä sopivat keskenään vapaan kestosta ja muista työjärjestelyistä. Lähtökohtaisesti sopimus sitoo molempia osapuolia koko sopimuskauden. Työhön paluusta kesken sovitun vapaan on sovittava työnantajan ja työntekijän kesken. Jos siitä ei voida sopia, työntekijä voi perustellusta syystä keskeyttää vapaan ilmoittamalla siitä työnantajalle viimeistään kuukautta ennen työhön paluuta. Perusteltu syy vapaan keskeyttämiseksi voi olla esimerkiksi hoidettavan terveydentilassa tapahtuneet muutokset (esim. siirtyminen laitoshoidon).

Työnantajan pyynnöstä työntekijän on esitettävä selvitys poissaolon ja sen keskeyttämisen perusteesta. Selvitys voi olla tarpeen pyytää erityisesti niissä tilanteissa, joissa on tarpeen arvioida, onko työntekijällä edellytyksiä yksipuolisesti keskeyttää vapaansa palatakseen työhön.

Poissaolon ajalta työnantajalla ei ole palkanmaksuvelvollisuutta eikä poissaolon ajalta kerry vuosilomaa.

9. Perhevapaasta ilmoittaminen työnantajalle

Äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaasta sekä hoitovapaasta on ilmoitettava työnantajalle viimeistään kaksi kuukautta ennen vapaan aiottua alkamisaikaa. Jos vapaan kesto on enintään 12 arkipäivää, ilmoitusaika on kuitenkin yksi kuukausi. Mikäli työntekijä jää vapaalle otolapsen hoidon vuoksi, siitäkin on ilmoitettava kaksi kuukautta aikaisemmin, jos mahdollista.

Jos pääsäännön mukaisen kahden kuukauden ilmoitusajan noudattaminen ei ole puolison työhön menon ja siitä johtuvan lapsen hoidon järjestämisen takia mahdollista, työntekijällä on oikeus jäädä *vanhempainvapaalle* kuukauden kuluttua ilmoituksesta, ellei siitä aiheudu työpaikan tuotanto- tai palvelutoiminnalle vakavaa haittaa. Työnantajan on katsoessaan, ettei voi suostua kuukauden ilmoitusaikaan, esitettävä työntekijälle selvitys kieltäytymisen perusteena olevista seikoista.

10. Muutokset perhevapaan pituudessa ja ajankohdassa

Työntekijä saa *perustellusta syystä* muuttaa perhevapaan ajankohdan ja pituuden ilmoittamalla siitä työnantajalle viimeistään kuukautta ennen muutosta. Työntekijä saa kuitenkin varhentaa äitiysvapaan sekä muuttaa synnytyksen yhteydessä pidettäväksi aiotun isyysvapaan ajankohdan, jos se on tarpeen lapsen syntymän tai lapsen, äidin tai isän terveydentilan vuoksi. Muutoksesta on tällöin ilmoitettava työnantajalle niin pian kuin mahdollista. Ottolapsen vanhempi saa perustellusta syystä muuttaa ennen vapaan alkamista vapaan ajankohtaa ilmoittamalla siitä työnantajalle niin pian kuin se on mahdollista.

Pääsääntöisesti työnantajalle annettu ilmoitus siis sitoo työntekijää. Työntekijällä ei ole yksipuolisesti oikeutta keskeyttää myönnettyä hoitovapaata tai muuta perhevapaata ilman perusteltua syytä. Jos vapaan ajankohdan tai pituuden muutokselle on perusteltu syy, muutos on toteutettavissa kuukauden ilmoitusajalla.

Perusteltuna syynä voidaan pitää ennalta arvaamatonta lapsen hoitoedellytyksissä tapahtunutta olennaista muutosta, joka voi johtua esim. avioerosta tai puolison kuolemasta. Myös uusi raskaus oikeuttaa työntekijän keskeyttämään hoitovapaan tai osittaisen hoitovapaan äitiyslomalle siirtymisen vuoksi. Sen sijaan pelkät vanhempien taloudellisissa olosuhteissa tapahtuneet muutokset eivät yleensä oikeuta keskeyttämään perhevapaajaksoa ennenaikaisesti. Myöskään kunnallisen päivähoitopaikan vapautuminen ei oikeuta työntekijää yksipuolisesti keskeyttämään sovittua perhevapaata.

11. Työhön paluu perhevapaalta

Perhevapaiden päättyessä työntekijällä on oikeus palata ensisijaisesti aikaisempaan työhönsä. Jos tämä ei ole mahdollista, on työntekijälle tarjottava aikaisempaa työtä vastaavaa työsopimuksen mukaista työtä ja jos tämäkään ei ole mahdollista, muuta työsopimuksen mukaista työtä.

