

Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi työsopimuslain muuttamisesta

ESITYKSEN PÄÄASIAALLINEN SISÄLTÖ

Esityksessä ehdotetaan muutettavaksi työsopimuslain äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainlomia sekä hoitovapaita koskevia säännöksiä, jotka samalla koottaisiin perhevapaita koskevaan uuteen lukuun. Vanhemmuuteen perustuvien vapaiden ohella luvussa säädettäisiin myös työntekijän oikeudesta olla tilapäisesti poissa työstä silloin, kun työntekijän välitön läsnäolo on välttämätöntä hänen perhettään kohdanneen sairaudesta tai onnettomuudesta johtuvan ennalta-arvaatun ja pakottavan syyn vuoksi.

Ehdotetut äitiys-, isyys-, vanhempain- ja hoitovapaita koskevat säännökset vastaavat sisällöltään pitkälti voimassa olevia säännöksiä. Perhevapaita koskevien säännösten soveltamisen helpottamiseksi ehdotetaan yhtenäistettäväksi myös vapaiden käyttöön liittyviä ilmoitusajankoja ja niiden laskemisajankohdita. Lisäksi hoitovapajaksojen vähimmäispituutta ehdotetaan lyhennettäväksi.

Esityksen tavoitteena on saattaa työsopimuslain äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainlomia sekä hoitovapaita koskevat säännökset vastaamaan neuvoston direktiiviä, jolla on toimeenpantu Eurooppa-tason työmarkkinajärjestöjen välinen vanhempainlomaa koskeva sopimus. Esityksessä on otettu huomioon myös toimenpiteistä raskaana olevien ja äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamisen kannustamiseksi työssä annetun neuvoston direktiivin vaatimukset.

Säännökset, jotka koskevat äitiys-, isyys-, vanhempain- ja hoitovapaita ilmoittamista, poissaoloa pakottavan perhesyyn vuoksi, työhönpaluuta perhevapaalta sekä säännösten pakottavuutta, on tarkoitettu tulemaan voimaan 1 päivänä kesäkuuta 1998. Muilta osin laki on tarkoitettu tulemaan voimaan 1 päivänä lokakuuta 1998.

YLEISPERUSTELUT

1. Nykytila

1.1. Lainsäädäntö ja käytäntö

Työntekijöiden äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainlomasta sekä hoitovapaita säädetään työsopimuslain (320/1970) 34 ja 34 a—34 g §:ssä. Raskaana ja perhevapailta olevien tehostetusta irtisanomissuojasta säädetään lisäksi 37 §:n 5 momentissa. Työsopimuslain 34 §:n mukaan työntekijällä on oikeus raskauden ja synnytyksen tai lapsen hoidon vuoksi saada äitiys-, isyys- ja vanhempainlomaksi se aika, jolta hänellä on

oikeus sairausvakuutuslain (364/1963) mukaan määräytyvään äitiys-, isyys- ja vanhempainrahaan.

Sairausvakuutuslain mukainen äitiysraha-kausi on 105 arkipäivää. Äitiysrahakausi alkaa sairausvakuutuslain 23 §:n 1 momentin mukaan aikaisintaan 50 arkipäivää ja viimeistään 30 arkipäivää ennen laskettua synnytysaikaa tai, jos lapsi syntyy tätä aikaisemmin, lapsen syntymästä. Työsopimuslaisa ei ole säädetty äitiysloman käyttämiseen liittyvästä yleisestä ilmoitusvelvollisuudesta. Jos työntekijä kuitenkin aloittaa äitiyslomansa aikaisemmin kuin 30 arkipäivää ennen

laskettua synnytyisaikaa, äitiyslomasta on työsopimuslain 34 §:n 3 momentin mukaan ilmoitettava työnantajalle viimeistään kolme kuukautta ennen laskettua synnytyisaikaa, jollei työnantajan ja työntekijän kesken ole sovittu muuta.

Äitiysloman vähimmäispituus on lakisääteinen, mutta sen pitäminen ei ole työsopimuslain mukaan pakollista. Työsopimuslain 34 §:n 4 momentin nimenomaisen säännöksen mukaan työntekijä ei voi luopua oikeudestaan äitiyslomaan. Säännöksen mukaan työntekijä voi kuitenkin, jos työnantaja siihen suostuu, tehdä äitiysloman aikana työtä, jota ei voida pitää hänelle eikä syntyvälle lapselle vaarallisena. Kuuden viikon aikana synnytyksen jälkeen voidaan tehdä vain erittäin kevyttä työtä, jonka vaarattomuus tulee osoittaa lääkärintodistuksella. Lääkärintodistusta ei kuitenkaan tarvita maa- ja kotitaloustyössä eikä kotona tehtävässä työssä. Työnantaja ja työntekijä voivat keskeyttää äitiysloman aikana tehtävän työn milloin tahansa.

Raskaana olevalla työntekijällä on oikeus saada ennen synnytystä erityisäitiyslomaa, mikäli hänen työhönsä tai työpaikkansa olosuhteisiin liittyvän kemiallisen aineen, säteilyn tai tarttuvan taudin arvioidaan aiheuttavan vaaraa sikiön kehitykselle tai raskaudelle. Edellytyksenä on lisäksi, että raskaana olevalle ei voida järjestää muuta työtä työsopimuslain 32 §:n 2 momentissa säädetyllä tavalla. Oikeus erityisäitiysrahaan ja erityisäitiyslomaan jatkuu varsinaisen äitiysloman alkamiseen saakka.

Sairausvakuutuslain 23 §:n 3 momentin mukaan lapsen isällä on oikeus yhteensä kuudelta arkipäivältä suoritettavaan isyyssrahaan joko äitiys- tai vanhempainrahakaudella. Tämän lisäksi isällä on oikeus äitiysrahakaudella pitää isyyslomaa vähintään kuusi ja enintään 12 arkipäivää. Työsopimuslain 34 a §:n 2 momentin mukaan isyyslomasta on ilmoitettava työnantajalle viimeistään kuukautta ennen laskettua synnytyisaikaa. Valinnaisena aikana äitiys- tai vanhempainrahakaudella pidettävästä isyyslomasta on ilmoitettava viimeistään kuukautta ennen loman alkamista.

Sairausvakuutuslain 23 §:ssä tarkoitettua vanhempainrahaa maksetaan lapsen äidille tai isälle äitiysrahakauden päättymisestä lukien, kunnes äitiysrahakauden alkamisesta on ensimmäinen suorituspäivä mukaan lukien kulunut 263 arkipäivää. Työsopimuslain

34 a §:n 1 momentin mukaan työntekijällä on oikeus pitää vanhempainlomaa enintään kahdessa jaksossa. Jakson vähimmäispituus on 12 arkipäivää, joten säännöksen mukaan on mahdollista jakaa vanhempainloma vanhempien kesken neljään jaksoon.

Työsopimuslain 34 a §:n 2 momentin mukaan vanhempainloman käyttämisestä, sen alkamisesta, pituudesta ja jaksottamisesta on ilmoitettava työnantajalle kuukautta ennen laskettua synnytyisaikaa tai, jos tämä ei ole mahdollista, viimeistään kahden kuukauden kuluttua lapsen syntymästä. Ottolapsen hoidon vuoksi pidettävästä vanhempainlomasta on ilmoitettava viimeistään kuukautta ennen vanhempainloman alkamista. Työsopimuslain 34 a §:n vanhempainloman jaksottamista ja työntekijän ilmoitusvelvollisuutta koskevan säännöksen taustalla on ajatus, jonka mukaan vanhempainloman käyttämisen tulisi perustua perheen piirissä ennakolta harkittuun suunnitelmaan.

Vanhempainloman jakamisesta vanhempien välillä tulisi ilmoittaa työnantajalle yhdellä kertaa.

Työntekijällä on työsopimuslain 34 §:n 1 momentin mukaan oikeus saada hoitovapaata hoitaakseen alle kolmevuotiaasta lasta. Hoitovapaan saamisen edellytyksenä on, ettei toinen lapsen vanhemmista käytä samanaikaisesti tätä oikeutta. Hoitovapaaoikeus on työsopimuslaissa jaksoteltu siten, että työntekijällä on oikeus yhteen hoitovapaajaksoon hoitaakseen alle kaksivuotiaasta lasta ja yhteen jaksoon hoitaakseen kaksi vuotta täyttäneitä mutta alle kolmevuotiaasta lasta. Alle kaksivuotiaan lapsen hoitamiseksi käytettävän hoitovapaan alkamisesta, pituudesta ja jaksottamisesta on 34 b §:n 2 momentin mukaan ilmoitettava työnantajalle viimeistään kaksi kuukautta ennen vanhempainloman päättymistä. Hoitovapaan käyttämisestä tämän jälkeen on ilmoitettava viimeistään kuukautta ennen kuin lapsi täyttää kaksi vuotta.

Työntekijällä on oikeus perustellusta syystä muuttaa isyys- ja vanhempainloman sekä hoitovapaan ajankohta ilmoittamalla siitä työnantajalle. Perusteltuna syynä pidetään sellaista ennalta-arvaamatonta ja olennaista muutosta lapsen hoitamedellytyksissä, jota työntekijä ei ole voinut ottaa huomioon ilmoittaessaan loman ajankohdasta. Perusteltu syy voi olla esimerkiksi lapsen tai toisen vanhemman pitkäaikainen ja vakava sairastuminen tai kuolema taikka lapsen vanhem-

pien avioero tai muu lapsen hoitoedellytyksissä tapahtunut olennainen muutos. Oikeuskäytännön mukaan säännöksessä tarkoitettuna perusteltuna syynä ei ole pidetty puolison työttömyydestä johtuvia toimeentulovaikeuksia. Työntekijällä ei myöskään katsottu olleen oikeutta hoitovapaan yksipuoliseen keskeyttämiseen sillä perusteella, että lapsenhoitoon tarjoutuu hoitovapaan aikana joku muu järjestely kuin lapsen hoitaminen kotona (KKO 1994:65). Vanhempainloman ja hoitovapaan ajankohdan muuttamisesta on ilmoitettava työnantajalle niin pian kuin mahdollista, kuitenkin viimeistään kuukautta ennen muutoksen toteuttamista. Isyysloman ajankohdan muuttamiselle ei ole säädetty vähimmäisilmoitusaikaa.

Jos työntekijän alle 10-vuotias lapsi tai muu hänen kodissaan pysyvästi asuva alle 10-vuotias lapsi sairastuu äkillisesti, työntekijällä on työsopimuslain 34 c §:n mukaan oikeus saada enintään neljä työpäivää tilapäistä hoitovapaata järjestääkseen lapselle hoidon tai hoitaakseen tätä. Lapsella tarkoitetaan paitsi omaa lasta, myös aviopuolison ja työntekijän kanssa avioliiton omaisissa olosuhteissa elävän henkilön lasta sekä perheeseen sijoitettua tai perheen huollossa olevaa lasta. Työntekijällä on oikeus tilapäiseen hoitovapaaseen silloin, kun lapsi sairastuu. Säännös ei sen sijaan koske tilanteita, joissa työntekijän työstä poissaolo johtuu lapsen hoitajan sairaudesta.

Työntekijällä, jonka työsuhte on yhdenjaksoisesti kestänyt vähintään vuoden, on työsopimuslain 34 d §:n mukaan oikeus saada lapsen hoitamista varten osittaista hoitovapaata, jolla tarkoitetaan työntekijän oikeutta siirtyä osa-aikatyöhön. Osittaista hoitovapaata voi saada sen vuoden loppuun asti, jona työntekijän lapsi tai muu hänen kodissaan pysyvästi asuva lapsi aloittaa peruskoulun. Osittaisen hoitovapaan edellytyksenä on, että lapsen molemmat vanhemmat tai, milloin kysymyksessä on yksinhuoltaja, tämä on työssä kodin ulkopuolella. Osittaista hoitovapaata voi pitää ainoastaan toinen lapsen vanhemmista kerrallaan.

Osittaisen hoitovapaan käyttämisestä on ensisijaisesti sovittava työnantajan ja työntekijän kesken. Työntekijän on esitettävä pyyntö osittaiselle hoitovapaalle jäämisestä viimeistään kolme kuukautta ennen sopimuksessa tarkoitettua osittaisen hoitovapaan alkamista. Sopimus on työsopimuslain 34 f §:n 1 momentin mukaan tehtävä vii-

meistään kaksi kuukautta ennen vapaan alkamista.

Työnantaja ei voi työsopimuslain 34 e §:n 3 momentin mukaan kieltäytyä sopimasta osittaisesta hoitovapaasta ilman painavaa syytä. Tällaisena syynä voi olla vain osittaisesta hoitovapaasta työnantajalle tai liikkeen, laitoksen taikka viraston toiminnalle työpäivän koko ja käytetty tuotanto- ja palvelutekniikka huomioon ottaen aiheutuva merkittävä haitta. Kieltäytyessään sopimasta osittaisesta hoitovapaasta työnantajan on perusteltava syy, johon hän vetoaa.

