

PERHEVAPAAOPAS 2022

Sisällys

Perhevapaat	2
1. Raskausvapaa ja erityisraskausvapaa	2
2. Isyysvapaa	2
3. Vanhempainvapaa ja osittainen vanhempainvapaa	7
4. Hoitovapaa	9
5. Osittainen hoitovapaa	9
6. Sairaalan lapsen tilapäinen hoitovapaa	10
7. Poissaolo pakottavasta perhesyystä	12
8. Poissaolo perheenjäsenen tai muun läheisen hoitamiseksi	14
9. Perhevapaasta ilmoittaminen työnantajalle	15
10. Muutokset perhevapaan pituudessa ja ajankohdassa	17
11. Työhön paluu perhevapaalta	18
12. Irtisanominen raskauden ja perhevapaan aikana	19
13. Perhevapaat ja palveluslisä	19
14. Perhevapaat ja vuosiloma	21

PERHEVAPAAT

Perhevapaista säädetään työsopimuslain 4 luvussa.

Uusi laki astui voimaan 1.8.2022. Tämän jälkeen perhevapaita koskeva termistö on muuttunut.

Työsopimuslaissa säädetään muun muassa 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 raskaus- ja vanhempainvapaan sekä hoitovapaan ja osittaisen hoitovapaan käyttämisestä. Näin työnantaja voi paremmin ennakoida työntekijän poissaolon keston ja ryhtyä tarvittaviin järjestelyihin.

RASKAUSVAPAA, ERITYISRASKAUSVAPAA JA VANHEMPAINVAPAA

Työsopimuslain mukaan työntekijällä on oikeus saada vapaaksi työstä sairausvakuutuslaissa tarkoitetut raskaus-, erityisraskaus- ja vanhempainrahapäivät. Vapaan pituus on sidottu sairausvakuutuslaissa säädetyn päivärahauden keston.

Uuden sääntelyn myötä kaikkien lasten vanhemmilla, jotka ovat lapsen huoltajia, on päivärahoihin yhtäläinen oikeus riippumatta vanhemman sukupuolesta tai siitä, onko biologinen vai adoptiovanhempi, tai lähi- vai etävanhempi. Raskausrahakausi (40 päivää) on yhdenjaksoinen ja tulee aloittaa 14–30 päivää ennen laskettua aikaa.

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

Kumpikin vanhempi saa 160 vanhempainrahapäivän kiintiön, josta 63 päivää on mahdollista luovuttaa toiselle vanhemmalle, muulle huoltajalle, omalle puolisolalle tai toisen vanhemman puolisolalle. Vanhempi voi luovuttaa vapaata usealle henkilölle, mutta luovutettavien päivien yhteenlaskettu enimmäismäärä on 63. Vanhemman, huoltajan tai puolison, jolle päiviä luovutetaan, tulee olla sairausvakuutuslain 1 luvun 2 §:ssä tarkoitettu vakuutettu. Hänen ei kuitenkaan tarvitse olla lapsen huoltaja. Vanhempien yhteenlaskettu ansiosidonnaisten päivärahapäivien lukumäärä kasvaa 43 päivällä. Päivärahopäiviä on viikossa pääsääntöisesti kuusi, joten vanhempien yhteenlaskettu perhevapaiden kesto on jatkossa yli 14 kuukautta. Jatkossa vanhempainrahakauden 16 ensimmäiseltä päivältä päiväraha maksetaan kaikille vanhempainvapaata käyttäville korotettuna (noin 90 % ansiosta). Lisäksi korotettu päiväraha

maksetaan raskausrahopäiviltä. Korotettu päiväraha maksetaan vain äitiysrahakauden 56 ensimmäiseltä arkipäivältä.

Työnteko raskausvapaalla

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 aikaa, eikä kahden viikon aikana synnytyksen jälkeen. Sekä työnantajalla että työntekijällä on oikeus milloin tahansa keskeyttää äitiysrahakauden aikana tehtävä työ.

Raskausrahaa maksetaan enintään 40 arkipäivän yhtäjaksoiselta kaudelta (*raskausrahakausi*) tulevalle äidille. Raskausrahakausi alkaa vakuutetun hakemuksen perusteella aikaisintaan 30 arkipäivää ja viimeistään 14 arkipäivää ennen laskettua aikaa. Raskausrahakausi alkaa kuitenkin aina viimeistään raskauden päättymistä seuraavasta arkipäivästä. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia raskausvapaan myöhentämisestä siten, että se alkaa viimeistään 14 arkipäivää ennen laskettua aikaa.

Palkka vanhempainvapaan ajalta

Yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimuksessa, yksityisen terveystalouden työehtosopimuksessa ja ensihoidon työehtosopimuksessa on sovittu raskaus- ja vanhempainvapaan ajalta maksettavasta palkasta uusien, neutraalein termein.

Sosiaalialan järjestöjä koskevan työehtosopimuksen osalta päivitys on kesken. Kirjaus on 1.6.2022-31.3.2024 mallin mukainen, ennen 1.8.2022 tapahtunutta lainsäädäntömuutosta.

Yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimus:

Eriyisraskaus-, raskaus- ja vanhempainvapaa, hoitovapaa ja omaishoitovapaa

Työntekijän oikeus erityisraskaus-, raskaus- ja vanhempainvapaaseen, hoitovapaaseen ja omaishoitovapaaseen määräytyvät työsuhteen ja sairausvakuutuslain perusteella.

Työntekijällä, jolla on oikeus raskausrahaan sairausvakuutuslain 9 luvun 1 §:n mukaan, maksetaan palkka raskausvapaan alusta lukien 40 arkipäivältä työsuhteen kestäessä. Palkanmaksun edellytyksenä on, että työntekijän työsuhte on jatkunut vähintään kolme kuukautta ennen laskettua aikaa. Työntekijällä, jolla on oikeus sairausvakuutuslain 9 luvun 5 §:n mukaisesti vanhempainrahaan, maksetaan palkka vanhempainvapaan 32 ensimmäiseltä arkipäivältä työsuhteen kestäessä.

Palkanmaksun edellytyksenä on, että työntekijä on ollut työsuhteessa vähintään kolme kuukautta ennen laskettua aikaa.

