

**Hallituksen esitys Eduskunnalle laeiksi työ sopimuslain
4 luvun ja merimieslain muuttamisesta**

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ

Esityksessä ehdotetaan muutettaviksi työ sopimuslain ja merimieslain ottovanhempien hoitovapaoikeutta, etävanhemman tilapäistä hoitovapaoikeutta sekä vammaisen ja pitkäaikaissairaana lapsen vanhemman oikeutta osittaiseen hoitovapaaseen koskevia säännöksiä.

Työntekijän oikeus hoitovapaaseen ulottuu siihen saakka, kun työntekijän kanssa samassa taloudessa asuva lapsi täyttää kolme vuotta. Ottovanhemman oikeutta hoitovapaaseen ehdotetaan laajennettavaksi siten, että hoitovapaata voisi käyttää lapsen täytettyä kolme vuotta siihen asti, kun lapsen adoptoinnista on kulunut kaksi vuotta. Hoitovapaoikeus päättyisi kuitenkin viimeistään silloin, kun lapsi aloittaa koulun.

Oikeus tilapäiseen hoitovapaaseen ehdote-

taan laajennettavaksi koskemaan myös lapsen eri taloudessa asuvaa vanhempaa.

Vammaisen ja pitkäaikaissairaana lapsen vanhempien työ- ja perhe-elämän yhteensovittamisen helpottamiseksi oikeutta osittaiseen hoitovapaaseen ehdotetaan laajennettavaksi siihen asti, kun erityistä huoltoa ja hoitoa tarvitseva lapsi täyttää 18 vuotta.

Äitiys-, isyys-, vanhempain- ja hoitovapaasta ilmoittamiselle säädetyt ilmoitusajkoja ehdotetaan muutettaviksi vastaamaan muuttuneen työelämän tarpeita.

Lait ovat tarkoitetut tulemaan voimaan 1 päivänä elokuuta 2006. Lakien äitiys-, isyys-, vanhempain- ja hoitovapaasta ilmoittamista koskevat säännökset ovat kuitenkin tarkoitetut tulemaan voimaan jo 1 päivänä heinäkuuta 2006.

SISÄLLYSLUETTELO

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ	1
SISÄLLYSLUETTELO	2
YLEISPERUSTELUT.....	3
1. Johdanto.....	3
2. Nykytila.....	3
2.1. Lainsäädäntö ja käytäntö.....	3
2.2. Nykytilan arviointi.....	5
3. Esityksen tavoitteet ja keskeiset ehdotukset.....	6
4. Esityksen vaikutukset.....	7
4.1. Vaikutukset perheiden asemaan	7
4.2. Taloudelliset vaikutukset	7
Vaikutukset julkistalouteen.....	7
Vaikutukset työmarkkinoihin ja yrityksiin.....	7
4.3. Yhteiskunnalliset vaikutukset.....	8
4.4. Vaikutukset sukupuolten tasa-arvoon.....	8
5. Asian valmistelu.....	9
6. Riippuvuus muista esityksistä.....	9
YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT	10
1. Lakiehdotusten perustelut.....	10
1.1. Työsopimuslaki	10
1.2. Merimieslaki	15
2. Voimaantulo.....	15
3. Suhde perustuslakiin ja säätämisyjärjestys	15
LAKIEHDOTUKSET	17
työsopimuslain 4 luvun muuttamisesta.....	17
merimieslain muuttamisesta.....	19
LIITE	22
RINNAKKAISTEKSTIT	22
työsopimuslain 4 luvun muuttamisesta.....	22
merimieslain muuttamisesta.....	26

YLEISPERUSTELUT

1. Johdanto

Työntekijän oikeudesta perhevapaisiin säädetään työsopimuslain (55/2001) 4 luvussa. Luvussa ovat säännökset äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainvapaasta sekä osittaisesta vanhempainvapaasta, hoitovapaasta ja osittaisesta hoitovapaasta sekä tilapäisestä hoitovapaasta ja poissaolosta pakottavan perhesyyden vuoksi. Perhevapaoikeuden lisäksi luvussa säädetään muun muassa vapaiden jaksottamisesta, vapaiden käyttöön liittyvistä menettelytavoista, kuten perhevapaasta ilmoittamisesta ja ilmoitusaikojen muuttamisesta sekä eräiden vapaiden ennenaikaisesta keskeyttämisestä. Lisäksi luvussa säädetään työntekijän oikeudesta palata työhön perhevapaan jälkeen.

Merimieslain (423/1978) 32 ja 32 a–32 f §:ssä on työsopimuslain perhevapaasäännöksiä vastaavat säännökset.

Työsopimuslaissa ja merimieslaissa säädettyjen äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaiden sekä hoitovapaan pituus ja ajankohta määräytyvät sairausvakuutuslaissa (1224/2004) säädettyjen etuuskausien mukaisesti.

Esityksessä ehdotetaan muutettaviksi työsopimuslain ja merimieslain äitiys-, isyys- ja vanhempain- ja hoitovapaan ilmoitusaikoja, hoitovapaoikeutta sekä osittaista ja tilapäistä hoitovapaata koskevia säännöksiä.

2. Nykytila

2.1. Lainsäädäntö ja käytäntö

Työsopimuslain (jäljempänä TSL) 4 luvun 1 §:ssä säädetään työntekijän oikeudesta äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainvapaaseen. Pykälässä säädetään myös oikeuden käyttämisen edellytyksenä olevasta velvollisuudesta ilmoittaa vapaan käytöstä ja toisaalta oikeudesta muuttaa perustellusta syystä ilmoitetun vapaan ajankohta. Hoitovapaoikeuden osalta vastaavat säännökset ovat luvun 3 §:ssä.

Äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaasta sekä

hoitovapaasta on ilmoitettava työnantajalle viimeistään kahta kuukautta ennen vapaan aiottua alkamisaikaa. Ilmoitusvelvollisuus koskee jokaista jaksoa erikseen. Jos esimerkiksi isyys- tai vanhempainvapaa pidetään useassa jaksossa, vapaasta on ilmoitettava viimeistään kahta kuukautta ennen kunkin vapaajakson alkamista. Ilmoitusvelvollisuus koskee sekä vapaan ajankohtaa että pidettävän vapaan tai sen jakson pituutta.

Vapaiden pitämisestä ilmoittaminen on tärkeää, jotta työpaikoilla voitaisiin varautua työntekijöiden työstä poissaoloihin ja niistä aiheutuviin erityisjärjestelyihin, kuten esimerkiksi sijaisten palkkaamiseen ja työtehtävien uudelleen jakamiseen. Tämän vuoksi on suositeltavaa, että vapaiden käytöstä ja jakamisesta vanhempien kesken tehtäisiin kokonaisuunnitelma jo ennen ensimmäisen vapaan pitämistä. Kaikkien suunniteltujen vapaiden pitämisestä voidaan siten ilmoittaa työnantajalle yhdellä kertaa.

Työntekijän työnantajalle toimittama ilmoitus vapaan ajankohdasta sitoo työntekijää. Ilmoitetun ajankohdan muuttaminen on — yksipuolisin ilmoituksin — mahdollista ainoastaan silloin, kun lapsen hoitoedellytyksissä tapahtuu laissa tarkoitettu muutos. Työntekijän oikeudesta muuttaa jo ilmoitetun äitiys- ja isyysvapaan ajankohtaa säädetään 4 luvun 1 §:n 2 momentissa ja vanhempainvapaan ajankohdan muuttamisesta vastaavalla tavalla saman pykälän 3 momentissa. Hoitovapaan ajankohdan muuttamisesta säädetään 3 §:n 2 momentissa.

Pidettäväksi ilmoitetun vapaan ajankohdan muuttaminen on tehtävä yhden kuukauden ilmoitusaikaa noudattaen. Poikkeuksena tästä ilmoitusaikasta on äitiysvapaan aloittamisajankohdan varhentaminen raskaana olevan työntekijän terveydentilassa tapahtuneiden muutosten vuoksi. Tällöin siitä on ilmoitettava työnantajalle niin pian kuin mahdollista. Jos lapsi syntyy ennen äitiysvapaan alkua, äitiysrahakausi ja äitiysvapaa alkavat luonnollisesti lapsen syntymästä.

Erityistä kuukauden ilmoitusaikaa ei sovelleta myöskään silloin, kun lapsen syntymän

yhteydessä pidettäväksi ilmoitetun isyysvapaan ajankohtaa muutetaan lapsen syntymän ennenaikaisuuden tai yliaikaisuuden vuoksi tai kun vapaan aloittamisajankohdan muuttaminen on tarpeen syntyneen lapsen, äidin tai isän terveydentilan vuoksi. Jos lapsi tai äiti joutuu synnytyksen jälkeen jäämään sairaalahoitoon, isä voi siirtää isyysvapaan alkua ilmoittamalla siitä työnantajalle niin pian kuin mahdollista.

Lisäksi ottolapsen vuoksi pidettävästä isyys- ja vanhempainvapaasta ilmoitettaessa on noudatettava kahden kuukauden ilmoitusaikaa, mikäli se on mahdollista. Näissä tapauksissa jo ilmoitetun ajankohdan muuttamisesta on ilmoitettava niin pian kuin mahdollista.

Muissa kuin edellä tarkoitetuissa tapauksissa äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaan ajankohdan muuttaminen edellyttää kuukauden ilmoitusajan noudattamista. Esimerkiksi muun kuin lapsen syntymän yhteydessä pidettäväksi ilmoitetun isyysvapaan ajankohdan muuttaminen on mahdollista vain kuukauden ilmoitusajan noudattaen. Lisäksi ajankohdan muuttaminen on mahdollista ainoastaan silloin, kun muutokselle on laissa tarkoitettu perusteltu syy. Perusteltuna syynä vapaan ajankohdan muuttamiseen pidetään sellaista ennalta arvaamatonta ja oleellista muutosta lapsen hoitamisedellytyksissä, jota työntekijä ei ole voinut ottaa huomioon vapaasta ilmoittaessaan. Tällaisia perusteita ovat lapsen tai toisen vanhemman vakava ja pitkäaikainen sairastuminen tai kuolema, lapsen vanhempien erilleen muuttaminen tai avioero tai muu lapsen hoitoedellytyksissä tapahtunut olennainen muutos.

Jos ilmoitetun vapaan ajankohdan muuttamiseen on laissa tarkoitettu perusteltu syy, se voidaan tehdä uudella ilmoituksella. Ilmoitus on tehtävä viimeistään kuukautta ennen muutosta. Ilmoitusvelvollisuuden laiminlyönnistä ei ole säädetty vahingonkorvaus- eikä muutakaan seuraamusta.

TSL 4 luvun 3 §:n mukaan työntekijällä on oikeus saada hoitovapaata lapsensa tai muun hänen taloudessaan vakituisesti asuvan lapsen hoitamiseksi, kunnes lapsi täyttää kolme vuotta. Hoitovapaoikeutta voivat käyttää lapsen vanhemmat (biologiset ja ottovanhemmat) sekä muut lapsen huoltajat (sijas-

vanhemmat), jotka asuvat lapsen kanssa samassa taloudessa.

TSL 4 luvun 4 §:n mukaan osittaiseen hoitovapaaseen on oikeus työntekijällä, joka on ollut saman työnantajan työssä yhteensä vähintään kuusi kuukautta viimeksi kuluneen 12 kuukauden aikana. Osittaista hoitovapaata voi saada oman lapsensa tai muun samassa taloudessa asuvan lapsen hoitamiseksi siihen saakka, kun perusopetuksessa olevan lapsen toinen lukuvuosi päättyy tai jos lapsi on pidennetyn oppivelvollisuuden piirissä, kunnes kolmas lukuvuosi päättyy.

Työntekijällä on oikeus saada enintään neljä päivää tilapäistä hoitovapaata ollakseen poissa työstä ja hoitaakseen alle 10-vuotiasta äkillisesti sairastunutta lasta. Tilapäinen hoitovapaa on tarkoitettu lapsen sairaudesta aiheutuvan poikkeuksellisen hoidon järjestämiseksi tai lapsen hoitamiseksi. Jos toinen lapsen vanhemmista tai huoltajista on lapsen sairastuessa kotona, työssä käyvällä vanhemmalla ei ole oikeutta tilapäiseen hoitovapaaseen paitsi, jos kotona oleva vanhempi ei oman sairautensa tai työhön sidonnaisuutensa vuoksi voi hoitaa lasta.

Tilapäistä hoitovapaata voi käyttää oman lapsen tai samassa taloudessa vakituisesti asuvan muun lapsen, kuten perheeseen sijoitetun lapsen sairastuessa äkillisesti. Eri taloudessa asuvalla lapsen biologisella tai ottovanhimmalla ei pääsääntöisesti ole oikeutta tilapäiseen hoitovapaaseen.