Osittaisen hoitovapaan toteuttamistavasta on sovittava. Säännöksen mukaan osittaisen hoitovapaan toteuttamisen ensisijainen muoto on päivittäisen työajan lyhentäminen. Jollei työnantajan ja työntekijän kesken muusta sovita, työaika lyhennetään kuuteen tuntiin vuorokaudessa ja 30 tuntiin viikossa. Vapaan sijoittamisesta on sovittava. Jos sopimukseen ei päästä, vapaa on sijoitettava joko työpäivän alkuun tai loppuun. Jos työpäivän lyhentäminen ei ole käytetty työaika-muoto huomioon ottaen mahdollista, vapaa voidaan antaa myös kokonaisina vapaapäivinä.

Työntekijä voi työsopimuslain 34 f §:n 1 momentin mukaan pitää osittaista hoitovapaata enintään yhden jakson vuodessa. Jakson vähimmäispituus on kuusi kuukautta. Peruskoulun aloittavan lapsen vanhemmilla jakson vähimmäispituus on kuitenkin koulun syyslukukauden mittainen.

Osittaisen hoitovapaan keskeyttämisestä on sovittava työnantajan ja työntekijän kesken. Jos sopimukseen ei päästä, työntekijällä on tehdystä sopimuksesta riippumatta kuitenkin oikeus perustellusta syystä keskeyttää osittainen hoitovapaa ilmoittamalla siitä työnantajalle viimeistään kaksi kuukautta ennen osittaisen hoitovapaan keskeyttämistä. Keskeyttämisoikeuden edellytyksenä on lapsen hoitoedellytyksissä tapahtunut ennalta-arvaamaton ja olennainen muutos.

Työsopimuslain 34 g §:n mukaan työnantaja ei ole velvollinen maksamaan työntekijälle palkkaa äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainloman eikä hoitovapaiden ajalta. Useilla aloilla on työehtosopimuksin sovittu työntekijöiden oikeudesta palkkaan äitiysloman tai sen osan ajalta. Työehtosopimuksin on myös sovittu tilapäisen hoitovapaan ajalta maksettavasta palkasta.

Työsopimuslain 34 §:n 5 momentissa on erityissäännös raskaana olevan työntekijän

oikeudesta käydä työaikana synnytystä edeltävissä lääketieteellisissä tutkimuksissa ilman palkan menetystä, mikäli näitä tutkimuksia ei voida suorittaa työajan ulkopuolella.

Aitiys-, isyys- ja vanhempainlomalta sekä hoitovapaalta palaavalla työntekijällä on työ-sopimuslain 34 h §:n mukaan oikeus palata aikaisempaan tai siihen rinnastettavaan työhön. Osittaisella hoitovapaalla olevalla työntekijällä on hoitovapaan päätyttyä oikeus siihen työaikaan, joka hänellä oli ennen hoitovapaan aloittamista.

1.2. Kansainvälinen sääntely

Äitiyssuojelua ja vanhempainvapaata koskeva aikaisempi sääntely

Kansainvälinen työjärjestö (ILO) on hyväksynyt äitiyssuojelua koskevan sopimuksen n:o 103 vuonna 1952. Yleissopimuksessa on muun muassa äitiysloman pituutta ja pakollisuutta sekä äitiyslomalla olevan työsuhdeturvaa koskevia määräyksiä. Suomi ei ole ratifioinut sopimusta. Yleissopimusta ollaan uudistamassa vuonna 1999.

Vuonna 1981 ILO:n hyväksymä yleissopimus (n:o 156), joka koskee perhehuoltovollisuuksia omaavien mies- ja nais-työntekijöiden samanlaisia mahdollisuuksia ja yhdenvertaista kohtelua (SopS 72/1983), on tullut Suomen osalta voimaan vuoden 1984 alusta. Sitä sovelletaan valmentauduttaessa työelämää varten, siirryttäessä tai osallistuttaessa siihen taikka uralla edettäessä. Perhehuoltovollisilla tarkoitetaan työntekijöitä, joilla on velvollisuuksia paitsi huollettaviin lapsiinsa myös muihin läheisiin perheenjäseniin nähden. Perhehuoltovollisilla työntekijöillä tulee yleissopimuksen mukaan olla oikeus käydä työssä siten, etteivät he joudu syrjittyyn asemaan eivätkä heidän työvelvollisuutensa ja perhehuoltovollisuutensa joudu ristiriitaan keskenään.

Yleissopimusta täydentää ILO:n suositus n:o 165, joka koskee perhehuoltovollisuuksia omaavien mies- ja naistyöntekijöiden samanlaisia mahdollisuuksia ja yhdenvertaista kohtelua. Suosituksen mukaan jäsenvaltioiden olisi ryhdyttävä toimenpiteisiin sen varmistamiseksi, että työehdot ovat sellaiset, että ne antavat perhehuoltovollisille mahdollisuuden sovittaa yhteen työ- ja perhehuoltovollisuudet.

Aitiyslomaa välittömästi seuraavana aikana

jommallakummalla vanhemmista tulisi olla mahdollisuus työstä poissaoloon (vanhempainlomaan) menettämättä työpaikkaansa ja työsuhteeseen liittyviä oikeuksiaan. Perhehuoltovollisuuksia huollettavaan lapseen nähden omaavalla mies- tai naistyöntekijällä tulisi olla mahdollisuus olla poissa työstä lapsen sairastuessa. Poissaolo-oikeus tulisi olla myös muun läheisen perheenjäsenen sairastuessa.

Euroopan neuvoston jäsenvaltioiden hyväksymän Euroopan sosiaalisen peruskirjan (SopS 44/1991) II osan 8 artiklassa on naistyöntekijöiden äitiyssuojelua koskeva määräys, jonka mukaan naisille tulee järjestää vapaata ennen ja jälkeen synnytyksen yhteensä vähintään 12 viikon ajan, joko palkallisin lomoin tai muin etuuksin. Peruskirjan valvontakäytännössä on edellytetty vähintään kuuden viikon pituista synnytyksen jälkeistä pakollista palkallista äitiyslomaa. Äitiysloman palkallisuusvaatimuksen vuoksi Suomi ei ole ratifioinut tätä kohtaa.

Euroopan unionin neuvosto on antanut vuonna 1992 direktiivin toimenpiteistä raskaana olevien ja äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamisen kannustamiseksi työssä 92/85/ETY, jäljempänä *raskaussuojeludirektiivi*. Direktiivin tarkoituksena on parantaa raskaana olevien, äskettäin synnyttäneiden ja imettävien työntekijöiden työturvallisuutta. Direktiivissä on lisäksi työntekijöiden asemaa ja oikeuksia koskevia säännöksiä. Direktiivi tuli jäsenvaltioita sitovaksi 19 päivänä lokakuuta 1994.

Direktiivin sisältö ja vaikutukset on selvitetty eduskunnalle hallituksen esityksessä ETA-sopimuksen pöytäkirjan 47 ja tiettyjen liitteiden muuttamista koskevan ETA:n sekakomitean päätöksen N:o 7/94 eräiden määräysten hyväksymisestä (HE 56/1994 vp). Direktiivin asettamien vähimmäisvaatimusten täyttämiseksi hallitus antoi eduskunnalle esityksen työ-sopimuslain 34 §:n muuttamisesta (HE 108/1994 vp).

Direktiivin 8 artiklan mukaan työntekijöillä on oikeus vähintään 14 viikon pituiseen yhtämittaiseen äitiyslomaan, joka voi olla ennen ja/tai jälkeen synnytyksen. Äitiyslomaan on sisällytettävä vähintään kahden viikon pakollinen äitiysloma, joka kansallisen lainsäädännön tai käytännön mukaan voi ajoittua ennen ja/tai jälkeen synnytyksen. Vaikka työ-sopimuslaissa ei ole nimenomaisesti säännöstä äitiysloman pakollisuudesta,

vallitseva oikeustila katsottiin tuolloin direktiivin mukaiseksi.

Neuvoston direktiivi 96/34/EY UNICE:n, CEEP:n ja EAY:n tekemästä vanhempainloma koskevasta puitesopimuksesta, jäljempänä *vanhempainlomadirektiivi*

Vanhempainloma ja perhesyistä annettavaa lomaa koskevaa direktiiviehdotusta valmisteltiin 1980- ja 1990-luvuilla Euroopan yhteisön perustamissopimuksen 118 artiklaan perustuvassa menettelyssä. Kun neuvostossa ei kyetty löytämään asiasta ratkaisua, se siirrettiin Maastrichtin sopimuksen sosiaalipoliittikan pöytäkirjaan liitetyn sopimuksen mukaiseen menettelyyn työmarkkinajärjestöille. Eurooppa-tason työmarkkinajärjestöistä UNICE, joka edustaa teollisuutta ja työnantajia, CEEP, joka edustaa julkisen sektorin yrityksiä ja EAY (ETUC), joka edustaa työntekijöitä, saavuttivat asiasta sopimuksen joulukuussa 1995. Sopimus on saatettu jäsenvaltioita sitovaksi vanhempainlomadirektiivillä vuonna 1996. Jäsenvaltioiden on saatettava lainsäädäntönsä sekä hallinnolliset määräyksensä direktiivin ja sen liitteenä olevan puitesopimuksen mukaisiksi viimeistään 3 päivänä kesäkuuta 1998. Direktiivi voidaan toimeenpanna myös työmarkkinajärjestöjen välisin sopimuksin.

Vanhempainloma koskevan sopimuksen tavoitteena on työ- ja perhe-elämän yhteensovittamisen sekä naisten ja miesten välisen tasa-arvon edistäminen säätämällä vanhempainloma koskevista vähimmäisvaatimuksista. Sopimuksen 2 lausekkeen mukaan työsuhteessa olevalla työntekijällä, äidillä ja isällä, on yksilöllinen oikeus vanhempainlomaan lapsen syntymän tai adoptoinnin perusteella. Vanhempainloman vähimmäispituus on kolme kuukautta ja se voi sijoittua jäsenvaltioiden määrittelemälle ajanjaksolle, joka päättyy lapsen ollessa kahdeksanvuotias. Naisten ja miesten yhtäläisten mahdollisuuksien ja tasa-arvoisen kohtelun edistämiseksi oikeus vanhempainlomaan olisi periaatteessa myönnettävä siten, että se ei olisi siirrettävissä vanhemmalta toiselle. Jäsenvaltioilla on kuitenkin oikeus säätää, että toinen vanhemmista voi käyttää vanhempainloman ilman, että loma lyhenisi toisen vanhemman osuudella.

Sopimuksessa annetaan jäsenvaltioille ja kansallisille työmarkkinajärjestöille mahdollisuus päättää muun muassa siitä, myönne-

täänkö vanhempainloma koko- tai osa-aikaisena, jaksoittaisena tai aikahyvityksenä, asetetaanko vanhempainloman saamisen edellytykseksi työssä oloon liittyvä enintään vuoden vähimmäisaika ja asetetaanko vanhempainloman käytölle adoption yhteydessä kansallisesti säädetyt tai sovitut edellytykset. Kansallisesti voidaan niin ikään säätää työntekijöiden noudatettaviksi määrättävistä ennakkoilmoitusajoista ja edellytyksistä, joilla työnantaja saa yrityksen luonteeseen tai erityisolosuhteisiin vedoten siirtää vanhempainloman ajankohtaa pienten yritysten erityistarpeet huomioon ottaen.

Vanhempainloma koskevan sopimuksen 2 lausekkeen 4 kohdan mukaan työntekijää ei saa irtisanoa sillä perusteella, että tämä on vanhempainlomalla tai on ilmoittanut käyttävänsä oikeuttaan vanhempainlomaan. Saman lausekkeen 5 kohdan mukaan vanhempainloma käytävällä työntekijällä on oikeus palata vanhempainlomalta aikaisempaan työhönsä, tai jos tämä on mahdotonta, hänen työsuhteensa tai työsuhteensa mukaiseen vastaavaan tai samankaltaiseen työhön. Työntekijällä on oikeus vanhempainloman päättyessä niihin etuuksiin ja oikeuksiin, jotka hänelle olivat kertyneet vanhempainloman alkaessa. Sosiaaliturvaan liittyvät asiat on sopimuksessa jätetty kansalliseen päätösvaltaan.

