

Perhevapaat
Opas luottamushenkilöille

Huhtikuu 2011

Lisätiedot:
Mari Laaka
mari.laaka@sak.fi
puh.020 774 0115
SAK, PL 157
00531 Helsinki

Tilaukset:
SAK
puh. 020 774 000

SISÄLLYS

LUKIJALLE	3
1. RASKAUSAIKA.....	4
Raskaudesta ilmoittaminen työnantajalle	4
Oikeus käydä työaikana synnytystä edeltävissä tutkimuksissa ilman palkanmenetystä.....	4
2. OIKEUS VANHEMPIEN VAPAIISIIN JA ETUUKSIIN	5
Äitiysvapaa	6
Sairausloma ja äitiysvapaa	7
Äitiysavustus	7
Äidin sairastuminen äitiysrahakaudella	7
Työnteko äitiys- ja vanhempainrahakauden aikana	8
Isyysvapaa	8
Isäkuukausi	8
Ottoisien isyysvapaa	9
Vanhempainvapaa	9
Osittainen vanhempainvapaa	9
Ottovanhempien oikeus vanhempainvapaaseen ja osittaiseen vanhempainvapaaseen	10
Vanhempainraha rekisteröidyssä parisuhteessa	11
Äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaasta ilmoittaminen	11
Ilmoitetun vapaan ajankohdan muuttaminen.....	12
Äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa	12
Osittainen vanhempainvapaa	13
Erityisäitiysvapaa.....	13
Ennenaikainen synnytys.....	15
Lapsen kuolema	15
Lapsesta luopuminen	15
Äidin kuolema.....	16
3 VANHEMPIEN PÄIVÄRAHAT.....	16
Päivärahan hakeminen.....	16
Päivärahan määräytyminen.....	17
Työtulojen perusteella	17
Muuttuneet työtulot.....	17
Kuukauden tulot poikkeustapauksissa	18
Kaksi lasta kolmessa vuodessa	18
Vähimmäispäiväraha.....	18
Päivärahan suuruus	18
Päivärahan veronalaisuus	19
4. TYÖSUHDE, PALKANMAKSU JA ELÄKKEEN KERTYMINEN PERHEVAPAIEN AIKANA	19
Työntekijän oikeus palkkaan äitiys- ja isyysvapaalla.....	19
Vuosilomat.....	20
Vuosilomapalkka ja lomarahaa (lomaltapaluuraha)	20
Työnantajan vuosilomakustannuskorvaus	20
Palveluvuosi- ja kokemuslisät	21

Työsuhteen jatkuminen.....	21
Tasa-arvo.....	21
Perhevapaat ja eläketurva.....	21
Työhön paluu ja työsuhdeturva.....	21
5. MUUT PERHEVAPAAT	23
Hoitovapaa.....	23
Hoitovapaan jaksottaminen	24
Hoitovapaasta ilmoittaminen ja sen ajankohdan muuttaminen.....	24
Hoitovapaalla olevan työntekijän uusi raskaus	25
Työhön paluu ja työsuhdeturva.....	25
Hoitovapaan vaikutus vuosilomaan sekä palvelusvuosi- ja ikälisien karttumiseen	26
Osittainen hoitovapaa	26
Osittaisen hoitovapaan keskeyttäminen	27
Työhön paluu sekä työsuhde- ja toimeentuloturva osittaisella hoitovapaalla	28
Tilapäinen hoitovapaa eli sairaan lapsen hoitaminen	28
Tilapäisestä hoitovapaasta/sairaan lapsen hoitamisesta ilmoittaminen	30
Työsuhdeturva.....	30
Erityishoitoraha	30
Poissaolo pakottavista perhesyistä.....	31
Poissaolo perheenjäsenen tai muun läheisen hoitamiseksi.....	32
6. LASTEN KOTIHOIDON TUKI JA YKSITYISEN HOIDON TUKI	32
Kunnallinen lasten kotihoidon tuki	34
TAULUKOITA	35
Perhevapaita koskevat ilmoitusajat	35
Ilmoitetun ajankohdan muuttaminen.....	36
Etuuksien hakeminen	36

LUKIJALLE

Käsissäsi on SAK ry:n perhevapaita käsittelevä opas, joka kertoo vanhemmuuteen liittyvistä oikeuksista ja etuuksista. Opas on tarkoitettu erityisesti luottamushenkilöille, mutta myös muille perhevapaita kiinnostuneille.

Opas on syntynyt edunvalvonta- ja yhteiskuntapoliittisen edunvalvontaosaston yhteistyönä. Viimeistelystä on vastannut Mari Laaka ja hänelle voi lähettää myös kommentit ja parantamisehdotukset. Tekstiä lainattaessa on mainittava lähde.

Neuvot tässä oppaassa ovat varsin yleisiä. Jokaisessa tapauksessa on omat erityispiirteensä, minkä vuoksi tarkkojen ja yksityiskohtaisten neuvojen antaminen on vaikeaa. Tarvittaessa kannattaa ottaa yhteyttä luottamusmieheen tai työsuojeluvaltuutettuun ja jollei näitä ole, kysyä asiasta omasta ammattiliitosta. Jäsenet saavat ammattiliitoilta neuvoja ja apua erilaisissa ongelmatilanteissa, joten ammattiliiton jäsenyys kannattaa. Monien ammattiliittojen kotisivuilla on selostettu työehtosopimusten perhevapaita koskevia määräyksiä.

Lainsäädäntö ja muut lähteet

Perhevapailta tarkoitetaan tässä oppaassa äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainvapaata sekä osittaista vanhempainvapaata, hoitovapaata, osittaista hoitovapaata, tilapäistä hoitovapaata ja poissaoloa pakottavista perhesyistä. Perhevapaita, niiden ajalta maksettavista etuuksista sekä niiden vaikutuksesta vuosilomiin, säädetään työsopimuslaissa (55/2001), sairausvakuutuslaissa (1224/2004) ja vuosilomalaisissa (162/2005). Naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annettussa laissa (609/1986, ns. tasa-arvolaki) on tasa-arvon edistämistä sekä perheenhuoltovelvollisuutta koskevia syrjinnän kieltämistä koskevia säännöksiä.

Oppaassa ei käsitellä virkamiesten perhevapaoikeuksia. Säännökset niistä löytyvät valtion virkamiesasetuksessa (971/1994) ja kuntien viranhaltijoiden virkasäännöissä.

Työnantajan palkanmaksuvelvollisuudesta perhevapaiden ajalta on sovittu työ- ja virkaehtosopimuksissa. Työpaikalla voidaan myös noudattaa työntekijälle lakia tai työehtosopimusta edullisempaa käytäntöä. Tämän vuoksi on aina tarkistettava, mitä omassa työehtosopimuksessa on sovittu perhevapaiden käytöstä ja niiden palkallisuudesta tai onko työpaikalla noudatettu työntekijälle edullisempaa käytäntöä. Noudatettavasta työehtosopimuksesta ja sen tulkinnasta neuvoja saa luottamusmieheltä tai omasta ammattiliitosta. Luottamusmies tietää myös työpaikalla noudatetusta käytännöstä. Neuvoja voi kysyä myös muilta työtovereilta tai palkanlaskijalta.

Neuvolat ja Kela auttavat etuuksien hakemisessa. Kelan maksamien etuuksien määrät voi laskea Kelan verkkosivuilla.

Oppaan lopussa on taulukko perhevapaiden ilmoitusajoista ja ilmoitusaikojen muuttamisesta.

1. RASKAUSAIKA

Raskaudesta ilmoittaminen työnantajalle

Lainsäädännössä ei ole säännöksiä siitä, milloin työntekijän on ilmoitettava raskaudestaan työnantajalle. Raskauden mahdollisimman aikainen ilmoittaminen työnantajalle on kuitenkin tärkeää, koska työntekijän erityinen suoja raskauden aikaista työsuhteen päättämistä vastaan (TSL 7:9) alkaa, kun työnantaja on saanut tiedon työntekijän raskaudesta.

Työnantajan on pyrittävä siirtämään raskaana oleva työntekijä raskauden ajaksi muihin tehtäviin, jos työntekijän työtehtävät tai työolot vaarantavat tämän omaa tai sikiön terveyttä eikä vaaraa voida muuten poistaa. Työnantajan velvollisuus siirtää työntekijä muihin töihin alkaa siitä, kun työnantaja on saanut tiedon työntekijän raskaudesta.¹

Työntekijän on syytä ilmoittaa työnantajalleen raskaudestaan todisteellisesti. Tällöin työntekijä voi mahdollisessa erimielisyystilanteessa osoittaa, milloin työnantaja on saanut asiasta tiedon.