Jos lapsi vanhempien yhteishuoltajuuden perusteella asuu kuitenkin pidempiä aikoja vuorotellen kummankin vanhemman luona, oikeus tilapäiseen hoitovapaaseen on kussakin yksittäistapauksessa sillä vanhemmalla, jonka luona lapsi sairauden yllättäessä asuu. Jos lapsi on sairastuessaan tilapäisesti toisen vanhempansa luona, tällä vanhemmalla on oikeus tilapäiseen työstä poissaoloon myös TSL 4 luvun 7 §:n (poissaolo-oikeus pakottavista perhesyistä) perusteella.

Työsopimuslain perhevapaasäännöksiä sovelletaan TSL 1 luvun 1 §:ssä tarkoitetuissa työsuhteissa. Lisäksi TSL 4 luvun säännöksiä sovelletaan kunnallisesta viranhaltijasta annetussa laissa (304/2003) olevan viittaus-säännöksen mukaisesti myös viranhaltijoiden palvelussuhteissa. Valtion virkamiesten oikeudet perhevapaisiin määräytyvät valtion

virkaehtosopimuksen määräysten mukaan.

Merimieslaissa on työsopimuslain perhevapaasäännöksiä vastaavat säännökset.

Sairausvakuutuslaissa säädetty oikeudet äitiys-, isyys- ja vanhempainrahakausiin koskevat myös ammatinharjoittajia ja muita itsenäisessä asemassa työtä tekeviä. Näihin työsopimuslain soveltamisalan ulkopuolelle jääviin työn suorittajiin ei luonnollisesti sovelleta myöskään työsopimuslain perhevapaasäännöksiä.

2.2. Nykytilan arviointi

Suomessa on varsin kattava ja monipuolinen perhevapaajärjestelmä. Perhevapaan aikainen toimeentulo on turvattu lapsen syntymän ja vauvaikäisen lapsen hoidon aikana sairausvakuutusjärjestelmän vanhempainpäivärahalla. Hoidettaessa alle 3-vuotiasta lasta vanhemmilla on oikeus myös kotihoitoon tukeen. Lisäksi osassa työ- ja virkaehtosopimuksia on alakohtaisesti sovittu työnantajan palkanmaksuvelvollisuudesta osalta äitiysvapa-aikaa sekä tilapäisen hoitovapaan ajalta maksettavasta palkasta. Joissakin — tosin harvalukuisissa — työehtosopimuksissa on lisäksi sovittu isyysvapaan ajalta maksettavasta palkasta. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia perhevapaan ajalta maksettavista palkoista niin ikään työsopimuksin, ei kuitenkaan työehtosopimuksessa sovittua heikommin ehdoin. Perhevapaan ajalta maksettava palkka voi perustua myös työnantajan yksipuoliseen päätökseen.

Työsopimuslaissa ja merimieslaissa säädetyn perhevapaajärjestelmän yksityiskohtiin liittyy edelleen kehittämistarpeita. Kaikki lapsiperheet eivät ole perhevapaiden käytön ja käyttöedellytysten kannalta samanlaisessa asemassa. Tämän vuoksi järjestelmää on tarpeen kehittää ottaen huomioon eri perhetyypeissä elävien perheiden erityistarpeet. Tällaisia erityisryhmiä ovat muun muassa eri taloudessa asuvat vanhemmat (etävanhemmat), ottolapsen vanhemmat sekä vammaisten ja pitkäaikaissairaiden lasten vanhemmat.

Oikeus tilapäiseen hoitovapaaseen on lapsen kanssa vakituisesti asuvalla vanhemmalla. Vaikka lapsi asuisi yhteishuoltajuuspäätöksen mukaisesti vuorotellen kummankin vanhemman luona, hänelle määrätään vain

ynksi kotipaikka. TSL 4 luvun 6 §:n mukaan lapsesta erossa asuvalla isällä tai vastaavasti äidillä ei ole oikeutta lapsen äkillisesti sairastuessa tilapäiseen hoitovapaaseen siitäkään huolimatta, että vanhemmilla on yhteishuoltajuus. Poikkeuksena tästä on ainoastaan tilanne, jossa lapsi asuu vuorotellen kummankin vanhemman luona ja sairastuu ollessaan etävanhemman luona. Tällöin etävanhemmalla on katsottu olevan oikeus tilapäiseen hoitovapaaseen.

Lapsesta erillään asuvan äidin tai isän oikeus hoitaa tilapäisesti sairastunutta lastaan voi tosin perustua myös TSL 4 luvun 7 §:ään, jossa säädetään pakottavasta perheyyestä johtuvasta poissaolo-oikeudesta. Tässä säännöksessä ei ole vaatimusta samassa taloudessa asumisesta. Lapsen vanhemmalla on siten oikeus mainittuun työstä poissaoloon, kun säännöksessä säädetty edellytykset eli syyn äkillisyys ja pakottavuus täyttyvät.

Adoptioiden määrä on kasvussa, sillä vuonna 2004 niitä oli 500, kun vuotta aiemmin vain 400. Vuonna 2004 Suomeen adoptoitiin ulkomailta ennätysmäärä lapsia eli yhteensä 310 lasta. Ulkomailta syntyneiden lasten adoptioiden määrä on viimeisen 20 vuoden aikana jatkuvasti kasvanut paria poikkeusvuotta lukuun ottamatta. Vuosina 1986—1990 Suomeen adoptoitiin ulkomailta vain keskimäärin 60 lasta vuodessa. Vuodesta 2000 alkaen alle 1-vuotiaita on adoptoitu 663, 1-vuotiaita 667, 2-vuotiaita 420, 3-vuotiaita 240, 4-vuotiaita 179, 5-vuotiaita 149 ja yli 6-vuotiaita 280.

Ottolapsen vanhemman oikeus vanhempainvapaaseen määräytyy sairausvakuutuslaissa säädetyn vanhempainrahakauden mukaan. Oikeus hoitovapaaseen määräytyy puolestaan samalla tavoin kuin biologisten lasten vanhempien oikeus.

Ottolapsi tulee harvoin vastasyntyneenä adoptioperheeseen. Varsinkaan kansainvälisissä adoptioissa vanhempainvapaan enimmäispituus 234 arkipäivää lapsen syntymästä ei käytännössä toteudu, sillä adoptoitavien lasten ikä vaihtelee muutaman kuukauden ikäisistä muutaman vuoden ikäisiin. Näin ollen ulkomailta otetun ottolapsen oikeus vanhempainrahalla tuettuun kotihoitoon jää lyhyemmäksi kuin biologisen vanhemman lapsen oikeus.

Kotimaisessa adoptiossa lapsen äiti voi antaa suostumuksen lapsen luovuttamiseen aikaisintaan kahdeksan viikon kuluttua syntymästä. Adoptio voidaan vahvistaa vasta suostumuksen antamisen jälkeen, ja tästä lukien adoptiovanhemmilla on oikeus vanhempainrahaan sairausvakuutuslaissa säädetyn mukaisesti. Käytännössä lapsi voidaan kuitenkin luovuttaa (ehdollisesti) tuleville adoptiovanhemmille jo ennen lopullisen suostumuksen antamista. Ennen päivärahakauden alkua lasta hoitaville (sijais)vanhemmille voidaan maksaa perhehoitajalaissa (312/1992) tarkoitettu hoitopalkkio ja kulujen korvaus.

Ottovanhemman oikeus hoitovapaaseen ulottuu alle 3-vuotiaiden lasten hoitamiseen. Jos adoptoitava lapsi on adoptointihetkellä 2,5-vuotias tai tätä vanhempi, vanhemmilla ei käytännössä ole oikeutta kokoaikaiseen hoitovapaaseen. Näissä tapauksissa ottovanhemman oikeus olla lapsen kanssa kotona rajoittuu vanhempainvapaaseen ja kestää siis vain noin seitsemän kuukautta adoptointihetkestä. Ottovanhempien aseman parantamiseksi ehdotetaan säädettäväksi ottovanhemmille erityinen hoitovapaoikeus.

Oikeus osittaiseen hoitovapaaseen päättyy, kun lapsen toinen lukuvuosi tai pidennetyt oppivelvollisuuden piirissä kolmas lukuvuosi perusopetuksessa päättyy. Vammaisen tai pitkäaikaissairas lapsi tarvitsee yleensä vanhempien erityishoitoa ja huoltoa vielä tätä myöhemmin. Jotta vammaisten ja pitkäaikaissairaiden lasten vanhemmilla olisi mahdollisuus osallistua työelämään perhevelvollisuuksien täyttämisen lisäksi, ehdotetaan näiden työntekijöiden oikeutta osittaiseen hoitovapaaseen laajennettavaksi nykyisestä.

3. Esityksen tavoitteet ja keskeiset ehdotukset

Esityksellä pyritään joustavoittamaan perhevapaan käyttöön liittyvää ilmoitusmenettelyä sekä parantamaan etävanhempien, ottovanhempien sekä vammaisten ja pitkäaikaissairaiden lasten vanhempien asemaa laajentamalla heidän oikeuttaan hoitovapaaseen (ottovanhemmat), tilapäiseen hoitovapaaseen (etävanhemmat) ja osittaiseen hoitovapaaseen (vammaisten ja pitkäaikaissairaiden las-

ten vanhemmat).

Hallituksen tavoitteena on edistää perhevapaiden käytön tasaisempaa jakautumista lapsen äidin ja isän kesken. Tähän tavoitteeseen pyritään muun muassa joustavoittamalla perhevapaasta ilmoittamiselle säädettyjä aikoja.

Voimassa olevan lain mukaan perhevapaasta on ilmoitettava työnantajalle kaksi kuukautta ennen vapaan alkamisaikaa. Lyhyissä, enintään 12 arkipäivää jatkuvissa perhevapaissa ilmoitusaika on käytännössä pitkä ja edellyttää vapaiden käyttöön liittyvää ennakoimista. Erityisesti niissä tapauksissa, joissa isyysvapaa pidetään yhtä useammassa jaksossa, kahden kuukauden ilmoitusaika on varsin pitkä. Tämän vuoksi ilmoitusaika ehdotetaan porrastettavaksi siten, että enintään 12 arkipäivää jatkuvista perhevapaista olisi ilmoitettava yhden kuukauden ilmoitusaikaa noudattaen. Uusi ilmoitusaika olisi yhtenäinen sen ilmoitusajan kanssa, jota on noudatettava jo ilmoitetun perhevapaan ajankohtaa muutettaessa.

Tilastokeskuksen työolotutkimukseen liitetyt tilastot osoittavat, että määräaikaiset työsuhteet kohdistuvat erityisesti synnytysikäisiin naisiin. Vuonna 2003 oli 25–34 -vuotiaiden ikäryhmässä naispalkansaajista 29 prosentilla määräaikainen sopimussuhde, kun miespalkansaajista 14 prosenttia oli määräaikaisessa työsuhteessa. Määräaikaisten työsuhteiden kohdistuminen synnytysikäisiin naisiin merkitsee sitä, että useissa tapauksissa äitiys- ja vanhempainvapaalla olevalla äidillä ei ole työ- tai virkasuhdetta, johon palata perhevapaan jälkeen.

Jos äiti vapaansa aikana onnistuu löytämään uuden työpaikan, työhön menon edellytys useissa tapauksissa on, että isä voi jäädä vanhempainvapaalle hoitamaan lasta. Tällaisiin tilanteisiin ehdotetaan säädettäväksi erityisesti yhden kuukauden ilmoitusajasta. Yhden kuukauden ilmoitusaika voisi vastavasti tulla sovellettavaksi myös silloin, kun työsuhdetta vailla oleva isä saa vanhempainvapaan aikana uuden työpaikan, jolloin äiti voisi jäädä vanhempainvapaalle yhden kuukauden ilmoitusajalla. Lyhyemmän ilmoitusajan käyttäminen edellyttäisi, että siitä ei aiheutuisi työnantajan palvelu- tai tuotantototominnalle vakavaa haittaa.

Perhevapaakustannusten tasaamiseksi eh-

dotetaan, että myös lapsen kanssa eri taloudessa asuvalla etävanhemmalla olisi oikeus tilapäiseen hoitovapaaseen alle 10-vuotiaan lapsen äkillisesti sairastuessa. Ehdotuksen tavoitteena on niin ikään helpottaa eroperheiden työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista sekä edesauttaa lapsen ja etävanheman kiintymyssuhteiden ylläpitoa.

Ehdotuksella ottovanhemman hoitovapaa-oikeuden laajentamisesta siihen saakka, kun adoptiosta on kulunut kaksi vuotta, pyritään helpottamaan ottoisten ja ottovanhempien kiintymyssuhteiden muodostumista sekä erityisesti kansainvälisissä adoptioissa vieraasta kulttuurista tulevien lasten sopeuttamista suomalaisen yhteiskuntaan.

Osittaista hoitovapaata koskevan ehdotuksen tavoitteena on tukea vammaisen ja pitkäaikaissairaana lapsen vanhempia heidän työ- ja perhe-elämänsä yhteensovittamiseen liittyvissä kysymyksissä. Ehdotuksen mukaan erityistä huoltoa ja hoitoa tarvitsevan vammaisen tai pitkäaikaissairaana lapsen vanhemmalla olisi oikeus saada osittaista hoitovapaata siihen saakka, kun lapsi täyttää 18 vuotta.