Sopimuksen 3 lausekkeen mukaan jäsenvaltioiden on sallittava työntekijöiden työstä poissaolo kiireellisten, perhesyihin liittyvien pakottavien syiden vuoksi. Tältä osin sopimuksessa viitataan sellaisiin sairaudesta tai onnettomuudesta aiheutuviin poissaolotarpeisiin, joissa työntekijän välitön läsnäolo tilanteen hoitamiseksi on välttämätöntä. Jäsenvaltiot ja työmarkkinaosapuolet voivat asettaa poissaolo-oikeuden käytölle rajoituksia, kuten muun muassa käytön vuosittaiset enimmäismäärät.

1.3. Nykytilan arviointi

Vanhempainvapaita koskevia säännöksiä voidaan arvioida toisaalta työsuhtesopimuslain säännösten ja toisaalta sairausvakuutuslaissa säädettyjen vanhempainrahaetuksien perusteella.

Sairausvakuutuslaissa säädettyjen äitiys-, isyys- ja vanhempainrahakausien käyttöä yhteensä ja käytön jakautumista äitien ja isien kesken on selvitetty kansaneläkelaitoksen laatimien tilastojen pohjalta. Vuonna

1991 päättyneitä vanhempainpäiväraha-kausia oli yhteensä 62 947 ja vuonna 1996 yhteensä 64 917. Päättyneitä vanhempainpäiväraha-kausia kohden oli vuonna 1991 niiden isien osuus, jotka saivat jotakin päivärahaetuutta, 45,7 prosenttia, kun se vuosina 1994 ja 1996 oli 53,3 ja 56,2 prosenttia. Tarkasteluajanjaksona isien pitämät vapaat ovat näin ollen lisääntyneet. Tähän on saattanut vaikuttaa vuoden 1993 alussa voimaan tullut säännös isien oikeudesta sellaiseen kuuden päivän pituiseen isyyslomaan, joka ei vähennä äidin oikeutta vanhempainlomaan. Toisaalta vanhempainrahaa saaneiden isien osuudet ovat vastaavana aikana vähentyneet. Vuonna 1991 vanhempainrahaa saavien isien osuus oli 3,5 prosenttia, vuonna 1994 2,6 prosenttia ja vuonna 1996 vain 1,9 prosenttia.

Työsopimuslaissa vanhempainvapaista säädetään 34 ja 34 a—34 g §:ssä. Ne ovat syntyneet useiden vuosien kuluessa ja ovat rakenteeltaan ja sisällöltään osin monimutkaisia. Monimutkaisuutta lisää myös se, että vapaiden käytön edellytyksenä on eri pituisten määräaikojen noudattaminen. Ilmoitusajat vaihtelevat vapaasta riippuen yhdestä kuukaudesta kolmeen kuukauteen. Lisäksi eri vapaiden määräajat lasketaan eri ajankohdista lukien.

Vanhempainlomadirektiivin ja siihen liitetyn vanhempainloma koskevan sopimuksen mukaan jäsenvaltioiden tulee säätää työntekijän oikeudesta työstä poissaoloon pakottavista perhesyistä. Voimassa olevan työsopimuslain mukaan työntekijällä on oikeus olla poissa työstä neljä päivää alle 10-vuotiaan lapsen äkillisen sairauden vuoksi. Työsopimuslaissa ei sen sijaan ole nimenomaista säännöstä työntekijän oikeudesta olla tilapäisesti poissa työstä muiden pakottavien perhesyiden vuoksi. Tämän vuoksi työsopimuslakiin ehdotetaan lisättäväksi säännös, joka täyttää direktiivin asettamat vaatimukset.

Raskaussuojeludirektiivi edellyttää, että työntekijällä on pakollinen kahden viikon äitiysloma ennen ja/tai jälkeen synnytyksen. Vaikka voimassa olevassa työsopimuslaissa ei ole nimenomaista säännöstä äitiysloman pakollisuudesta, työsopimuslain ja sairausvakuutuslain säännösten on kuitenkin katsottu täyttäneen raskaussuojeludirektiivin mainitun vaatimuksen. Perhevapaita koskevia säännöksiä uudistettaessa äitiysloman pakollisuutta koskeva säännös ehdotetaan lisättäväksi lakiin.

2. Esityksen tavoitteet ja keskeiset ehdotukset

Esityksen keskeisenä tavoitteena on saattaa työsopimuslain säännökset vastaamaan vanhempainvapaista koskevia Euroopan yhteisön säännöksiä.

Perhevapaita ehdotetaan säädettäväksi työsopimuslain uudessa 2 a luvussa. Esityksellä pyritään selkeyttämään voimassa olevan lain äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainloma- sekä hoitovapaasäännöksiä. Kun luvussa on ehdotettu säädettäväksi myös muista kuin vanhemmuuteen perustuvista vapaista, ehdotetaan työsopimuslain uuden luvun otsikoksi perhevapaat.

Perhevapaita koskeva luku ehdotetaan säädettäväksi 2 a lukuna siten, että voimassa olevan lain äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainlomia sekä hoitovapaita koskevat säännökset kumotaan. Ehdotetun 2 a luvun pykälät olisivat numeroltaan 35 a—35 j §.

Perhevapaita koskevat säännökset on pyritty laatimaan johdonmukaisiksi. Lähtökohtana on, että kustakin asiakokonaisuudesta säädetään omassa pykälässään. Luvun kaksi ensimmäistä pykälää koskisivat niitä vapaita, joilta työntekijällä on oikeus saada sairausvakuutuslain mukaista päivärahaa. Samassa yhteydessä ehdotetaan säädettäväksi myös työn teosta äitiysrahakauden aikana. Sen jälkeen säädettäisiin hoitovapaista, osittaisesta hoitovapaista ja tilapäisestä hoitovapaista sekä pakottavasta perhesyystä johtuvasta poissaolosta. Lisäksi luvussa säädettäisiin palkanmaksuvelvollisuudesta vapaiden aikana, työhönpaluusta sekä säännösten pakottavuudesta. Nämä säännökset vastaavat sisällöltään pitkälti voimassa olevan työsopimuslain säännöksiä.

Säännösten soveltamisen helpottamiseksi ehdotetaan vapaiden käyttöön liittyviä ilmoitusaikoja sekä niiden laskemisajankohtia yhtenäistettäväksi. Kunkin vapaan käytöstä olisi ilmoitettava työnantajalle viimeistään kaksi kuukautta ennen vapaan alkamisajankohtaa. Poikkeuksena olisi ainoastaan ottoplapsen hoidon vuoksi pidettävästä vapaasta ilmoittaminen, jossa ilmoitusaika ehdotetaan säilytettävän yhtenä kuukauteen. Ilmoitettujen vapaiden ajankohdan muuttaminen olisi puolestaan mahdollista kuukauden ilmoitusaikaa noudattaen. Ajankohdan muuttamiselta edellytettäisiin eräitä poikkeuksia lukuun ottamatta perusteltua syytä.

Ehdotetuilla vapaiden käyttöön liittyvillä

ilmoitusajoilla sekä jo ilmoitettujen vapaiden ajankohdan muuttamiseen liittyvällä perustellun syyn vaatimuksella on pyritty ottamaan huomioon eri osapuolten tarpeet. Työnantajalla tulisi olla riittävän pitkä aika varautua työntekijän poissaolosta johtuviin seurauksiin, kuten sijaisten hankkimiseen tai töiden uudelleen järjestelyihin. Toisaalta huomioon pitää ottaa myös perhevapailla olevien työntekijöiden sijaiset, joiden työsuhteiden pituudet ovat useimmiten kytketyt ilmoitettujen perhevapaiden ajankohtiin. Perhevapaan keskeyttäminen tai sen ajankohdan siirtäminen tulisi siten olla mahdollista ainostaan silloin, kun siihen on lapsen hoitoedellytyksissä tapahtuneeseen muutokseen liittyvä perusteltu syy. Perustellun syyn vaatimusta olisi arvioitava samalla tavoin kuin voimassa olevan työsopimuslain 34 a ja 34 b §:ssä säädettyä perustellun syyn vaatimusta. Muuttamisperusteen painavuuden harkinnassa olisi kuitenkin otettava huomioon myös se, kuinka pitkäaikaisen vapaan ajankohdan muuttamisesta kullakin kerralla on kysymys.

3. Esityksen vaikutukset

3.1. Taloudelliset vaikutukset

Koska sairausvakuutuslain äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainrahakausia ei ehdoteta muutettaviksi, esityksellä ei ole välittömiä julkiseen talouteen liittyviä vaiku-

tuksia. Koska työnantajalla ei ole perhevapaan ajalta palkanmaksuvelvollisuutta, ehdotetut säännökset eivät myöskään välittömästi vaikuta yritysten talouteen. Toisaalta jos perhevapaiden käyttö lisääntyy, tarve sijaisten käyttöön sekä tehtävien uudelleen järjestelyyn kasvaa, josta puolestaan voi aiheutua vähäistä henkilöstökustannusten nousua.

3.2. Muut vaikutukset

Esityksen tavoitteena on helpottaa vanhempainvapaiden käyttöä. Esimerkiksi hoitovapaan vähimmäiskestoajan lyhentämisellä pyritään siihen, että myös isät käyttäisivät nykyistä useammin oikeuttaan jäädä hoitamaan lasta hoitovapaajärjestelyn turvin. Säännösehdoituksessa mahdollistetaan yhden hoitovapaajakson pitäminen samanaikaisesti silloin, kun toinen vanhemmista on äitiystai vanhempainvapaalla. Pyrkimyksenä on naisten ja miesten välisen tasa-arvon edistäminen.

4. Asian valmistelu

Esitys on valmisteltu valtioneuvoston asettamassa työsopimuslakikomiteassa. Komiteassa ovat edustettuina työnantajat ja työntekijöitä edustavat työmarkkinajärjestöt, työministeriö, valtiovarainministeriö sekä työoikeuden tutkijat. Komitean esitys (KM 1998:5) oli yksimielinen.

YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT

1. Lakiehdotuksen perustelut

2 a luku. Perhevapaat

Perhevapaista ehdotetaan säädettäväksi kootusti uudessa 2 a luvussa. Säännökset olisivat 35 a—35 j §:ssä.

35 a §. *Äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa.* Voimassa olevan työsopimuslain 34 §:n mukaan työntekijällä on oikeus raskauden ja synnytyksen tai lapsen hoidon vuoksi saada äitiys-, erityisäitiys-, isyys- tai vanhempainlomaksi se aika, johon hänelle sairausvakuutuslain mukaan tulevan äitiys-, erityisäitiys-, isyys- tai vanhempainrahan katsotaan kohdistuvan tai, jollei hänellä ole oikeutta kyseiseen etuuteen, katsottaisiin kohdistuvan, jos hänellä sellainen oikeus olisi. Lisäksi 34 §:ssä säädetään hoitovapaan saamisen edellytyksistä.

Sairausvakuutuslain 23, 23 a, 23 b ja 23 g §:ssä määriteltyihin äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainrahakausiin liittyvistä työstä poissaolo-oikeuksista ehdotetaan säädettäväksi kootusti ehdotetussa 35 a §:ssä. Työstä poissaolojen luonteen vuoksi äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainloma -termit ehdotetaan muutettaviksi äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainvapaiksi. Pykälän 1 momentin mukaan työntekijällä olisi oikeus saada työstä vapaaksi aika, jolta hänellä on sairausvakuutuslain mukaan oikeus saada äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainrahaa. Vapaan pituden kytkeminen sairausvakuutuslain 23, 23 a, 23 b ja 23 g §:ssä tarkoitettuihin rahakausiin vastaa sisällöltään voimassa olevaa sääntelyä.

Pykälän 1 momentin säännöstä ehdotetaan yksinkertaistettavaksi voimassa olevaan säännökseen verrattuna siten, että siinä ei enää viitata mahdollisuuteen pitää vapaata myös niissä tapauksissa, joissa työntekijällä ei ole oikeutta sairausvakuutuslaissa tarkoitettuun etuuteen esimerkiksi sairausvakuutuslain 21 §:ssä säädetyn asumisaikaehdon täyttymättä jäämisen vuoksi tai sen vuoksi, että työntekijä ei ole hakenut päivärahaa laissa säädettyssä määräajassa. Säännöksen ulkoasen yksinkertaistamisella ei ole pyritty muuttamaan voimassa olevaa oikeutta.

Pykälän 2 momentissa ehdotetaan säädettäväksi työntekijän ilmoittamisvelvollisuudesta äitiys- ja isyysvapaita pidettäessä. Sekä äitiys- että isyysvapaasta olisi ilmoitettava

työnantajalle viimeistään kaksi kuukautta ennen vapaan aiottua alkamisaikaa. Muutoksena voimassa olevaan työsopimuslain 34 §:n 3 momenttiin äitiysvapaasta olisi aina ilmoitettava työnantajalle. Samoin ilmoitusajan laskemisajankohdan kytkeminen vapaan aiottuun alkamisaikaan merkitsisi muutosta voimassa olevaan säännökseen. Vastavasti isyysvapaasta olisi ilmoitettava viimeistään kaksi kuukautta ennen kunkin isyysvapaajakson alkamista. Äitiys- ja isyysvapaan ilmoitusajkojen yhdenmukaistamisella pyritään helpottamaan säännösten soveltamista.