Oikeus käydä työaikana synnytystä edeltävissä tutkimuksissa ilman palkanmenetystä²

Työntekijän on lähtökohtaisesti käytävä synnytystä edeltävissä lääketieteellisissä tutkimuksissa vapaa-aikanaan. Jos tämä ei ole mahdollista esimerkiksi sen vuoksi, että tarvittavaa palvelua ei ole saatavilla työajan ulkopuolella, odottavalla äidillä on oikeus käydä tutkimuksissa työaikana eikä työnantaja saa vähentää tältä ajalta palkkaa. Säännös perustuu ns. äitiyssuojeludirektiivin (92/85/ETY) 9 artiklaan.

Lääketieteellisillä tutkimuksilla tarkoitetaan tutkimuksia, joita odottaville äideille tehdään äitiysneuvolassa (esim. verenpaineen mittaaminen ja sokeri- ja virtsakokeet), lääkärin vastaanotolla, sairaalan äitiyspoliklinikalla tai synnytysosastolla.

Käytännössä tutkimuksissa käymistä työajan ulkopuolella rajoittaa se, ettei äitiysneuvolapalveluita ole saatavilla iltaisin eikä viikonloppuisin. Äitiyspoli-
klinikoilla ja synnytysairaaloissa tehdään tutkimuksia lähes ainoastaan päivisin. Esimerkiksi vuorotyötä tekevän työntekijän voi olla mahdotonta käydä tutkimuksissa työajan ulkopuolella. On myös mahdollista, että tutkimukset on lääketieteellisistä syistä tehtävä tietyinä ajankohtana tai että työntekijä menettää oikeutensa äitiysavustukseen ja äitiysrahaan, jos hän ei noudata tiettyjä määräaikoja.

Työntekijän on pyynnöstä esitettävä työnantajalle selvitys tutkimuksen liittymisestä raskauteen ja siitä, miksi tutkimuksessa käydään työaikana. Työ-

¹ TTL 2:11

² TSL 4:8.2

ja virkaehtosopimuksissa saattaa olla tarkempia määräyksiä raskauden aikaisten tutkimusten korvaamisesta.

2. OIKEUS VANHEMPIEN VAPAIISIIN JA ETUUKSIIN

Työsopimuslaissa säädetään äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainvapaasta ja sairausvakuutuslaissa (9 luku) äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainrahasta sekä näitä koskevasta vapaasta.³

Äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainrahakausilla tarkoitetaan kyseessä olevan etuuden suorittamisaikaa tai -kautta.

Perhevapaat ja päiväraahakaudet on sidottu toisiinsa siten, että vapaa on kyseisen päiväraahakauden eli päivärahan suorittamisajan pituinen. Esimerkiksi äitiysvapaa ja äitiysraha on kytketty toisiinsa siten, että äitiysvapaata on se aika, jolta maksetaan äitiysrahaa. Äitiysrahan suorittamisaika eli äitiysrahakausi on näin ollen sama kuin äitiysvapaa.

Työntekijällä on oikeus saada raskauden ja synnytyksen tai lapsen hoidon vuoksi äitiys-, erityisäitiys- ja isyysvapaaksi, vanhempainvapaaksi ja osittaiseksi vanhempainvapaaksi se aika, jolloin hänellä on sairausvakuutuslain mukaan oikeus saada äitiys-, erityisäitiys- ja isyysrahaa, vanhempainrahaa tai osittaista vanhempainrahaa.

Oikeus äitiys- ja vanhempainrahaan sekä osittaiseen vanhempainrahaan on äidillä,

- jonka raskaus on kestänyt vähintään 154 päivää ja
- joka on asunut vähintään 180 päivää välittömästi ennen laskettua synnytysaikaa Suomessa, muussa EU-maassa tai sellaisessa maassa, jossa sovelletaan yhteisön lainsäädäntöä.

Isällä on oikeus saada äitiysrahaa silloin, kun hän vastaa lapsen hoidosta äidin sairauden takia.⁴

Isän isyys- ja vanhempainrahaoikeuden sekä osittaisen vanhempainrahan saamisen edellytyksenä on, että isä

- on asunut 180 päivää välittömästi ennen laskettua synnytysaikaa Suomessa, muussa EU-maassa tai sellaisessa maassa, jossa sovelletaan yhteisön lainsäädäntöä ja että
- osallistuu lapsen hoitoon sekä
- ei ole ansiotyössä tai muussa kodin ulkopuolisessa työssä päiväraahakaudella (tämä ehto ei koske osittaista vanhempainrahaa).

Jos etuuden hakijan vakituinen kotipaikka on muualla kuin Suomessa, päivärahaa ei makseta.

³ TSL 4:1

⁴ Ks. Äidin sairastuminen äitiysrahakaudella

Isyys- ja vanhempainvapaata sekä osittaista vanhempainvapaata voi pitää lapsen isä, joka on avio- tai avioliitossa lapsen äidin kanssa.

Kotona olevalla isällä on oikeus isyys- ja vanhempainvapaaseen sekä osittaiseen vanhempainvapaaseen, jos hän ottaa osaa lapsen hoitamiseen. Koti-isälle maksetaan tällöin isyys- ja vanhempainrahaa vähimmäispäivärahan suuruisena.

Vanhempainrahan, osittaisen vanhempainrahan ja vanhempainrahakaudella maksettavan isyysrahan saaminen edellyttää, että Kelaan on toimitettu todistus lääkärin suorittamasta jälkitarkastuksesta, joka on tehty äidille aikaisintaan 5–12 viikkoa synnytyksen jälkeen.

Työntekijä voi menettää oikeutensa päivärahaan, jos hän on laiminlyönyt päivärahakemuksen tekemisen tai jos äidille ei ole tehty jälkitarkastusta.

Työntekijä saa aina olla poissa työstä ja pitää äitiys- ja isyysvapaata, vanhempainvapaata ja osittaista vanhempainvapaata, vaikka hänellä ei olisi oikeutta näitä koskeviin etuuksiin (äitiys- ja isyysraha, vanhempainraha ja osittainen vanhempainraha).

Äitiys- ja isyysrahaa, vanhempainrahaa ja osittaista vanhempainrahaa saavalla ei ole oikeutta saada sairausvakuutuslain mukaista päivärahaa, jota maksetaan työkyvyttömyyden johdosta (sairauspäiväraha tai osasairauspäiväraha).

Äitiysvapaa

Äitiysvapaa aloitetaan yleensä 30 arkipäivää ennen laskettua synnytystä. Äitiysrahaan oikeuttavien päivien yhteismäärä eli äitiysvapaan kokonaispituus on 105 arkipäivää. Myös lauantait lasketaan arkipäiviksi.

Äiti voi kuitenkin varhentaa äitiysvapaataan siten, että se alkaa aikaisintaan 50 arkipäivää ennen laskettua aikaa. Varhentaminen merkitsee äitiysrahakauden päättymistä aikaisemmin, sillä äitiysrahakauden kokonaiskesto on aina 105 arkipäivää.

Äitiysvapaasta on ilmoitettava työnantajalle viimeistään kaksi kuukautta ennen aiottua aloitusaikaa, jolleivät työnantaja ja työntekijä ole sopineet lyhyemmästä ilmoitusajasta.⁵

Työntekijä ei voi luopua edes osittain oikeudestaan äitiysvapaaseen. Siten esimerkiksi työsopimukseen otettu ehto, joka rajoittaa lakisääteistä äitiysvapaaoikeutta, on mitätön.⁶

Äidin oikeus äitiysvapaan palkkaan määräytyy ao. työehtosopimuksen mukaan.⁷

⁵ TSL 4:3a

⁶ TSL 13:6

⁷ Ks. oma työehtosopimus

Sairausloma ja äitiysvapaa⁸

Äitiysrahaa ja sairauspäivärahaa ei makseta samalta ajalta. Jos äiti on aloittanut äitiysvapaan aikaisemmin (aikaisintaan 50 arkipäivää ennen laskettua aikaa) ja jos hän on tänä aikana (50–30 arkipäivää ennen laskettua aikaa) sairastuu, työntekijälle maksetaan äitiysrahaa.

Oikeus sairausajan palkkaan määräytyy ao. työehtosopimuksen mukaan. Yleensä kuitenkin oikeutta sairausajan palkkaan ei ole vaan työntekijälle maksetaan äitiysvapaan palkkaa.⁹

Sairauslomat ennen varhennettua tai normaalia äitiysvapaata oikeuttavat luonnollisesti työehtosopimuksen mukaiseen sairausajan palkkaan ja sairausvakuutuksen päivärahaan.¹⁰

Äitiysavustus

Äitiysavustus annetaan joko äitiyspakkauksena tai rahana. Etuus on verotonta tuloa.

Äitiysavustukseen on oikeus pysyvästi Suomessa asuvalla naisella, jonka raskaus on kestänyt vähintään 154 päivää ja joka on käynyt terveyskeskustarkastuksessa ennen neljännen raskauskuukauden päättymistä. Myös alle 18-vuotiaan lapsen Suomessa asuvilla ottovanhemmilla on oikeus äitiysavustukseen.