Työhön paluuoikeuden edellytyksenä on, että työntekijällä on perhevapaan päättyessä voimassa oleva työsuhde, johon palata. Työntekijällä on tällöin aina ensisijaisesti oikeus palata aikaisempaan työhönsä. Jos aikaisempaa työtä ei ole enää tarjolla, työntekijälle on tarjottava aikaisempia töitä laadultaan vastaavaa työtä. Vastaavuutta arvioidaan mm. työn vaatiman koulutuksen ja kokemuksen perusteella. Jos aikaisempaa työtä vastaavaa työtäkään ei ole tarjolla, on työntekijälle tarjottava muuta hänen työsopimuksensa mukaista työtä. Työn tarjoamisvelvollisuuden sisältö riippuu tällöin siitä, miten laajasti tai suppeasti työtehtävistä on sovittu työsopimuksessa.

Työntekijän palatessa aikaisempaan työhönsä myös työsuhteen ehdot säilyvät ennallaan. Perhevapaan aikana tulleet työehtosopimukseen perustuvat palkankorotukset on tehtävä työntekijän palkkaan. Jos työntekijälle tarjotaan perhevapaan jälkeen muita kuin aikaisempia tehtäviä, voidaan työsuhteen

ehdotkin määritellä uudelleen. Yleensä tämä edellyttää kuitenkin vanhojen ehtojen noudattamista vielä irtisanomisajan verran työhön paluun jälkeen.

12. Irtisanominen raskauden ja perhevapaan aikana

Työnantaja ei saa irtisanoa työsopimusta työntekijän raskauden johdosta eikä sillä perusteella, että työntekijä käyttää oikeuttaan perhevapaaseen. Työnantajan pyynnöstä työntekijän on esitettävä selvitys raskaudesta.

Irtisanomisen syynä ei siis saa olla raskaus. Raskaus ei kuitenkaan muodosta estettä irtisanomiselle, joka perustuu lainmukaiseen syyhyn. Työnantajan irtisanoessa raskaana olevan työntekijän katsotaan irtisanomisen johtuvan työntekijän raskaudesta, kunnes työnantaja näyttää sen johtuneen muusta syystä. Raskaana olevia työntekijöitä suojaa siis ns. käännetty näyttövelvollisuus.

Myöskään perhevapaan pitämisen perusteella ei työsopimusta saa irtisanoa. Perhevapaata käyttäviä suojaa samanlainen käännetty näyttövelvollisuus kuin raskaana oleviakin. Suojan piirissä ovat myös ne työntekijät, jotka ovat ilmoittaneet aikeistaan jäädä perhevapaalle.

Perhevapaansa aloittaneilla työntekijöillä irtisanomissuoja on kaikkein vahvimmillaan. Jos työntekijä on äitiys-, isyys-, vanhempain- tai hoitovapaalla, häntä ei voi pääsääntöisesti irtisanoa ollenkaan taloudellisella ja tuotannollisella perusteella. Ainoa poikkeustilanne on se, jos työnantajan toiminta päättyy kokonaan.

Irtisanomista edeltävät yhteistoimintaneuvottelut on kuitenkin mahdollista käydä, vaikka työntekijä olisi perhevapaalla. Irtisanomissuojasta johtuen työsopimuksen päättämistoimenpiteitä ei ole kuitenkaan mahdollista kohdistaa työntekijään ennen kuin tämä palaa vapaaltaan takaisin töihin. Mikäli perhevapaalla oleva työntekijä kuuluu YT-neuvotteluiden kohteena olevaan työyksikköön, hänelle voi tarvittaessa toimittaa neuvottelukutsun kotiin.

On huomattava, että perhevapaalla olevan työntekijän irtisanomiskielto ei kuitenkaan koske osittaisella hoitovapaalla olevaa työntekijää. Osittaisella hoitovapaalla olevaan työntekijääkin sovelletaan kuitenkin käännettä näyttövelvollisuutta, jolloin työnantajan on näytettävä irtisanomisen johtuneen muusta syystä kuin osittaisen hoitovapaan pitämisestä.

Irtisanominen työntekijän henkilöstä johtuvalla perusteella tai työnantajan konkurssin tai kuoleman vuoksi on mahdollista myös perhevapaan aikana. Tosin työntekijän ollessa perhevapaalla työntekijän henkilöstä johtuvia irtisanomisperusteita harvemmin syntyy.

13. Perhevapaa, palveluslisä ja vuosisidonnainen takuu

Yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimuksessa palveluslisää kertyy työskentelystä oman työnantajan palveluksessa ja muusta samankaltaisesta työstä, jossa työaika on ollut keskimäärin vähintään 19 tuntia viikossa. Huomioon otetaan ne kalenterikuukaudet vähintään 14 työpäivää kestäneissä työsuhteissa, joilta työntekijä on ansainnut vuosilomaa.

