



www.tek.fi

>työelämän lakitietoa

Sivut sisältävät jäsenten usein tarvitsemaa perustietoa työlainsäädännöstä.

Lakitietopalvelu on tarkoitettu TEKin jäsenille. Palveluun pääsee sisään jäsenumerokyselyn kautta.

Teksti: Mikaela Karavokyros

PERHEVAPAAAT AUTTAVAT työn ja perheen yhteensovittamisessa

Tässä artikkelissa esitellään lyhyesti perhevapaat ja työsopimuslain niitä koskevaa sääntelyä. On tärkeää muistaa, että työehtosopimukset voivat sisältää laista poikkeavia määräyksiä.

Perhevapaiden ajalta työntekijällä ei lain mukaan ole oikeutta palkkaan. Monet työehtosopimukset kuitenkin velvoittavat työnantajan maksamaan työntekijälle palkkaa esimerkiksi äitiysvapaan kolmelta ensimmäiseltä kuukaudelta. Palkanmaksuvelvollisuus voi tietenkin perustua myös työnantajan ja työntekijän väliseen sopimukseen.

Perhevapaiden ajalta työntekijällä on pääsääntöisesti oikeus Kansaneläkelaitoksen maksamaan ansiosidonnaiseen etuuteen. Etuudet ovat verotettavaa tuloa.

Äitiysvapaa

Äitiysvapaa alkaa aikaisintaan 50 ja viimeistään 30 arkipäivää ennen laskettua synnytysaikaa. Se on 105 arkipäivän pituinen. Arkipäivillä tarkoitetaan muita kalenteripäiviä kuin sunnuntaita ja pyhäpäiviä.

Äitiysvapaan aikana työntekijällä on oikeus saada äitiysrahaa. Sitä tulee hakea viimeistään kahta kuukautta ennen laskettua synnytysaikaa. Äitiysrahan saamisen edellytyksenä on, että raskaus on

■ *Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen on varmasti haaste monelle pienen lapsen vanhemmalle.*

Lainsäätäjät ovat pyrkineet helpottamaan tilannetta säätämällä oikeudesta perhevapaasiin. Tiettyjen edellytysten täytyessä työntekijällä on oikeus poissaoloon työpaikalta lapsen hoitoon liittyvästä syystä.

kestänyt vähintään 154 päivää ja nainen on asunut Suomessa vähintään 180 päivää välittömästi ennen laskettua synnytysaikaa.

Työntekijällä on oikeus äitiysvapaaseen, vaikka hänellä ei olisi oikeutta saada äitiysrahaa. Näin on esimerkiksi silloin, kun ulkomailta Suomeen tullut työntekijä ei täytä 180 päivän asumisaikavaatimusta.

Työntekijän tulee ilmoittaa työnantajalle äitiysvapaasta viimeistään kaksi kuukautta ennen vapaan aiottua alkamista.

Erityisäitiysvapaa

Jos raskaana olevan työntekijän työolot tai työtehtävät vaarantavat hänen tai sikiön terveyden eikä vaaratekijää voida poistaa, työntekijä tulee siirtää raskauden ajaksi muihin hänen työkykynsä ja ammattitaitonsa huomioon ottaen sopiviin tehtäviin. Mikäli työntekijää ei voida siirtää toisiin tehtäviin, hänelle maksetaan erityisäitiysrahaa.

Erityisäitiysvapaan saamisen edellytyksenä on myös, ettei henkilö ole muussa ansiotyössä eikä

työllisty omassa tai puolisonsa yrityksessä erityisäitiysvapaan aikana. Erityisäitiysrahaa voi saada enintään äitiysvapaan alkamiseen saakka.

Isyysvapaa

Isä voi pitää enintään 30 päivää isyysvapaata. Isyysvapaa jakaantuu kahteen osaan siten, että 18 arkipäivää voidaan pitää äitiys- tai vanhempainvapaan aikana ja 12 arkipäivää vanhempainvapaan jatkona. Isyysvapaan voi jakaa enintään neljään jaksoon.

Isällä on oikeus edellä mainittuun ylimääräiseen 12 arkipäivän isyysvapaaseen vain siinä tapauksessa, että hän pitää vanhempainvapaata tai osittaista vanhempainvapaata vähintään 12 arkipäivää vanhempainrahakauden lopusta. Pidennysjakso tulee pitää välittömästi isän pitämien vanhempainvapaan 12 viimeisen päivän jatkona.

Mikäli lapsen äiti aikoo jäädä hoitovapaalle voi 12 päivän pidennysjakso tulla kyseeseen vain, jos äiti palaa kuukaudeksi työhön ennen hoitovapaan alkua tai pitää

tuon ajan vuosilomaa.