Soveltamisohje: kyseessä olevien ehtojen mukaisesti työntekijällä on oikeus raskaus- ja vanhempainvapaan palkkaan myös hänen jäädessään vanhempain- tai hoitovapaalta uudelle raskaus- ja vanhempainvapaalle asianmukaisia ilmoitusaikoja noudattaen. Varsinainen säännöllinen palkka tarkoittaa työntekijän kuukausipalkkaa siihen kuukausittain samansuuruisina maksettavine henkilö- tai tehtäväkohtaisine lisineen. Siihen ei lasketa mukaan tuntikohtaisia lisiä, kuten lisä ja ylitöitä tai ilta-, yö-, lauantai- tai sunnuntaikorotuksia.

Tuntipalkkaisen työntekijän varsinainen säännöllinen palkka lasketaan keskimääräisenä sellaisen ajanjakson perusteella (esimerkiksi 6 kk tai edellinen lomanmääräytymisvuosi), joka osoittaa sen keskimääräisen työajan, jota hän perhevapaansa aikana olisi tehnyt.

Työnantaja hakee raskaus- ja vanhempainpäivärahan palkanmaksun ajalta itselleen saatuaan työntekijältä siihen tarvittavat selvitykset, jotka työntekijän tulee toimittaa viipymättä. Jos päivärahoja ei makseta työntekijästä johtuvasta syystä, maksaa työnantaja vain päivärahan ja kiinteän palkan välisen erotuksen

Yksityisen terveystalouden työehtosopimus:

Työntekijän oikeus erityisraskaus-, raskaus- ja vanhempainvapaaseen ja hoitovapaaseen määräytyvät työsopimuslain ja sairausvakuutuslain perusteella.

Työntekijän ollessa poissa työstä yli lakisääteisen erityisraskaus-, raskaus- ja vanhempainvapaan tai hoitovapaan, ei poissaoloaikaa oteta huomioon työssäoloajan veroisena määriteltäessä työsuhteen kestoajan sidottuja etuuksia, ellei muuta ole laissa säädetty tai erikseen sovittu.

Työntekijälle, jolla on oikeus raskausrahaan sairausvakuutuslain 9 luvun 1 §:n mukaan, maksetaan täyttä palkkaa raskausvapaan alusta lukien 40 arkipäivää. Palkanmaksun edellytyksenä on, että työntekijän työsuhde on jatkunut keskeytyksettä vähintään kolme kuukautta ennen vapaan alkua. Lisäksi edellytetään, että raskaus- ja vanhempainvapaa pidetään yhdenjaksoisena.

Jos työntekijän uusi raskausvapaa alkaa palkattomien vapaiden aikana, kyseistä palkkaa ei makseta tällaisten palkattomien vapaiden aikana, ellei lainsäädäntö muuta sano.

Kuitenkin palkattoman vapaan päätyttyä maksetaan raskaus- ja vanhempainvapaan palkkaa, jos palkallista raskaus- ja vanhempainvapaan jaksoa on jäljellä.

Jos työntekijän uusi raskausvapaa alkaa hoitovapaan aikana, työnantaja maksaa työntekijälle kyseisen raskaus- ja vanhempainvapaan palkan muiden raskaus- ja vanhempainvapaan palkkaa koskevien edellytysten täytyessä.

8. Työntekijälle, jolla on sairausvakuutuslain 9 luvun 5 §:n mukaisesti oikeus vanhempainrahaan, maksetaan täysi palkka vanhempainvapaan 32 ensimmäiseltä arkipäivältä. Palkanmaksun edellytyksenä on, että työsuhde on jatkunut vähintään kolme kuukautta keskeytyksettä ennen vanhempainvapaan alkua. Edellä mainittu oikeus syntyy adoptioilanteessa kuitenkin vain silloin

sairausvakuutuslain 9 luvun 5 §:n 3 momentin mukaisesti, kun työntekijä adoptoi alle 7-vuotiaan lapsen.

Ensihoitopalvelualan työehtosopimus

Työntekijällä on oikeus saada raskaus- ja vanhempainvapaata sekä hoitovapaata ja osittaista hoitovapaata siten kuin työsopimuslaissa on säädetty. Työntekijällä on kuitenkin oikeus saada raskaus- ja vanhempainvapaan ajalta palkkaa siten kuin jäljempänä tässä pykälässä on määrätty.

Työntekijä saa raskauden ja synnytyksen vuoksi raskausvapaata täysin palkkaeduin ajaksi, johon sisältyy vapaan alusta lukien 40 arkipäivää. Palkan saamisen edellytyksenä työntekijän on pitänyt olla työnantajan työsuhteessa välittömästi ennen vapaan alkamista vähintään kuusi kuukautta. Työntekijän on lisäksi toimitettava äitiysneuvolan tai lääkärin antama todistus raskauden kestoajasta työnantajalle viimeistään 70 päivää ennen laskettua synnytystä.

Vanhempainvapaan ajalta työnantaja maksaa työntekijälle täyttä palkkaa 32 ensimmäiseltä arkipäivältä. Vanhempainvapaan palkanmaksun edellytykset ovat samat kuin miten 2., 5., 6., 7. ja 8. kohdissa on todettu raskausvapaan palkanmaksusta.

Jos raskaus on keskeytynyt aikaisemmin kuin 30–50 arkipäivää ennen laskettua aikaa ja työntekijän hakemuksesta sairausvakuutuslain mukainen raskaus- ja vanhempainraha on myönnetty työntekijälle siten, että sen katsotaan kohdistuvan raskauden keskeytymispäivää välittömästi seuraaviin sataan arkipäivään, työntekijälle myönnetään raskaus- ja vanhempainvapaa alkavaksi synnytyspäivää seuraavasta päivästä lukien ja suoritetaan 2. kappaleessa mainittu palkka 40 + 32 synnytyspäivää seuraavalta arkipäivältä. Tässä kohdassa viitataan synnyttävään vanhempaan.

Jos työntekijän työaikaan sisältyy säännöllisenä työaikana tehtyä sunnuntaityötä, korotetaan raskaus- ja vanhempainvapaan päiväpalkkaa 18 §:n 5. kappaleen toisen alakappaleen määräysten mukaisesti lasketulla prosenttiluvulla.

Täydellä palkalla tarkoitetaan 19 §:n 4. kappaleen mukaan laskettua palkkaa.