4. Esityksen vaikutukset

4.1. Vaikutukset perheiden asemaan

Vuonna 2004 Suomessa oli 593 000 lapsiperhettä (perheitä, joissa on alle 18-vuotiaita lapsia). Lapsiperheisiin kuuluu (vanhemmatkin kotona asuvat sisarukset huomioon ottaen) 43 prosenttia väestöstä. Lapsiperheiden yleisin perhemuoto on edelleen avioparin perhe (63 prosenttia). Avoparien ja yksinhuoltajaäitien lapsiperheitä on kumpiakin noin 17 prosenttia lapsiperheistä. Yksinhuoltajaisä on edelleen harvinaisuus. Alle kolmessa prosentissa lapsiperheitä lasten kanssa asuu pelkästään isä.

Tilastokeskuksen mukaan vuonna 2004 Suomessa solmittiin 23 900 avioliittoa ja avioeroon päättyi 13 500 liittoa. Eroon päätyneistä avioliitoista ei ole saatavissa tilastotietoa. Uusperheitä oli vuoden 2004 lopussa 51 000. Uusperheessä on vähintään yksi alle 18-vuotias vain toisen vanhemman lapsi. Näitä lapsia oli 74 000. Uusperheiden määrä

on lisääntynyt noin 1 000 perheellä vuodesta 2003. Vähän yli puolet uusperheen vanhemmista oli avioliitossa ja hieman alle puolet avioliitossa.

Esityksessä on otettu huomioon eri perhelanteissa elävien tarpeet. Tavoitteena on edistää työntekijöiden työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista säätämällä etävanhemmalle oikeus tilapäiseen hoitovapaaseen, ottovanhemmille erityinen hoitovapaa-oikeus sekä vammaisen tai pitkäaikaissairaana lapsen vanhemmille laajennettu oikeus osittaiseen hoitovapaaseen.

Suomen perherakenteen vuoksi tilapäisen hoitovapaa-oikeuden laajennus etävanhempaan parantaisi erityisesti isien oikeutta työstä poissaoloon lapsen sairastuessa äkillisesti. Samalla se helpottaisi erityisesti yksinhuoltajaäitien ja heidän työnantajiansa asemaa lasten sairaudesta aiheutuvien työstäpoissaolojen kohdistuessa useammalle taholle.

4.2. Taloudelliset vaikutukset

Vaikutukset julkistalouteen

Esityksellä ei ehdoteta muutoksia sairausvakuutuslaissa säädettyihin äitiys-, isyys- eikä vanhempainrahakausiin eikä niiden ajalta maksettaviin vanhempainpäivärahoihin. Esitykseen ei myöskään sisälly ehdotusta köyhäntukioikeuden laajentamisesta hoitovapaata pitävälle yli 3-vuotiaan lapsen vanhemmalle. Esityksellä ei siten ole valtion budjettitalouteen liittyviä vaikutuksia.

Tilapäisen hoitovapaan laajentamisella etävanhempaan, ottovanhempien erityisellä hoitovapaa-oikeudella sekä vammaisen ja pitkäaikaissairaana lapsen vanhemman osittaisen hoitovapaan laajennuksella on julkistaloutta samat vaikutukset kuin yrityksillekin. Ehdotettuja säännöksiä sovellettaisiin sekä kuntien työntekijöihin että viranhaltijoihin. Ehdotettuja muutoksia ei sen sijaan sovellettaisi valtion virkamiehiin, ellei niistä sovita virkaehtosopimuksin.

Vaikutukset työmarkkinoihin ja yrityksiin

Koska työsopimuslain ja merimieslain mukaan tilapäiseen hoitovapaaseen ei liity pal-

kanmaksuvelvollisuutta, etävanhemman oikeuden laajennuksella on suoranaisia taloudellisia vaikutuksia vain silloin, kun työehtosopimuksessa on sovittu myös etävanhemman oikeudesta palkkaan tilapäisen hoitovapaan ajalta. Tällä hetkellä työehtosopimusten palkanmaksuvelvollisuutta koskevat määräykset on yleisesti sidottu voimassa olevan lain mukaiseen tilapäistä hoitovapaata koskevaan oikeuteen. Tämän vuoksi työnantajalla ei lähtökohtaisesti ole palkanmaksuvelvollisuutta etävanhemman hoitaessa äkillisesti sairastunutta alle 10-vuotiasta lasta.

Työsopimuslain ja merimieslain mukaan myöskään hoitovapaan tai osittaisen hoitovapaan ajalta työnantajalla ei ole palkanmaksuvelvollisuutta. Näin ollen hoitovapaa oikeuden tai osittaisen hoitovapaa oikeuden laajentaminen ei aiheuta suoria kustannuksia työnantajille.

Työntekijän työstä poissaolo perhevapaan vuoksi aiheuttaa yleensä tarpeen tehdä työpaikalla työtehtävien uudelleen järjestelyjä. Pidemmässä poissaoloissa voi syntyä tarve palkata määräaikainen sijainen vakinaisen työntekijän perhevapaan ajaksi. Ehdotettu ottovanhempien hoitovapaa oikeuden laajennus voi aiheuttaa tarvetta tällaisten sijaisten palkkaamiseen. Adoptioiden vähäisen lukumäärän vuoksi vaikutukset määräaikaisten sopimusten lisääntymiseen jäävät vähäisiksi.

Myös työntekijän lyhytaikaisesta työstä poissaolosta voi aiheutua yritykselle tarvetta ryhtyä työntekijöiden työtehtävien uudelleen järjestelyyn. Ennalta arvaamaton poissaolo voi aiheuttaa poikkeuksellisia työn järjestelyitä erityisesti silloin, kun tilapäistä hoitovapaata käyttävä työntekijä on erityisosaamisensa vuoksi vaikeasti korvattava.

Esityksellä ehdotetaan laajennettavaksi etävanhemman oikeutta tilapäiseen hoitovapaaseen sekä vammaisen ja pitkäaikaissairaana lapsen vanhemman oikeutta osittaiseen hoitovapaaseen. Kumpikaan muutosehdotus ei aiheuttane merkittäviä lisäkustannuksia voimassa olevaan tilanteeseen verrattuna. Tämä johtuu toisaalta siitä, että osittaisen hoitovapaan käyttäjien määrä jäänee suhteellisen vähäiseksi ja toisaalta siitä, että tilapäistä hoitovapaata voi kerrallaan käyttää vain toinen vanhemmista.

Kun oikeus tilapäiseen hoitovapaaseen olisi

ehdotuksen mukaan sekä lähi- että etävanhemman käytössä, vanhemmat voisivat oman työtilanteensa mukaan päättää, kumpi vanhemmista jää hoitamaan sairasta lasta. Kun oikeus tilapäiseen hoitovapaaseen olisi useamman tahon käytettävissä, myös vapaan käytöstä aiheutuvat kustannukset jakautuisivat useamman yrityksen kannettaviksi. Säännösmuutoksilla pyritäänkin siihen, että tilapäisen hoitovapaan käytöstä aiheutuvat kustannukset jakautuisivat nykyistä laajemmalle ja tasaisivat siten osaltaan perhevapaakustannuksia eri työnantajasektoreiden kesken.

4.3. Yhteiskunnalliset vaikutukset

Ottovanhempien erityisellä hoitovapaa oikeudella pyritään siihen, että vanhemmat voisivat hoitaa täysipäiväisesti lasta siihen saakka, kun adoptiosta on kulunut kaksi vuotta. Voimassa olevan lain mukaan ottovanhemmilla ei ole vanhempainrahakauden (180 arkipäivää) jälkeen oikeutta hoitovapaaseen, jos lapsi on adoptointihetkellä noin 2,5-vuotias tai sitä vanhempi. Erityisesti kansainvälisissä adoptioissa ehdotettu erityinen hoitovapaa oikeus mahdollistaisi kotihoidon vähintään kahden vuoden ajan ja siten helpottaisi lapsen sopeutumista suomalaiseen yhteiskuntaan.

Toisesta kulttuurista tulleen lapsen sijoittaminen päivähoitoon asettaa hoitohenkilökunnalle erityisvaatimuksia. Usein tällainen lapsi vaatii päivähoitossa kahden lapsen paikan. Ottovanhempien hoitovapaa oikeuden laajentamisella mahdollistettaisiin se, että lapsi voisi olla kotihoidossa pitempään ennen päivähoitoon siirtymistä. Tällöin vieraasta kulttuurista siirtymiseen liittyvät ongelmat voisivat olla pienempiä, kuin jos lapsi viettäisiin päivähoitoon välittömästi 180 päivää jatkuneen vanhempainvapaan jälkeen.

4.4. Vaikutukset sukupuolten tasa-arvoon

Perhevapaiden käyttö ei käytännössä jatkau tasaisesti vanhempien kesken, vaan naiset käyttävät varsinkin pitkäaikaisia perhevapaita miehiä enemmän. Epätasaisesta perhevapaiden käytöstä on katsottu aiheutu-

van ongelmia työelämässä toteutuvan tasa-arvon kannalta muun muassa naisten pitkien työmarkkinoilta poissaolojen vuoksi. Lisäksi perhevapaista aiheutuvat kustannukset kohdistuvat erityisesti naisvaltaisille aloille.

Perhevapaasäännösten on todettu heikentävän miesten asemaa tilanteissa, joissa isä ei asu samassa taloudessa lapsen äidin ja lapsen kanssa. Yhteishuoltajuus ei ole luonut oikeutta esimerkiksi tilapäisen hoitovapaan käyttöön, vaan oikeus on kytketty samassa taloudessa asumiseen. Siten etävanhemmalla ei käytännössä ole — pakottavasta perhesyystä johtuvaa poissaolo-oikeutta lukuun ottamatta — oikeutta työsopimuslaissa säädettyyn perhevapaaseen. Koska vain kolme prosenttia perheistä on isien yksinhuoltajaperheitä, ehdoton valtaosa perhevapaoikeuksien ulkopuolella olevista etävanhemmista on miehiä.

Tilastokeskuksen työolotutkimuksen mukaan tilapäisen hoitovapaan käytössä eri sukupuolten kesken on tapahtunut merkittäviä muutoksia vuodesta 1997 vuoteen 2003. Vuonna 1997 naisista 42 prosenttia ja miehistä 21 prosenttia oli ollut poissa työstä hoitamassa sairasta lasta. Vuonna 2003 prosentiosuudet olivat nousseet ja sukupuolten välinen ero käyttäjämäärissä oli laskenut siten, että naispalkansaajista oikeutta oli käyttänyt 65 prosenttia ja miehistä 58 prosenttia. Tilastojen perusteella ei kuitenkaan ole selvitettävissä, miten hoitovapaapäivät jakautuvat nais- ja miestyöntekijöiden kesken.

Ehdotettu etävanhemman oikeus tilapäiseen hoitovapaaseen edistäisi sukupuolten välistä tasa-arvoa erityisesti erotilanteen jälkeen. Säännöksellä annettaisiin oikeus tilapäiseen hoitovapaaseen myös sellaiselle etävanhemmalle, joka alun alkaenkaan ei ole asunut samassa taloudessa lapsen ja toisen vanhemman kanssa.

Ottovanhemman hoitovapaoikeuden laajennus sekä vammaisen ja pitkäaikaissairaana lapsen vanhemman lavennettu oikeus osittaiseen hoitovapaaseen kohtelevat vanhempia sukupuolineutraalisti.

5. Asian valmistelu

Työministeriö asetti 1 päivänä maaliskuuta 2005 työryhmän arvioimaan työsopimuslain

perhevapaasäännösten toimivuutta. Työryhmän tehtävänä oli kartoittaa voimassaoleviin perhevapaasäännöksiin liittyviä ongelmia ja arvioida säännöksiä toimivuutta käyttäjien näkökulmasta. Työryhmän raportissa käsiteltiin yksin- ja yhteishuoltajien, etävanhempien, adoptiovanhempien, sijaisvanhempien, rekisteröidyssä parisuhteessa elävien sekä yrittäjävanhempien asemaa perhevapaiden käyttäjinä. Työryhmäraportin ehdotusten tavoitteena on perhevapaoikeuksien käytön edistäminen ja niiden tasaisempi jakautuminen vanhempien kesken.

Työryhmässä olivat työministeriön lisäksi edustettuina sosiaali- ja terveysministeriö, Kansaneläkelaitos, Elinkeinoelämän keskusliitto ry., Suomen Yrittäjät ry., Kunnallinen työmarkkinalaitos, Valtion työmarkkinalaitos, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry., Toimihenkilöjärjestö STTK ry. ja Akava ry.

Työsopimuslain osalta esitys on valmisteltu työryhmän yksimielisten ehdotusten pohjalta.

Merimieslakia koskevat muutokset on hyväksytty yksimielisesti työministeriön yhteydessä toimivassa merimiesasiain neuvottelukunnassa, jossa merenkulun työmarkkinajärjestöt ovat edustettuina.