Isyysvapaan ajalta isä voi hakea Kelasta isyysrahaa. Isyysvapaasta tulee ilmoittaa viimeistään kaksi kuukautta ennen vapaan aiottua alkamista. Jos isä pitää isyysvapaata useassa jaksossa, koskee ilmoitusvelvollisuus kutakin jaksoa erikseen.

Lapsen syntymän yhteydessä pidettävän isyysvapaan ajankohdasta työntekijä voi muuttaa esimerkiksi siitä syystä, että lapsen syntymä on ennenaikaistunut tai viivästynyt. Muutoksesta tulee ilmoittaa työnantajalle mahdollisimman pian.

Muuten kuin lapsen syntymän yhteydessä pidettävän isyysvapaan muuttaminen edellyttää perusteltua syytä. Perustellulla syyllä tarkoitetaan sellaista ennalta arvaamatonta ja olennaista muutosta lapsen hoitamisedellytyksissä, joka ei ole ollut tiedossa vapaasta ilmoitettaessa. Tällaisia ovat esimerkiksi lapsen tai toisen vanhemman vakava ja pitkäaikainen sairaus tai kuolema ja lapsen vanhempien avioero tai erilleen muuttaminen.

Vanhempainvapaa

Vanhempainvapaata voi pitää äitiysrahakauden päätyttyä. Vanhempainvapaan ajalta on oikeus saada vanhempainrahaa. Vanhempainvapaa on enintään 158 arkipäivän pituinen.

Kummallakin lapsen vanhemmista on oikeus vanhempainvapaaseen, mutta lapsen vanhemmat eivät voi olla samanaikaisesti vanhempainvapaalla. Työntekijä voi pitää vanhempainvapaata enintään kahdessa jaksossa. Jaksojen tulee olla vähintään 12 arkipäivän pituisia.

Työntekijän tulee ilmoittaa työnantajalle vanhempainvapaasta ja sen pituudesta viimeistään kaksi kuukautta ennen vapaan alkamista. Työntekijällä on perustellusta syystä oikeus muuttaa vapaan ajankohdtaa vähintään kuukauden ilmoitusaikaa noudattaen. Perusteltu syy määritellään samoin kuin yllä isyysvapaassa.

Osittainen vanhempainvapaata

Osittaisella vanhempainvapaalla tarkoitetaan tilannetta, jossa molemmat vanhemmat ovat osittain työssä ja hoitavat osittain lasta. Järjestely edellyttää suostumusta sekä isän että äidin työnantajalta. Myös mahdollisista muutoksista tulee ensisijaisesti sopia.

Perustellusta syystä työntekijällä on kuitenkin oikeus keskeyttää osa-aikatyö ja palata joko kokoaikaiselle vanhempainvapaalle tai noudattamaan aikaisempaa työaikaansa. Osittaisen vanhempainvapaan aikana vanhemmat saavat osa-aikatyön palkkaa työnantajaltaan ja Kelan maksamaa osittaisesta vanhempainrahaa.

Hoitovapaa

Oikeus hoitovapaaseen alkaa vanhempainrahakauden päättyessä eli yleensä silloin, kun lapsen syntymästä on kulunut 263 arkipäivää. Hoitovapaaseen on oikeus, kunnes lapsi täyttää kolme vuotta.

Molemmilla vanhemmilla on oikeus hoitovapaaseen, mutta vanhemmat eivät saa olla hoitovapaalla samanaikaisesti. Työntekijän tulee hoitaa lasta hoitovapaan aikana. Työntekijällä voi olla oikeus hoitovapaaseen siinäkin tapauksessa,

että toinen lapsen vanhemmista on kotona, jos kotona oleva ei osallistu lapsen hoitamiseen esimerkiksi opiskelun tai yritystoiminnan vuoksi.

Työntekijällä on oikeus enintään kahteen hoitovapaajaksoon. Jaksojen tulee olla vähintään kuukauden pituisia. Hoitovapaasta ja sen pituudesta tulee ilmoittaa työnantajalle viimeistään kaksi kuukautta ennen sen alkamista.

Hoitovapaan ajankohdan ja sen pituuden muuttaminen on mahdollista ainoastaan perustellusta syystä. Muutoksesta tulee ilmoittaa työnantajalle viimeistään kuukautta ennen muutosta. Perusteltu syy määritellään samoin kuin isyysvapaassa.

Kunnalla on velvollisuus järjestää päivähoito sen ajan päätyttyä, jolta voidaan suorittaa äitiys-, isyys-, vanhempainrahaa tai osittaisesta vanhempainrahaa. Jos vanhemmat eivät valitse kunnan järjestämää päivähoitoa, he voivat hakea lasten kotihoidon tukea tai lasten yksityisen hoidon tukea.