Koska palveluslisään oikeuttavan ajan kertyminen on sidottu vuosiloman ansaintaan, tarkoittaa tämä perhevapaiden osalta sitä, että äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa-ajalta kertyy palveluslisään oikeuttavia kuukausia samalta ajalta kuin vuosilomaakin kertyy, mikäli työsuhde on voimassa. Sen sijaan hoitovapaan ajalta palveluslisään oikeuttavia kuukausia ei kerry, koska hoitovapaan ajalta työntekijä ei ansaitse vuosilomaa.

Sosiaalialan järjestöjä koskevassa työehtosopimuksessa vuosisidonnaisen takuun kertyminen on vastaavalla tavalla sidottu vuosiloman kertymiseen. Edellä selostettu soveltuu siis myös sosiaalialan järjestöissä.

14. Perhevapaat ja vuosiloma

Vuosiloman ansainta

Perhevapaiden vuosiloma-ansaintaa koskevaa vuosilomalain 7 §:n 2 momentin 1 kohtaa on muutettu 1.4.2016 kuulumaan seuraavasti:

”Työssäolopäivien veroisina pidetään myös niitä työpäiviä tai työtunteja, jolloin työntekijä työsuhteen kestäessä on estynyt tekemästä työtä:

1) työsopimuslain (55/2001) 4 luvun 1 §:ssä säädetyn erityisäitiysvapaan, 6 §:ssä säädetyn tilapäisen hoitovapaan ja 7 §:ssä säädetyn pakottavista perhesyistä johtuvan poissaolon aikana taikka yhtä synnytyskertaa tai adoptiota kohden yhteensä enintään 156 äitiys- ja vanhempainvapaapäivän ja vastaavasti 156 isyys- ja vanhempainvapaapäivän aikana;”

Jatkossa vuosilomaa kertyy enintään kuudelta kuukaudelta äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaan ajalta.

Yhteensä enintään 156 äitiys- tai isyys- sekä vanhempainvapaapäivää ovat työssäolon veroisia ja kerryttävät vuosilomaa. Veroiset päivät lasketaan arkipäivinä eli maanantaina ja lauantain välisinä päivinä pois lukien arkipyhät.

Käytännössä äidille kertyy vuosilomaa 105 päivän äitiysvapaalta ja 51 vanhempainvapaapäivältä. Isälle vuosilomaa kertyy 54 isyysvapaapäivältä ja 102 vanhempainvapaapäivältä. Adoptiossa äidin vanhempainvapaasta työssäolon veroista aikaa on 156 arkipäivää.

Jo kertyneitä lomia ei muuteta lain muutoksen johdosta. Työntekijä saa pitää täysimääräisinä ne vuosilomat, jotka hänelle on kertynyt äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaan ajalta ennen 1.4.2016.

Lakimuutos on myös lapsikohtainen. Jos ensimmäinen äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaapäivä on pidetty ennen 1.4.2016, vuosiloman ansainta määräytyy kaikkien tämän lapsen perusteella pidettävien vapaiden osalta vanhan lain mukaisesti. Jos esimerkiksi äitiysvapaa on alkanut ennen 1.4.2016, kaikkien tämän lapsen perusteella pidettävien äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaiden ajalta vuosilomaa kertyy vanhan lain mukaisesti täysimääräisesti. Myös lapsen isän pitämien isyys- ja vanhempainvapaiden ajalta vuosilomaa kertyy tässä tapauksessa täysimääräisesti, vaikka isän vapaa alkaisi lain voimaantulon jälkeen.

Loman pitäminen

Työntekijän jäädessä pidemmälle perhevapaalla, on hänen kanssaan syytä sopia ennen vapaata kertyneiden vuosilomien pitämisestä tai säästämisestä. Työnantaja ei saa ilman työntekijän suostumusta määrätä vuosilomaa työntekijän äitiys- eikä isyysvapaan ajaksi. Sen sijaan loma voidaan määrätä pidettäväksi vanhempain- tai hoitovapaan aikana, mikäli työntekijän kanssa ei ole sovittu vuosilomapäivien säästämisestä. Jos loma ja edellä mainitut vapaat ovat päällekkäin, ei työntekijälle maksettu lomapalkka vaikuta hänen Kelalta saamaansa päivärahaan.

Jos työntekijän vuosilomaa ei voida äitiys- tai isyysvapaan vuoksi antaa normaalisti lainmukaisten määräaikojen puitteissa, loma saadaan antaa kuuden kuukauden kuluessa vapaan päättymisestä. Loman siirtäminen tulee kysymykseen samoin edellytyksin kuin yleensäkin loman siirrosta sovittaessa.

Kelan korvaus perhevapaiden ajalta maksettavista vuosilomakustannuksista

Työnantaja saa Kelalta korvausta äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaan ajalta ansaituista vuosilomista. Korvausta on haettava 6 kuukauden kuluessa vanhempainrahakauden päättymisestä riippumatta siitä onko ansaittu vuosiloma pidetty. Lomarahasta korvausta ei makseta. Korvausta haetaan Kelan lomakkeella SV 18 sr. Lomake löytyy osoitteesta www.kela.fi.