6. Riippuvuus muista esityksistä

Asiaa käsiteltäessä on otettava huomioon hallituksen esitys laeiksi kuntalain ja eräiden siihen liittyvien lakien muuttamisesta (HE 8/2006 vp). Esityksessä ehdotetaan merimieslakiin lisättäväksi uusi 32 g § työntekijän oikeudesta saada vapaata työstään kunnallisen luottamustoimen hoitamista varten.

Perhevapaasäännösten toimivuutta arvioinut työryhmä esitti myös ottovanhempien vanhempainrahakauden pidentämistä, vanhempainrahaoikeuden myöntämistä lapsen vanhemman kanssa samaa sukupuolta olevalle rekisteröidyssä parisuhteessa elävälle puolisolle sekä niin sanotun bonusisyysvapaan käytön joustavoittamista. Nämä työryhmän ehdotukset liittyvät sairausvakuutusjärjestelmään, ja niitä koskeva hallituksen esitys valmistellaan sosiaali- ja terveysministeriössä.

YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT

1. Lakiehdotusten perustelut

1.1. Työsopimuslaki

4. luku Perhevapaat

1 §. *Äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainvapaat.* Pykälässä säädetään työntekijän oikeudesta saada vapaaksi työstä sairausvakuutuslaissa tarkoitettua äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainrahakaudet. Pykälässä on lisäksi säännökset vapaiden käyttöön liittyvistä ilmoitusajoista. Äitiys- ja isyysvapaasta ilmoittamisesta säädetään pykälän 2 momentissa ja vanhempainvapaasta ilmoittamisesta 3 momentissa.

Luvun uudessa 3 a §:ssä ehdotetaan säädettäväksi kootusti äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaasta sekä hoitovapaasta ilmoittamisesta. Tällä perusteella koko pykälä ehdotetaan muutettavaksi.

3 §. *Hoitovapaa.* Pykälässä säädetään alle 3-vuotiaan lapsen kanssa samassa taloudessa asuvan vanhemman oikeudesta hoitovapaaseen. Säännös koskee myös ottolasten vanhempia. Ottovanhemmilla on oikeus lapseksi ottamisesta lukien vähintään 180 arkipäivää jatkuvaan vanhempainvapaaseen, jonka jälkeen ottolasta on mahdollista hoitaa kokoikäisellä hoitovapaalla siihen asti, kun lapsi täyttää kolme vuotta.

Lapseksiottamislautakunnan laatimien tilastojen mukaan merkittävä osa adoptioista tapahtuu sen jälkeen, kun lapsi on jo ohittanut vauvavaiheen. Niissä tapauksissa, joissa lapsi on adoptointihetkellä vähintään 2,5-vuotias, vanhemmilla ei ole vanhempainvapaan päätyttyä enää oikeutta hoitovapaaseen. Erityisesti silloin kun vähintään 2,5-vuotias lapsi adoptoidaan vieraasta kulttuurista, hoitovapaa-oikeuden puuttuminen voi olla lapsen suomalaisen yhteiskuntaan sopeutumisen kannalta ongelmallista. Tutkimuksissa on todettu, että suomalaiseen yhteiskuntaan sopeutuminen on yleensä sitä vaikeampaa, mitä vanhempana lapsi tulee Suomeen. Tämän

vuoksi hoitovapaa-oikeutta koskevaan säännökseen ehdotetaan lisättäväksi erityissäännös ottovanhempien hoitovapaa-oikeudesta.

Myös ottolapsen hoitamiseksi tarkoitettua hoitovapaan lähtökohtana olisi edelleen, että hoitovapaa-oikeus koskee alle 3-vuotiaan lapsen hoitoa. Pääsääntöä sovellettaisiin tilanteissa, joissa lapsi adoptoidaan hyvin pieninä, kuten pääsääntöisesti kotimaisissa adoptioissa tapahtuu. Jos lapsi adoptoidaan vasta myöhemmin, uusi adoptiovanhemman käytössä oleva hoitovapaa-oikeus turvaisi sen, että lapsi voisi olla kotihoidossa siihen asti, kun lapseksi ottamisesta on kulunut kaksi vuotta. Hoitovapaa-oikeuden käyttöä rajaisi kuitenkin se, että hoitovapaalla ei voisi olla enää silloin, kun lapsi on aloittanut koulun perusopetuksessa. Näin ollen jos lapsi on adoptointihetkellä 6-vuotias, vanhempainvapaan päätyttyä alkava hoitovapaa-oikeus päättyy lapsen siirtyessä perusopetukseen 7-vuotiaana, ellei hänelle myönnetä lykkäystä koulun aloittamisesta.

Selkeyden vuoksi voimassa olevan pykälän 1 momentti ehdotetaan jaettavaksi kahdeksi eri momentiksi. Koska hoitovapaasta ilmoittamisesta ehdotetaan säädettäväksi uudessa 3 a §:ssä, ehdotetaan koko pykälän muuttamista.

3 a §. *Äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaasta sekä hoitovapaasta ilmoittaminen.* Perhevapaiden käyttöön liittyvät ilmoitusaikaisäännökset uudistettiin työsopimuslakikomitean työn yhteydessä. Säännösten soveltamisen helpottamiseksi ilmoitusajat yhtenäistettiin niin, että tiettyjä lapsen syntymän yhteydessä pidettäviä vapaita lukuun ottamatta perhevapaan pitämisestä on ilmoitettava kahta kuukautta ennen vapaan alkamisaikaa. Ilmoitus vapaan ajankohdan muuttamisesta edellytetään puolestaan tehtäväksi kuukautta ennen muutoksen toteuttamisajankohtaa. Lisäksi ilmoitetun ja/tai aloitetun perhevapaan ajankohdan muuttaminen ja vapaan keskeyttäminen edellyttää aina perusteltua syytä, eli lapsen hoitamisedellytyksissä tapahtunutta olennaista muutosta.

Ilmoitusaikojen pituutta koskevilla säännöksissä on otettu huomioon toisaalta vapaiden käyttäjien asema ja toisaalta työpaikalle vapaan käytöstä aiheutuvat työnjärjestelyt, kuten tarve hankkia sijaisia. Tästä syystä myöskään jo ilmoitettujen vapaiden aikataulun muuttaminen ei ole mahdollista muista kuin perustelluista syistä. Säännöksellä turvataan myös perhevapaalla olevan työntekijän sijaisen asemaa.

Voimassa olevassa laissa äitiys- ja isyysvapaasta ilmoittamisesta säädetään 4 luvun 1 §:n 2 momentissa ja vanhempainvapaasta ilmoittamisesta saman pykälän 3 momentissa. Hoitovapaasta ilmoittamisesta säädetään 3 §:n 2 momentissa. Lisäksi luvun 4 §:ssä säädetään ajankohdasta, jolloin työntekijän on tehtävä esitys osittaisesta hoitovapaasta sekä 6 §:ssä tilapäisen hoitovapaan ja 7 §:ssä pakottavasta perhesyystä johtuvan poissaolo-oikeuden käyttämiseen liittyvästä ilmoitussajasta. Uudessa 3 a §:ssä säädettäisiin kootusti niihin perhevapaisiin liittyvistä ilmoitusajoista, joihin työntekijällä on subjektiivinen oikeus. Näin ollen luvun 4 §:ssä olevaa ilmoitusaikasäännöstä ei ehdoteta liitettäväksi 3 a §:ään. Lisäksi 6 ja 7 §:n ilmoitusaikoja koskevat säännökset ovat vapaan luonteesta johtuen siinä määrin erityisluonteisia, että ne säilytettäisiin tilapäistä hoitovapaata ja pakottavasta perhesyystä johtuvaa työstä poissaolo-oikeutta koskevilla pykälissään.

Voimassa olevan lain mukaan äitiys-, isyys-, vanhempain- ja hoitovapaasta ilmoittamiselle säädetty aika ei ole riippuvainen vapaan pituudesta. Sovellettava kahden kuukauden ilmoitusaika on varsin pitkä, jos tarkoituksena on pitää muutama isyysvapaapäivä tai kahden viikon vanhempainvapaajakso. Tämän kaltaiset lyhyet työstä poissaolot eivät myöskään yleensä aiheuta kohtuuttomia tai poikkeuksellisia työnjärjestelyjä työpaikalla. Käytännössä työnantajat ovat hyväksyneet myös lyhyempiä ilmoitusaikoja tai vapaan ajankohdasta on sovittu työpaikalla.

Pykälän 1 momentin ensimmäisen virkkeen pääsäännön mukaan äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaasta olisi edelleen ilmoitettava vähintään kaksi kuukautta ennen vapaan alkamisaikaa. Perhevapaiden käytön joustavoittamiseksi momentin toisessa virkkeessä

ehdotetaan säädettäväksi lyhyemmästä yhden kuukauden ilmoitussajasta. Perhevapaiden käyttöön liittyvä ilmoitusaika porrastettaisiin siten, että yhden kuukauden ilmoitusaika olisi käytössä silloin, kun vapaan olisi tarkoitus jatkua enintään kaksi viikkoa. Lyhyempi ilmoitusaika tulisi käyttöön lähinnä isyysvapaasta tai kahden viikon vanhempainvapaajaksoista ilmoitettaessa.

Voimassa olevaa lakia vastaavasti 1 momentissa säädettäisiin siitä, että ottolapsen hoidon vuoksi pidettävästä vapaasta ilmoitettaessa olisi, jos mahdollista, noudatettava kahden kuukauden tai ehdotettua yhden kuukauden ilmoitusaikaa. Erityissäännös on edelleen tarpeen sen vuoksi, että ilmoitus adoption toteutumishetkestä voi käytännössä tulla hyvinkin myöhäisessä vaiheessa, jolloin normaalien ilmoitusaikojen noudattaminen ei ole mahdollista. Näissäkin tapauksissa työntekijän tulisi mahdollisimman varhaisessa vaiheessa ilmoittaa työnantajalle aikomuksesta jäädä isyys- tai vanhempainvapaalle hoitamaan ottolasta. Hoitovapaasta ottolapsen vanhempien, kuten muidenkin vanhempien on ilmoitettava viimeistään kaksi kuukautta ennen vapaan alkamista.

Pykälän 2 momentissa säädettäisiin erityisesti yhden kuukauden ilmoitussajasta silloin, kun kahden kuukauden ilmoitussajan noudattaminen ei ole puolison työhön menon ja siitä johtuvan lapsen hoidon järjestämisen kannalta mahdollinen.

Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen mukaan noin kolmasosalla ei ole äitiys- ja vanhempainvapaan päättyessä voimassa olevaa työsopimusta. Koska määräaikaiset työsopimukset kohdentuvat erityisesti synnytysikäisiin naisiin, useassa perheessä äiti etsii perhevapaan aikana työtä. Jos äiti onnistuu äitiys- tai vanhempainvapaan aikana löytämään työtä, tarjotun työn vastaanottaminen edellyttää yleensä, että lapsen isä voi jäädä vanhempainvapaalle hoitamaan lasta kohtuullisen ajan kuluessa äidin työpaikan varmistumisesta. Momentin mukainen yhden kuukauden ilmoitusaika olisi käytössä erityisesti tämänkaltaisissa tilanteissa. Yhden kuukauden ilmoitusaika voisi vastaavasti tulla noudatettavaksi myös silloin, kun työsuhdetta vailla oleva isä saa vanhempainvapaan aikana työpaikan, jolloin äiti voisi jäädä van-

hempainvapaalle yhden kuukauden ilmoitusajalla.

Yhden kuukauden ilmoitusajan käyttö edellyttäisi kuitenkin, että siitä ei aiheutuisi työpaikan tuotanto- tai palvelutoiminnalle vakavaa haittaa. Jos lyhyemmän ilmoitusajan hyväksymisestä aiheutuisi työnantajan toiminnan ja työnjärjestelyjen kannalta kohtuuttomia hankaluuksia työpaikalla, työnantaja voisi perustelut esittäessään kieltäytyä yhden kuukauden ilmoitusajasta. Vakavaa haittaa arvioitaisiin vastaavalla tavalla kuin työnantajan oikeutta kieltäytyä sopimasta osittaisesta hoitovapaasta. Näin ollen yhden kuukauden ilmoitusajaksi ei olisi käytössä silloin, kun työnantaja osoittaa, että työntekijän vanhempainvapaalle jääminen kahta kuukautta lyhyemmällä ilmoitusajalla aiheuttaa sellaista vakavaa haittaa työpaikan tuotanto- tai palvelutoiminnalle, jota ei voida välttää kohtuullisilla työn järjestelyillä. Jos työnantaja ei edellä mainituista syistä hyväksyisi yhden kuukauden ilmoitusajaksi, työntekijä voisi jäädä vanhempainvapaalle pääsäännön mukaisesti eli kahden kuukauden kuluttua ilmoituksen tekemisestä.

Momentin säännöksellä ei puututtaisi ilmoitusten sitovuutta koskeviin periaatteisiin. Momentin lyhyempää ilmoitusajaksi koskeva säännös koskisi ainoastaan vapaasta ilmoittamisesta, ei jo ilmoitetun vapaan ajankohdan muuttamisesta.