Osittainen hoitovapaa

Osittaisella hoitovapaalla tarkoitetaan hoitovapaata, jossa työntekijän viikoittaista tai päivittäistä työaikaa lyhennetään. Vapaan saamisen edellytyksenä on, että työntekijä on ollut saman työnantajan työssä yhteensä vähintään kuusi kuukautta viimeksi kuluneen 12 kuukauden aikana.

Osittainen hoitovapaa voi alkaa vanhempainvapaan päättyessä ja päättyä viimeistään, kun lapsen toinen lukuvuosi perusopetuksessa päättyy. Molemmat vanhemmat voivat olla osittaisella hoitovapaalla saman kalenterijakson aikana, mutta eivät samanaikaisesti. Mahdollista on siis esimerkiksi, että lapsen äiti hoitaa lasta aamupäivät ja isä iltpäivät.

Työntekijän tulee esittää pyyntö osittaiselle hoitovapaalle jättämistä kaksi kuukautta ennen aiotun vapaan alkamista. Työnantaja voi kieltäytyä antamasta vapaata vain,



futureimagebank.com

jos vapaasta aiheutuisi työpaikan tuotanto- tai palvelutoiminnalle vakavaa haittaa, jota ei voida välttää kohtuullisilla työjärjestelyillä. Yksityiskohdista tulee sopia työntekijän ja työnantajan välisellä sopimuksella. Sopimuksessa voidaan sopia työntekijän oikeudesta keskeyttää osittainen hoitovapaa. Muutoin keskeyttämiselle tulee olla perusteltu syy.

Työntekijällä voi olla oikeus osittaiseen hoitorahaan, joka on kiinteämääräinen.

Tilapäinen hoitovapaa

Tilapäiseen hoitovapaaseen on oikeus työntekijällä, jonka oma tai muu hänen taloudessaan asuva lapsi, joka on alle 10-vuotias, sairastuu äkillisesti ja työntekijä tarvitsee vapaata lapsen hoitamiseksi

si tai hoidon järjestämiseksi. Vain toinen lapsen vanhemmista tai huoltajista voi kerralla pitää tilapäistä hoitovapaata.

Tilapäinen hoitovapaa voi kestää enintään neljä työpäivää kerrallaan.

Työntekijän tulee ilmoittaa työnantajalle tilapäisestä hoitovapaasta ja sen arvioidusta kestosta niin pian kuin mahdollista. Mikäli työnantaja pyytää, on työntekijän toimitettava luotettava selvitys poissaolonsa perusteesta.

Poissaolo pakottavasta perhesyystä

Työntekijällä on oikeus olla tilapäisesti poissa työstä, jos hänen välitön läsnäolonsa on välttämätöntä hänen perhettään kohdanneen, sairaudesta tai onnettomuudesta





ta johtuvan, ennalta arvaamattoman ja pakottavan synn vuoksi.

Säännös voi oikeuttaa työntekijän poissaolon työpaikalta esimerkiksi silloin, kun työntekijän lapsia hoitava ulkopuolinen henkilö on sairastunut.

Poissaolo voi olla oikeutettua, kunnes työntekijä kykenee järjestämään lastenhoidon muulla tavalla. Myös työntekijän kotona tapahtunut tulipalo tai vesivahinko voi muodostaa pakottavan synn työstä poissaoloon.

Poissaolon kestolle ei ole säädetty enimmäisaikaa, mutta asian luonteesta johtuu, että poissaolo on lyhytaikaista. Työntekijän tulee ilmoittaa työnantajalle poissaolostaan ja sen syystä niin pian kuin mahdollista. Mikäli työnantaja pyytää, on työntekijän toimittava luotettava selvitys poissaolonsa perusteesta.

Paluu työhön

Perhevapaan jälkeen työntekijällä on oikeus palata siihen työhön, jotka hän teki ennen vapaata.

Jos tämä ei ole mahdollista, työntekijälle tulee tarjota aikaisempaa työtä vastaavaa työntekijän työsopimuksen mukaista työtä. Jos työntekijän aiempaa työtä vastaavaa työtä ei ole tarjolla, työntekijälle tulee tarjota muuta työntekijän työsopimuksen mukaista työtä.

Irtisanomissuoja

Työntekijää ei saa irtisanoa raskauden vuoksi. Raskaana olevan työntekijän irtisanominen on kuitenkin sallittua, jos irtisanominen johtuu muusta, lainmukaisesta perusteesta. Työntekijän irtisanominen siksi, että hän käyttää oikeuttaan perhevapaaseen, ei myöskään ole sallittua.

Jos työnantaja irtisanoo raskaana olevan työntekijän tai sellaisen työntekijän joka aikoo käyttää oikeuttaan perhevapaaseen tai joka jo on perhevapaalla, tulee työnantajan näyttää toteen, että työntekijän irtisanominen on johtunut

muusta seikasta kuin raskaudesta tai perhevapaasta.