Pykälän 2 momentissa ehdotetaan säädettäväksi myös työntekijän oikeudesta muuttaa ilmoittamiensa äitiys- ja isyysvapaiden ajankohtia. Muutoksesta on ilmoitettava työnantajalle niin pian kuin mahdollista, jos muutos on tarpeen lapsen syntymän tai lapsen, äidin tai isän terveydentilan vuoksi. Äitiysvapaan aloittamisajankohdan varhentaminen voisi olla perusteltua äidin tai syntyvän lapsen terveydentilassa tapahtuneiden muutosten vuoksi. Jos lapsi syntyy ennen äitiysvapaan alkua, äitiysrahakausi ja äitiysvapaa alkavat lapsen syntymästä.

Lapsen syntymän yhteydessä pidettäväksi ilmoitetun isyysvapaan ajankohdan muuttaminen lapsen syntymän ennenaikaisuuden tai yliaikaisuuden vuoksi ei asian luonteen vuoksi edellyttäisi erityisten ilmoitusajkojen noudattamista, vaan siitä olisi ilmoitettava työnantajalle niin pian kuin mahdollista. Jos lapsen syntymän yhteydessä pidettäväksi ilmoitetun isyysvapaan aloittamisajankohdan muuttaminen olisi tarpeen syntyneen lapsen, äidin tai isän terveydentilan vuoksi, muutoksesta olisi ilmoitettava työnantajalle niin pian kuin mahdollista. Ehdotettu säännös koskisi esimerkiksi tapauksia, joissa lapsi tai äiti joutuu synnytyksen jälkeen jäämään sairaalahoitoon tai isän sairaus estää isyysvapaan käytön.

Muutoin äitiys- tai isyysvapaan ajankohdan muuttaminen olisi mahdollista kuukauden ilmoitusajakaik noudattaen edellyttäen, että muutokselle on perusteltu syy. Säännös koskisi esimerkiksi aikaisemmin kuin 30 arkipäivää ennen laskettua synnytysaikaa alkavaksi ilmoitetun äitiysvapaan myöhentämistä perustellusta syystä ja ainoastaan niissä tapauksissa, joissa työntekijä ennakoitua paremman terveydentilansa vuoksi kykenee

jatkamaan työssä ilmoitetun äitiysvapaan alkamisen jälkeen.

Myös myöhemmin äitiys- tai vanhempainvapaan aikana pidettäväksi ilmoitetun isyysvapaan ajankohdan muuttaminen olisi mahdollista vain perustellusta syystä kuukauden ilmoitusaikaa noudattaen. Perustelluna syynä vapaan ajankohdan muuttamiseen pidettäisiin sellaista ennalta-arvaamatonta ja oleellista muutosta lapsen hoitamisedellytyksissä, jota työntekijä ei ole voinut ottaa huomioon vapaasta ilmoittaessaan. Perustellun syyn vaatimuksen täyttymistä olisi lähtökohtaisesti tulkittava samalla tavalla kuin jäljempänä säädettyjen vanhempain- ja hoitovapaan ajankohtia muutettaessa. Esimerkkeinä tällaisista perusteista olisivat lapsen tai toisen vanhemman vakava ja pitkäaikainen sairastuminen tai kuolema, lapsen vanhempien erilleen muuttaminen tai avioero tai muu lapsen hoitosedellytyksissä tapahtunut olennainen muutos. Vapaan keskeyttäminen edellyttäisi, että työntekijä palaa vapaalta työhön.

Isyysvapaan ajankohdan muuttamisedellytyksiä arvioitaessa tulisi kuitenkin ottaa huomioon ilmoitetun vapaan lyhytaikaisuus.

Pykälän 3 momentissa ehdotetaan säädettyväksi vanhempainvapaan jaksottamisesta sekä vapaasta ilmoittamisesta ja ilmoitetun ajankohdan muuttamisen edellytyksistä. Voimassa olevaa työsopimuslain 34 a §:n 1 momenttia vastaavasti työntekijä voisi pitää vanhempainvapaata enintään kahdessa osassa. Vapaan vähimmäispituus olisi kutakin osaa kohden 12 arkipäivää. Kuten äitiys- ja isyysvapaasta, vanhempainvapaasta ja sen pituudesta olisi ilmoitettava työnantajalle viimeistään kaksi kuukautta ennen vapaan tai sen osan aloittamista. Säännöksen mukaan ilmoitusvelvollisuus koskisi kutakin vanhempainvapaajaksoa erikseen. Ottolapsen hoitamiseksi pidettävän vapaan ilmoitusaika ehdotetaan säilytettävän yhtenä kuukautena.

Jos lapsen vanhemmat sopivat vanhempainrahakauden jakamisesta, sopimuksen sisältö tulee sairausvakuutusasetuksen (473/1963) 18 §:n 4 momentin mukaan selvittää vanhempainrahaa koskevassa hakemuksessa, joka toimitetaan kansaneläkelaitokselle. Vaikka ehdotetun 35 a §:n 3 momentin mukaan vanhempainvapaan käyttämisestä olisi ilmoitettava kunkin jakson osalta erikseen, on suotavaa, että lapsen vanhemmat laatisivat etukäteen suunnitelman vanhempainvapaiden käyttämisestä ja toimit-

taisivat sen työnantajilleen. Vanhempainvapaiden suunnitelmallinen käyttö helpottaisi työn järjestelyitä työpaikoilla.

Vanhempainvapaata koskevan ilmoituksen antamisen jälkeen työntekijällä olisi perustellusta syystä oikeus muuttaa vapaan ajankohtaa vähintään kuukauden ilmoitusaikaa noudattaen. Perusteltu syy vanhempainvapaan ajankohdan muuttamiseen olisi sellainen ennalta-arvaamaton ja oleellinen muutos lapsen hoitamisedellytyksissä, jota työntekijä ei ole voinut ottaa huomioon vapaasta ilmoittaessaan. Perustellun syyn vaatimusta olisi tulkittava samojen periaatteiden mukaan kuin isyysvapaan ajankohtaa muutettaessa ottaen huomioon muun muassa ilmoitetun vanhempainvapaan pituus.

35 b §. *Työnteko äitiysrahakauden aikana.* Säännöksen mukaan työntekijä saisi työnantajan suostumuksella tehdä työtä äitiysrahakauden aikana, jos työ ei vaaranna hänen eikä sikiön tai syntyneen lapsen turvallisuutta. Työn tekeminen edellyttäisi toisaalta työnantajan ja työntekijän yhteisymmärrystä työn tekemisestä ja toisaalta sitä, että työ ja työolosuhteet ovat sellaiset, että niistä ei aiheudu vaaraa äidille eikä syntyvälle lapselle. Muutoksena voimassa olevan työsopimuslain 34 §:n 4 momentin säännökseen työn vaarattomuutta ei edellytettäisi osoitettavan lääkärintodistuksella. Myöskään eri aloilla tehtäviä töitä ei enää asetettaisi keskenään eri asemaan.

Äitiysvapaan aikaista työnteko-oikeutta ehdotetaan kuitenkin rajoitettavaksi siten, että työtä ei saisi tehdä kahden viikon aikana ennen laskettua synnytyksiaikaa eikä kahden viikon aikana synnytyksen jälkeen. Ehdotettu äitiysvapaan pakollisuutta koskeva säännös täyttäisi raskaussuojeludirektiivin 8 artiklan 2 kohdan vaatimukset.

Voimassa olevan työsopimuslain 34 §:n 4 momentin mukaisesti sekä työntekijä että työnantaja voisivat keskeyttää äitiysrahakauden aikana tehtävän työn milloin tahansa.

35 c §. *Hoitovapaa.* Hoitovapaasäännöksiä ehdotetaan yksinkertaistettaviksi voimassa olevan työsopimuslain 34 §:n 1 momentin ja 34 b §:n säännöksiin verrattuna. Työntekijällä olisi edelleen oikeus saada hoitovapaata lapsensa tai muun hänen taloudessaan vakituisesti asuvan lapsen hoitamiseksi, kunnes lapsi täyttää kolme vuotta. Lapsella tarkoitettaisiin edelleen paitsi työntekijän omaa lasta, ottolapsi mukaan luettuna, myös avio puolison ja työntekijän kanssa avioliiton

omaisissa olosuhteissa elävän henkilön lasta sekä perheeseen sijoitettua tai perheen huollossa vakituisesti olevaa lasta.

Hoitovapaata voitaisiin edelleen pitää enintään kaksi ajanjaksoa. Hoitovapaan vähimmäispituutta ehdotetaan lyhennettäväksi kahdesta kuukaudesta yhteen kuukauteen. Työnantaja ja työntekijä voisivat lisäksi sopia kahta useammasta hoitovapaajaksosta. Niin ikään hoitovapaajaksos vähimmäispituutta voitaisiin työnantajan ja työntekijän välisin sopimuksin lyhentää.

Voimassa olevan työsopimuslain 34 §:n 1 momentin mukaisesti lapsen vanhemmat tai huoltajat eivät olisi hoitovapaalla samanaikaisesti. Voimassa olevasta laista poiketen toinen lapsen vanhemmista tai huoltajista voisi kuitenkin pitää yhden hoitovapaajaksos yhtäaikaaisesti toisen vanhemman äitiys- tai vanhempainvapaan kanssa. Ehdotetulla muutoksella pyritään helpottamaan niiden perheiden lastenhoitojärjestelyitä, joissa on vauvaikäinen lapsi ja mahdollisesti myös vanhempia lapsia.

Pykälän 2 momentin mukaan työntekijän olisi ilmoitettava työnantajalle hoitovapaan käyttämisestä ja sen pituudesta viimeistään kaksi kuukautta ennen vapaan aloittamista. Myös hoitovapaan ilmoitusajaksi ehdotetaan kytkettäväksi vapaan aiottuun alkamisaikaan. Kuten voimassa olevan työsopimuslain 34 b §:ssä säädetään, työntekijä olisi sidottu tekemäänsä ilmoitukseen siten, että ilmoitetun vapaan ajankohtaa olisi mahdollista muuttaa uudella ilmoituksella ainoastaan perustellusta syystä. Ilmoitus olisi tehtävä viimeistään kuukautta ennen muutosta. Muutosoikeus koskisi sekä niitä tapauksia, joissa vapaa ei ole vielä alkanut että jo aloitetun vapaan keskeyttämistä. Perustellun syyn vaatimusta tulkittaisiin samalla tavoin kuin äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaan ajankohtaa muutettaessa.

35 d §. *Osittainen hoitovapaa.* Osittaisen hoitovapaan saamisen edellytyksiä ehdotetaan muutettavaksi voimassa olevaan 34 d §:ään verrattuna. Työntekijällä, joka on ollut saman työnantajan työssä yhteensä vähintään 12 kuukautta viimeksi kuluneen 24 kuukauden aikana, olisi oikeus siitä työnantajan kanssa sopiessaan lyhentää työaikaansa pykälässä säädetyin edellytyksin. Oikeus osittaiseen hoitovapaaseen syntyisi siten joko 12 kuukauden yhtäjaksoisen työsuhteen perusteella tai usean eri työsuhteen perusteella, jos työssäoloaika saman työnantajan palve-

luksessa on viimeksi kuluneen 24 kuukauden aikana kertynyt vähintään 12 kuukautta. Muutosehdotuksella on pyritty ottamaan huomioon niin sanottujen epätyypillisten työsuhteiden lisääntyminen työmarkkinoilla.

Voimassa olevan säännöksen mukaisesti työntekijä voisi saada osittaista hoitovapaata lapsensa tai muun hänen taloudessaan vakituisesti asuvan lapsen hoitamiseksi sen kalenterivuoden loppuun, jona lapsi aloittaa peruskoulun.

Osittaisen hoitovapaan saamisen edellytyksenä ei enää olisi se, että lapsen molemmat vanhemmat olisivat työssä kodin ulkopuolella. Osittaista hoitovapaata eivät saisi pitää lapsen molemmat vanhemmat tai huoltajat samanaikaisesti. Säännös ei kuitenkaan estäisi sitä, että molempien vanhempien tai huoltajien hoitovapaajaksot voisivat ajoittua samalle ajanjaksolle, kunhan vanhemmat tai lapsen muut huoltajat eivät olisi yhtäaikaaisesti osittaisella hoitovapaalla. Säännöksen mukaan olisi siten mahdollista esimerkiksi, että toinen vanhemmista hoitaisi lasta aamupäivisin ja toinen iltapäivisin tai molemmat vuoropäivin. Säännös helpottaisi siten lapsen kotihoiton järjestämisen ja vanhempien työssäolon yhteensovittamista.