Raskaus- ja vanhempainvapaan myöntäminen ei vähennä työntekijän oikeutta saada muita työehtosopimukseen perustuvia etuuksia.

Jos päivärahoja ei makseta työntekijästä johtuvasta syystä, maksaa työnantaja vain päivärahan ja kiinteän palkan välisen erotuksen.

Sosiaalialan järjestöjen työehtosopimus:

Toimihenkilön äitiys-, erityisäitiys-, isyys-, vanhempain- sekä hoitovapaa määräytyy työsopimuslain ja sairausvakuutuslain perusteella.

Äitiysvapaan alusta lukien maksetaan toimihenkilölle palkka 72 arkipäivältä edellyttäen, että toimihenkilö on ollut työsuhteessa vähintään kolme kuukautta. Työnantaja hakee

äitiyspäivärahan palkanmaksuajalta itselleen saatuaan toimihenkilöltä siihen tarvittavat selvitykset, jotka toimihenkilön tulee toimittaa viipymättä.

Isyysevapaan alusta lukien maksetaan toimihenkilölle työsuhteen kestäessä palkka kuudelta arkipäivältä edellyttäen, että toimihenkilö on ollut työsuhteessa vähintään kolme kuukautta. Työnantaja hakee isyyspäivärahan palkanmaksuajalta itselleen saatuaan toimihenkilöltä siihen tarvittavat selvitykset, jotka toimihenkilön tulee toimittaa viipymättä.

(Kyseinen työehtosopimuksen kohta päivityksessä 2022)

Hoitovapaalta tai osittaiselta hoitovapaalta uudelle raskaus- ja vanhempainvapaalle

Jos työntekijä tulee uudelleen raskaaksi hoitovapaan tai osittaisen hoitovapaan aikana, työntekijällä on oikeus keskeyttää vapaa siitä alkaen, kun työntekijän oikeus työsuhteen laissa tarkoitettuun raskausvapaaseen ja vanhempainvapaaseen alkaa. Samalla alkaa myös uusi 40 arkipäivän mittainen raskausvapaa-ajan ja vanhempainvapaan 32pv palkanmaksujakso, vaikka työntekijä ei olisikaan palannut työhön vapaiden välillä. Myös vuosilomaa alkaa jälleen kertyä työntekijän siirtyessä hoitovapaalta raskaus- ja vanhempainvapaalle.

Erityisraskausvapaa

Erityisraskausrahaa voidaan maksaa, jos raskaana olevan naisen työtehtävät tai työolot vaarantavat raskaana olevan tai sikiön terveyden.

Erityisraskausrahan 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 saa erityisraskausrahaa. Erityisraskausrahakausi ei lyhennä raskausrahakautta.

Työnantajalla ei ole palkanmaksuvelvollisuutta erityisraskausvapaan ajalta. Työntekijä voi hakea korvausta Kelasta, ja Kela tekee päätöksen erityisraskausrahan osalta.

Erityisraskausrahaa maksetaan enintään siihen saakka, kun vakuutetun oikeus raskausrahaan alkaa. Jos raskaus keskeytyy ennen raskausrahakauden alkamista, erityisraskausrahaa suoritetaan raskauden keskeytymiseen saakka. Vapaa on työssäolon veroista aikaa vuosiloman ansainnassa.

VANHEMPAINVAPAA

Henkilöpiiri, joihin vanhempainvapaa voi tulla sovellettavaksi, laajentui uuden lain voimaan tultua 1.8.2022.

Jatkossa vanhempainvapaata voi saada lapsen vanhempi, joka on lapsen huoltaja. Lapsella voi olla yksi tai enintään kaksi vanhempaa, jotka ovat lapsen huoltajia. Lisäksi vapaata voi saada lapsen isyyden tai äitiyden tunnustanut henkilö (enintään neljän kuukauden ajan lapsen syntymästä) sekä vanhemman tai molempien vanhempien kuoleman tilanteissa lapsen hoidosta vastaava henkilö (siltä osin, kuin vanhemmalta on jäänyt vapaata käyttämättä).

Vapaaseen ovat oikeutettuja myös henkilöt, jotka ovat saaneet vapaata vanhemman tekemän luovutuksen kautta. Vanhempi voi luovuttaa enintään 63 päivää vapaata toiselle vanhemmalle, muulle huoltajalle, omalle puolisolalle tai toisen vanhemman puolisolalle. Vapaata voi luovuttaa yhdelle tai useammalle henkilölle.

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

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

Jos jakso jatkuu kalenterivuoden päättymisen jälkeen, jakson katsotaan kuuluvan sen kalenterivuoden kiintiöön, jonka aikana se on alkanut.

Työnantaja ja työntekijä voivat aina sopia vanhempainvapaan pitämisestä myös useammassa jaksossa tai lyhyempinä jaksoina. Työnantajan ja työntekijän olisi hyvä sopia vanhempainvapaiden käytöstä etukäteen.

OSITTAINEN VANHEMPAINVAPAA

Vanhempainrahan osittaisen maksamisen edellytyksenä on se, että vanhempi on sopinut työnantajansa kanssa osa-aikatyöstä.

Uudessa järjestelmässä osittaisen vanhempainvapaan käytön joustoa on lisätty siten, että kummankin vanhemman mahdollisuus sopia työnantajansa kanssa osittaisesta vanhempainvapaasta on itsenäinen ja toisistaan riippumaton. Uudessa järjestelmässä osittaisen vanhempainrahan maksamisen edellytyksenä on, että päivittäinen työaika on enintään viisi tuntia. Jos päivittäinen työaika ylittää viiden tunnin rajan, ei oikeutta vanhempainrahaan tältä päivältä ole.

Osittainen vanhempainvapaa voidaan sopia toteutettavaksi esimerkiksi lyhentämällä työntekijän päivittäistä, viikoittaista tai kuukausittaista työaikaa. Vanhempainrahan maksaminen osittaisena soveltuu tilanteisiin, joissa osa-aikatyö on toteutettu siten, että päivittäinen työaika on kokoaikaista lyhyempi. Jos osa-aikatyön työaika on sovittu siten, että vanhempi tekee työtä osan viikosta tai kuukaudesta, maksetaan vanhempainraha täysimääräisenä niiltä päiviltä, kun hän ei ole työssä. Työssäolopäiviltä työntekijällä ei ole oikeutta vanhempainrahaan. Nykyisen sääntelyn mukaan sopimus osa-aikatyöstä on tehtävä kerrallaan vähintään kahden kuukauden ajaksi.