Pykälän 3 momentissa säädettäisiin jo ilmoitetun perhevapaan ajankohdan muuttamisen edellytyksistä. Perhevapaan ajankohdasta ja vapaan pituudesta annettu ilmoitus sitoo työntekijää, ellei ajankohdan muuttamiselle ole lapsen hoitoedellytysten muuttumisesta johtuvaa perusteltua syytä. Perustellun syyn käsitettä ja muuttamiselle säädettyä yhden kuukauden ilmoitusajaksi ei ehdoteta muutettaviksi.

Jos vapaan ajankohdan muuttaminen on tarpeen lapsen syntymän tai lapsen, äidin tai isän terveydentilan vuoksi, momentin mukaan työntekijä saisi varhentaa äitiysvapaan sekä muuttaa synnytyksen yhteydessä pidettäväksi aiotun isyysvapaan ajankohdan ilmoittamalla siitä niin pian kuin mahdollista. Ottolapsen vanhempi saisi edelleen perustelusta syystä muuttaa vapaan ajankohtaa ennen vapaan alkamista ilmoittamalla siitä

työnantajalle niin pian kuin mahdollista. Nämä säännökset vastaavat voimassa olevan lain vastaavia säännöksiä.

Ehdotetuilla ilmoitusajakoja koskevilla muutoksilla ei ole vaikutusta sairausvakuutuslain täytäntöönpanosta annetussa valtioneuvoston asetuksessa (1335/2004) säädettyihin äitiys-, isyys- ja vanhempainrahojen hakemiselle säädettyihin hakuaikoihin.

4 §. Osittainen hoitovapaa. Pykälän mukaan osittaista hoitovapaata voi saada oman lapsensa tai muun samassa taloudessa asuvan lapsen hoitamiseksi siihen saakka, kun perusopetuksessa olevan lapsen toinen lukuvuosi päättyy. Jos lapsi kuuluu perusopetuslain (628/1998) 25 §:n 2 momentissa tarkoitetun pidennetyn oppivelvollisuuden piiriin, osittaista hoitovapaata voi kuitenkin saada siihen saakka, kunnes lapsen kolmas lukuvuosi päättyy. Muutoin osittaisen hoitovapaan käyttömahdollisuutta ei ole porrastettu sen mukaan, onko lapsi terve vai vammaisen tai pitkäaikaissairas ja tämän vuoksi enemmän hoitoa tarvitseva.

Vammaisen tai pitkäaikaissairaana lapsen sairauteen tai kuntoutuksen liittyvät asiat vievät usein paljon aikaa vanhemmilta. Tämän vuoksi monet vanhemmat jäävät lapsen vammaisuuden tai pitkäaikaissairaudesta vuoksi kokonaan pois töistä. Useille vanhemmille parempi vaihtoehto kuitenkin olisi se, että he pystyisivät tekemään lyhyempää työpäivää ja säilyttämään tunteen työlämää. Vammaisen lapsen vanhemmilla ei voimassa olevan lain mukaan tätä vaihtoehtoa kuitenkaan ole sen jälkeen, kun lapsen toinen lukuvuosi tai lapsen ollessa pidennetyn oppivelvollisuuden piirissä kolmas lukuvuosi päättyy.

Vanhemmilla on lasten ensisijainen kasvatustavastuu, ja perhe on lapsen ensisijainen kasvu- ja kehitysympäristö myös silloin, kun lapsi on vammaisen tai pitkäaikaissairas. Vanhempia on tuettava ottamaan kasvatuksellinen rooli ja lasten vanhempien yhteistä aikaa on pyrittävä lisäämään eri keinoin. Osittaisella hoitovapaalla voidaan parantaa perhe- ja työelämän yhteensovittamista ja lisätä lasten ja vanhempien yhdessäoloa.

Pykälän 1 momenttia ehdotetaan muutettavaksi siten, että siinä säädettäisiin erityisen hoidon ja huollon tarpeessa olevan vammai-

sen tai pitkäaikaissairaana lapsen vanhemmalle oikeus saada osittaista hoitovapaata siihen saakka, kun lapsi täyttää 18 vuotta.

Säännöksen mukaan osittaisen hoitovapaan laajennus toteutettaisiin määrittelemällä vammaisen tai pitkäaikaissairas henkilöksi, joka on vammansa tai pitkäaikaissairautensa vuoksi erityisen hoidon ja huollon tarpeessa.

Oikeuden toteuttaminen edellyttäisi, että työntekijä toimittaa työnantajalle selvityksen lapsen erityisestä hoidon ja huollon tarpeesta. Kysymykseen tulisi lääketieteellinen arvio lapsen sairaudesta ja toimintakyvystä.

Osittaisen hoitovapaan käyttö perustuu aina työnantajan ja työntekijän välillä tehtyyn sopimukseen. Saatuaan työntekijältä selvityksen lapsen sairaudesta tai vammasta johtuvasta erityisestä huollon tai hoidon tarpeesta työnantajalla on tosin oikeus kieltäytyä sopimasta osittaisesta hoitovapaasta ainoastaan, jos työajan lyhentämisestä aiheutuu vakavaa haittaa työpaikan tuotanto- tai palvelutoiminnalle.

Koska työntekijällä ei ole subjektiivista oikeutta osittaiseen hoitovapaaseen, pykälässä ei ole tarpeen yksityiskohtaisesti määrittellä säännöksen soveltamisalaan kuuluvia sairauksia. Selvää kuitenkin on, että sairausvakuutuslain 10 luvun 2 §:ssä ja sairausvakuutuslain täytäntöönpanosta annetun valtioneuvoston asetuksen 1 luvun 4 §:ssä määritellyt sairaudet täyttävät myös osittaista hoitovapaata koskevan sairauden vakavuudelle asetettavat edellytykset. Tällaisia vaikeita sairauksia tai vammoja ovat leukemia ja muut pahanlaatuiset kasvaimet, vaikeat sydänviiat, vaikeat tapaturmat ja palovammat, vaikeasti tasapainotettava sokeritauti ja sokeritautiin hoidon aloitusvaihe, vaikeat mielenterveyden häiriöt, vaikea kehitysvammaisuus, vaikea keuhkoastma ja vaikea nivelreuma sekä muut edellä mainittuihin sairauksiin vaikeusasteeltaan verrattavat sairaudet, vammat ja sairaudentilat.

Oikeutta pidennettyyn osittaiseen hoitovapaaseen arvioitaisiin lapsen erityisen hoidon ja huollon tarpeesta käsin. Tällöin ratkaisevaa ei olisi ainoastaan sairauden diagnoosi, vaan merkitystä olisi sillä, minkälaista rasitusta sairaudesta aiheutuu lapsen vanhemmille ja huoltajille. Arvioinnissa voitaisiin käyttää samankaltaisia kriteereitä, kuin lapsen

hoitotuesta annetussa laissa (444/1969) on säädetty hoitotuen saamisen edellytyksistä.

Hoitotuen saamisen edellytyksenä on taloudellisen rasituksen ohella merkitystä muulla rasituksella. Tällä tarkoitetaan sairaan tai vammaisen lapsen huoltajille aiheutuvaa rasitusta siitä, että he ovat tavanomaisesta poikkeavalla tavalla sidoksissa lapsen hoitoon, huolenpitoon ja valvontaan. Tuen tarpeessa oleva sairas tai vammaisen lapsi voi tarvita ikäistään enemmän apua, ohjausta tai valvontaa päivittäisissä toiminnoissa, koulu-tehtävissä tai terapiaoihin liittyvissä, kotona suoritettavissa tehtävissä. Rasitusta voi aiheuttaa myös lääkityksen ja ruokavalion tarkan noudattamisen valvonta tai äkillisen sairauskohtauksen hoito ja valvonta. Oleellista on, että lapsen sairaus tai vammaisuus aiheuttaa lapsen vanhemmille ja huoltajille erityistarpeen osallistua lapsen arkirutiinien suorittamiseen. Osittaiseen hoitovapaaseen perustuva työpäivän lyhentäminen voi helpottaa arkirutiineista selviytymistä, joihin liittyvät myös poikkeukselliset kuljetukset päivähoitoon ja säännöllisiin tai useasti toistuviin, sairauteen liittyviin hoitoihin.

Lapsen hoitotuesta annetun lain mukaan hoitotukiryhmiä on kolme: hoitotuki, korotettu hoitotuki ja erityishoitotuki. Osittainen hoitovapaa voisi tulla kysymykseen lähinnä tapauksissa, joissa lapsi vaatii sairauden tai vammaan takia erityishoitoa siinä määrin, että hän olisi oikeutettu korotettuun hoitotukeen. Oikeus osittaiseen hoitovapaaseen ei luonnollisestikaan edellyttäisi, että lapselle on haettu ja/tai myönnetty korotettu hoitotuki.

Oikeus osittaisiin hoitovapaaseen perustuisi lääketieteellisen arvion ja siihen perustuvaan lapsen erityisen huollon ja hoidon perusteella tehtävään kokonaisarvioon. Oikeus jatkuisi siihen saakka, kun lapsi on erityisen hoidon ja huollon tarpeessa, enintään kuitenkin lapsen 18-vuoden ikään asti.

Voimassa olevan 4 §:n 1 momentin mukaan pidennetyn oppivelvollisuuden piirissä olevan lapsen vanhemmalla on oikeus osittaiseen hoitovapaaseen lapsen kolmannen vuosiluokan loppuun asti. Pidennetyn oppivelvollisuuden piirissä ovat lapset, jotka eivät sairautensa tai vammansa perusteella kykene selviytymään perusopetukselle säädetyistä tavoitteista perusopetuslain 25 §:n 1 momen-

tissa säädetyn 9 vuoden aikana. Arvio oppilaan sijoittamisesta 11 vuoden oppivelvollisuuden piiriin tehdään lääketieteellisen selvityksen perusteella.

Pidennetyt oppivelvollisuuden piiriin kuuluvat lapset ovat yleensä myös sellaisia vammaisia tai pitkäaikaissairaita lapsia, jotka ovat erityisen huollon ja hoidon tarpeessa. Näiden lasten vanhemmilla oikeus osittaiseen hoitovapaaseen ulottuisi ehdotuksen mukaan lapsen täysi-ikäisyyteen saakka.

Kun päätös pidennetyt oppivelvollisuuden piiriin kuulumisesta tehdään aina tapauskohtaisesti kunkin oppilaan oppimisedellytysten mukaan, kattavaa tietoa siitä, ovatko tällaiset oppilaat myös ehdotetussa säännöksessä tarkoitettu tavoin erityisen hoidon tai huollon tarpeessa olevia vammaisia tai pitkäaikaissairaita lapsia, ei ole. Tämän vuoksi erityissäännös pidennetyt oppivelvollisuuden piiriin kuuluvan vanhemman oikeudesta osittaiseen hoitovapaaseen on edelleen tarpeen.

Osittainen hoitovapaa perustuu työnantajan ja työntekijän väliseen sopimukseen työajan lyhentämisestä. Sopimus tehdään yleensä määräajaksi. Vammaisen ja pitkäaikaissairaana lapsen hoitamiseksi tarkoitettu osittaista hoitovapaata koskeva sopimus voidaan tehdä jatkumaan siihen saakka, kun lapsi täyttää 18 vuotta.

Määräajaksi tehty sopimus sitoo sopijapuolia koko sopimuskauden. Se voidaan kesken sopimuskauden päättää ainoastaan osapuolten välisellä sopimuksella tai silloin kun 5 §:n mukaiset osittaisen hoitovapaan keskeyttämisedellytykset ovat olemassa. Osittaisen hoitovapaan keskeyttäminen työntekijän yksipuolisin toimin on siten mahdollista ainoastaan lapsen hoitosedellytyksissä tapahtuneesta muutoksesta johtuvasta perustellusta syystä.

6 §. Tilapäinen hoitovapaa. Oikeus tilapäiseen hoitovapaaseen on lapsen kanssa samassa taloudessa asuvalla vanhemmalla. Oikeus hoitaa äkillisesti sairastunutta alle 10-vuotiasta lasta on biologisen tai ottovanhemman lisäksi myös lapsen vanhemman uudella puolisoilla tai muulla samassa taloudessa lapsen kanssa asuvalla. Säännösten lähtökohtana on ollut, että lapsen kanssa samassa taloudessa olevat henkilöt ovat luontevampia hoitovapaa-oikeuden käyttäjiä kuin eri

taloudessa asuvat biologiset vanhemmat (etävanhemmat).

Suomessa avioliitoista päättyy avioeroon vuosittain noin 13 000 liittoa. Perheiden hajoamisen lisäksi jatkuvasti syntyy myös uusperheitä, joissa on eri parisuhteista peräisin olevia lapsia. Lapsia syntyy myös vanhemmille, jotka eivät ole missään vaiheessa asuneet yhdessä, mutta jotka ovat päättäneet lapsen yhteishuoltajuudesta.