Osittaisen hoitovapaan käyttäminen perustuisi työnantajan ja työntekijän väliseen sopimukseen. Työntekijän olisi tehtävä työnantajalle esitys osittaisesta hoitovapaasta viimeistään kaksi kuukautta ennen vapaan tarkoitettua alkamisaikaa. Pykälän 2 momentin mukaan työnantaja ja työntekijä voisivat sopia osittaisen hoitovapaan yksityiskohtaisista järjestelyistä haluamallaan tavalla. Sovittavia asioita olisivat muun muassa lyhennetyin työajan pituus, lyhennyksen sijoittaminen sekä osittaisen hoitovapaajärjestelyn kesto aika. Työnantajan ja työntekijän välisellä sopimuksella voidaan joustavimmin toteuttaa työntekijän lastenhoitojärjestelyistä johtuvat tarpeet ja ottaa huomioon myös työpaikan olot.

Pykälän 2 momentin mukaan työnantaja voisi kieltäytyä sopimasta osittaisesta hoitovapaasta tai antamasta sitä vain, jos osittaisesta hoitovapaasta aiheutuu sellaista vakavaa haittaa työpaikan tuotanto- tai palvelutoiminnalle, jota ei voida välttää kohtuullisilla työn järjestelyillä. Kieltäytyessään antamasta työntekijälle osittaista hoitovapaata työnantajan on esitettävä selvitys kieltäytymisen perusteena olevista seikoista. Työnantajan on siten perusteltava se syy, miksi

työntekijän työajan lyhentäminen 35 d §:ssä tarkoitetulla tavalla vaikeuttaa vakavasti työn järjestelyjä kyseisellä työpaikalla.

Yksittäisen työntekijän työajan määräaikainen lyhentäminen voi yrityksen tai työpaikan koosta ja toiminnan luonteesta riippuen vaikuttaa eri tavalla työpaikalla tapahtuviin työn järjestelyihin. Suurilla työpaikoilla on yleensä pieniä työpaikkoja paremmat mahdollisuudet ottaa huomioon yksittäisen työntekijän tarpeet osittaiseen hoitovapaaseen. Niin ikään jos työpaikalla on jo muutoin paljon osa-aikaisia työntekijöitä, työntekijän työajan lyhentäminen 35 d §:ssä tarkoitetulla tavalla voi olla helpompaa kuin työpaikalla, jossa kaikki työntekijät tekevät samaa työaika.

Eräillä toimialoilla toiminnan luonne on sellainen, että työntekijöiden on työskenneltävä samanaikaisesti yhtä pitkiä työvuoroja. Tällöin osittaisen hoitovapaan antaminen työntekijän esittämällä tavalla voi olla siinä määrin hankalaa, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää yksittäisen työntekijän osittaisen hoitovapaan mahdollistavia työn järjestelyjä. Käytetty tuotanto- ja palveluteknikka yhdistettynä asianomaisen työntekijän työpanokseen saattaa myös olla sellainen syy, joka oikeuttaa työnantajan kieltäytymään sopimasta osittaisesta hoitovapaasta.

Pykälän 3 momentissa ehdotetaan säädettäväksi tavasta, jolla osittainen hoitovapaa olisi annettava sellaisissa tapauksissa, joissa työnantaja ja työntekijä eivät pääsisi sopimukseen osittaisen hoitovapaan toteuttamistavasta eikä työnantajalla olisi 2 momentin mukaista oikeutta kieltäytyä antamasta osittaista hoitovapaata. Tällöin työntekijällä olisi oikeus saada osittaista hoitovapaata yksi jakso kalenterivuodessa. Jakson pituus sekä osittaisen hoitovapaan alkamisajankohta määräytyisivät työntekijän esityksen mukaan.

Säännöksen mukaan osittainen hoitovapaa olisi annettava lyhentämällä työntekijän vuorokautinen työaika kuudeksi tunniksi. Lyhennetyt työajan tulisi olla yhdenjaksoinen lepotaukoja lukuun ottamatta. Vaatimus työajan yhdenjaksoisuudesta ei estäisi antamasta työntekijälle lain tai sopimuksen mukaisia lepo- ja virkistystaukoja. Osittainen hoitovapaa tulisi sijoittaa joko työpäivän alkuun tai loppuun.

Jos työntekijän työaika on järjestetty keskimääräiseksi, työaika tulisi lyhentää keskimäärin 30 tunniksi viikossa. Tällöin työajan

lyhentäminen voisi tapahtua antamalla vapaaksi kokonaisia työpäiviä. Työajan lyhentäminen pitäisi toteuttaa niin, että se olisi lapsen hoitojärjestelyjen kannalta järkevää.

35 e §. *Osittaisen hoitovapaan keskeyttäminen.* Osittaisen hoitovapaan muuttamisesta olisi sovittava työnantajan ja työntekijän kesken. Jos sopimukseen ei päästä, työntekijällä olisi tehdystä sopimuksesta riippumatta oikeus keskeyttää osittainen hoitovapaa, jos keskeyttämiselle on perusteltu syy. Osittaisen hoitovapaan keskeyttämisellä tarkoitetaan myös vapaan peruuttamista. Työntekijän halutessa osittaisen hoitovapaan peruuttamisen jälkeen uudelleen osittaista hoitovapaata, siitä tulisi tehdä uusi esitys työnantajalle. Uutta esitystä hoitovapaaksi käsiteltäisiin 35 d §:ssä säädettäväksi ehdotetulla tavalla.

Voimassa olevan työsopimuslain 34 f §:n 2 momentin mukaisesti perusteltuna syynä osittaisen hoitovapaan keskeyttämiseen tulisivat kysymykseen samat tekijät kuin äitiys-, isyys-, vanhempain- ja hoitovapaan ajankohdan muuttamisessa. Jos työntekijä haluaisi keskeyttää osittaisen hoitovapaan ja palata noudattamaan aikaisempaa työaikaansa, hänen tulisi ilmoittaa siitä työnantajalle kulkua ennen muutosta.

35 f §. *Tilapäisen hoitovapaa.* Säännösehdotuksen 1 momentin mukaan työntekijällä olisi voimassa olevan lain 34 c §:ää vastaavalla tavalla oikeus saada tilapäistä hoitovapaata enintään neljä työpäivää kerrallaan äkillisesti sairastuneen alle 10-vuotiaan lapsen hoidon järjestämiseksi tai tämän hoitamiseksi. Lapsella tarkoitettaisiin samaa kuin lakiehdotuksen 35 c §:n 1 momentissa.

Tilapäiseen hoitovapaaseen olisi oikeutettu samanaikaisesti vain toinen lapsen vanhemmista tai huoltajista. Tilapäisen hoitovapaan saamisen edellytyksenä olisi hoidon järjestämisen tai lapsen hoitamisen tarve. Tämän vuoksi työntekijällä ei olisi oikeutta tilapäiseen hoitovapaaseen, jos toinen vanhemmista on kotona, ellei kotona oleva vanhempi ole sidoksissa sellaiseen toimintaan, joka estää lapsen päivittäisen hoitamisen, tai ellei hän ole muutoin kykenemätön hoittamaan lasta.

Tilapäisen hoitovapaan pituus olisi voimassa olevaa lakia vastaavasti kutakin sairautta kohden yhteensä enintään neljä työpäivää. Vanhemmat voisivat jakaa kyseisen ajan keskenään.

Lapsen hoidon järjestäminen tai hoitami-

nen saattaa joissain tapauksissa edellyttää työntekijän poissaoloa työstä sellaisissa olosuhteissa, ettei työntekijällä olisi poissaolo-oikeutta tilapäistä hoitovapaata koskevan säännöksen perusteella. Työntekijän poissaolo voisi kuitenkin tällöin olla sallittua lakiehdotuksen 35 g §:n perusteella. Vaikka poissaoloon ei olisi oikeutta myöskään 35 g §:n perusteella, ei työntekijän tilapäinen poissaolo tällaisissa tilanteissa yleensä muodostaisi työsopimuksen päättämisperustetta.

Säännösehdotuksen 2 momentin mukaan työntekijän olisi ilmoitettava työnantajalle tilapäisestä hoitovapaasta niin pian kuin mahdollista. Työntekijän olisi esitettävä myös arvionsa poissaolon pituudesta, jotta työnantaja kykenisi varautumaan työntekijän poissaolon mahdollisesti edellyttämiin töiden järjestelyihin. Tavallisesti ilmoitus tilapäisestä hoitovapaasta olisi mahdollista tehdä heti poissaolotarpeen ilmaantuessa. Joissain tapauksissa lapsen sairastuminen voi kuitenkin edellyttää työntekijältä sellaisia lapsen hoitamiseen liittyviä toimenpiteitä, jotka estävät poissaolosta ilmoittamisen välittömästi.

Työntekijän olisi esitettävä työnantajan pyynnöstä luotettava selvitys tilapäisen hoitovapaan syystä. Luotettavana selvityksenä pidettäisiin ensisijaisesti lääkärintodistusta. Olosuhteista ja esimerkiksi työpaikan käytännöstä riippuen myös muu selvitys tilapäisen hoitovapaan syystä voitaisiin kuitenkin katsoa riittäväksi. Työntekijän olisi tarvittaessa esitettävä selvitys myös siitä, että tilapäisellä hoitovapaalla on ollut kerrallaan vain toinen lapsen vanhemmista.

35 g §. *Poissaolo pakottavista perhesyistä.* Voimassa olevassa laissa ei ole ehdotetun kaltaista säännöstä. Ehdotus perustuu vanhempainlomadirektiiviin. Sekä direktiivin alkulausekkeen 10 että sen liitteenä olevan Eurooppataisoisten työmarkkinajärjestöjen sopimuksen alkulausekkeen 9 mukaan tarkoituksena on toteuttaa pakottavista syistä työstä poissaoloa koskevat vähimmäissäännöt. Tarkoitus on säätää tästä Eurooppa-tasolla ottaen huomioon kansallinen tilanne ja kussakin jäsenvaltiossa noudatettu perhepolitiikka. Direktiivi velvoittaa jäsenvaltiot säätämään oikeudesta olla poissa työstä pakottavan perheeseen liittyvän syyn vuoksi. Ehdotetun 35 g §:n tarkoituksena on panna tämä säännös kansallisesti täytäntöön.

Työehtosopimuksissa on määräyksiä, jotka oikeuttavat työntekijän olemaan poissa työs-

tä muissakin kuin edellä tässä luvussa säädettyissä perheeseen ja vanhemmuuteen liittyvissä tapauksissa. Tällaisia voivat olla esimerkiksi perheenjäsenen kuolema tai perheenjäsenen tai lähiomaisen hautajaispäivä. On myös sopimusmääräyksiä, joiden mukaan työntekijä saa olla pois työstä muun pätevän syyn vuoksi. Osa tällaisista vapaista on voitu sopia palkallisiksi tai palkallisuus on voitu jättää työnantajan harkintaan.

Perheen käsitettä ei ole mahdollista määrittellä tyhjentyvästi. Säännöksessä perheellä tarkoitetaan samassa taloudessa perheenomaisissa oloissa asuvien ihmisten lisäksi esimerkiksi heidän takenevassa tai etenevässä polvessa olevia lähisukulaisiaan.

Säännöksen tarkoituksena on antaa työntekijälle oikeus jäädä pois työstä äkillisissä ja ennalta-arvaamattomissa tilanteissa. Säännös on rajattu koskemaan sairaudesta tai onnettomuudesta johtuvaa ennalta-arvaamatonta ja pakottavaa syytä, joka kohtaa työntekijän perhettä. Säännös ei edellytä, että poissaoloon oikeuttava pakottava syy johtuisi työntekijän perheenjäsenen sairaudesta tai tätä kohdanneesta onnettomuudesta, vaan muunkin henkilön sairaus tai tätä kohdannut onnettomuus voisi oikeuttaa poissaoloon. Esimerkiksi jos työntekijän lapsia hoitaa kotona perheen ulkopuolinen hoitaja, voisi hoitajan sairastuminen oikeuttaa tilapäiseen poissaoloon työstä, kunnes työntekijä kykenee järjestämään lastensa hoidon muulla tavalla. Samoin esimerkiksi työntekijän asuintalossa tapahtunut onnettomuus tai onnettomuuden uhka, kuten esimerkiksi vesivahinko tai tulipalo, voisi oikeuttaa työntekijän olemaan poissa työstä.

Poissaolon kestolle ei ole säädetty aikarajaa, mutta asian luonteesta johtuu, että poissaolon tulee olla tilapäistä. Poissaolo-oikeus edellyttää, että työntekijän välitön läsnäolo on välttämätöntä. Tämä tarkoittaa esimerkiksi tilannetta, jossa työntekijän on hänen perheen jäsentään kohdanneen onnettomuuden vuoksi mentävä onnettomuuspaikalle tai sairaalaan.