Uudesta järjestelmästä osittaisen vanhempainvapaan kestolle ei ole määritelty vähimmäispituutta, vaan vapaan kesto on jätetty sovittavaksi työntekijän ja työnantajan kesken.

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

HOITOVAPAA

Työntekijällä on oikeus saada hoitovapaata lapsensa tai muun hänen taloudessaan vakituisesti asuvan lapsen hoitamiseksi, kunnes lapsi täyttää kolme vuotta. Adoptiovanhemman oikeus hoitovapaaseen jatkuu siihen saakka, kun adoptiosta on kulunut kaksi vuotta, enintään siihen asti, kun lapsi aloittaa koulun.

Hoitovapaana voidaan pitää enintään kaksi vähintään kuukauden pituista jaksoa, jos työnantaja ja työntekijä eivät sovi kahta useammasta tai kuukautta lyhyemmästä jaksosta. Hoitovapaata saa vain toinen vanhemmista tai huoltajista kerrallaan. Raskaus- tai vanhempainvapaan aikana toinen vanhemmista tai huoltajista voi kuitenkin pitää yhden jakson hoitovapaata.

Hoitovapaasta työnantajalle annettu ilmoitus sitoo työntekijää. Työntekijällä ei pääsääntöisesti ole yksipuolisesti oikeutta keskeyttää myönnettyä hoitovapaata. Hoitovapaa on kuitenkin mahdollista keskeyttää uuden raskauden vuoksi.

OSITTAINEN HOITOVAPAA

Osittaisella hoitovapaalla tarkoitetaan järjestelyä, jolla pienten lasten vanhemmat voivat siirtyä tekemään lyhyempää työaika. Työntekijä, joka on ollut samalla työnantajalla töissä yhteensä vähintään kuusi kuukautta viimeisen vuoden aikana, voi saada lapsensa tai muun hänen taloudessaan vakituisesti asuvan lapsen hoitamiseksi osittaista hoitovapaata. Hoitovapaa voi jatkua 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 yhtäaikaisesti. Työntekijän on tehtävä työnantajalle esitys osittaisesta hoitovapaasta viimeistään kaksi kuukautta ennen vapaan alkamista. Työnantaja ja työntekijä sopivat osittaisesta hoitovapaasta ja sen yksityiskohtaisista järjestelyistä haluamallaan tavalla.

Sopimus tehdään määräajaksi ja se sitoo molempia osapuolia. Työsopimuslain 5 §:n mukaan osittaisen hoitovapaan muuttamisesta on sovittava, ja perustellusta syystä työntekijä voi keskeyttää vapaan noudattaen vähintään kuukauden ilmoitusaikaa. Työntekijä voi keskeyttää osittaisen hoitovapaan vain lapsen hoitoedellytyksissä tapahtuneen olennaisen muutoksen vuoksi.

Työntekijän on ilmoitettava kokoaikatyöhön paluusta työnantajalle viimeistään kuukautta ennen muutosta. Työnantajan ei ole pakko myöntää vapaata tai antaa sitä, 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 haluamallaan 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. Lyhennetyt 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.

SAIRAAAN LAPSEN TILAPÄINEN HOITOVAPAA

Työntekijän lapsen tai muun hänen taloudessaan vakituisesti asuvan alle 10-vuotiaan lapsen sairastuessa äkillisesti työntekijällä on oikeus saada lapsen hoidon järjestämiseksi tai tämän hoitamiseksi tilapäistä hoitovapaata enintään neljä työpäivää kerrallaan työsopimuslain mukaisesti.

Sama oikeus on myös lapsen vanhemmalla, joka ei asu tämän kanssa samassa taloudessa. Tilapäisen hoitovapaan palkallisuudesta on sovittu työehtosopimuksissa.

Lapsen vanhemmat saavat valita, kumpi vanhemmista jää kotiin hoitamaan lasta, mutta 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 hoitamaan 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 poissaolojaksosensa, joiden ajalta työnantajalla on palkanmaksuvelvollisuus.

Tilapäinen hoitovapaa koskee vain akuutteja sairaustapauksia, 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.

Jos 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 välttämättömydestä

Työehtosopimuksissa on sovittu tilapäisen hoitovapaan palkallisuudesta seuraavilla tavoilla:

Yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimus:

”Alle 10-vuotiaan tai vammaisen lapsen äkillinen sairastuminen siltä osin kuin poissaolo on välttämätöntä hoidon järjestämiseksi.

Palkallinen poissaolo ei kuitenkaan voi jatkua kolmea työpäivää pidempään sairastumisen alusta lukien. Poissaolon syy on vaadittaessa todistettava lääkärin todistuksella tai muulla työnantajan hyväksymällä selvityksellä ja vaadittaessa on annettava selvitys toisen huoltajan esteestä hoitaa lasta.

Oikeus tämän kohdan mukaiseen palkalliseen poissaoloon koskee lapsen huoltajia; myös etähuoltajaa, joka ei asu lapsen kanssa samassa taloudessa. Vastaavasti selvitys toisen huoltajan esteestä hoitaa lasta voidaan edellyttää myös etähuoltajan osalta.

Allekirjoittajajärjestöt toteavat, että yhteiskunnassa pyritään perhevelvoitteiden nykyistä tasaisempaan jakautumiseen naisten ja miesten kesken. Tämän mukaisesti kahden työssä käyvän huoltajan perheissä tulisi pyrkiä jakamaan työstä poisjäännit tasapuolisesti molempien vanhempien kesken.”

Yksityisen terveystalvelualan työehtosopimus

”Alle 10-vuotiaan lapsen sairastuessa äkillisesti työntekijällä on oikeus enintään neljä työpäivää kestävään tilapäiseen hoitovapaaseen työsopimuslain 4 luvun 6 §:n mukaisesti. Lapsen huoltajalle maksetaan palkkaa sairausajan palkkaa koskevien määräysten mukaisesti sellaisen lyhyen poissaolon ajalta, joka on välttämätön lapsen hoidon järjestämiseksi tai lapsen hoitamiseksi. Sama oikeus on myös lapsen vanhemmalla, joka ei asu tämän kanssa samassa taloudessa.