Äitiysavustusta on haettava viimeistään kahta kuukautta ennen laskettua synnytysaikaa. Ottovanhemmat voivat saada avustuksen jo siinä vaiheessa, kun lapsi on nimetty sijoitettavaksi lapseksiottajalle.

Jos perheeseen syntyy tai adoptoidaan samalla kertaa useampia lapsia, äitiysavustusta korotetaan siten, että toisesta lapsesta saa kaksi, kolmannelta kolme jne. äitiysavustusta. Näin ollen esimerkiksi kaksosista saa kolme ja kolmosista kuusi avustusta. Perhe voi valintansa mukaan ottaa osan avustuksesta äitiyspakkauksina ja osan rahana.

Äidin sairastuminen äitiysrahakaudella¹¹

Isä voi jäädä äitiysrahakaudella kotiin hoitamaan lasta, jos lapsen äiti on sairauden vuoksi kykenemätön hoitamaan lasta ja sairaus kestää sairastumispäivän lisäksi vähintään yhdeksän arkipäivää. Isällä on tällöin oikeus äitiysrahakaudella maksettavaan vanhempainrahaan niin monelta arkipäivältä kuin äitiysrahaa on sairauden vuoksi jäänyt maksamatta äidille.

Vanhempainrahan maksamisen edellytyksenä on, että isä hoitaa lasta ja vastaa lapsen huollosta. Jos isä on ansiotyössä, päiväraha maksetaan työssäolopäiviltä vähimmäispäivärahan suuruisena. Jos lapsen isä ei vastaa lapsen huollosta, päiväraha maksetaan lapsen huollosta vastaavalle henkilölle.

⁸ SVL 8:6

⁹ Ks. oma työehtosopimus

¹⁰ Ks. myös Äidin sairastuminen äitiysrahakaudella

¹¹ SVL 9:13

Työnteko äitiys- ja vanhempainrahakauden aikana¹²

Työntekijä saa työnantajan suostumuksella tehdä äitiysrahakauden aikana työtä, joka ei vaaranna hänen eikä sikiön tai syntyneen lapsen turvallisuutta. Tällaista työtä ei kuitenkaan saa tehdä kahden viikon aikana ennen laskettua synnytysaikaa eikä kahden viikon aikana synnytyksen jälkeen. Säännös perustuu äitiyssuojeludirektiivin (92/85/ETY) 8 artiklan 2 kohtaan. Työn vaarattomuutta ei tarvitse osoittaa lääkärintodistuksella.

Työntekijällä ja työnantajalla on oikeus milloin tahansa keskeyttää äitiysrahakaudella tehtävä työ. Jos äiti äitiysrahakaudella sairastuu niin, ettei kykene huolehtimaan lapsesta, isä saa oikeuden päivärahan kuten myös oikeuden vapaaseen.¹³

Äitiys- ja vanhempainrahakaudella tehty työ alentaa useimmiten päivärahan määrää.

Isyysvapaa¹⁴

Isä voi pitää isyysvapaata äitiys- ja vanhempainrahakaudella enintään 18 arkipäivää enintään neljässä jaksossa.

Isyysvapaaseen on oikeus lapsen äidin kanssa avio- tai avoliitossa elävällä lapsen isällä.

Isyysrahan maksamisen edellytyksenä on, että isä on lapsen hoidon takia poissa ansiotyöstä tai muusta kodin ulkopuolisesta työstä. Armeijassa tai siviilipalveluksessa olevalle isälle maksetaan vähimmäispäivärahan suurista isyysrahaa.

Työ- ja virkaehtosopimuksissa on saatettu sopia palkallisesta isyysvapaasta.¹⁵

Isäkuukausi¹⁶

Isällä on oikeus ns. isäkuukauteen. Tällä tarkoitetaan sitä, että isyysvapaan lisäksi isä voi käyttää äidin sijasta vanhempainrahakauden vähintään 12 viimeistä arkipäivää ja yhdistää ne 1–24 arkipäivän pidennettyyn isyysvapaaseen. Isäkuukausi on siten vähintään 13 ja enintään 36 arkipäivää.

Isäkuukausi on pidettävä 180 päivän kuluessa äitiysrahakautta välittömästi seuranneen vanhempainrahajakson viimeisestä maksupäivästä lukien. Isäkuukautta ei näin ollen tarvitse pitää heti äitiysrahakautta välittömästi seuranneen vanhempainrahajakson päätyttyä, vaan sen voi siirtää pidettäväksi myöhemmin. Jos isä siirtää isäkuukauttaan, toisen vanhemman on tällä välin oltava kotona hoitamassa lasta yhdenjaksoisesti.

¹² TSL 4:2

¹³ Ks. Äidin sairastuminen äitiysrahakaudella

¹⁴ TSL 4:1, SVL 9:6-7

¹⁵ Ks. oma sopimus

¹⁶ SVL 9:10a

Perheen on ilmoitettava Kelaan vanhempainrahakauden 12 viimeisen päivän siirtämisestä osaksi myöhemmin pidettävää isäkuukautta kaksi kuukautta ennen vanhempainrahakauden päättymistä.

Isäkuukaudesta on ilmoitettava työnantajalle vähintään kaksi kuukautta ennen vapaan aloittamista.¹⁷

Ottoisien isyysvapaa¹⁸

Ottoisällä on vastaavalla tavoin kuin biologisella isälläkin oikeus 18 arkipäivän isyysvapaaseen ja oikeus isäkuukauteen, jos hän pitää vanhempainvapaan vähintään 12 viimeistä arkipäivää.¹⁹

Vanhempainvapaa²⁰

Vanhempainvapaata voi pitää

- äiti tai isä yksinään tai
- kumpikin yhtä aikaa, jolloin kyseessä on osittainen vanhempainvapaa.

Vanhempainvapaata on oikeutettu pitämään aviomies tai lapsen äidin kanssa avoliitossa elävä lapsen isä.

Vanhempainrahakausi alkaa välittömästi äitiysrahakauden jälkeen. Äidillä ja isällä on oikeus pitää vanhempainvapaata yhdessä tai kahdessa jaksossa. Jakson vähimmäispituus on 12 arkipäivää. Vanhempainvapaan ja vanhempainrahakauden pituus on enintään 158 arkipäivää. Vanhempien on päätettävä, kumpi heistä jää vanhempainvapaalle. Molemmat vanhemmat eivät voi olla vanhempainvapaalla yhtä aikaa.

Jos lapsia on syntynyt samalla kertaa useampia kuin yksi, vanhempainrahakautta pidennetään 60 arkipäivää lasta kohden toisesta lapsesta alkaen. Pidennysjakso voidaan käyttää osittain tai kokonaan äitiys- tai vanhempainrahakaudella tai heti sen jälkeen. Monikkoperheiden vanhemmat voivat näin ollen olla yhtä aikaa perhevapailla pidennetyn jakson.

Jos molemmat vanhemmat ovat ansiotyössä vanhempainrahan suorittamisaikana, vanhempien on sovittava, kummalle vähimmäispäivärahan suuruisen vanhempainraha maksetaan. Työhön menosta on ilmoitettava Kelan paikallistoimistoon ja omaan työpaikkakassaan, jos sellainen on, ennen työn aloittamista.

Osittainen vanhempainvapaa²¹

Äiti ja isä voivat olla samanaikaisesti osittaisella vanhempainvapaalla ja osa-aikatyössä vanhempainrahakauden aikana. Vanhemmat voivat siis työaikaansa lyhentämällä ja vastaavasti palkkaa alentamalla jäädä samanaikaisesti osittaiselle vanhempainvapaalle. Osittaisen vanhempainvapaan on kestettävä yhdenjaksoisesti vähintään kaksi kuukautta.

¹⁷ Ks. myös vapaan siirtäminen

¹⁸ SVL 9:11

¹⁹ Ks. vapaan siirtäminen

²⁰ TSL 4:1, SVL 9:10

²¹ TSL 4:2, SVL 9:9

Osittaisen vanhempainrahan saaminen edellyttää, että kumpikin vanhempi on sopinut työnantajansa kanssa työajan lyhentämisestä ja palkan alentamisesta 40–60 prosentilla alalla sovellettavasta kokoaikaisen työntekijän enimmäistyöajasta ja kokoaikatyön palkasta.

Osittainen vanhempainvapaa voidaan toteuttaa esimerkiksi niin, että vanhemmat hoitavat lasta vuoropäivin tai -viikoin tai siten, että toinen vanhemmista on työssä aamupäivisin ja toinen iltapäivisin.

Osittaista vanhempainrahaa eivät voi saada opiskelijat eivätkä yksinhuoltajat.

Jos toinen vanhemmista ei enää täytä osittaisen vanhempainrahan saamisen edellytyksiä, myös toisen vanhemman oikeus siihen päättyy.

Osittaista vanhempainrahaa hakevan on esitettävä Kelalle työnantajan kanssa tehty sopimus työaikajärjestelyistä ja osa-aikatyöstä maksettavasta palkasta.