Avio- ja avioerossa yhteinen lapsi määrätään asumaan jommankumman vanhemman luona. Hänellä on yksi rekistereihin merkitty kotipaikka siitä huolimatta, että hän on yhteishuollossa ja jopa asuu vuoroviikoin kummankin vanhempansa luona. Näissä tapauksissa eri taloudessa asuvalla vanhemmalla ei lähtökohtaisesti ole oikeutta tilapäiseen hoitovapaaseen. Poikkeuksena ovat sellaiset tapaukset, joissa lapsi asuu vuorotellen kummankin vanhemman luona ja sairastuu etävanhemman luona. Tällöin etävanhemmalla on katsottu olevan oikeus tilapäiseen hoitovapaaseen.

Pykälässä ehdotetaan tilapäistä hoitovapaata koskevaa säännöstä muutettavaksi siten, että lapsen kanssa eri taloudessa asuvalla vanhemmalla olisi oikeus tilapäiseen hoitovapaaseen riippumatta siitä, kumman vanhemman luona lapsi sairastuessaan on. Ehdotettu säännös toteuttaisi yhteishuoltajuuden tavoitetta: kumpikin vanhempi voisi kantaa huolta lapsen hoidosta eri taloudessa asumisesta huolimatta ja toisaalta lapsen kiintymyssuhteet kumpaankin vanhempaan voisivat säilyä mahdollisimman hyvin erillään asumisesta huolimatta. Vanhemmuuden tukeminen ja sen jatkuminen erosta huolimatta on tärkeä tavoite lapsen hyvinvoinnin kannalta.

Ehdotettu etävanhemman oikeus tilapäiseen hoitovapaaseen ei edellyttäisi yhteishuoltajuuspäätöstä, vaan säännös koskisi kaikkia eri taloudessa asuvia lapsen biologisia vanhempia ja ottovanhempia. Päätös siitä, kumpi vanhemmista käyttää oikeutta tilapäiseen hoitovapaaseen tai käyttääkö oikeutta muu lapsen kanssa samassa taloudessa asuva, tehdään lapsen huoltajien kesken.

Oikeus tilapäiseen hoitovapaaseen on kerrallaan yhdellä hoitovapaaseen oikeutetulla. Pykälän mukaan lapsen molemmat vanhem-

mat tai huoltajat eivät saa pitää tilapäistä hoitovapaata samanaikaisesti. Voimassa olevaa lakia tulkitaan siten, että tilapäinen hoitovapaata voidaan jakaa siten, että saman päivän aikana lasta voi hoitaa esimerkiksi aamupäivän äiti ja iltapäivän isä, jos se on vanhempien töiden järjestelyn kannalta tarkoituksenmukaista. Yhtäaikaisesti tilapäisellä hoitovapaalla voi siten olla vain toinen vanhemmista tai huoltajista.

Osittaista hoitovapaata koskevaa 4 §:n 1 momenttia täsmennettiin vuonna 2003 siten, että lapsen molemmat vanhemmat tai huoltajat saavat olla osittaisella hoitovapaalla saman kalenterijakson aikana, mutta eivät yhtäaikaisesti. Kun sekä osittaisen että tilapäisen hoitovapaan eri aikaan pitämistä koskee sama edellytys, ehdotetaan, että tilapäistä hoitovapaata koskevan säännöksen sanamuotoa täsmennetään vastaamaan osittaisen hoitovapaan vastaavaa sanamuotoa. Näin ollen *1 momentissa* säädettäisiin, että tilapäiseen hoitovapaaseen oikeutetut vanhemmat tai huoltajat saavat olla tilapäisellä hoitovapaalla saman kalenterijakson aikana, mutta eivät yhtäaikaisesti.

Jos samassa taloudessa asuvista lapsista samanaikaisesti on sairaana yhtä useampi lapsi, oikeus tilapäiseen hoitovapaaseen on edellä kerrotuin tavoin yhdellä vanhemmalla tai huoltajalla.

Koska oikeus työstä poissaoloon lapsen sairauden perusteella on kerrallaan vain yhdellä henkilöllä, työnantaja voi edellyttää työntekijältä selvitystä paitsi lapsen sairaudesta myös siitä, että lasta ei samanaikaisesti hoida toinen vanhempi tai muu tilapäiseen hoitovapaaseen oikeutettu henkilö.

Ehdotettu etävanhemman oikeus tilapäiseen hoitovapaaseen helpottaisi työn ja perhe-elämän yhteensovittamista. Säännösmuutos toisi helpotusta eroperheiden ja erityisesti lapsen kanssa yksin elävän vanhemman arkeen.

Koska etävanhemmista valtaosa on miehiä, tilapäisen hoitovapaoikeuden laajennus tasaisi jossakin määrin perhevapaiden käyttöä naisten ja miesten kesken sekä perhevapaiden käytöstä syntyviä kustannuksia nais- ja miesvaltaisten alojen kesken. Kun oikeus tilapäiseen hoitovapaaseen on kerrallaan vain toisella vanhemmalla, säännösmuutos ei li-

säisi sairaan lapsen hoidosta syntyviä poissaoloja ja siitä aiheutuvia kokonaiskustannuksia.

1.2. Merimieslaki

Merimieslain 32 ja 32 b–f § ehdotetaan muutettavaksi vastaamaan sisällöltään ja rakenteeltaan työsopimuslain vastaavia säännöksiä.

2. Voimaantulo

Lait ehdotetaan tulemaan voimaan 1 päivänä elokuuta 2006. Työsopimuslain 4 luvun 3 a § ja merimieslain 32 c § ehdotetaan kuitenkin tulemaan voimaan 1 päivänä heinäkuuta 2006.

Perhevapaista ilmoittamista koskevan työsopimuslain 4 luvun 3 a §:n ja merimieslain 32 c §:n mukaan enintään 12 arkipäivää kestävästä vapaasta ilmoittamisen aika lyhenisi kahdesta kuukaudesta yhteen kuukauteen. Samoin työntekijällä olisi oikeus yhden kuukauden ilmoitusaikaa noudattaen jäädä vanhempainvapaalle, jos kahden kuukauden ilmoitusajan noudattaminen ei olisi mahdollista puolison työhön menon vuoksi. Näitä ilmoitusaikoja noudatettaisiin 1 päivästä heinäkuuta 2006 lukien.

Ilmoituksiin, jotka on tehty ennen 1 päivää heinäkuuta 2006, sovellettaisiin ehdotetun työsopimuslain 4 luvun 3 a §:n ja merimieslain 32 c §:n voimaan tullessa voimassa olleita säännöksiä. Ilmoitettaessa vapaasta ennen 1 päivää heinäkuuta 2006 olisi siten noudatettava kahden kuukauden ilmoitusaikaa.

3. Suhde perustuslakiin ja säätämisenjärjestys

Ehdotukset hoitovapaoikeuden, tilapäisen hoitovapaoikeuden ja osittaisen hoitovapaoikeuden laajentamisesta parantavat ottovanhempien, etävanhempien ja vammaisten ja pitkäaikaissairaiden lasten vanhempien mahdollisuuksia sovittaa yhteen työ- ja perhe-elämän vaatimuksia. Hoitovapaoikeuden ja osittaisen hoitovapaoikeuden laajennukset ottavat huomioon ottovanhemmukseen ja erityistä huoltoa ja hoitoa vaativien lasten vanhempien erityistarpeet. Säännökset ovat so-

pusoinnussa yhdenvertaista kohtelua koskevien perustuslain säännösten kanssa. Esityksellä ei muutoin ole liittymäkohtia perustuslaissa säädettyihin perusoikeuksiin, eikä siitä ole tarvetta hankkia perustuslakivaliokunnan lausuntoa.

Edellä esitetyn perusteella annetaan Eduskunnan hyväksyttäväksi seuraavat lakiehdotukset:

1.

Laki**työsopimuslain 4 luvun muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan 26 päivänä tammikuuta 2001 annetun työsopimuslain (55/2001) 4 luvun 1 ja 3 §, 4 §:n 1 momentti ja 6 §:n 1 momentti, sellaisena kuin niistä on 4 §:n 1 momentti laissa 870/2003, sekä
lisätään 4 lukuun uusi 3 a § seuraavasti:

<p>4 luku</p> <p>Perhevapaat</p> <p>1 §</p> <p><i>Äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa</i></p> <p>Työntekijällä on oikeus saada vapaaksi työstä sairausvakuutuslaissa tarkoitetut äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainrahakaudet.</p> <p>Työntekijällä on oikeus pitää vanhempainvapaata enintään kahdessa osassa, joiden tulee olla vähintään 12 arkipäivän pituisia.</p> <p>3 §</p> <p><i>Hoitovapaa</i></p> <p>Työntekijällä on oikeus saada hoitovapaata lapsensa tai muun hänen taloudessaan vakituisesti asuvan lapsen hoitamiseksi, kunnes lapsi täyttää kolme vuotta. Ottolapsen vanhemman oikeus hoitovapaaseen jatkuu kuitenkin siihen saakka, kun lapseksi ottamisesta on kulunut kaksi vuotta, enintään siihen asti, kun lapsi aloittaa koulun.</p> <p>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 van-</p>	<p>hempainvapaan aikana toinen vanhemmista tai huoltajista voi kuitenkin pitää yhden jakson hoitovapaata.</p> <p>3 a §</p> <p><i>Äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaasta sekä hoitovapaasta ilmoittaminen</i></p> <p>Äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaasta sekä hoitovapaasta on ilmoitettava työnantajalle viimeistään kaksi kuukautta ennen vapaan aiottua alkamisaikaa. Jos vapaan kesto on enintään 12 arkipäivää, ilmoitusaika on kuitenkin yksi kuukausi. Ottolapsen hoidon vuoksi pidettävästä vapaasta ilmoitettaessa on, jos mahdollista, noudatettava edellä säädettyä ilmoitusaikaa.</p> <p>Jos kahden kuukauden ilmoitusajan noudattaminen ei ole puolisoin työhön menon ja siitä johtuvan lapsen hoidon järjestämisen takia mahdollista, työntekijällä on oikeus jäädä vanhempainvapaalle kuukauden kuluttua ilmoituksesta, ellei siitä aiheudu työpaikan tuotanto- tai palvelutoiminnalle vakavaa haittaa. Työnantajan on katsoessaan, ettei voi suostua kuukauden ilmoitusaikaan, esitettävä työntekijälle selvitys kieltäytymisen perusteena olevista seikoista.</p> <p>Työntekijä saa perustellusta syystä muuttaa vapaan ajankohdan ja pituuden ilmoittamalla siitä työnantajalle viimeistään kuukautta ennen muutosta. Työntekijä saa kuitenkin varhentaa äitiysvapaan sekä muuttaa synnytyksen yhteydessä pidettäväksi aiotun isyysva-</p>
--	--

paan ajankohdan, jos se on tarpeen lapsen syntymän tai lapsen, äidin tai isän terveydentilan vuoksi. Muutoksesta on tällöin ilmoitettava työnantajalle niin pian kuin mahdollista. Ottolapsen vanhempi saa perustellusta syystä muuttaa ennen vapaan alkamista vapaan ajankohtaa ilmoittamalla siitä työnantajalle niin pian kuin se on mahdollista.

4 §

Osittainen hoitovapaa

Työntekijä, joka on ollut saman työnantajan työssä yhteensä vähintään kuusi kuukautta viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana, voi saada lapsensa tai muun hänen taloudestaan vakituisesti asuvan lapsen hoitamiseksi osittaista hoitovapaaat siihen saakka, kun perusopetuksessa olevan lapsen toinen lukuvuosi päättyy. Jos lapsi kuuluu perusopetuslain (628/1998) 25 §:n 2 momentissa tarkoitetun pidennetyn oppivelvollisuuden piiriin, osittaista hoitovapaaat voi kuitenkin saada siihen saakka, kun lapsen kolmas lukuvuosi päättyy. Erityisen hoidon ja huollon tarpeessa olevan vammaisen tai pitkäaikaissairaana lapsen vanhempi voi saada osittaista hoitovapaaat siihen saakka, kun lapsi täyttää 18 vuotta. Lapsen molemmat vanhemmat tai huoltajat saavat olla osittaisella hoitovapaalla saman kalenterijakson aikana, mutta eivät yhtäaikaaisesti. Työntekijän on tehtävä työn-

antajalle esitys osittaisesta hoitovapaasta viimeistään kaksi kuukautta ennen vapaan alkamista.

6 §

Tilapäinen hoitovapaa

Työntekijän lapsen tai muun hänen taloudestaan vakituisesti asuvan lapsen, joka ei ole täyttänyt 10 vuotta, sairastuessa äkillisesti työntekijällä on oikeus saada lapsen hoidon järjestämiseksi tai tämän hoitamiseksi tilapäistä hoitovapaaat enintään neljä työpäivää kerrallaan. Sama oikeus on myös lapsen vanhemmalla, joka ei asu tämän kanssa samassa taloudessa. Tilapäiseen hoitovapaaseen oikeudet saavat olla tilapäisellä hoitovapaalla saman kalenterijakson aikana, mutta eivät yhtäaikaaisesti.

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä elokuuta 2006. Lain 4 luvun 3 a § tulee kuitenkin voimaan jo 1 päivänä heinäkuuta 2006.