Pöytäkirjamerkintä: Äkillisen lyhytaikaisen poissaolon pituus määräytyy sen mukaisesti, mikä on välttämätöntä lapsen hoidon järjestämiseksi tai hoitamiseksi.

Palkallisena poissaolo ei kuitenkaan saa ylittää kolmea työpäivää. Palkan maksamisen edellytyksenä muulle kuin yksinhuoltajalle on, että molemmat huoltajat ovat ansiotyössä eikä toisella huoltajista ole ansiotyönsä ja työaikansa takia mahdollisuutta järjestää hoitoa tai itse hoitaa lasta.

Yksinhuoltajaksi katsotaan myös henkilö, joka ilman erillistä asumusero- tai avioeropäätöstä pysyvästi on muuttanut asumaan erilleen aviopuolisostaan, sekä henkilö, jonka puoliso on tosiasiallisesti estynyt osallistumasta lapsen hoitoon. Tosiasiallisesti estyneeksi lasketaan, jos henkilö on esimerkiksi suorittamassa asevelvollisuutta, naisten vapaaehtoista asepalvelusta tai reservin kertausharjoituksia, jos hän asuu opiskelun vuoksi toisella paikkakunnalla, on sairaalahoidossa tai matkoilla.

Poissaolosta on annettava työehtosopimuksen sairausajan palkan maksamista koskevien määräysten mukainen selvitys. Samoin on esitettävä selvitys toisen huoltajan esteestä hoitaa lasta.

Edellä olevan poissaolon takia ei työntekijän vuosilomaetuja vähennetä.

Edellä oleva koskee myös yli 10-vuotiasta vammaista lasta, jos hoidon järjestäminen tai hoidon tarpeellisuus sitä edellyttävät ja muut edellä olevat edellytykset täyttyvät.”

Sosiaalialan järjestöjen työehtosopimus

”Alle 10-vuotiaan tai vammaisen lapsen äkillinen sairastuminen siltä osin kuin poissaolo on välttämätöntä lapsen hoidon järjestämiseksi tai hoitamiseksi. Palkallinen poissaolo ei kuitenkaan voi jatkua kolmea työpäivää pidempään sairastumisen alusta lukien. Poissaolon syy on vaadittaessa todistettava lääkärin todistuksella ja vaadittaessa on annettava selvitys toisen huoltajan esteestä hoitaa lasta.”

Ensihoitoalan työehtosopimus

”Työntekijä saa vapaata hänen äkillisesti sairastuneen alle 10-vuotiaan tai vammaisen lapsen hoidon järjestämiseksi tai hoitamiseksi silloin, kun muuta hoitoa ei ole saatu järjestetyksi, enintään neljä työpäivää kerrallaan. Tältä ajalta maksetaan työntekijälle täysi palkka kolmelta kalenteripäivältä. Palkkauksen suorittamisen edellytyksenä on, että molemmat huoltajat ovat työssä, tai toisella huoltajista ei muutoin tosiasiallisen esteen takia ole mahdollisuutta osallistua lapsen hoitoon, tai kysymyksessä on yksinhuoltaja.

Sairastumisesta annetaan työnantajan hyväksymä luotettava selvitys. Työnantajalla on oikeus pyynnöstä saada selvitys siitä, että lapsen huoltajat eivät yhtäaikaaisesti käytä edellä mainittua poissaolo-oikeuttaan.”

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.

Poissaolon enimmäispituutta ei ole laissa määritelty, mutta sen on oltava poissaolon luonteen takia 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 tämän takia 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 esimerkiksi lääkärintodistus tai vaikka taloyhtiön antama selvitys vesivahingosta. Työsopimuslaissa pakottavasta perhesyystä johtuvaan poissaoloon ei ole liitetty palkanmaksuvelvollisuutta.

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

Työehtosopimuksissa on määräyksiä koskien poissaoloa pakottavasta perhesyystä koskien niiden palkallisuutta.

Yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimus

1. Mikäli työntekijä on poissa työstä seuraavassa mainittujen työntekijän työpäiväksi sattuvien tapahtumien vuoksi, ei tällainen poissaolo vähennä työntekijän palkkaa tai vuosilomaa. Tällaisen palkallisen poissaolon pituus on enintään yksi päivä paitsi lapsen äkillisen sairastapauksen yhteydessä.

B. Muun perheenjäsenen äkillinen hoitoa vaativa sairastuminen. Poissaolon syy on vaadittaessa todistettava lääkärintodistuksella tai muulla työnantajan hyväksymällä selvityksellä ja vaadittaessa on annettava selvitys hoidon välttämättömyydestä.

Yksityisen terveystalvelualan työehtosopimus

1. Työntekijälle pyritään järjestämään mahdollisuus lyhyeen tilapäiseen palkattomaan poissaoloon, joka johtuu perheessä sattuneesta äkillisestä sairaustapauksesta. Työntekijällä on oikeus palkattomaan poissaoloon kiireelliseen perheasiaan liittyvän pakottavan syyn vuoksi sellaisen sairauden tai onnettomuuden sattuessa, jolloin työntekijän välitön läsnäolo on välttämätöntä. Tällaisten poissaolojen takia ei vähennetä työntekijän vuosilomaetuja.

Sosiaalialan järjestöjen työehtosopimus

1. Mikäli toimihenkilö on poissa työstä seuraavassa mainittujen toimihenkilön työpäiväksi sattuvien tapahtumien vuoksi, ei tällainen poissaolo vähennä toimihenkilön palkkaa tai vuosilomaa. Tällaisen palkallisen poissaolon pituus on enintään yksi päivä, paitsi lapsen äkillisen sairastapauksen yhteydessä, tai jos siitä ei ole työnantajan kanssa muuta sovittu.