Säännöksessä tarkoitetaan sellaisia yllättäviä tilanteita, joissa tähänkin saakka on ollut hyväksyttävää, että työntekijän on jätävä pois työstä. Poissaolo-oikeutta ei siten tule arvioida yksinomaan työntekijän oman käsityksen mukaan, mutta asian luonteeseen kuuluu, ettei poissaololle aseteta tarpeettoman tiukkoja rajoja. Kysymys on tapauksista, joista ei aikaisemmin ole ollut yleisiä

säännöksiä mutta jotka eivät myöskään käytännössä ole olleet ongelmallisia työpaikoilla.

Pykälän 2 momentin mukaan poissaolosta ja sen syystä olisi ilmoitettava niin pian kuin mahdollista. Lähtökohtana on siten, että työntekijä ilmoittaa työssä ollessaan työnantajalle, että hänellä on pakottava syy poistua työstä. Jollei tämä ole käytännössä mahdollista, voi työntekijä poistua säännöksessä tarkoitettussa tilanteessa työpaikalta siitä ennakolta ilmoittamatta. Työnantajalle on pyynnöstä annettava luotettava selvitys poissaolon perusteista. Luotettava selvitys voi asian laadusta riippuen olla lääkärintodistus, viranomaisen antama selvitys tai esimerkiksi taloyhtiön taikka isännöitsijän antama selvitys.

35 h §. *Säännösten pakottavuus.* Säännöksen mukaan työntekijä ei voisi etukäteen luopua oikeudestaan tässä luvussa säädettyihin vapaisiin. Työnantaja ja työntekijä eivät siten voisi työsopimusta tehdessään tai työsuhteen kestäessä muutoin ennakolta sopia siitä, että työntekijä ei käyttäisi oikeuttaan äitiys-, isyys-, vanhempain- tai hoitovapaisiin. Myöskään työntekijän oikeudesta työstä poissaoloon pakottavien perhesyiden vuoksi ei voisi etukäteen luopua.

Säännös ei estäisi sitä, etteivätkö työnantaja ja työntekijä voisi kussakin yksittäistapauksessa sopia perhevapaiden käytöstä. Esimerkiksi tässä luvussa säädettäväksi ehdotettujen vapaiden ajankohdan muuttaminen olisi työnantajan ja työntekijän välisellä sopimuksella aina mahdollista muuttamisen syystä ja säädetyistä ilmoitusajasta riippumatta.

35 i §. *Palkanmaksuvelvollisuus.* Voimassa olevan lain 34 §:n 5 momentin ja 34 g §:n mukaan työnantaja ei ole velvollinen maksamaan palkkaa erityisäitiys-, äitiys-, isyys- tai vanhempainloman eikä tilapäisen tai osittaisen hoitovapaan ajalta. Palkanmaksuvelvollisuutta ei ole, ellei siitä ole sovittu.

Työehtosopimuksin on monilla aloilla sovittu työnantajan palkanmaksuvelvollisuudesta etenkin äitiysloman ja lapsen äkillisestä sairastumisesta johtuvien lyhytaikaisten poissaolojen ajalta. Työntekijällä on oikeus saada sairausvakuutuslain perusteella ansioihin suhteutettua erityisäitiys-, äitiys-, isyys- tai vanhempainrahaa. Sairausvakuutuslain 28 §:ssä säädetään työnantajan oikeudesta saada maksamaansa palkkaa vastaava osa näistä etuuksista. Jos työntekijä tekee etuus-

kaudella työtä, hänellä on oikeus saada sekä palkkansa että sairausvakuutuslain mukainen vähimmäisetuus. Ehdotetun 35 i §:n 1 momentti säätäisi nykytilaa vastaavan yleissäännöksen palkanmaksuvelvollisuudesta.

Vanhempainlomadirektiivin liitteenä olevan sopimuksen alkulausekkeiden 10 ja 11 mukaan jäsenvaltioiden tulisi huolehtia siitä, että sairausvakuutukseen kuuluvien etujen säilyminen on turvattu vanhempainloman vähimmäiskeston ajan. Vanhempainvapaiden palkallisuus on jätetty jäsenvaltioiden ja työmarkkinaosapuolten päätettäväksi.

Ehdotettu 2 momentin säännös vastaa voimassa olevan lain 34 §:n 5 momentin viimeistä virkettä. Säännös perustuu raskaussuojeludirektiiviin. Säännöksen sanamuotoa on tarkistettu.

35 j §. *Työhönpaluu.* Voimassa olevan lain 34 h §:n mukaan erityisäitiys-, äitiys-, isyys- tai vanhempainlomalta, hoitovapaalta tai tilapäiseltä tai osittaiselta hoitovapaalta palaavalla työntekijällä on oikeus palata aikaisempaan tai siihen rinnastettavaan työhön. Säännöksen sanamuodon mukaan aikaisempi työ ja siihen rinnastettava työ ovat samanarvoisia vaihtoehtoja. Säännöksen alkuperäisissä perusteluissa (HE 205/1983 vp) aikaisempaan työhön palaaminen on kuitenkin asetettu ensisijaiseen asemaan.

Vanhempainlomadirektiivin liitteen 2 lausekkeen 5 kohdan mukaan vanhempainlomaa käytävällä työntekijällä on oikeus palata vanhempainlomalta aikaisempaan työhönsä, tai jos tämä on mahdotonta, hänen työsuhteesensa tai työsuhteensa mukaiseen vastaavaan tai samankaltaiseen työhön. Direktiivissä on aikaisempaan työhön palaaminen asetettu siten ensisijaiseksi.

Sääntelyn selkeyttämiseksi sekä vanhempainlomadirektiivin vaatimusten täyttämiseksi ehdotetaan, että työntekijän oikeus palata perhevapaiden päättyessä aikaisempaan työhönsä säädettäisiin selkeästi ensisijaiseksi vaihtoehdoksi. Työntekijän työsuhteen ehdot säilyisivät vähintään entisinä lukuun ottamatta perhevapaan aikana työsuhteisiin yleisesti tulleita muutoksia. Osittaiselta hoitovapaalta palaavalla työntekijällä olisi vastaavasti oikeus palata aikaisempaan työaikaansa.

Jos aikaisempaan työhön palaaminen ei olisi mahdollista, työnantajan olisi tarjottava työntekijälle aikaisempaa työtä vastaavaa työntekijän työsuhteen mukaista työtä. Työnantajalla ei siten olisi oikeutta tarjota

mitä tahansa työtä aikaisemman työn sijasta, vaan tarjottavan työn tulisi olla sekä työntekijän työsopimuksen mukaista että aikaisempaa työtä vastaavaa. Tarjotun ja aikaisemman työn vastaavuutta arvioitaessa kiinnitetäisiin huomiota työntekijän aikaisemmin tekemän työn sisällön lisäksi työntekijän koulutukseen ja kokemukseen. Jos myöskään aikaisempaa työtä vastaavaa työsopimuksen mukaista työtä ei olisi tarjolla, tulisi työnantajan tarjota työntekijälle muuta työntekijän työsopimuksen mukaista työtä.

Perhevapailta työhön palaavalle työntekijälle ei ole aina mahdollista tarjota aikaisempaa eikä mitään muutakaan hänen työsopimuksensa mukaista työtä. Työnantajan oikeuteen irtisanoa tai lomauttaa työntekijä tällaisessa tapauksessa sovellettaisiin työsopimuslain yleisiä työsopimuksen irtisanomista ja lomauttamista sekä niihin liittyvää koulutus- ja uudelleensijoittamisvelvollisuutta koskevia säännöksiä.

2. Voimaantulo

Euroopan unionin jäsenvaltioiden on saatettava lainsäädäntönsä vastaamaan vanhempainlomadirektiiviä ja siihen liitettyä Eurooppa-tason työmarkkinajärjestöjen välistä vanhempainlomaa koskevaa sopimusta viimeistään 3 päivänä kesäkuuta 1998. Tämän vuoksi ehdotetaan, että 35 g, 35 h ja 35 j §:n säännökset, joissa säädettäisiin direktiivissä asetetuista vaatimuksista, tulisivat voimaan 1 päivänä kesäkuuta 1998.

Muut säännökset ehdotetaan tuleviksi voimaan 1 päivänä lokakuuta 1998, jotta säännösten edellyttämä koulutus ja tiedottaminen olisi mahdollista hoitaa asianmukaisella tavalla. Ilmoitusvelvollisuutta koskevat 35 a §:n 2 ja 3 momentin ja 35 c §:n 2 momentin säännökset ehdotetaan kuitenkin tuleviksi voimaan 1 päivänä kesäkuuta 1998 siten, että niitä sovellettaisiin sellaisiin ehdotetussa 2 a luvussa säädettyihin vapaisiin, jotka alkavat 1 päivänä lokakuuta 1998 tai

sen jälkeen. Ennen 1 päivää lokakuuta 1998 alkavista tai pidettävistä vapaista säädettäisiin siirtymäsäännöksiin.

Jos voimassa olevan työsopimuslain 34, 34 a ja 34 b §:ssä tarkoitettu ilmoitus on tehty ennen 1 päivää kesäkuuta 1998, äitiys-, isyys- ja vanhempainlomaan sekä hoitovapaaseen sovellettaisiin voimassa olevan työsopimuslain 34, 34 a ja 34 b §:n säännöksiä. Myös silloin kun ilmoitus vapaan käyttämisestä on tehty kesäkuun 1 päivän 1998 jälkeen, mutta äitiys-, isyys-, vanhempain- ja hoitovapaa alkaa ennen 1 päivää lokakuuta 1998, sovellettaisiin voimassa olevan työsopimuslain 34, 34 a ja 34 b §:n säännöksiä. Ehdotettuja äitiys-, isyys-, vanhempain- ja hoitovapaiden ilmoitusvelvollisuutta koskevia 35 a §:n 2 ja 3 momentin ja 35 c §:n 2 momentin säännöksiä sovellettaisiin kesäkuun 1 päivästä ainoastaan sellaisista vapaista ilmoitettaessa, joiden on tarkoitus alkaa 1 päivänä lokakuuta 1998 tai sen jälkeen.

Työntekijä, joka on voimassa olevan työsopimuslain 34 b §:n mukaan pitänyt yhden hoitovapaajakson alle kaksivuotiaan lapsen hoitamiseksi ennen lokakuun 1 päivää 1998, voisi lokakuun 1 päivän jälkeen pitää toisen hoitovapaajakson ehdotetun 35 c §:n mukaan, vaikka lapsi ei vielä hoitovapaajakson alkaessa olisi täyttänyt kahta vuotta.

Voimassa olevan työsopimuslain 34, 34 a ja 34 b §:n säännöksiin perustuvat ilmoitukset vanhempainvapaiden käyttämisestä eivät sitoisi työntekijää lokakuun 1 päivän 1998 jälkeen. Näin ollen työntekijä, joka on ennen kesäkuun 1 päivää 1998 tehnyt ilmoituksen sellaisesta kahden kuukauden hoitovapaasta, jonka on tarkoitus alkaa 1 päivänä lokakuuta 1998 tai sen jälkeen, voisi muuttaa hoitovapaajakson ehdotetun 35 c §:n mukaisesti kesäkuun 1 päivän 1998 jälkeen.

Edellä esitetyn perusteella annetaan Eduskunnan hyväksyttäväksi seuraava lakiehdotus:

Laki

työsopimuslain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti kumotaan 30 päivänä huhtikuuta 1970 annetun työsopimuslain (320/1970) 34 ja 34 a—34 h §, sellaisina kuin ne ovat, 34 § laeissa 30/1985, 640 ja 1190/1990 ja 824/1994, 34 a ja 34 b § mainituissa laeissa 30/1985 ja 640/1990, 34 c § ja 34 e—34 g § laissa 284/1988, 34 d § viimeksi mainitussa laissa ja mainitussa laissa 640/1990 sekä 34 h § mainitussa laissa 1190/1990, sekä

lisätään lakiin uusi 2 a luku seuraavasti:

2 a luku

Perhevapaa

35 a §

Äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa

Työntekijällä on oikeus saada vapaaksi työstä sairausvakuutuslaissa (364/1963) tarkoitetut äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainrahakaudet.

Äitiys- ja isyysvapaasta on ilmoitettava työnantajalle viimeistään kaksi kuukautta ennen vapaan aiottua alkamista. 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. Näistä muutoksista on ilmoitettava työnantajalle niin pian kuin mahdollista. Muutoin työntekijä saa perustellusta syystä muuttaa aiemmin ilmoittamansa vapaan ajankohdan kuukauden ilmoitusaikaa noudattaen.