Osittaisen vanhempainrahan määrä on puolet asianomaiselle maksettavasta vanhempainrahan määrästä.

Ottovanhempien oikeus vanhempainvapaaseen ja osittaiseen vanhempainvapaaseen

Henkilöllä, joka on jäänyt pois ansiotyöstä tai muusta kodin ulkopuolisesta työstä, on oikeus saada vanhempainrahaa alle 7-vuotiaan lapsen hoitoa varten, jos hänen tarkoituksenaan on ottaa lapsi ottolapsekseen.

Vanhempainrahaoikeutta ei kuitenkaan ole henkilöllä, joka on adoptoinut vuotta vanhemman lapsen ja elää avio- tai avoliitossa ottolapseksi otettavan lapsen vanhemman tai ottovanhemman kanssa. Sen sijaan puolison tai avopuolison alle vuoden ikäisen biologisen tai ottolapsen adoptoiva voi hakea Kelalta vanhempainrahaa tai osittaista vanhempainrahaa.

Hakijan on esitettävä Kelalle kunnan sosiaalihuollon toimielimen tai ottolapsitoimiston (laki lapseksiottamisesta 153/85) antama todistus lapsen hoitoon ottamisesta.

Vanhempainrahakausi alkaa sinä päivänä, jolloin ottovanhempi on ottanut lapsen hoitoonsa. Ottovanhemman vanhempainvapaan pituuteen vaikuttaa se, kuinka vanhana lapsi otetaan hoitoon. Etuutta maksetaan jokaiselta arkipäivältä, jonka lapsen hoito jatkuu, kunnes lapsen syntymästä on kulunut 234 arkipäivää.

Jos lapsi otetaan hoitoon myöhemmin kuin 54 arkipäivän kuluttua lapsen syntymästä, vanhempainrahaa maksetaan 200 arkipäivältä.

Ottolapsen adoptoineella on oikeus myös osittaiseen vanhempainvapaaseen.

Jos yhtä aikaa adoptoidaan useampia lapsia, vanhempainrahakauteen myönnetään 60 arkipäivän pidennys samalla tavalla kuin monilapsisissa raskauksissa.²²

Vanhempainraha rekisteröidyssä parisuhteessa²³

Vanhempainrahaa koskevia säännöksiä sovelletaan myös rekisteröidyssä parisuhteessa eläviin. Rekisteröidyssä parisuhteessa elävät voivat päättää, kumpi vanhemmista jää hoitamaan lasta vanhempainrahakaudelle tai miten vanhempainrahakausi jaetaan vanhempien kesken.

Rekisteröidyssä parisuhteessa se puoliso, joka ei ole lapsen vanhempi tai adoptiovanhempi, voi saada Kelalta vanhempainrahaa, jos seuraavat edellytykset täyttyvät:

- parisuhde on rekisteröity ennen lapsen adoptiota tai syntymää,
- puoliso asuu samassa taloudessa lapsen ja vanhemman kanssa ja
- kun kysymyksessä on adoptio, vanhempainrahan edellytyksenä on, että lapsi ei ole ollut yli 7-vuotias hoitoon otettaessa.

Jos rekisteröidyn parisuhteen toinen osapuoli adoptoi kumppaninsa lapsen tai ottolapsen, joka ei ole vuotta vanhempi, häneen sovelletaan ottovanhemman isyys- ja vanhempainrahaa ja isäkuukautta koskevia säännöksiä.

Äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaasta ilmoittaminen²⁴

Työsopimuslaissa on säädetty, milloin työntekijän on ilmoitettava perhevapaan alkamisesta työnantajalle (ks. taulukko). Määräajat ovat sitovia, mutta niistä voidaan poiketa perustellusta syystä.²⁵

Äitiysvapaan alkamisesta on ilmoitettava viimeistään kahta kuukautta ennen vapaan aiottua aloittamista. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia lyhyemmästäkin ilmoitusajasta.

Isyysvapaasta on ilmoitettava työnantajalle viimeistään kaksi kuukautta ennen aiottua isyysvapaan alkamista.

Vanhempainvapaan käyttämistä, alkamista, pituutta ja jaksottamista koskeva ilmoitus on tehtävä työnantajalle kahta kuukautta ennen vapaan alkamista.

Jos perhevapaan kesto on enintään 12 arkipäivää, ilmoitusaika on yksi kuukausi.²⁶

Osittaisesta vanhempainvapaasta on sovittava työnantajan kanssa.

²² Ks. Vanhempainvapaa

²³ SVL 9:16 ja SVL 9:17

²⁴ TSL 4:3a

²⁵ Ks. Ilmoitetun vapaan ajankohdan muuttaminen

²⁶ TSL 4:3a.1

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 ilmoituksen tekemisestä. Edellytyksenä on, ettei vapaalle jäämisestä aiheudu työpaikan tuotanto- tai palvelutoiminnalle vakavaa haittaa. Jos työnantaja ei suostu kuukauden ilmoitusaikaan, hänen on selvitettävä työntekijälle kieläytymisperusteet. Tällainen tilanne on käytännössä harvinainen.

Säännöstö on tarkoitettu sovellettavaksi erityisesti sellaisissa tilanteissa, joissa toinen vanhemmista etsii perhevapaan aikana työtä. Jos esimerkiksi äiti saa äitiys- tai vanhempainvapaan aikana työpaikan, työn vastaanottaminen edellyttää yleensä, että isä voi jäädä vanhempainvapaalle hoitamaan lasta kohtuullisen ajan kuluessa äidin työpaikan varmistumisesta.

Jos työnantaja osoittaa, että työntekijän vanhempainvapaalle jääminen kahta kuukautta lyhyemmällä ilmoitusajalla aiheuttaa vakavaa haittaa työpaikan tuotanto- tai palvelutoiminnalle, työntekijä voi silti jäädä vanhempainvapaalle pääsäännön mukaisesti eli kahden kuukauden kuluttua ilmoituksen tekemisestä.

Ottolapsen hoidon vuoksi pidettävän vanhempainvapaan alkamisesta, pituudesta ja jaksottamisesta on ilmoitettava, jos mahdollista, noudattaen edellä mainittuja ilmoitusaikoja.

Työntekijän kannattaa ilmoittaa vapaalle jäämisestä kirjallisesti tai muutoin todisteellisesti.²⁷

Ilmoitetun vapaan ajankohdan muuttaminen

Äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa²⁸

Äitiysvapaan ajankohtaa voi varhentaa ja synnytyksen yhteydessä pidettäväksi aiotun isyysvapaan ajankohtaa muuttaa, jos se on tarpeen lapsen syntymän tai lapsen, äidin tai isän terveydentilan vuoksi. Muutoksista on ilmoitettava työnantajalle niin pian kuin mahdollista.

Muutoin työntekijä saa perustellusta syystä muuttaa aiemmin ilmoittamansa vapaan ajankohdan kuukauden ilmoitusaikaa noudattaen.

Perusteltuna syynä tulee kyseeseen sellainen lapsen hoitamisedellytyksissä tapahtunut ennalta arvaamaton ja oleellinen muutos, jota työntekijä ei ole voinut ottaa huomioon tehdessään ilmoitusta vapaan ajankohdasta. Perusteltuna syynä voidaan pitää esimerkiksi lapsen tai lapsen toisen vanhemman vakavaa ja pitkäaikaista sairastumista tai kuolemaa taikka lapsen vanhempien erilleen muuttamista tai avioeroa tai muuta lapsen hoitoedellytyksissä tapahtunutta olennaista muutosta.

Työntekijä voi vedota lapsen hoitamisedellytyksissä tapahtuneeseen muutokseen myös silloin, kun hän on alkujaan ilmoittanut työnantajalle jättävän sitä käyttämättä vanhempainvapaa oikeutensa.

²⁷ Ks. esim. kohta 1.1 raskaudesta ilmoittaminen

²⁸ TSL 4:3 a

Vapaan ajankohdan muuttaminen on aina mahdollista työnantajan ja työntekijän välisellä sopimuksella. Jos vapaan ajankohdan muuttamisesta sovietaan, säännöksiä muutosperusteesta ja ilmoitusajasta ei myöskään tarvitse noudattaa.

Osittainen vanhempainvapaa²⁹

Osa-aikatyön keskeyttämisestä sekä ehtojen muuttamisesta on sovittava työnantajan kanssa. Jos sopimukseen ei päästä, työntekijällä on oikeus perustellusta syystä keskeyttää osa-aikatyö sekä palata joko kokoaikaiselle vanhempainvapaalle tai noudattamaan aikaisempaa työaikaansa. Työsopimuslain perustelujen mukaan perusteltua syytä olisi tulkittava samoin kuin työsopimuslain 4 luvun 3 a §:n 3 momentissa säädettyä perusteltua syytä äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainvapaan sekä hoitovapaan ilmoitettua ajankohtaa muutettaessa.³⁰

Työsopimuslain perustelujen mukaan perusteltuna syynä voidaan pitää myös tilanteita, joissa toinen vanhemmista ei esimerkiksi työnantajan määräämän työaikajärjestelyjen muutoksen vuoksi enää voi olla osa-aikatyössä ja osittaisella hoitovapaalla.