B. Muun perheenjäsenen äkillinen hoitoa vaativa sairastuminen. Poissaolon syy on vaadittaessa todistettava lääkärintodistuksella ja vaadittaessa on annettava selvitys hoidon välttämättömyydestä. Edellisessä kappaleessa olevan lisäksi työehtosopimusosapuolet suosittelvat, että työnantaja mahdollisuuksien mukaan myöntäisi toimihenkilölle tilapäisesti palkatonta vapaata toimihenkilön omien vanhempien tai ottovanhempien äkillisen sairastumistapauksen yhteydessä

POISSAOLO PERHEENJÄSENEEN 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 määräajaksi 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 sisarusia, 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 syytä keskeyttää vapaan ilmoittamalla siitä työnantajalle viimeistään kuukautta ennen työhön paluuta. Perusteltu syy vapaan keskeyttämiseksi voi olla esimerkiksi hoidettavan terveydentilassa tapahtuneet muutokset, kuten siirtyminen laitoshoitoon.

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

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

Sosiaalialan järjestöjen työehtosopimus

Muu perheenjäsenen äkillinen hoitoa vaativa sairastuminen. Poissaolon syy on vaadittaessa todistettava lääkärintodistuksella ja vaadittaessa on annettava selvitys hoidon välttämättömyydestä. Edellisessä kappaleessa olevan lisäksi työehtosopimusosapuolet suosittelvat, että työnantaja mahdollisuuksien mukaan myöntäisi toimihenkilölle tilapäisesti

palkatonta vapaata toimihenkilön omien vanhempien tai ottovanhempien äkillisen sairastapauksen yhteydessä.

PERHEVAPAASTA ILMOITTAMINEN TYÖNANTAJALLE

Raskaus- 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. Adoptiolapsen hoidon vuoksi pidettävästä vapaasta ilmoitettaessa on noudatettava edellä säädettyä ilmoitusaikaa, jos se on mahdollista.

Jos 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, jos siitä ei aiheudu työpaikan tuotanto- tai palvelutoiminnalle vakavaa haittaa. Työnantajan on esitettävä työntekijälle selvitys kieltäytymisen perusteena olevista seikoista katsoessaan, ettei voi suostua kuukauden ilmoitusaikaan.

Työntekijä saa perustellusta syystä muuttaa vapaan ajankohdan ja pituuden ilmoittamalla siitä työnantajalle viimeistään kuukautta ennen muutosta. Työntekijä saa kuitenkin aikaistaa raskausvapaan sekä muuttaa sellaisen synnytyksen yhteydessä pidettäväksi aiotun vapaan ajankohdan, joka on oikeus pitää yhtä aikaa toisen vanhemman tai puolison kanssa, jos se on tarpeen lapsen syntymän tai lapsen tai vanhemman terveydentilan vuoksi. Muutoksesta on tässä tapauksessa ilmoitettava työnantajalle niin pian kuin mahdollista. Adoptiovanhempi saa perustellusta syystä muuttaa vapaan ajankohtaa ennen sen alkamista ilmoittamalla siitä työnantajalle niin pian kuin mahdollista.

Omaishoitovapaa

Työsopimuslain 4. luvun 7b -pykälän mukaisesti

Omaishoitovapaa

Työntekijällä on kalenterivuoden aikana oikeus saada enintään viisi työpäivää vapaata työstä henkilökohtaisen avun tai tuen tarjoamiseksi omaiselle tai työntekijän kanssa samassa taloudessa asuvalle läheiselle, jos omainen tai muu läheinen tarvitsee työntekijän välitöntä läsnäoloa edellyttävää merkittävää avustamista tai tukea toimintakykyä huomattavasti alentaneen vakavan sairauden tai vakavan vamman vuoksi. Työntekijällä on oikeus vastaavaan vapaaseen myös edellä tarkoitetun henkilön saattohoitoon osallistumisen vuoksi. Omaisella tarkoitetaan työntekijän lasta, vanhempaa, avio- ja avopuolisoa sekä työntekijän kanssa rekisteröidyssä parisuhteessa olevaa.

Työntekijän on ilmoitettava työnantajalle omaishoitovapaasta ja sen arvioidusta kestosta niin pian kuin mahdollista. Työnantajan pyynnöstä työntekijän on esitettävä luotettava selvitys poissaolon perusteesta.

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

Omaisella tarkoitettaisiin työntekijän lasta, vanhempaa, avio- ja avopuolisoa sekä rekisteröidyn parisuhteen toista osapuolta.

Samassa taloudessa asuvalla läheisellä tarkoitetaan henkilöä, jonka kanssa työntekijä asuu samassa taloudessa perheenomaisissa olosuhteissa. Tällaisia läheisiä voivat olla esimerkiksi työntekijän kanssa samassa taloudessa asuvat työntekijän puolison lapset.

Käytettävissä olevan tiedon mukaan omaishoitovapaan kaltaiset vapaatarpeet ja töiden järjestelyt on pystytty tähän saakka sopimaan työpaikoilla joustavasti, eikä ongelmia ole tietyvästi ilmennyt.

Edellytyksiä ei kuitenkaan ole mahdollista määritellä lain tasolla yksiselitteisesti johtuen tilanteiden moninaisuudesta. Omaishoitovapaan edellytyksenä olisi, että työntekijän omainen tarvitsee työntekijän välitöntä läsnäoloa edellyttävää merkittävää avustamista tai tukea. Välittömän läsnäolon edellytyksen voidaan arvioida täyttyvän silloin, kun läsnäolo on sillä tavoin akuutisti tarpeellista, että työstä poissaoloa ei voida välttää, eikä tilannetta siirtää hoidettavaksi työajan ulkopuolelle.

Avustamisen tai tuen tarpeen edellytetään johtuvan sellaisesta vakavasta sairaudesta tai vammasta, joka on huomattavasti alentanut omaisen toimintakykyä. Myöskään vakavaa sairautta tai vammaa ei voida määritellä tyhjentyvästi johtuen sairauksien ja vammojen moninaisuudesta.

Omaishoitovapaan perusteeksi ei siten ole arvioitu voitavan asettaa tiettyjä lääketieteellisiä diagnooseja, koska monet vakavatkaan sairaudet tai vammat eivät vaikuta henkilön toimintakykyyn.