Työntekijällä on oikeus pitää vanhempainvapaata enintään kahdessa osassa, joiden tulee olla vähintään 12 arkipäivän pituisia. Vanhempainvapaan pitämisestä ja sen pituudesta on ilmoitettava työnantajalle viimeistään kaksi kuukautta ennen vapaan alkamista, ottolapsen hoidon vuoksi pidettävästä vapaasta kuitenkin viimeistään kuukautta ennen vapaan alkamista. Työntekijä saa perustellusta syystä muuttaa vapaan ajankohdan vähintään kuukauden ilmoitusaikaa noudattaen.

35 b §

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

35 c §

Hoitovapaa

Työntekijällä on oikeus saada hoitovapaaat lapsensa tai muun hänen taloudessaan vakituisesti asuvan lapsen hoitamiseksi, kunnes lapsi täyttää kolme vuotta. Hoitovapaana voidaan pitää enintään kaksi vähintään kuukauden pituista jaksoa, jolleivät työnantaja ja työntekijä sovi kahta useammasta tai kuukautta lyhyemmästä jaksosta. Hoitovapaa saa vain toinen vanhemmista tai huoltajista kerrallaan. Äitiys- tai vanhempainvapaan aikana toinen vanhemmista tai huoltajista voi kuitenkin pitää yhden jakson hoitovapaaat.

Työntekijän on ilmoitettava työnantajalle hoitovapaasta ja sen pituudesta viimeistään kaksi kuukautta ennen sen alkamista. Työntekijä voi perustellusta syystä muuttaa hoitovapaan ajankohdan ja sen pituuden ilmoittamalla siitä työnantajalle viimeistään kuukautta ennen muutosta.

35 d §

Osittainen hoitovapaa

Työntekijä, joka on ollut saman työnantajan työssä yhteensä vähintään 12 kuukautta viimeksi kuluneen 24 kuukauden aikana, voi saada lapsensa tai muun hänen taloudessaan vakituisesti asuvan lapsen hoitamiseksi osit-

taista hoitovapaata sen kalenterivuoden loppuun, jona lapsi aloittaa peruskoulun. Lapsen molemmat vanhemmat tai huoltajat eivät saa pitää osittaista hoitovapaata samanaikaisesti. Työntekijän on tehtävä esitys osittaisesta hoitovapaasta viimeistään kaksi kuukautta ennen vapaan alkamista.

Työnantaja ja työntekijä sopivat osittaisesta hoitovapaasta ja sen yksityiskohtaisista järjestelyistä haluamallaan tavalla. 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.

Jos työntekijällä on oikeus osittaiseen hoitovapaaseen, mutta sen yksityiskohtaisista järjestelyistä ei voida sopia, 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.

35 e §

Osittaisen hoitovapaan keskeyttämisen

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

35 f §

Tilapäinen hoitovapaa

Työntekijän lapsen tai muun hänen taloudessaan vakituisesti asuvan lapsen, joka ei ole täyttänyt 10 vuotta, sairastuessa äkillisesti on työntekijällä oikeus saada lapsen hoidon järjestämiseksi tai tämän hoitamiseksi tilapäistä hoitovapaata enintään neljä työpäivää kerrallaan. Lapsen molemmat vanhemmat tai huoltajat eivät saa pitää tilapäistä hoitovapaata samanaikaisesti.

Työntekijän on ilmoitettava työnantajalle tilapäisestä hoitovapaasta ja sen arvioidusta

kestoajasta niin pian kuin mahdollista. Työnantajan pyynnöstä työntekijän on esitettävä luotettava selvitys tilapäisen hoitovapaan perusteesta.

35 g §

Poissaolo pakottavista perhesyistä

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

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

35 h §

Säännösten pakottavuus

Sopimus, jolla työntekijä luopuu oikeudestaan tässä luvussa tarkoitettuihin perhevapaisiin, on mitätön.

35 i §

Palkanmaksuvelvollisuus

Työnantajalla ei ole velvollisuutta maksaa työntekijälle palkkaa tässä luvussa tarkoitettujen perhevapaiden ajalta.

Työnantajan on kuitenkin korvattava raskaana olevalle työntekijälle synnytystä edeltävistä lääketieteellisistä tutkimuksista aiheutuva ansion menetys, jos tutkimuksia ei voida suorittaa työajan ulkopuolella.

35 j §

Työhönpaluu

Tässä luvussa tarkoitettujen vapaiden 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.

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä loka-kuuta 1998. Sen 35 a §:n 2 ja 3 momentti, 35 c §:n 2 momentti sekä 35 g, 35 h ja 35 j § tulevat kuitenkin voimaan jo 1 päivänä kesäkuuta 1998.

Jos kumotussa 34, 34 a tai 34 b §:ssä tarkoitettu ilmoitus on tehty ennen 1 päivää kesäkuuta 1998, vapaaseen sovelletaan tämän lain 35 a §:n 2 ja 3 momentin sekä 35 c §:n 2 momentin voimaan tullessa voimassa olleita säännöksiä.

Jos 2 momentissa tarkoitettu ilmoitus tehdään 35 a §:n 2 ja 3 momentin sekä 35 c §:n 2 momentin tultua voimaan mutta ennen 1 päivää lokakuuta 1998 ja jos kumotussa 34, 34 a ja 34 b §:ssä tarkoitettu vapaa alkaa viimeistään 30 päivänä syyskuuta 1998, ennen 1 päivää lokakuuta 1998 tehtyyn ilmoitukseen ja alkavaan vapaaseen so-

velletaan 35 a §:n 2 ja 3 momentin sekä 35 c §:n 2 momentin voimaan tullessa voimassa olleita säännöksiä. Jos vapaa kuitenkin alkaa aikaisintaan 1 päivänä lokakuuta 1998, ilmoitukseen ja vapaaseen sovelletaan, mitä 35 a §:n 2 ja 3 momentissa sekä 35 c §:n 2 momentissa säädetään.

Jos työntekijä on ennen 1 päivää lokakuuta 1998 pitänyt yhden kumotussa 34 b §:ssä tarkoitetun hoitovapajakson alle kaksivuotiaan lapsen hoitamiseksi, hänellä on oikeus pitää toinen jakso tämän lain 35 c §:n mukaisesti, vaikka lapsi ei jakson alkaessa ole täyttänyt kahta vuotta.

Lain tultua voimaan työntekijän ennen 35 a §:n 2 ja 3 momentin sekä 35 c §:n 2 momentin voimaantuloa tekemä ilmoitus vapaan pitämisestä ei sido työntekijää.

Helsingissä 17 päivänä huhtikuuta 1998

Tasavallan Presidentti

MARTTI AHTISAARI

Työministeri *Liisa Jaakonsaari*

Laki työsopimuslain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
kumotaan 30 päivänä huhtikuuta 1970 annetun työsopimuslain (320/1970) 34 ja 34 a—34 h §, sellaisina kuin ne ovat, 34 § laeissa 30/1985, 640 ja 1190/1990 ja 824/1994, 34 a ja 34 b § mainituissa laeissa 30/1985 ja 640/1990, 34 c § ja 34 e—34 g § laissa 284/1988, 34 d § viimeksi mainitussa laissa ja mainitussa laissa 640/1990 sekä 34 h § mainitussa laissa 1190/1990, sekä

lisätään lakiin uusi 2 a luku seuraavasti:

Voimassa oleva laki

34 §

Erityisäitiys-, äitiys-, isyys- ja vanhempainloma sekä hoitovapaa

Työntekijällä on oikeus raskauden ja synnytyksen tai lapsen hoidon vuoksi saada äitiys-, isyys-, tai vanhempainlomaksi se aika, johon hänelle sairausvakuutuslain mukaan tulevan äitiys-, isyys- tai vanhempainrahan katsotaan kohdistuvan tai, jollei hänellä ole oikeutta kyseiseen etuuteen, katsottaisiin kohdistuvan, jos hänellä sellainen oikeus olisi. Tämän lisäksi työntekijällä on oikeus lapsen hoidon vuoksi saada hoitovapaa siihen saakka, kun lapsi täyttää kolme vuotta. Hoitovapaan edellytyksenä on kuitenkin, ettei toinen lapsen vanhemmista käytä samanaikaisesti oikeutta hoitovapaaseen.

Raskaana olevalla työntekijällä on oikeus saada erityisäitiyslomaksi se aika, jolta hänellä on oikeus saada sairausvakuutuslain mukaista erityisäitiysrahaa.

Jos äitiysloma aloitetaan aikaisemmin kuin 30 arkipäivää ennen laskettua synnytyisaikaa, on äitiyslomasta ilmoitettava työnantajalle viimeistään kolme kuukautta ennen laskettua synnytyisaikaa, jollei työnantajan ja työntekijän kesken ole toisin sovittu.

Sopimus, jolla työntekijä osittain tai kokonaan luopuu oikeudestaan äitiyslomaan, on mitätön. Työntekijä voi kuitenkin, jos työnantajakin siihen suostuu, tehdä äitiysloman aikana työtä, jota ei voida pitää hänelle eikä syntyvälle lapselle vaarallisena, kuuden vii-

Ehdotus

34 §

Erityisäitiys-, äitiys-, isyys- ja vanhempainloma sekä hoitovapaa

(Kumotaan)

Voimassa oleva laki

Ehdotus

kon aikana synnytyksen jälkeen kuitenkin vain erittäin kevyttä työtä, jonka vaarattomuus, paitsi maa- ja kotitaloustyössä sekä työntekijän kotona tehtävässä työssä, osoitetaan lääkärintodistuksella. Sekä työnantajalla että työntekijällä on oikeus milloin tahansa keskeyttää äitiysloman aikana tehtävä työ.

Erityisäitiys-, äitiys-, isyys- tai vanhempainloman taikka hoitovapaan ajalta ei työnantaja ole velvollinen maksamaan palkkaa. Jos työntekijä on raskauteen tai synnykseen liittyvän sairauden johdosta estynyt tekevästä työtään muuna kuin äitiys- tai vanhempainloman aikana, hänellä on oikeus sairausajan palkkaan 28 §:n säännösten mukaisesti. Raskaana olevalla työntekijällä on lisäksi oikeus ilman palkanmenetystä käydä synnytystä edeltävissä lääketieteellisissä tutkimuksissa työaikana, mikäli tutkimukset on suoritettava työaikana.

34 a §

Vanhempainloman jaksottaminen ja työntekijän ilmoitusvelvollisuus

Työntekijällä on oikeus pitää vanhempainloma enintään kahdessa jaksossa. Jakson vähimmäispituus on 12 arkipäivää.

Työntekijän on ilmoitettava työnantajalle vanhempainloman käyttämisestä, sen alkamisesta, pituudesta ja jaksottamisesta mikäli mahdollista kuukautta ennen laskettua synnytysaikaa, kuitenkin viimeistään kahden kuukauden kuluttua lapsen syntymästä. Otollapsen hoidon vuoksi pidettävän vanhempainloman alkamisesta, pituudesta ja jaksottamisesta on ilmoitettava viimeistään kuukautta ennen vanhempainloman alkamista. Isyyslomasta on ilmoitettava työnantajalle viimeistään kuukautta ennen laskettua synnytysaikaa tai, jos isyyslomaa käytetään valinnaisena aikana äitiys- ja vanhempainrahauden aikana, viimeistään kuukautta ennen tällaisen isyysloman alkamista.

Työntekijällä on oikeus perustellusta syystä muuttaa vanhempainloman ajankohta ilmoittamalla siitä työnantajalle viimeistään kuukautta ennen muutoksen toteutumista tai niin pian kuin mahdollista. Isyysloman ajankohta voidaan perustellusta syystä muuttaa erityistä ilmoitusaikaa noudattamatta.

34 a §

Vanhempainloman jaksottaminen ja työntekijän ilmoitusvelvollisuus

(kumotaan)

Voimassa oleva laki

Ehdotus

34 b §

Hoitovapaan jaksottaminen ja työntekijän ilmoitusvelvollisuus

*Työntekijällä on oikeus yhteen hoitovapaajaksoon hoitaakseen alle kaksivuotiasta lasta ja yhteen hoitovapaajaksoon hoitaakseen kaksi vuotta täyttänyttä, mutta alle kolmi-
vuotiasta lasta. Jakson vähimmäispituus on kaksi kuukautta.*

Työntekijän on ilmoitettava työnantajalle hoitovapaan käyttämisestä, sen alkamisesta, pituudesta ja jaksottamisesta hoitaakseen alle kaksivuotiasta lasta viimeistään kahta kuukautta ennen vanhempainloman päättymistä sekä hoitovapaan käyttämisestä tämän jälkeen hyvissä ajoin, kuitenkin viimeistään kuukautta ennen kuin lapsi täyttää kaksi vuotta. Työntekijällä on oikeus perustellusta syystä muuttaa hoitovapaan ajankohta ilmoittamalla siitä työnantajalle viimeistään kuukautta ennen muutoksen toteutumista tai niin pian kuin mahdollista.