Jos osittaisen vanhempainrahan saamisen edellytysten poistuminen johtuu perheen omista päätöksistä (esim. toinen vanhemmista ryhtyy tekemään kokoaikatyötä toisen työnantajan palveluksessa), toisen vanhemman päivärahaoikeuden lakkaaminen ei lain esitöiden mukaan oikeuta toista vanhempaa yksipuolisesti purkamaan osa-aikatyöstä tehtyä sopimusta, vaikka hänelläkään ei enää siinä tilanteessa ole oikeutta sairausvakuutuslain mukaiseen osittaiseen vanhempainrahaan.

Erityisäitiysvapaa³¹

Jos työtehtävät tai työolot vaarantavat raskaana olevan työntekijän tai sikiön terveyttä eikä vaaraa voida poistaa, työnantajan on pyrittävä siirtämään työntekijä muihin tehtäviin raskauden ajaksi. Työntekijä on siirrettävä hänen työkykynsä ja ammattitaitonsa huomioon ottaen sopiviin tehtäviin. Jollei tämä onnistu, työntekijällä on oikeus erityisäitiysvapaaseen ja erityisäitiysrahaan. Erityisäitiysrahan saaminen edellyttää, ettei työntekijä ole muualla ansiotyössä.

Säännöksillä on haluttu suojella raskaana olevaa naista ja sikiötä riskeiltä, joita sairausvakuutuslain mukaan ovat kemialliset aineet, säteily ja tarttuvat taudit.

Sairausvakuutusasetuksen (473/1963) 11 a §:n (717/1991) mukaan erityisäitiysrahan perusteeksi luokitellaan kemiallisista aineista:

- anestesiakaasut
- lyijy
- elohopea

²⁹ TSL 4:3a

³⁰ Ks. Ilmoitetun vapaan ajankohdan muuttaminen ja Hoitovapaasta ilmoittaminen ja sen ajankohdan muuttaminen

³¹ TSL 4:1, SVL 9:4-5, TTL 2:11

- orgaaniset liuottimet
- sytostaatit
- hiilimonoksidi eli häkä sekä
- syöpäsairauden vaaraa aiheuttavat aineet ja muut näihin verrattavat aineet.

Säteilystä erityisäitiysrahan perusteeksi oikeuttavat ionisoiva säteily mukaan lukien radionuklidit ja muu haitallinen säteily.

Erityisäitiysvapaaseen oikeuttavia tarttuvia tauteja ovat:

- toksoplasmoosi
- listerioosi
- vihurirokko
- vesirokko
- hepatiitti
- herpes
- sytomegalotulehdus ja
- HIV-tartunta sekä näihin verrattavat taudit.

Ympäristön tupakansavu on määritelty syöpävaaralliseksi aineeksi. Erityisesti riskialttiita henkilöitä, kuten raskaana olevia naisia, ei saa käyttää työhön, jossa altistutaan ympäristön tupakansavulle. Työntekijä on oikeutettu erityisäitiysrahaan, jos hän altistuu työssään ympäristön tupakansavulle eikä hänelle voida järjestää muuta työtä.³²

Erityisäitiysraha hakemukseen on liitettävä todistus raskaudesta, lääkärin työpaikkaselvitykseen perustuva lausunto työpaikalla ilmenevästä vaarasta sikiön kehitykselle ja raskaudelle sekä työnantajan selvitys työolosuhteista ja työstä poissaolosta. Erityisäitiysrahaa maksetaan äitiysraha-oikeuden alkamiseen tai raskauden keskeytymiseen saakka. Erityisäitiysraha on samansuuruinen kuin äitiysraha.

Oikeus erityisäitiysrahaan ja erityisäitiysvapaaseen jatkuu niin kauan kuin työstä poissaolo on tarpeen eli käytännössä yleensä äitiysvapaan alkamiseen saakka.

Erityisäitiysrahan maksaminen keskeytetään, jos raskaus keskeytyy. Työntekijä voi jäädä ilman tuloja, jos hän ei ole sairauden vuoksi työkyvytön ja työnantaja ei ota työntekijää heti takaisin töihin. Työntekijällä voi tällöin kuitenkin olla oikeus työttömyyskorvaukseen.

Lainsäätäjä ei ole ottanut tarkkaa kantaa siihen, milloin erityisäitiysvapaalla olevan on ilmoitettava työnantajalleen, jos hän haluaa muuttaa vapaan ajankohtaa. Voidaan kuitenkin lähteä siitä, että työntekijän on noudatettava yhden kuukauden ilmoitusaikaa.³³ Ongelmien välttämiseksi perhevapaalla olevan työntekijän mahdollisen sijaisen työsopimus tulisi kirjoittaa siten, että työsopimus on voimassa siihen saakka, kunnes perhevapaalla oleva palaa töihin.

³² Ks. Toimenpiteistä tupakoinnin vähentämiseksi annetun lain (693/1976) eli ns. tupakkalain 11 a §

³³ Ks. Ilmoitetun vapaan ajankohdan muuttaminen

Ennenaikainen synnytys³⁴

Jos lapsi syntyy aikaisemmin kuin 30 arkipäivää ennen laskettu aikaa, äitiysrahakausi alkaa raskauden päättymisestä lukien ja päättyy, kun etuutta on suoritettu 105 arkipäivältä. Vanhempainrahaa maksetaan tällöin äitiysrahakautta seuraavilta 158 arkipäivältä. Vanhempainrahan suorittamisaikaa pidennetään niin monella arkipäivällä kuin äitiysrahakausi on alkanut 30 arkipäivää aikaisemmalta ajalta.³⁵

Lapsen kuolema³⁶

Oikeudesta äitiys-, isyys- ja vanhempainrahaan silloin, kun lapsi kuolee, säädetään sairausvakuutuslain 9 luvun 14 §:ssä.

Jos lapsi syntyy kuolleena tai jos lapsi tai ottolapsi kuolee äitiys- tai isyysrahakauden suorittamisaikana, äitiys- ja isyysraha maksetaan rahan suorittamiskauden loppuun asti. Työntekijä voi siis pitää äitiys- tai isyysvapaan kokonaisuudessaan.

Jos lapsi kuolee vanhempainrahan suorittamisaikana, vanhempainrahaa maksetaan 12 arkipäivältä lapsen kuolinpäivän jälkeen, kuitenkin enintään etuuden suorittamispäivän loppuun. Työntekijä voi siten pitää vanhempainvapaata 12 arkipäivää lapsen kuolinpäivän jälkeen, kuitenkin enintään alkuperäisen vanhempainvapaan loppuun.

Jos vanhempainrahakautta on pidennetty sen vuoksi, että lapsia on syntynyt samalla kertaa enemmän kuin yksi, ja lapsi kuolee vanhempainrahan suorittamisaikana, vanhempainraha suoritetaan pidennetyn vanhempainrahakauden loppuun. Edellytyksenä on kuitenkin, että samalla kertaa syntyneistä lapsista elää vanhempainrahakauden alkaessa vähintään kaksi. Työntekijä voi näin ollen pitää vanhempainvapaan alkuperäisen suunnitelman mukaisesti.

Lapsesta luopuminen

Oikeudesta äitiys-, isyys- ja vanhempainrahaan silloin, kun lapsi annetaan ottolapseksi, säädetään sairausvakuutuslain 9 luvun 14 §:ssä.

Jos lapsi luovutetaan äitiysrahan suorittamisaikana tarkoituksena antaa hänet ottolapseksi, äitiysrahaa maksetaan äitiysrahakauden loppuun. Lapsesta luopuminen äitiysvapaan aikana ei siten vaikuta oikeuteen pitää äitiysvapaan kokonaisuudessaan.

Jos lapsi luovutetaan isyysvapaan tai vanhempainvapaan tai osittaisen vanhempainrahakauden eli isyysvapaan tai vanhempainvapaan tai osittaisen vanhempainvapaan aikana, oikeus isyys- tai vanhempainrahaan päättyy luovuttamispäivää seuraavasta päivästä lukien. Isyys- tai vanhempainvapaa päättyy samoin lapsen luovuttamispäivää seuraavana päivänä.

³⁴ TSL 4:1, SVL 9:2-3

³⁵ Ks. Lapsen isän oikeus isyysvapaaseen

³⁶ SVL 9:14

Äidin kuolema

Äidin kuoleman vaikutuksesta äitiys- ja vanhempainrahan maksamiseen säädetään sairausvakuutuslain 9 luvun 13 §:ssä.