Oikeus omaishoitovapaaseen edellyttäisi sitä, että työntekijän välitön läsnäolo olisi tarpeen sen vuoksi, että omainen tarvitsee paljon apua joko fyysisen tai henkisen toimintakyvyn huomattavan vajauksen vuoksi. Avun tarve voisi liittyä siihen, ettei omainen selviydy yksin päivittäisten asioiden hoitamisesta ja avun tarve olisi siten äkillistä, ettei omaiselle olisi ehditty hankkia muuta ulkopuolista apua. Päivittäisissä asioissa avustamisen tarve voisi liittyä myös esimerkiksi lääkityksestä huolehtimiseen sekä muihin vastaaviin päivittäisiin asioihin. Omaishoitovapaata voisi käyttää myös esimerkiksi sairaalakäynnille saattamiseen tai palveluiden hankkimiseen esimerkiksi omaisen palatessa kotiin sairaalahoidosta. Esimerkiksi

toisella paikkakunnalla asuvan omaisen avustaminen voisi edellyttää pidempää vapaata työstä kuin, jos kyse olisi samalla paikkakunnalla asuvasta omaisesta.

Omaishoitovapaan saamista ei estäisi kuitenkaan se, että omaisen avustaminen tai tukeminen voitaisiin järjestää jollakin muullakin tavalla, eli omaishoitovapaan saamisen ei tarvitsisi olla viimesijainen keino vastata omaisen avun tai tuen tarpeeseen.

Työntekijällä olisi oikeus omaishoitovapaaseen myös silloin, kun edellä tarkoitettu omainen tai läheinen on saattohoidossa

Vapaan ajankohta ja kesto määräytyvät työntekijän tarpeen mukaan. Työntekijä voi pitää vapaata useammassa jaksossa kokonaisina työpäivinä. Vapaan pitäminen osittaisina työpäivinä edellyttää sopimista työnantajan kanssa. Työntekijän tulee työnantajan pyynnöstä esittää luotettava selvitys poissaolon perusteesta.

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

Omaishoitovapaan osalta on katsottu, että poissaolon perusteeksi riittää lähtökohtaisesti työntekijän oma selitys. Tätä kantaa on perusteltu sillä, ettei olisi perusteltua edellyttää lääkärin suorittamaa toimintakyvyn arviointia terveydenhuollon tarpeettoman kuormituksen välttämiseksi ja sillä, että omaista koskevan lääkärinlausunnon toimittaminen työnantajalle on mahdollista vain omaisen nimenomaisen suostumuksen perusteella.

Jos työnantaja ei pidä työntekijältä saatua selitystä luotettavana, voi työnantaja edellyttää myös lääketieteellisen selvityksen esittämistä omaisen toimintakyvystä ja avuntarpeesta.

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

MUUTOKSET PERHEVAPAAN PITUUDESSA JA AJANKOHDASSA

Työntekijä saa perustellusta syystä muuttaa perhevapaan ajankohdan ja pituuden ilmoittamalla siitä työnantajalle viimeistään kuukautta ennen muutosta. Työntekijä saa kuitenkin aikaistaa raskausvapaan sekä muuttaa synnytyksen yhteydessä pidettäväksi aiotun vanhempainvapaan ajankohdan, jos se on tarpeen lapsen syntymän tai lapsen tai vanhempien terveydentilan vuoksi. Muutoksesta on tällöin ilmoitettava työnantajalle niin pian kuin mahdollista.

Ottolapsen vanhempi saa perustellusta syystä muuttaa vapaan ajankohtaa ennen vapaan alkamista ilmoittamalla siitä työnantajalle niin pian kuin mahdollista. Pääsääntöisesti työnantajalle annettu ilmoitus 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 raskaus ja vanhempainvapaalle siirtymisen vuoksi. Sen sijaan pelkkä vanhempien taloudellisissa olosuhteissa tapahtuneet muutokset eivät yleensä oikeuta keskeyttämään perhevapaajaksoa ennenaikaisesti. Myöskään kunnallisen päivähoitopaikan vapautuminen ei oikeuta työntekijää yksipuolisesti keskeyttämään sovittua perhevapaata.

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. Jos tämä ei ole mahdollista, on työntekijälle tarjottava muuta työsopimuksen mukaista työtä. Työhönpaluuoikeuden edellytyksenä on, että työntekijällä on perhevapaan päättyessä voimassa oleva työsuhde, johon palata. Työntekijällä on 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 työhön paluun jälkeen.

Uusista tehtävistä voidaan sopia yhdessä. Työsopimuksen yksipuolinen muuttaminen vaatii aina taakseen irtisanomisperusteen ja yrityksen koosta riippuen yhteistoimintalain mukaiset muutosneuvottelut.

IRTISANOMINEN RASKAUDEN JA PERHEVAPAAN AIKANA

Työnantaja ei saa irtisanoa työsopimusta työntekijän raskauden takia 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 olevia. Suojan piirissä ovat myös ne työntekijät, jotka ovat ilmoittaneet aikeistaan jäädä perhevapaalle. Perhevapaansa aloittaneilla työntekijöillä irtisanomissuoja on kaikkein vahvimmillaan.

Jos työntekijä on raskaus, erityisraskaus-, 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. Irtisanomissuojan takia työsopimuksen päättämistoimenpiteitä ei ole kuitenkaan mahdollista kohdistaa työntekijään *ennen kuin tämä palaa vapaaltaan takaisin töihin*. Jos perhevapaalla oleva työntekijä kuuluu YT-neuvotteluiden kohteena olevaan työyksikköön, hänelle voi tarvittaessa toimittaa neuvottelukutsun kotiin.

Huom.! Perhevapaalla olevan työntekijän irtisanomiskielto ei koske osittaisella hoitovapaalla olevaa työntekijää. Osittaisella hoitovapaalla olevaan työntekijään sovelletaan kuitenkin käännettyä 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 on harvemmin.

Perhevapaalla olevan työntekijän työsuhteen ja mahdollisen työsopimuksen muutoksen tai irtisanomisen kanssa on syytä noudattaa erityistä varovaisuutta.

PERHEVAPAAT JA PALVELUSLISÄ

Yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimuksessa palvelusvuosilisistä on säädetty eri työehtosopimuksissa omin sanamuodoin.

Yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimuksessa lukee seuraavalla tavalla:

Palveluslisään oikeuttavaa palvelua on sellainen työskentely oman työnantajan palveluksessa ja muu samankaltainen työ, jossa työaika on ollut keskimäärin vähintään 19 tuntia viikossa. Huomioon otetaan ne kalenterikuukaudet vähintään 14 työpäivää kestäneissä työsuhteissa, joilta työntekijä on ansainnut vuosilomaa.