Jos työntekijä on ilmoittanut äitiys-, isyys-, vanhempain- tai hoitovapaan ajankohdasta tai sen muuttamisesta työnantajalle ennen 1 päivää heinäkuuta 2006, vapaaseen sovelletaan tämän lain 4 luvun 3 a §:n voimaan tullessa voimassa olleita säännöksiä.

2.

Laki**merimieslain muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan 7 päivänä kesäkuuta 1978 annetun merimieslain (423/1978) 32 ja 32 b §, 32 c §:n 1 momentti, 32 e §, 32 f §:n 1 momentti sekä 40 §:n 1 ja 4 momentti,
 sellaisina kuin ne ovat, 32 §, 32 c §:n 1 momentti, 32 e §, 32 f §:n 1 momentti ja 40 §:n 1 momentti laissa 26/1999, 32 b § mainitussa laissa 26/1999 sekä laeissa 936/2002 ja 871/2003 sekä 40 §:n 4 momentti laissa 591/1986, sekä
lisätään lakiin uusi 32 c ja 32 d §, jolloin osaksi muutettu 32 c §, nykyinen 32 d §, muutettu 32 e § ja osaksi muutettu 32 f § siirtyvät 32 e—32 h §:ksi, seuraavasti:

32 §

*Äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempain-
 vapaa*

Työntekijällä on oikeus saada vapaaksi työstä sairausvakuutuslaissa (1224/2004) tarkoitetut äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainrahakaudet.

Työntekijällä on oikeus pitää vanhempainvapaata enintään kahdessa osassa, joiden tulee olla vähintään 25 arkipäivän pituisia.

32 b §

Hoitovapaa

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

Hoitovapaana voidaan pitää enintään kaksi vähintään kuukauden pituisia jaksoa, jolleivät työnantaja ja työntekijä sovi kahta useammasta tai kuukautta lyhyemmästä jaksosta. Hoitovapaata saa vain toinen vanhemmista tai huoltajista kerrallaan. Äitiys- tai van-

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

32 c §

*Äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaasta sekä
 hoitovapaasta ilmoittaminen*

Äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaasta sekä hoitovapaasta on ilmoitettava työnantajalle viimeistään kaksi kuukautta ennen vapaan aiottua alkamisaikaa. Jos vapaan kesto on enintään 12 arkipäivää, ilmoitusaika on kuitenkin yksi kuukausi. Ottolapsen hoidon vuoksi pidettävästä vapaasta ilmoitettaessa on, jos mahdollista, noudatettava edellä säädettyä ilmoitusaikaa.

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

Työntekijä saa perustellusta syystä muuttaa vapaan ajankohdan ja pituuden ilmoittamalla

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

32 d §

Osittainen hoitovapaa

Työntekijä, joka on ollut saman työnantajan työssä yhteensä vähintään kuusi kuukautta viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana, voi saada lapsensa tai muun hänen taloudessaan vakituisesti asuvan lapsen hoitamiseksi osittaista hoitovapaata siihen saakka, kun perusopetuksessa olevan lapsen toinen lukuvuosi päättyy. Jos lapsi kuuluu perusopetuslain (628/1998) 25 §:n 2 momentissa tarkoitetun pidennetyn oppivelvollisuuden piiriin, osittaista hoitovapaata voi kuitenkin saada siihen saakka, kun lapsen kolmas lukuvuosi päättyy. Erityisen hoidon ja huollon tarpeessa olevan vammaisen tai pitkäaikaisairaana lapsen vanhempi voi saada osittaista hoitovapaata siihen saakka, kun lapsi täyttää 18 vuotta. Lapsen molemmat vanhemmat tai huoltajat saavat olla osittaisella hoitovapaalla saman kalenterijakson aikana, mutta eivät yhtäaikaisesti. Työntekijän on tehtävä työnantajalle esitys osittaisesta hoitovapaasta viimeistään kaksi kuukautta ennen vapaan alkamista.

Työnantaja ja työntekijä sopivat osittaisesta hoitovapaasta ja sen yksityiskohtaisista järjestelyistä haluamallaan tavalla. Työnantaja voi kieltäytyä sopimasta vapaasta tai antamasta sitä vain, jos vapaasta aiheutuu työpaikan toiminnalle vakavaa haittaa, jota ei voida välttää kohtuullisilla työn järjestelyillä. Työnantajan on esitettävä työntekijälle selvitys kieltäytymisensä perusteena olevista seikoista.

Osittaisen hoitovapaan muuttamisesta on

sovittava. Jos siitä ei voida sopia, työntekijä voi perustellusta syystä keskeyttää vapaan noudattaen vähintään kuukauden ilmoitus-aikaa.

32 e §

Tilapäinen hoitovapaa

Työntekijän lapsen tai muun hänen taloudessaan vakituisesti asuvan lapsen, joka ei ole täyttänyt 10 vuotta, sairastuessa äkillisesti työntekijällä on oikeus saada lapsen hoidon järjestämiseksi tai tämän hoitamiseksi tilapäistä hoitovapaata enintään neljä työpäivää kerrallaan, jos työntekijä jää aluksesta Suomen satamassa ja palaa alukseen Suomen satamassa. Sama oikeus on myös lapsen vanhemmalla, joka ei asu tämän kanssa samassa taloudessa. Tilapäiseen hoitovapaaseen oikeudet saavat olla tilapäisellä hoitovapaalla saman kalenterijakson aikana, mutta eivät yhtäaikaisesti.

32 g §

Perhevapaita koskevien säännösten pakottavuus

Sopimus, jolla työntekijä luopuu oikeudestaan 32 ja 32 b—32 f §:ssä tarkoitettuihin perhevapaisiin, on mitätön.

32 h §

Palkanmaksuvelvollisuus

Työnantajalla ei ole velvollisuutta maksaa työntekijälle palkkaa 32 tai 32 b—32 f §:ssä tarkoitettujen perhevapaiden ajalta. Työntekijälle, joka on yhtäjaksoisesti ollut samassa tai saman johdon alaisessa yrityksessä vähintään kuusi kuukautta, työnantaja on kuitenkin velvollinen maksamaan palkkaa äitiysvapaan ajalta siten kuin 25 §:ssä säädetään sairausajan palkasta.

40 §

Työhönpaluuoikeus eräissä tapauksissa

Sairaudesta tai vammasta johtuvan työstä poissalon tai 32 ja 32 b—32 f §:ssä tarkoitettujen vapaiden päättyessä työntekijällä on oikeus palata ensisijaisesti siihen alukseen, josta hän lähti edellä tarkoitetun syyn vuoksi. Työntekijällä on ensisijaisesti oikeus palata aikaisempaan työhönsä. Jos tämä ei ole mahdollista, työntekijälle on tarjottava aikaisempaa työtä vastaavaa työsopimuksen mukaista työtä ja, jos tämäkään ei ole mahdollista, muuta työsopimuksen mukaista työtä.

 Työntekijällä, joka kieltäytyy hänelle 1 momentin mukaan tarjotusta työstä, ei ole oikeutta palkkaan 23 §:n 1 momentin mukaan.

 Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä elokuuta 2006. Lain 32 c § tulee kuitenkin voimaan jo 1 päivänä heinäkuuta 2006.

Jos työntekijä on ilmoittanut äitiys-, isyys-, vanhempain- tai hoitovapaan ajankohdasta tai sen muuttamisesta työnantajalle ennen 1 päivää heinäkuuta 2006, vapaaseen sovelletaan tämän lain 32 c §:n voimaan tullessa voimassa olleita säännöksiä.

 Helsingissä 21 päivänä huhtikuuta 2006

Tasavallan Presidentti

TARJA HALONEN

Työministeri *Tarja Filatov*

1.

Laki**työsopimuslain 4 luvun muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan 26 päivänä tammikuuta 2001 annetun työ sopimuslain (55/2001) 4 luvun 1 ja 3 §, 4 §:n 1 momentti ja 6 §:n 1 momentti, sellaisena kuin niistä on 4 §:n 1 momentti laissa 870/2003, sekä
lisätään 4 lukuun uusi 3 a § seuraavasti:

*Voimassa oleva laki**Ehdotus*

4 luku

4 luku

Perhevapaat**Perhevapaat**

1 §

1 §

*Äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa**Äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa*

Työntekijällä on oikeus saada vapaaksi työstä sairausvakuutuslaissa tarkoitetut äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainrahakaudet.

Työntekijällä on oikeus saada vapaaksi työstä sairausvakuutuslaissa 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. Työntekijä saa perustellusta syystä muuttaa vapaan ajankohdan vähintään

Työntekijällä on oikeus pitää vanhempainvapaata enintään kahdessa osassa, joiden tulee olla vähintään 12 arkipäivän pituisia.

Voimassa oleva laki

kuukauden ilmoitusaikaa noudattaen. Ottolapsen hoidon vuoksi pidettävästä vapaasta on ilmoitettava, jos mahdollista, kaksi kuukautta ennen vapaan alkamista. Ottolapsen vanhempi saa perustellusta syystä muuttaa ennen vapaan alkamista vapaan ajankohtaa ilmoittamalla siitä työnantajalle niin pian kuin se on mahdollista.

3 §

Hoitovapaa

Työntekijällä on oikeus saada hoitovapaa 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 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.

Ehdotus

3 §

Hoitovapaa

Työntekijällä on oikeus saada hoitovapaa lapsensa tai muun hänen taloudessaan vakituisesti asuvan lapsen hoitamiseksi, kunnes lapsi täyttää kolme vuotta. *Ottolapsen vanhemman oikeus hoitovapaaseen jatkuu kuitenkin siihen saakka, kun lapseksi ottamisesta on kulunut kaksi vuotta, enintään siihen asti, kun lapsi aloittaa koulun.*

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

3 a §

Äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaasta sekä hoitovapaasta ilmoittaminen

Äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaasta sekä hoitovapaasta on ilmoitettava työnantajalle viimeistään kaksi kuukautta ennen vapaan aiottua alkamisaikaa. Jos vapaan kesto on enintään 12 arkipäivää, ilmoitusaika on kuitenkin yksi kuukausi. Ottolapsen hoidon vuoksi pidettävästä vapaasta ilmoitettaessa on, jos mahdollista, noudatettava edellä säädettyä ilmoitusaikaa.

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

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

4 §

Osittainen hoitovapaa

Työntekijä, joka on ollut saman työnantajan työssä yhteensä vähintään kuusi kuukautta viimeksi kuluneen 12 kuukauden aikana, voi saada lapsensa tai muun hänen taloudessaan vakituisesti asuvan lapsen hoitamiseksi osittaista hoitovapaata siihen saakka, kun perusopetuksessa olevan lapsen toinen lukuvuosi päättyy. Jos lapsi kuuluu perusopetuslain (628/1998) 25 §:n 2 momentissa tarkoitetun pidennetyn oppivelvollisuuden piiriin, osittaista hoitovapaata voi kuitenkin saada siihen saakka, kunnes lapsen kolmas lukuvuosi päättyy. Lapsen molemmat vanhemmat tai huoltajat saavat olla osittaisella hoitovapaalla saman kalenterijakson aikana, mutta eivät yhtäaikaaisesti. Työntekijän on tehtävä esitys osittaisesta hoitovapaasta viimeistään kaksi kuukautta ennen vapaan alkamista.

4 §

Osittainen hoitovapaa

Työntekijä, joka on ollut saman työnantajan työssä yhteensä vähintään kuusi kuukautta viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana, voi saada lapsensa tai muun hänen taloudessaan vakituisesti asuvan lapsen hoitamiseksi osittaista hoitovapaata siihen saakka, kun perusopetuksessa olevan lapsen toinen lukuvuosi päättyy. Jos lapsi kuuluu perusopetuslain (628/1998) 25 §:n 2 momentissa tarkoitetun pidennetyn oppivelvollisuuden piiriin, osittaista hoitovapaata voi kuitenkin saada siihen saakka, kun lapsen kolmas lukuvuosi päättyy. *Erityisen hoidon ja huollon tarpeessa olevan vammaisen tai pitkäaikaissairaana lapsen vanhempi voi saada osittaista hoitovapaata siihen saakka, kun lapsi täyttää 18 vuotta.* Lapsen molemmat vanhemmat tai huoltajat saavat olla osittaisella hoitovapaalla saman kalenterijakson aikana, mutta eivät yhtäaikaisesti. Työntekijän on tehtävä *työnantajalle* esitys

osittaisesta hoitovapaasta viimeistään kaksi kuukautta ennen vapaan alkamista.

6 §

Tilapäinen hoitovapaa

Työntekijän lapsen tai muun hänen taloudestaan 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.

6 §

Tilapäinen hoitovapaa

Työntekijän lapsen tai muun hänen taloudestaan vakituisesti asuvan lapsen, joka ei ole täyttänyt 10 vuotta, sairastuessa äkillisesti työntekijällä on oikeus saada lapsen hoidon järjestämiseksi tai tämän hoitamiseksi tilapäistä hoitovapaata enintään neljä työpäivää kerrallaan. *Sama oikeus on myös lapsen vanhemmalla, joka ei asu tämän kanssa samassa taloudessa. Tilapäiseen hoitovapaaseen oikeutetut saavat olla tilapäisellä hoitovapaalla saman kalenterijakson aikana, mutta eivät yhtä aikaisesti.*

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä elokuuta 2006. Lain 4 luvun 3 a § tulee kuitenkin voimaan jo 1 päivänä heinäkuuta 2006.