Jos äiti kuolee äitiys- ja vanhempainrahakauden eli äitiys- tai vanhempainvapaan aikana, lapsen hoidosta ja huollosta vastaavalle lapsen isälle maksetaan vanhempainrahaa niin monelta arkipäivältä kuin äitiys- ja vanhempainrahaa on jäänyt äidin kuoleman vuoksi maksamatta. Isä voi pitää tämän ajan vanhempainvapaana. Samanlainen oikeus on myös ottoisällä. Jos isä on työssä vanhempainvapaan aikana, hän saa vanhempainrahan työssäolopäiviltä vähimmäispäivärahan suuruisena.

Jos lapsen isä ei vastaa lapsen huollosta, vanhempainraha maksetaan muulle lapsen huollosta vastaavalle, joka on tällöin vastaavasti oikeutettu vanhempainvapaaseen.

3 VANHEMPIEN PÄIVÄRAHAT

Päivärahan hakeminen

Äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainrahan sekä osittaisen vanhempainrahan hakemisesta säädetään sairausvakuutuslain 15 luvun 4 §:ssä.

Päivärahaa haetaan Kelasta tai työpaikkakassasta. Päivärahaa on haettava tiettyssä jäljempänä mainitussa ajassa. Muuten oikeus etuuteen tai sen osaan menetetään. Poikkeuksena tästä ovat tilanteet, jolloin epäminen hakemuksen viivästymisen vuoksi olisi kohtuutonta.

Lapsen äidin on haettava äitiysrahaa viimeistään kaksi kuukautta ennen laskettua synnytysaikaa. Hakemukseen on liitettävä lääkärin tai terveyskeskuksen antama todistus siitä, että raskaus on kestänyt vähintään 154 arkipäivää.

Isyysrahaa on haettava viimeistään kahden kuukauden kuluessa vanhempainrahakauden päättymisestä.

Jos työnantaja maksaa työ- tai virkaehtosopimuksen mukaan palkkaa äitiys- tai isyysvapaan tai sen osan ajalta, työntekijän on toimitettava lääkärin-todistus sekä päivärahahakemus työnantajalle, jotta tämä voi merkitä hakemukseen palkanmaksuajan.

Joillakin aloilla työnantaja maksaa palkan ja päivärahan erotuksen. Tällöin työntekijä tekee itse koko hakemuksen.

Vanhempainrahaa ja osittaista vanhempainrahaa on haettava viimeistään kuukautta ennen sitä päivää, josta alkaen sitä halutaan saada.

Vanhempainrahaa koskevassa hakemuksessa on selvitettävä, miten vanhemmat jakavat vanhempainrahakauden ja milloin isä on kotona hoitamas-

sa lasta. Jos vanhempi ryhtyy vanhempainrahakaudella ansiotyöhön tai muuhun kodin ulkopuoliseen työhön, hänen on ilmoitettava tästä Kelaan.

Osittaista vanhempainrahaa hakevan on esitettävä Kelalle työnantajan kanssa tehty sopimus työaikajärjestelyistä ja osa-aikatyöstä maksettavasta palkasta.

Erityisäitiysrahaa on haettava neljän kuukauden kuluessa siitä päivästä, josta alkaen sitä halutaan saada.

Vanhempainrahaa ottolapsen hoitamiseksi on haettava kahden kuukauden kuluessa lapsen hoitoon ottamisesta.

Korvausta raskauden ja synnytyksen aiheuttamista kustannuksista on haettava kuuden kuukauden kuluessa siitä, kun maksu josta korvausta halutaan, on suoritettu.

Päivärahan määräytyminen

Työtulojen perusteella

Äitiys-, isyys- ja vanhempainraha määräytyy saajan työtulojen perusteella samalla tavalla kuin sairausvakuutuslain mukainen päiväraha.³⁷ Äitiysrahan ja äidin vanhempainraha lasketaan äidin työtulojen ja isyysraha sekä isän vanhempainraha isän työtulojen mukaan.

Äitiys-, isyys- ja vanhempainraha lasketaan viimeksi toimitetussa verotuksessa vahvistettujen vuosityötulojen perusteella, joita tarkistetaan työntekijän eläkelain mukaisella indeksillä (TEL-indeksi) yhden vuoden osalta (esim. keväällä 2011 alkava äitiysraha määritellään vuoden 2009 verotetuista tuloista). Erityisäitiysraha lasketaan kuten äitiysraha.

Osittaisen vanhempainrahan määrä on puolet asianomaisen vanhempainrahan määrästä.

Muuttuneet työtulot

Jos ansiotaso on kohonnut siten, että viimeisten kuuden kuukauden työtulo kerrottuna kahdella on 20 prosenttia suurempi kuin edellä mainittu TEL-indeksillä tarkistettu verotuksessa vahvistettu vuosityötulo, päiväraha lasketaan nykyisten työtulojen perusteella.

Jos taas työtulot ovat olleet sairauden, työttömyyden tai muun vastaavan erityisen syyn vuoksi olennaisesti pienemmät kuin ne muutoin olisivat olleet, työtulot arvioidaan hakemuksesta myös muulta kuuden kuukauden työskentelyajalta kuin päivärahaoikeuden alkamista välittömästi edeltäneeltä ajalta. Työtuloja alentavana muuna erityisenä syynä Kela on pitänyt pienten lasten hoitoa. Työtulot on kuitenkin mahdollista ottaa huomioon vain päivärahaoikeuden alkamisvuodelta ja sitä edeltäneeltä kalenterivuodelta.

³⁷ Ks. Sairausvakuutuslain 11 luku

Kuuden kuukauden työtulot voidaan hakemuksesta arvioida myös kuutta kuukautta lyhyemmältä ajalta edellyttäen, että hakijalla on ammatin vaihtumisen tai muun vastaavan syyn vuoksi ollut työtuloja vain osalta kuuden kuukauden aikaa.

Kuukauden tulot poikkeustapauksissa

Työtulo voidaan poikkeuksellisesti arvioida vuosityötuloksi eli 12 kuukauden tuloksi myös vähintään kuukauden työtulon perusteella. Tämä edellyttää hakijan esittämän työnantajan todistuksen (esim. työsopimus) tai muun luotettavan selvityksen siitä, että työssäolo olisi jatkunut vähintään kuusi kuukautta, ellei hakijan oikeus vanhempainpäivärahaan olisi alkanut ja ettei työtuloja ei ole kuukautta pidemmältä ajalta. Tarkempia ohjeita näiden poikkeustapausten soveltamisesta antaa Kela.

Kaksi lasta kolmessa vuodessa

Vanhempainpäiväraha määritellään edellisen vanhempainpäivärahan perusteena olleen työtulon perusteella, jos lapsi, jonka perusteella edellistä vanhempainpäivärahaa on maksettu, ei ole täyttänyt kolmea vuotta ennen uuden raskauden laskettua synnytyisaikaa tai ottolapsen hoitoon ottamista.

Vähimmäispäiväraha

Sairausvakuutuslaki takaa äitiys- ja vanhempainrahan ansiosidonnaisuuden yleensä enintään kahdeksi vuodeksi. Työtulot korottavat päivärahaa, jos työntekijällä on ollut jatkuvia työtuloja verovuodelta, jolloin äitiys- tai vanhempainraha-oikeus alkaa. Jos työntekijä ei ole ollut koko aikaa ansiotyössä sinä verovuonna, jolta äitiys- tai vanhempainraha määräytyy, päiväraha alenee. Työntekijällä on kuitenkin aina oikeus vähimmäispäivärahaan. Vähimmäispäiväraha on 22,13 euroa vuonna 2011.

Päivärahan suuruus

Vanhempainpäiväraha on suuruudeltaan yleensä noin 70 prosenttia tuloista. Prosenttiosuus riippuu tulojen suuruudesta.

Lisäksi päivärahoihin maksetaan korotuksia. Korotukset koskevat työtulojen perusteella maksettavia vanhempainpäivärahoja.

- Äitiysrahaa maksetaan korotettuna ensimmäisiltä 56 arkipäivältä (noin 90 % palkasta, jos tulot alle 51 510 euroa).
- Vanhempainraha maksetaan korotettuna ensimmäisen 30 arkipäivän ajalta (noin 75 % palkasta). Korotus voidaan maksaa sekä isälle että äidille, jos molemmat vanhemmat ovat vanhempainvapaalla.
- Jos isä ei ole ollut ennen isäkuukauttaan 30 päivää vanhempainvapaalla, hän voi saada isäkuukauden vanhempainrahan ja isyysrahan korotettuna.

Tarkat laskukaavat ja päivärahojen laskurit löytyvät Kelan verkkosivuilta.

Ulkomailla oleskeleva vakuutettu on oikeutettu saamaan päivärahaa saman perusteen mukaan kuin Suomessa.

Päivärahan veronalaisuus

Erityisäitiys-, äitiys-, isyys- ja vanhempainraha sekä osittainen vanhempainraha, vähimmäispäiväraha mukaan lukien, ovat veronalaista tuloa.