Yksityisen terveystalouden työehtosopimus

Palvelusvuosiin laskettavana palvelusaikana pidetään oman työnantajan palvelusta sekä sellaista muuta palvelusta, jossa työ on ollut samankaltaista ja säännöllinen työaika on ollut keskimäärin vähintään 19 tuntia viikossa.

Palvelusvuosia laskettaessa vähennetään kuitenkin se aika, jona työntekijän työssäolo on ollut keskeytyneenä tai jona työssäolo palvelukseen ottamisen tapahduttua ei vielä ole alkanut, jos työnantaja ei ole maksanut kyseiseltä ajalta palkkaa.

Vähennykseksi ei kuitenkaan lueta aikaa, jona henkilön työssäolo on palvelussuhteen kestäessä ollut keskeytyneenä vuosilomalain 2 luvun 7 §:n mukaisista syistä. [...]

Sosiaalialan järjestöjen työehtosopimus

Vuosidonnaiseen takuuseen oikeuttavaa aikaa on sellainen työskentely oman työnantajan palveluksessa, jossa työaika on keskimäärin ollut vähintään 19 tuntia viikossa. Jos keskimääräinen työaika on keskimäärin ollut vähemmän kuin 19 tuntia viikossa, otetaan työskentelystä huomioon 50 prosenttia. Huomioon otetaan ne kalenterikuukaudet, joilta toimihenkilö on vuosilomalain mukaisesti ansainnut vuosilomaa.

Ensihoitoalan työehtosopimus

Palvelusvuosien laskeminen

6. Työntekijälle, jonka säännöllinen työaika on vähintään 19 tuntia viikossa, kertyy palvelusvuosia ajasta, jonka hän 18 vuotta täytettyään on ollut päätoimiseksi katsottavassa palvelussuhteessa vastaavalla ammattialalla tai tehtävissä, joista on olennaista hyötyä työntekijän nykyisten työsopimuksen mukaisten tehtävien suorittamisessa. [...]

Palvelusajan vähennykseksi ei kuitenkaan lueta aikaa, jolloin työntekijälle on myönnetty palkkaetuja, vuosiloma-aikaa ja muita vuosilomalain tarkoittamia työssäolopäivien veroisia päiviä.

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

Kaikissa työehtosopimuksissa palveluslisän tai vuosisidonnaisen kertyminen pohjautuu samaan logiikkaan työssäolon veroisesta ajasta perhevapaiden suhteen.

Sosiaalialan järjestöjä koskevassa työehtosopimuksessa puhutaan vuosisidonnaisesta takuusta.

PERHEVAPAAT JA VUOSILOMA

Vuosiloman ansainta

Vuosilomalain 7 §:n mukaista työssäolon veroiseksi katsottavaa aikaa uuden perhevapaauudistuksen myötä muuttuu siten, että jatkossa yhtä synnytyskertaa tai adoptiota kohden työssäolon veroisia päiviä on raskausvapaaseen oikeutetun työntekijän raskaus- ja vanhempainvapaan ja muun vanhempainvapaaseen oikeutetun työntekijän vanhempainvapaan osalta kummankin vanhemman käytettävissä olevia vanhempainrahopäiviä vastaava määrä eli enintään 160 arkipäivää.

Työssäolon veroisena pidetään työstä poissaoloaika, jolta työnantaja on lain mukaan velvollinen maksamaan työntekijälle palkan. Työssäolon veroisena pidetään myös aikaa, jolloin työntekijä on poissa työstä sellaisen työajan tasaamiseksi annetun vapaan vuoksi, jolla hänen keskimääräinen viikkotyöaikansa tasataan laissa säädettyyn enimmäismäärään. Saman kalenterikuukauden aikana viikkotyöajan tasaamiseksi annetuista vapaapäivistä työssäolon veroisina pidetään kuitenkin vain neljä päivää ylittäviä vapaapäiviä, jollei vapaata ole annettu yli kuuden arkipäivän pituisena yhtenäisenä vapaana.

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

1) työ sopimuslain ([55/2001](#)) 4 luvun 1 §:ssä tarkoitetun erityisraskausvapaan, 6 §:ssä tarkoitetun tilapäisen hoitovapaan, 7 §:ssä tarkoitetun pakottavista perhesyistä johtuvan poissaolon tai 7 b §:ssä tarkoitetun omaishoitovapaan aikana taikka yhtä synnytyskertaa tai adoptiota kohden raskausvapaaseen oikeutetun työntekijän yhteensä enintään 160 raskaus- ja vanhempainvapaapäivän ja vastaavasti muun vanhempainvapaaseen oikeutetun työntekijän 160 vanhempainvapaapäivän aikana; ([14.1.2022/34](#))

Työssäolon veroiset päivät lasketaan arkipäivinä eli maanantain ja lauantain välisinä päivinä pois lukien arkipyhät.

Käytännössä perhevapaalla olevalle työntekijälle kertyy vuosilomaa n. 6 kuukauden ajan.

Loman pitäminen

Työntekijän jäädessä pidemmälle perhevapaalle on hänen kanssaan syytä sopia ennen vapaata kertyneiden vuosilomien pitämisestä tai säästämisestä. Työnantaja ei saa ilman työntekijän suostumusta määrätä vuosilomaa työntekijän raskaus- eikä vanhempainvapaan ajaksi.

Vuosiloman sijoittaminen työntekijän vapaajaksolle uudistuksen myötä on ajanjakso, jolle työnantaja ei voi sijoittaa vuosilomaa ilman työntekijän suostumusta kaikkien raskaus- tai vanhempainvapaaseen oikeutettujen työntekijöiden osalta 105 arkipäivään.

Raskausvapaaseen oikeutetun työntekijän osalta ajanjakson pituus vastaa nykytilaa, mutta laajenee lisäksi koskemaan kaikkia vanhempainvapaaseen oikeutettuja työntekijöitä. Muutosta on perusteltu lain esitöissä sillä, että uudistuksen tarkoituksena on edistää perhevapaiden käytön tasaisempaa jakautumista vanhempien välillä ja turvata monimuotoisten perheiden asemaa, eikä tarkoituksena ole heikentää perhevapaita käyttävien työntekijöiden oikeuksia.