Jos työntekijä on ilmoittanut äitiys-, isyys-, vanhempain- tai hoitovapaan ajankohdasta tai sen muuttamisesta työnantajalle ennen 1 päivää heinäkuuta 2006, vapaaseen sovelletaan tämän lain 4 luvun 3 a §:n voimaan tullessa voimassa olleita säännöksiä.

2.

Laki**merimieslain muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan 7 päivänä kesäkuuta 1978 annetun merimieslain (423/1978) 32 ja 32 b §, 32 c §:n 1 momentti, 32 e §, 32 f §:n 1 momentti sekä 40 §:n 1 ja 4 momentti, sellaisina kuin ne ovat, 32 §, 32 c §:n 1 momentti, 32 e §, 32 f §:n 1 momentti ja 40 §:n 1 momentti laissa 26/1999, 32 b § mainitussa laissa 26/1999 sekä laeissa 936/2002 ja 871/2003 sekä 40 §:n 4 momentti laissa 591/1986, sekä

lisätään lakiin uusi 32 c ja 32 d §, jolloin osaksi muutettu 32 c §, nykyinen 32 d §, muutettu 32 e § ja osaksi muutettu 32 f § siirtyvät 32 e—32 h §:ksi, seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

32 §

32 §

*Äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempain-
vapaa*

*Äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempain-
vapaa*

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

Työntekijällä on oikeus saada vapaaksi työstä sairausvakuutuslaissa (1224/2004) 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 syyistä muuttaa aiemmin ilmoittamansa vapaan ajankohdan kuukauden ilmoitusaikaa noudattaen.

Työntekijällä on oikeus pitää vanhempainvapaa enintään kahdessa osassa, joiden tulee olla vähintään 25 arkipäivän pituisia. Vanhempainvapaan pitämisestä ja sen pituudesta on ilmoitettava työnantajalle viimeistään kaksi kuukautta ennen vapaan alkamista. Työntekijä saa perustellusta syyistä muuttaa vapaan ajankohdan vähintään kuukauden ilmoitusaikaa noudattaen. Otto-

Työntekijällä on oikeus pitää vanhempainvapaa enintään kahdessa osassa, joiden tulee olla vähintään 25 arkipäivän pituisia.

lapsen hoidon vuoksi pidettävästä vapaasta on ilmoitettava mikäli mahdollista kaksi kuukautta ennen vapaan alkamista. Ottolapsen vanhempi saa perustellusta syystä ennen vapaan alkamista muuttaa vapaan ajankohtaa ilmoittamalla siitä työnantajalle niin pian kuin se on mahdollista.

32 b §

Hoitovapaa ja osittainen hoitovapaa

Työntekijällä on oikeus saada hoitovapaa-ta 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 aikana toinen vanhemmista tai huoltajista voi kuitenkin pitää yhden jaksoson 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.

Työntekijä, joka on ollut saman työnantajan työssä yhteensä vähintään kuusi kuukautta viimeksi kuluneen 12 kuukauden aikana, voi saada lapsensa tai muun hänen taloudessaan vakituisesti asuvan lapsen hoitamiseksi osittaista hoitovapaata siihen saakka, kun perusopetuksessa olevan lapsen toinen lukuvuosi päättyy. Jos lapsi kuuluu perusopetuslain (628/1998) 25 §:n 2 momentissa tarkoitetun pidennetyn oppivelvollisuuden piiriin, osittaista hoitovapaata voi kuitenkin saada siihen saakka, kunnes lapsen kolmas lukuvuosi päättyy. Lapsen molemmat vanhemmat tai huoltajat saavat olla osittaisella hoitovapaalla saman kalenterijakson aikana, mutta eivät yhtäaikaaisesti. Työntekijän on tehtävä esitys osittaisesta hoitovapaasta viimeistään kaksi kuukautta

32 b §

Hoitovapaa

Työntekijällä on oikeus saada hoitovapaa-ta lapsensa tai muun hänen taloudessaan vakituisesti asuvan lapsen hoitamiseksi, kunnes lapsi täyttää kolme vuotta. *Ottolapsen vanhemman oikeus hoitovapaaseen jatkuu kuitenkin siihen saakka, kun lapseksi ottamisesta on kulunut kaksi vuotta, enintään siihen asti, kun lapsi aloittaa koulun.*

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

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 toiminnalle vakavaa haittaa, jota ei voida välttää kohtuullisilla työn järjestelyillä. Työnantajan on esitettävä työntekijälle selvitys kieltäytymisensä perusteena olevista seikoista.

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

32 c §

Äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaasta sekä hoitovapaasta ilmoittaminen

Äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaasta sekä hoitovapaasta on ilmoitettava työnantajalle viimeistään kaksi kuukautta ennen vapaan aiottua alkamisaikaa. Jos vapaan kesto on enintään 12 arkipäivää, ilmoitusaika on kuitenkin yksi kuukausi. Ottolapsen hoidon vuoksi pidettävästä vapaasta ilmoitettaessa on, jos mahdollista, noudatettava edellä säädettyä ilmoitusaikaa.

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

Työntekijä saa perustellusta syystä muuttaa vapaan ajankohdan ja pituuden ilmoittamalla siitä työnantajalle viimeistään kuukautta ennen muutosta. Työntekijä saa kuitenkin varhentaa äitiysvapaan sekä muuttaa synnytyksen yhteydessä pidettäväksi aiotun isyysvapaan ajankohdan, jos se on tarpeen lapsen syntymän tai lapsen, äidin tai isän terveydentilan vuoksi. Muutoksesta on täl-

löin ilmoitettava työnantajalle niin pian kuin mahdollista. Ottolapsen vanhempi saa perustellusta syystä muuttaa ennen vapaan alkamista vapaan ajankohtaa ilmoittamalla siitä työnantajalle niin pian kuin se on mahdollista.

32 d §

Osittainen hoitovapaa

Työntekijä, joka on ollut saman työnantajan työssä yhteensä vähintään kuusi kuukautta viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana, voi saada lapsensa tai muun hänen taloudessaan vakituisesti asuvan lapsen hoitamiseksi osittaista hoitovapaata siihen saakka, kun perusopetuksessa olevan lapsen toinen lukuvuosi päättyy. Jos lapsi kuuluu perusopetuslain (628/1998) 25 §:n 2 momentissa tarkoitettun pidennetyn oppivelvollisuuden piiriin, osittaista hoitovapaata voi kuitenkin saada siihen saakka, kun lapsen kolmas lukuvuosi päättyy. Erityisen hoidon ja huollon tarpeessa olevan vammaisen tai pitkäaikaissairaana lapsen vanhempi voi saada osittaista hoitovapaata siihen saakka, kun lapsi täyttää 18 vuotta. Lapsen molemmat vanhemmat tai huoltajat saavat olla osittaisella hoitovapaalla saman kalenterijakson aikana, mutta eivät yhtäaikaaisesti. Työntekijän on tehtävä työnantajalle esitys osittaisesta hoitovapaasta viimeistään kaksi kuukautta ennen vapaan alkamista.

Työnantaja ja työntekijä sopivat osittaisesta hoitovapaasta ja sen yksityiskohtaisista järjestelyistä haluamallaan tavalla. Työnantaja voi kieltäytyä sopimasta vapaasta tai antamasta sitä vain, jos vapaasta aiheutuu työpaikan toiminnalle vakavaa haittaa, jota ei voida välttää kohtuullisilla työn järjestelyillä. Työnantajan on esitettävä työntekijälle selvitys kieltäytymisensä perusteena olevista seikoista.

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

32 c §

Tilapäinen hoitovapaa

Työntekijän lapsen tai muun hänen talouksessaan vakituisesti asuvan lapsen, joka ei ole täyttänyt 10 vuotta, sairastuessa äkillisesti työntekijällä on oikeus saada lapsen hoidon järjestämiseksi tai tämän hoitamiseksi tilapäistä hoitovapaata enintään neljä työpäivää kerrallaan, jos työntekijä jää aluksesta Suomen satamassa ja palaa alukseen Suomen satamassa. Lapsen molemmat vanhemmat tai huoltajat eivät saa pitää tilapäistä hoitovapaata samanaikaisesti.

32 e §

Tilapäinen hoitovapaa

Työntekijän lapsen tai muun hänen talouksessaan vakituisesti asuvan lapsen, joka ei ole täyttänyt 10 vuotta, sairastuessa äkillisesti työntekijällä on oikeus saada lapsen hoidon järjestämiseksi tai tämän hoitamiseksi tilapäistä hoitovapaata enintään neljä työpäivää kerrallaan, jos työntekijä jää aluksesta Suomen satamassa ja palaa alukseen Suomen satamassa. *Sama oikeus on myös lapsen vanhemmalla, joka ei asu tämän kanssa samassa taloudessa. Tilapäiseen hoitovapaaseen oikeutetut saavat olla tilapäisellä hoitovapaalla saman kalenterijakson aikana, mutta eivät yhtäaikaaisesti.*

32 d §

Poissaolo pakottavista perhesyistä

32 f §

Poissaolo pakottavista perhesyistä

32 e §

Perhevapaita koskevien säännösten pakottavuus

Sopimus, jolla työntekijä luopuu oikeudestaan 32 ja 32 b—32 d §:ssä tarkoitettuihin perhevapaisiin, on mitätön.

32 g §

Perhevapaita koskevien säännösten pakottavuus

Sopimus, jolla työntekijä luopuu oikeudestaan 32 ja 32 b—32 f §:ssä tarkoitettuihin perhevapaisiin, on mitätön.

32 f §

Palkanmaksuvelvollisuus

Työnantajalla ei ole velvollisuutta maksaa työntekijälle palkkaa 32 tai 32 b—32 d §:ssä tarkoitettujen perhevapaiden ajalta. Työntekijälle, joka on yhtäjaksoisesti ollut samassa tai saman johdon alaisessa yrityksessä vähintään kuusi kuukautta, työnantaja on kuitenkin velvollinen maksamaan

32 h §

Palkanmaksuvelvollisuus

Työnantajalla ei ole velvollisuutta maksaa työntekijälle palkkaa 32 tai 32 b—32 f §:ssä tarkoitettujen perhevapaiden ajalta. Työntekijälle, joka on yhtäjaksoisesti ollut samassa tai saman johdon alaisessa yrityksessä vähintään kuusi kuukautta, työnantaja on kuitenkin velvollinen maksamaan palkkaa äi-

Voimassa oleva laki

palkkaa äitiysvapaan ajalta siten kuin 25 §:ssä säädetään sairausajan palkasta.

40 §

Työhönpaluuoikeus eräissä tapauksissa

Sairaudesta tai vammasta johtuvan työstä poissalon tai 32 ja 32 b—32 d §:ssä tarkoitettujen vapaiden päättyessä työntekijällä on oikeus palata ensisijaisesti siihen alukseen, josta hän lähti edellä tarkoitetun syyn vuoksi. Työntekijällä on ensisijaisesti oikeus palata aikaisempaan työhönsä. Jos tämä ei ole mahdollista, työntekijälle on tarjottava aikaisempaa työtä vastaavaa työsopimuksen mukaista työtä ja, jos tämäkään ei ole mahdollista, muuta työsopimuksen mukaista työtä.

Työntekijällä, joka kieltäytyy hänelle 3 momentin mukaan tarjotusta työstä, ei ole oikeutta palkkaan 23 §:n 1 momentin mukaan.

Ehdotus

tiysvapaan ajalta siten kuin 25 §:ssä säädetään sairausajan palkasta.

40 §

Työhönpaluuoikeus eräissä tapauksissa

Sairaudesta tai vammasta johtuvan työstä poissalon tai 32 ja 32 b—32 f §:ssä tarkoitettujen vapaiden päättyessä työntekijällä on oikeus palata ensisijaisesti siihen alukseen, josta hän lähti edellä tarkoitetun syyn vuoksi. Työntekijällä on ensisijaisesti oikeus palata aikaisempaan työhönsä. Jos tämä ei ole mahdollista, työntekijälle on tarjottava aikaisempaa työtä vastaavaa työsopimuksen mukaista työtä ja, jos tämäkään ei ole mahdollista, muuta työsopimuksen mukaista työtä.

Työntekijällä, joka kieltäytyy hänelle 1 momentin mukaan tarjotusta työstä, ei ole oikeutta palkkaan 23 §:n 1 momentin mukaan.

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä elokuuta 2006. Lain 32 c § tulee kuitenkin voimaan jo 1 päivänä heinäkuuta 2006.

Jos työntekijä on ilmoittanut äitiys-, isyys-, vanhempain- tai hoitovapaan ajankohdasta tai sen muuttamisesta työnantajalle ennen 1 päivää heinäkuuta 2006, vapaa- seen sovelletaan tämän lain 32 c §:n voimaan tullessa voimassa olleita säännöksiä.