Kela tekee päivärahasta ennakonpidätyksen tiedossaan olevan ennakonpidätysprosentin mukaisesti. Ennakonpidätys on aina vähintään 20 prosenttia. Oma ennakonpidätysprosentti kannattaa tarkistaa, ettei vanhempainpäivärahasta tehtävä ennakonpidätys olisi liian pieni tai liian suuri.

Ennakonpidätystiedot (ml. muutosverokortti) siirretään verohallinnosta suoraan Kelan rekisteriin. Päivärahan saajan ei näin ollen tarvitse esittää verokorttia äitiys-, isyys- tai vanhempainrahaa hakiessa. Päivärahan saajan tulee itse toimittaa Kelalle verokortti vain, jos hän käyttää lähdeverokorttia tai portaikkoverokorttia.

Päivärahan saajan ei tarvitse ilmoittaa verottajalle saamiaan päivärahoja. Veroviranomaiset saavat päivärahatiedot suoraan Kelalta.

4. TYÖSUHDE, PALKANMAKSU JA ELÄKKEEN KERTYMINEN PERHEVAPAIKEN AIKANA

Työntekijän oikeus palkkaan äitiys- ja isyysvapaalla

Työnantaja ei ole työsopimuslain mukaan velvollinen maksamaan työntekijälle palkkaa äitiys-, erityisäitiys-, isyys- tai vanhempainvapaan ajalta.³⁸ Tämän vuoksi lähes kaikissa työehtosopimuksissa on sovittu palkan maksamisesta.³⁹ Työehtosopimuksen perusteella määräytyy myös vapaan ajalta maksettavan palkan suuruus (esim. TT: 2003-86), oikeus arkipyhäkorvauksiin (TT: 1984-59) jne. Palkan maksaminen saattaa perustua myös työpaikalla noudatettuun käytäntöön.

Vapaan palkallisuus määräytyy ns. aikaprioriteetin mukaan silloin, kun työntekijä on vapaan alkaessa ollut esimerkiksi lomautettuna.⁴⁰ Työtuomioistuimien (TT:1993-104) on katsonut, ettei työnantajalla ollut velvollisuutta maksaa työntekijälle työehtosopimuksessa tarkoitettua synnytysloman palkkaa siinä tapauksessa, että työntekijä oli synnytysloman alkaessa ollut lomautettuna, vaikka työsuhde ennen synnytystä olisi jatkunut työehtosopimuksessa mainitun ajan.

Jos työntekijä saa äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaan ajalta palkkaa, äitiys-, isyys- tai vanhempainraha maksetaan työnantajalle. Jos äitiys-, isyys tai vanhempainraha on suurempi kuin palkka, ylimenevä osa maksetaan työntekijälle.

³⁸ TSL 4:8

³⁹ Ks. oma työehtosopimus

⁴⁰ KS. aikaprioriteetista www.vuosilomaopas.fi

Aloilla, joilla työnantaja maksaa palkan ja päivärahan erotuksen, maksetaan päiväraha suoraan työntekijälle.

Vuosilomat

Vuosilomalain 7 §:n 2 momentin 1 kohdan mukaan työntekijä ansaitsee vuosilomaa normaalisti

- äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainvapaalla sekä osittaisella vanhempainvapaalla
- tilapäisellä hoitovapaalla ja työntekijän ollessa poissa työstä pakottavasta syystä.

Sen sijaan hoitovapaalla ei kerry vuosilomaa.⁴¹

Vuosilomalain 24 §:n 2 momentin mukaan työnantaja saa vain työntekijän suostumuksella määrätä vuosiloman työntekijän äitiys- ja isyysvapaan ajaksi. Sen sijaan vuosiloma voidaan sijoittaa työntekijän erityisäitiysvapaan ja hoitovapaan ajalle.⁴²

Jos vuosilomaa ei voida äitiys- tai isyysvapaan vuoksi antaa lomakaudella (2.5.–30.9.) yhdenjaksoisena eikä sen pitämisestä muuta sovita, loma saadaan antaa kuuden kuukauden kuluessa vapaan päättymisestä. Lähtökohta siis on, että vuosiloma annetaan työntekijälle työnantajan määräämänä ajankohtana, jolleivät työnantaja ja työntekijä sovi loman pitämisestä.⁴³

Vuosilomapalkka ja lomarahaa (lomaltapaluu)

Perhevapaata käyttäneen työntekijän vuosilomapalkka ja oikeus lomarahaan/lomaltapaluuun määräytyvät samalla tavalla kuin muidenkin työntekijöiden.⁴⁴

Työnantajan vuosilomakustannuskorvaus⁴⁵

Työnantajalla on oikeus saada korvaus siltä ajalta, jolta hän on maksanut äitiys-, erityisäitiys-, isyys- tai vanhempainrahaa saavalle työntekijälleen vuosilomapalkkaa tai lomakorvausta. Työnantaja saa korvausta jokaiselta kalenterikuukaudelta, jolta vuosilomaa on kertynyt. Korvauksen saamisen edellytyksenä on, että päivärahopäiviä (erityisäitiys-, äitiys-, isyys- tai vanhempainrahopäiviä) on kalenterikuukaudessa vähintään 14. Korvausta maksetaan 2,5 päivältä kalenterikuukaudessa. Työnantajalle maksettavan korvauksen suuruus päivää kohden on työntekijälle vuosiloman kertymisajalta maksetun äitiys-, erityisäitiys-, isyys- tai vanhempainpäivärahan suuruinen. Korvausta ei kuitenkaan makseta enempää kuin se määrä, mikä työnantaja on ollut velvollinen maksamaan vuosilomapalkkana tai lomakorvauksena.

⁴¹ KS. www.vuosilomaopas.fi

⁴² TN 1416-06

⁴³ Ks. www.vuosilomaopas.fi

⁴⁴ www.vuosilomaopas.fi tai oma työehtosopimus

⁴⁵ SVL 14 luku

Työnantaja voi hakea korvausta Kelalta kuuden kuukauden kuluessa vanhempainpäivärahaikauden päättymistä ja se maksetaan erityisäitiys-, äitiys-, isyys- ja vanhempainrahaikauden päätyttyä. Korvausta suoritetaan myös niiltä vuosilomapäiviltä, jotka työntekijä on säästäneet pidettäväksi säästövapaana.

Korvauksen maksamiseen sovelletaan sairausajan tai äitiysvapaan ajalta palkan maksamista koskevia säännöksiä.

Palveluvuosi- ja kokemuslisät

Äitiys-, isyys- ja vanhempainloma otetaan huomioon kokemuslisää ja vastaavia laskettaessa (esim. TT: 1997-64).

Työsuhteen jatkuminen

Työsuhde ei katkea perhevapaiden aikana ilman irtisanomista. Perhevapaat otetaan huomioon esimerkiksi lomautusilmoitus- ja irtisanomisaikaa laskettaessa.

Tasa-arvo

Työnantajan on kohdeltava työntekijöitään tasapuolisesti. Ketään ei saa syrjiä raskauden takia eikä sen takia, että työntekijä käyttää oikeuttaan perhevapaisiin.⁴⁶

Epäselvissä tapauksissa kannattaa ottaa yhteyttä luottamusmieheen tai omaan ammattiliittoon. Myös tasa-arvovaltuutettu neuvoo näissä asioissa.

Perhevapaat ja eläketurva

Työntekijän eläkelain (TyEL) 74 §:n mukaan myös palkattomien äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainvapaiden ajalta karttuu työeläkettä siitä tuloista, jonka perusteella näiden mainittujen vapaiden perusteella maksettavat vanhempainpäivärahaetuudet on myönnetty.

Palkattoman kauden eläkettä karttuu, kun työeläkelain mukaisia työansioita on vähintään 14 979,51 euroa (v. 2009 taso). Jos ansioita ei ole, eläkettä karttuu ikään kuin ansioita olisi 624,14 euroa kuussa (v. 2009 taso). Eläkettä karttuu myös tämän minimitasen perusteella alle 3-vuotiaan lapsen kotihoidon ajalta.

Edellä mainitut periaatteet koskevat vuoden 2005 jälkeistä aikaa.

Työhön paluu ja työsuhdeturva

Työsopimuslain 4 luvun 9 §:n mukaan perhevapaalta palaava työntekijällä on oikeus palata ensisijaisesti aikaisempaan työhönsä. Jos tämä ei ole

⁴⁶ TSL 2:2, Tasa-arvolaki

mahdollista sen takia, ettei kyseistä työtä enää ole, työntekijälle on tarjottava aikaisempaa työtä vastaavaa työsopimuksen mukaista työtä. Jos tämäkään ei ole mahdollista, työntekijälle on tarjottava muuta työsopimuksen mukaista työtä.⁴⁷

Työsopimuslain 7 luvun 9 §:n mukaan työnantaja ei saa irtisanoa työntekijän työsopimusta raskauden johdosta. Työnantaja ei myöskään saa irtisanoa työntekijän työsopimusta äitiys-, erityisäitiys-, isyys- tai vanhempainvapaan taikka hoitovapaan aikana eikä saatuaan tietää työntekijän olevan raskaana taikka käyttävän oikeuttaan perhevapaaseen päättymään sanotun vapaan aikana.⁴⁸ Työntekijän on esitettävä selvitys raskaudesta, jos työnantaja sitä pyytää.