34 c §

Tilapäinen hoitovapaa

Työntekijällä on alle kymmenvuotiaan lapsensa tai muun hänen kodissaan pysyvästi asuvan alle kymmenvuotiaan lapsen äkillisesti sairastuessa oikeus saada enintään neljä työpäivää tilapäistä hoitovapaa hoidon järjestämiseksi tai lapsen hoitamiseksi.

Tilapäistä hoitovapaa voi pitää kerrallaan vain toinen lapsen vanhemmista. Työntekijän on ilmoitettava työnantajalle välittömästi tilapäisen hoitovapaan käyttämisestä ja sen syystä.

Sopimus, jolla rajoitetaan työntekijälle tämän pykälän mukaan kuuluvia oikeuksia, on mitätön.

34 d §

Osittainen hoitovapaa

Työntekijä voi saada osittaista hoitovapaa lapsensa tai muun hänen kodissaan pysyvästi asuvan lapsen hoidon vuoksi sen vuo-

34 b §

Hoitovapaan jaksottaminen ja työntekijän ilmoitusvelvollisuus

(kumotaan)

34 c §

Tilapäinen hoitovapaa

(kumotaan)

34 d §

Osittainen hoitovapaa

(kumotaan)

Voimassa oleva laki

Ehdotus

den loppuun saakka, jona lapsi aloittaa peruskoulun.

Osittaisen hoitovapaan saamisen edellytyksenä on lisäksi, että lapsen molemmat vanhemmat ovat, tai milloin kyseessä on yksinhuoltaja, tämä on työssä kodin ulkopuolella ja että osittaiselle hoitovapaalle jäävän työntekijän työsuhde on yhdenjaksoisesti kestänyt vähintään yhden vuoden.

Osittaista hoitovapaata voi saada vain toinen lapsen vanhemmista kerrallaan.

34 e §

Osittaisen hoitovapaan toteuttaminen

Osittainen hoitovapaa toteutetaan työnantajan ja työntekijän sopimalla tavalla työajan lyhennyksenä siten, että työaika on kuusi tuntia vuorokaudessa ja 30 tuntia viikossa, jollei muusta ole sovittu.

Osittaisen hoitovapaan sijoittamisesta on sovittava työnantajan ja työntekijän kesken. Jollei muusta ole sovittu, osittainen hoitovapaa on annettava päivittäisen työajan lyhennyksenä ja se on sijoitettava työpäivän alkuun tai loppuun. Milloin työaika on määrätty viikkoa pitemmältä ajalta, osittainen hoitovapaa voidaan kuitenkin antaa siten, että työaika on keskimäärin 30 tuntia viikossa.

Työnantaja ei voi kieltäytyä sopimasta 34 d §:ssä tarkoitetun työntekijän kanssa I momentissa mainitusta osittaisesta hoitovapaasta ilman painavaa syytä. Tällainen syy voi olla vain osittaisesta hoitovapaasta työnantajalle tai liikkeen, laitoksen taikka viraston toiminnalle työpaikan koko ja käytetty tuotanto- ja palvelutekniikka huomioon ottaen aiheutuva merkittävä haitta. Työnantajan on perusteltava syy, johon hän vetoaa.

34 f §

Osittaisen hoitovapaan jaksottaminen ja keskeyttäminen

Työntekijä voi pitää osittaista hoitovapaata enintään yhden jakson vuodessa. Jakson vähimmäispituus on kuusi kuukautta, paitsi peruskoulun aloittavan lapsen vanhemmilla lukukauden pituus. Osittaista hoitovapaata

34 e §

Osittaisen hoitovapaan toteuttaminen

(kumotaan)

34 f §

Osittaisen hoitovapaan jaksottaminen ja keskeyttäminen

(kumotaan)

Voimassa oleva laki

Ehdotus

koskeva sopimus on tehtävä kaksi kuukautta ennen sopimuksessa tarkoitetun osittaisen hoitovapaan alkamista. Työntekijän on esitettävä työnantajalle pyyntö osittaiselle hoitovapaalle jäämisestä kolme kuukautta ennen aiottua vapaata.

Osittaisen hoitovapaan keskeyttämisestä on sovittava työnantajan ja työntekijän välillä. Jollei tällaiseen sopimukseen päästä, työntekijällä on tehdystä sopimuksesta huolimatta oikeus perustellusta syystä keskeyttää osittainen hoitovapaa ilmoittamalla siitä työnantajalle viimeistään kaksi kuukautta ennen osittaisen hoitovapaan keskeyttämistä tai niin pian kuin mahdollista.

34 g §

Tilapäisen ja osittaisen hoitovapaan suhde työnantajan palkanmaksuvelvollisuuteen

Työnantaja ei ole velvollinen maksamaan palkkaa työntekijälle tilapäisen tai osittaisen hoitovapaan ajalta, ellei asiasta ole toisin sovittu.

34 h §

Työntekijän oikeus palata aikaisempaan työhön

Erityisäitiys-, äitiys-, isyys- tai vanhempainlomalta, hoitovapaalta tai tilapäiseltä tai osittaiselta hoitovapaalta palaavalla työntekijällä on oikeus palata aikaisempaan tai siihen rinnastettavaan työhön.

34 g §

Tilapäisen ja osittaisen hoitovapaan suhde työnantajan palkanmaksuvelvollisuuteen

(kumotaan)

34 h §

Työntekijän oikeus palata aikaisempaan työhön

(kumotaan)

2 a luku

Perhevapaat

35 a §

Äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa

Työntekijällä on oikeus saada vapaaksi työstä sairausvakuutuslaissa (364/1963) tarkoitetut äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainrahakaudet.

Äitiys- ja isyysvapaasta on ilmoitettava työnantajalle viimeistään kaksi kuukautta

ennen vapaan aiottua alkamista. 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. Näistä muutoksista on ilmoitettava työnantajalle niin pian kuin mahdollista. Muutoin työntekijä saa perustellusta syystä muuttaa aiemmin ilmoittamansa vapaan ajankohdan kuukauden ilmoitusaikaa noudattaen.

Työntekijällä on oikeus pitää vanhempainvapaata enintään kahdessa osassa, joiden tulee olla vähintään 12 arkipäivän pituisia. Vanhempainvapaan pitämisestä ja sen pituudesta on ilmoitettava työnantajalle viimeistään kaksi kuukautta ennen vapaan alkamista, ottolapsen hoidon vuoksi pidettävästä vapaasta kuitenkin viimeistään kuukautta ennen vapaan alkamista. Työntekijä saa perustellusta syystä muuttaa vapaan ajankohdan vähintään kuukauden ilmoitusaikaa noudattaen.

35 b §

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

35 c §

Hoitovapaa

Työntekijällä on oikeus saada hoitovapaata lapsensa tai muun hänen taloudessaan vakituisesti asuvan lapsen hoitamiseksi, kunnes lapsi täyttää kolme vuotta. Hoitovapaana voidaan pitää enintään kaksi vähintään kuukauden pituista jaksoa, jolleivät työnantaja ja työntekijä sovi kahta useammasta tai kuukautta lyhyemmästä jaksosta. Hoitovapaata saa vain toinen vanhemmista tai huoltajista kerrallaan. Äitiys- tai vanhempainvapaan

*Voimassa oleva laki**Ehdotus*

aikana toinen vanhemmista tai huoltajista voi kuitenkin pitää yhden jakson hoitovapaata.

Työntekijän on ilmoitettava työnantajalle hoitovapaasta ja sen pituudesta viimeistään kaksi kuukautta ennen sen alkamista. Työntekijä voi perustellusta syystä muuttaa hoitovapaan ajankohdan ja sen pituuden ilmoittamalla siitä työnantajalle viimeistään kuukautta ennen muutosta.

35 d §

Osittainen hoitovapaa

Työntekijä, joka on ollut saman työnantajan työssä yhteensä vähintään 12 kuukautta viimeksi kuluneen 24 kuukauden aikana, voi saada lapsensa tai muun hänen taloudessaan vakituisesti asuvan lapsen hoitamiseksi osittaista hoitovapaata sen kalenterivuoden loppuun, jona lapsi aloittaa peruskoulun. Lapsen molemmat vanhemmat tai huoltajat eivät saa pitää osittaista hoitovapaata samanaikaisesti. Työntekijän on tehtävä esitys osittaisesta hoitovapaasta viimeistään kaksi kuukautta ennen vapaan alkamista.

Työnantaja ja työntekijä sopivat osittaisesta hoitovapaasta ja sen yksityiskohtaisista järjestelyistä haluamallaan tavalla. 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.

Jos työntekijällä on oikeus osittaiseen hoitovapaaseen, mutta sen yksityiskohtaisista järjestelyistä ei voida sopia, 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.

Voimassa oleva laki

Ehdotus

35 e §

Osittaisen hoitovapaan keskeyttäminen

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

35 f §

Tilapäinen hoitovapaa

Työntekijän lapsen tai muun hänen taloudessaan vakituisesti asuvan lapsen, joka ei ole täyttänyt 10 vuotta, sairastuessa äkillisesti on työntekijällä oikeus saada lapsen hoidon järjestämiseksi tai tämän hoitamiseksi tilapäistä hoitovapaata enintään neljä työpäivää kerrallaan. Lapsen molemmat vanhemmat tai huoltajat eivät saa pitää tilapäistä hoitovapaata samanaikaisesti.

Työntekijän on ilmoitettava työnantajalle tilapäisestä hoitovapaasta ja sen arvioidusta kestoajasta niin pian kuin mahdollista. Työnantajan pyynnöstä työntekijän on esitettävä luotettava selvitys tilapäisen hoitovapaan perusteesta.

35 g §

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.

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

35 h §

Säännösten pakottavuus

Sopimus, jolla työntekijä luopuu oikeudestaan tässä luvussa tarkoitettuihin perhevapaisiin, on mitätön.

35 i §

Palkanmaksuvelvollisuus

Työnantajalla ei ole velvollisuutta maksaa työntekijälle palkkaa tässä luvussa tarkoitettujen perhevapaiden ajalta.

Työnantajan on kuitenkin korvattava ras- kaana olevalle työntekijälle synnytyistä edeltävistä lääketieteellisistä tutkimuksista aiheutuva ansion menetys, jos tutkimuksia ei voida suorittaa työajan ulkopuolella.

35 j §

Työhönpaluu

Tässä luvussa tarkoitettujen vapaiden 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.

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä loka- kuuta 1998. Sen 35 a §:n 2 ja 3 momentti, 35 c §:n 2 momentti sekä 35 g, 35 h ja 35 j § tulevat kuitenkin voimaan jo 1 päivänä kesäkuuta 1998.

Jos kumotussa 34, 34 a tai 34 b §:ssä tarkoitettu ilmoitus on tehty ennen 1 päivää kesäkuuta 1998, vapaaseen sovelletaan tämän lain 35 a §:n 2 ja 3 momentin sekä 35 c §:n 2 momentin voimaan tullessa voimassa olleita säännöksiä.

Jos 2 momentissa tarkoitettu ilmoitus tehdään 35 a §:n 2 ja 3 momentin sekä 35 c §:n 2 momentin tultua voimaan mutta ennen 1 päivää lokakuuta 1998 ja jos kumotussa 34, 34 a ja 34 b §:ssä tarkoitettu vapaa alkaa viimeistään 30 päivänä syyskuuta 1998, ennen 1 päivää lokakuuta 1998 tehtyyn ilmoitukseen ja alkavaan vapaaseen sovelletaan 35 a §:n 2 ja 3 momentin sekä 35 c §:n 2 momentin voimaan tullessa voimassa olleita säännöksiä. Jos vapaa kuitenkin alkaa aikaisintaan 1 päivänä lokakuuta 1998, ilmoitukseen ja vapaaseen sovelletaan, mitä 35 a §:n 2 ja 3 momentissa sekä 35 c §:n 2 momentissa säädetään.

Jos työntekijä on ennen 1 päivää lokakuuta

Voimassa oleva laki

Ehdotus

1998 pitänyt yhden kumotussa 34 b §:ssä tarkoitetun hoitovapaajakson alle kaksivuotiaan lapsen hoitamiseksi, hänellä on oikeus pitää toinen jakso tämän lain 35 c §:n mukaisesti, vaikka lapsi ei jakson alkaessa ole täyttänyt kahta vuotta.

Lain tultua voimaan työntekijän ennen 35 a §:n 2 ja 3 momentin sekä 35 c §:n 2 momentin voimaantuloa tekemä ilmoitus vapaan pitämisestä ei sido työntekijää.