Perhevapaalla olevan työntekijän irtisanomissuoja on parempi kuin raskaana olevan tai perhevapaalle aikovan työntekijän irtisanomissuoja. Äitiys-, erityisäitiys-, isyys-, vanhempain- tai hoitovapaalla olevaa työntekijää ei pääsääntöisesti saa lainkaan irtisanoa tuotannollisella ja taloudellisella perusteella. Irtisanominen on täl-

löin mahdollista ainoastaan, jos työnantajan toiminta päättyy kokonaan. Tämä erityinen irtisanomissuoja ei koske osittaisella tai tilapäisellä hoitovapaalla olevaa eikä pakottavista perhesyistä poisa työpaikalta olevaa työntekijää.

Perhevapaalla olevan työntekijän irtisanominen tuotannollisella ja taloudellisella perusteella työnantajan toiminnan jatkuessa on pääsääntöisesti mahdollis-

ta vasta sitten, kun työntekijä palaa töihin perhevapaan jälkeen. Työntekijä, joka on perhevapaalla, voidaan irtisanoa hänestä itseltään johtuvasta syystä tai työnantajan konkurssin perusteella myös perhevapaan aikana. □

Lähde: Kimmo Nieminen, Perhevapaat. WSOY 2003.

Starttirahan saajien joukko laajeni

■ *Työvoimapolvelulaki muuttui vuoden 2005 alusta siten, että starttirahaa uuden yrityksen perustamiseen voivat saada työttömien lisäksi myös työelämästä tai sen ulkopuolelta yrittäjiksi siirtyvät. Starttirahan laajennus toteutetaan kokeiluna.*

Starttirahan tarkoitus kattaa yrittäjäksi ryhtyvän elantokustannuksia päätoimisen yritystoiminnan käynnistysvaiheessa. Starttiraha on noin 430–770 euroa kuukaudessa. Starttirahaa on myönnetty keskimäärin 650 euroa kuukaudessa. Enimmäiskesto henkilöä kohden on 10 kuukautta.

Noin viidennes uusista yrityksistä aloittaa starttirahan turvin. Vuonna 2003 starttirahayrittäjiä oli noin 3 800. Seurantatutkimuksen mukaan starttirahaa saaneista yrityksistä 80 prosenttia jatkaa toimintaansa viiden vuoden kuluttua yrityksen perustamisesta. Vastaava osuus kaikista perustetuista yrityksistä on 57 prosenttia.

Starttirahan laajennus on määräaikaisena kokeilu siten, että työvoimatoimisto voi tehdä päätöksiä tuen myöntämisestä vuoden 2006 loppuun. Starttirahaa maksetaan enintään vuoden 2007 loppuun.

Lakimuutoksella pyritään lisäämään uusien yritysten määrää. Starttirahan turvin aloitetut yritykset työllistävät käynnistysvaiheessa usein vain yrittäjän itsensä. Pitkän aikavälin työllisyysvaikutukset ovat olleet keskimäärin noin 2 henkilöä. Tavoite on tukea entistä työllistävämpiä yrityksiä.

Ei epäitsenäisten yrittäjien tueksi

Starttirahan myöntämiselle ei ole perusteita, jos muusta työstä saatu palkka tai sosiaalietuus turvaa riittävästi yrittäjäksi ryhtyvän toimeentulon. Asetuksessa säädetään starttirahan myöntämisen esteenä olevista palkkatuloista, eläkkeistä, sairausvakuutuslain mukaisista etuuksista, kuntoutukseen liittyvistä etuuksista ja opintotuesta.

Palkkojen osalta säännös on rajattu koskemaan yritystoimintaan liittymättömiä palkkoja, esimerkiksi henkilön aiemmalta työnantajaltaan saamia suorituksia. Säännös ei estä suorittamasta osaa yrityksen saamista toimeksian-

noista työsopimussuhteessa.

Palkkaan rinnastettaisiin ns. kultainen kädenpuristus tai muu vastaava työsuhteen päättymiseen liittyvä menettely. Tämä on starttirahan myöntämisen este vain, jos taloudellinen etuus on niin suuri, että se yksinään turvaa kohtuullisen toimeentulon yritystoiminnan käynnistysvaiheessa.

Starttirahakokeilun tarkoitus ei ole tukea epäitsenäistä yrittäjyyttä eli tilannetta, jossa työntekijä siirtyy tekemään aiemmalle työnantajalleen samaa työtä palkansaajaan rinnastettavana yrittäjänä. Epäitsenäiseksi yrittäjäksi ryhtyvälle voidaan myöntää starttirahaa vain, jos liiketoimintasuunnitelman tai muun selvityksen perusteella voidaan esittää, että henkilön aiempi työnantaja ei ole pääasiallinen toimeksiantaja. Säännöksen tavoite on ehkäistä myös verotukseen liittyvän lainsäädännön tulkintaongelmia. □

Lisätietoja: www.mol.fi