Irtisanomiskiellon tarkoituksena on se, että perhevapaan käyttäjä saa irtisanomisajan hyväkseen sellaisena aikana, jona hän on työssä. Irtisanomisaika voi siten alkaa aikaisintaan vapaan päättymisestä lukien. Irtisanomiskielto perhevapaiden aikana ei kuitenkaan koske irtisanomista työntekijän henkilöstä johtuvasta syystä. On kuitenkin harvinaista, että irtisanominen henkilöstä johtuvista syistä olisi mahdollista perhevapaan aikana.

Työsopimuslain 7 luvun 9 §:n 3 momentin mukaan työnantaja saa irtisanoa äitiys-, erityisäitiys-, isyys-, vanhempain- tai hoitovapaalla olevan työntekijän tuotannollisilla ja taloudellisilla perusteilla vain silloin, jos työnantajan toiminta päättyy kokonaan.

Todistustaakka laillisesta irtisanomisperusteesta on työnantajalla, jos työnantaja irtisanoo raskaana olevan tai perhevapaata käyttävän työntekijän työsopimuksen. Tällä tarkoitetaan sitä, että työnantajan on osoitettava, ettei irtisanominen ole johtunut raskaudesta tai perhevapaan käyttämisestä.⁴⁹ Tämä koskee sekä työntekijän henkilöstä johtuvia irtisanomisperusteita⁵⁰ että taloudellisia ja tuotannollisia irtisanomisperusteita.⁵¹ Irtisanomiseen on lisäksi oltava asiallinen ja painava syy.⁵²

Liikkeen luovutus -tilanteessa perhevapaalla olevan työntekijän työsuhde jatkuu liikkeen luovutuksesta huolimatta.⁵³ Näin ollen työntekijällä on tällöinkin perhevapaalta palatessaan oikeus palata aikaisempaan työhönsä tai sitä vastaavaan työhön. Liikkeen luovutuksensaaja ei saa irtisanoa perhevapaalla olevaa työntekijää liikkeen luovutuksen perusteella, koska uudelle omistajalle siirtyvät luovutushetkellä voimassa olevista työsuhteista johtuvat oikeudet ja velvollisuudet (esim. KKO 1999:69).

Työsopimusta ei myöskään saa koeaikana purkaa työntekijän raskauden takia (esim. KKO 1992:7).

Jos työnantaja on päättänyt työntekijän työsuhteen perusteettomasti, työntekijällä on oikeus vahingonkorvaukseen ja tasa-arvolain mukaiseen hyvi-

⁴⁷ Esim. KKO 1195:152 ja TT: 1991-71

⁴⁸ Ks. Raskaudesta ilmoittaminen työnantajalle

⁴⁹ TSL 7:9.2

⁵⁰ TSL 7:2

⁵¹ TSL 7:3

⁵² TSL 7:1

⁵³ TSL 1:10

tykseen (ks. vahinkoon vaikuttavista tekijöistä esim. KKO 1995:75 ja KKO 1987:96).

Työsopimuslain 6 luvun 7 §:n mukaan työntekijällä on työsuhteen päättyessä oikeus saada pyynnöstä kirjallinen työtodistus. Tasa-arvovaltuutettu on lausunnossaan (Dnro 62/59/99/31.5.2001) todennut, että työnantajan ei tulisi merkitä työtodistukseen työntekijän äitiysvapaata. Äitiys- ja vanhempainvapaa ovat lausunnon mukaan sukupuoleen perustuvia etuuksia ja niiden mainitseminen työtodistuksessa asettaa tosiasiallisesti naiset ja miehet, jotka ovat olleet perhevapailla, eri asemaan sellaisiin työntekijöihin verrattuna, jotka eivät ole. Sama tulkinta koskee myös isyysvapaata.

5. MUUT PERHEVAPAAT

Muita perhevapaita ovat:

- hoitovapaa (TSL 4.3)
- osittainen hoitovapaa (TSL 4)
- tilapäinen hoitovapaa (TSL 4:6)
- poissaolo pakottavista perhesyistä (TSL 4:7) ja
- poissaolo perheenjäsenen tai muun läheisen hoitamiseksi (TSL 4:7a)

Työehtosopimuksissa on yleensä näitä vapaita koskevia määräyksiä.⁵⁴

Hoitovapaa

Hoitovapaalla tarkoitetaan työntekijän oikeutta jäädä kokonaan pois työstä hoitamaan lastaan tai muuta hänen taloudessaan vakituisesti asuvaa lasta, kunnes lapsi täyttää kolme vuotta. Ottolapsen vanhemman oikeus hoitovapaaseen jatkuu kuitenkin enintään siihen saakka, kun lapseksi ottamisesta on kulunut kaksi vuotta ja enintään siihen saakka, kunnes lapsi aloittaa koulun.

Hoitovapaoikeutta voivat käyttää lapsen vanhemmat (biologiset vanhemmat ja ottovanhemmat) sekä muut sellaiset lapsen huoltajat (sijaisvanhemmat), jotka asuvat lapsen kanssa samassa taloudessa.

Lapsella tarkoitetaan:

- työntekijän omaa lasta, ottolapsi mukaan luettuna
- avio- ja avopuolison lasta sekä
- perheeseen sijoitettua tai ja perheen tai perheen huollossa vakituisesti olevaa lasta.

Työstä poissaolon on tapahduttava lapsen hoidon vuoksi. Työntekijän tulee osallistua lapsen hoitamiseen siten, että hoitoon ei käytetä samanlaajuisia muita hoitojärjestelyjä kuin työssäoloaikana. Työntekijällä on kuitenkin lap-

⁵⁴ Ks. oma työehtosopimus

sen hoito sekä työsuhteeseen liittyvä kilpailukielto huonoon ottaen oikeus tehdä muuta työtä hoitovapaan aikana.

Työsuhde ei katkea hoitovapaan aikana eikä työnantaja saa irtisanoa hoitovapaalla olevan työntekijän työsopimusta.⁵⁵ Työntekijällä on oikeus palata aikaisempaan työhönsä hoitovapaan päättymisen jälkeen.⁵⁶

Hoitovapaa ei yleensä kerrytä kokemuslisiä.⁵⁷

Hoitovapaalla olevalla vanhemmalla voi olla oikeus Kelan maksamaan kotihoidon tukeen.

Hoitovapaan jaksottaminen

Hoitovapaan jaksottamisella pyritään siihen, että äiti ja isä voivat perheen valinnan mukaan hoitaa lasta vuorotellen.

Lapsen vanhemmat voivat jäädä kotiin hoitamaan lasta niin, että kumpikin pitää peräkkäin yhden tai vuorotellen kaksi hoitovapaajaksoa. Hoitovapaa on siis jaettavissa kahteen jaksoon käyttäjää kohden. Vanhemmat eivät kuitenkaan voi olla kotona lasta hoitamassa samanaikaisesti.⁵⁸

Jaksojen vähimmäispituus on yksi kuukausi. Työnantaja ja työntekijä voivat kuitenkin sopia työntekijän oikeudesta pitää kahta useampia ja kuukautta lyhyempiä hoitovapaajaksoja. Hoitovapaajaksojen enimmäispituutta rajoittaa ainoastaan hoidettavan lapsen ikä. Sopimus on syytä tehdä kirjallisesti tai muutoin todisteellisesti.

Äitiys- tai vanhempainvapaan aikana toinen vanhemmista tai huoltajista voi pitää yhden jakson hoitovapaata hoitaakseen perheen toista alle 3-vuotiasta lasta. Lapsen isä voi esimerkiksi pitää yhden, vähintään kuukauden pituisen hoitovapaajakson äidin palattua vauvan kanssa kotiin sairaalasta. Vastaavasti on mahdollista, että isän ollessa vanhempainvapaalla äiti jää hoitovapaalle. Järjestely palvelee erityisesti perheitä, joissa vauvaikäisen lapsen lisäksi on myös muita lapsia.

Hoitovapaasta ilmoittaminen ja sen ajankohdan muuttaminen⁵⁹

Työntekijän on ilmoitettava työnantajalleen hoitovapaan käyttämisestä ja sen pituudesta viimeistään kaksi kuukautta ennen vapaan alkamista.

Työntekijällä on oikeus muuttaa hoitovapaan ajankohtaa ainoastaan perustellusta syystä. Perusteltuna syynä ymmärretään sellaista lapsen hoitamisedellytyksissä tapahtunutta ennalta arvaamatonta ja oleellista muutosta, jota työntekijä ei ole voinut ottaa huomioon tehdessään ilmoitusta vapaan

⁵⁵ TSL 7:9

⁵⁶ Ks. Työhönpaluu, työsuhde- ja toimeentuloturva

⁵⁷ Ks. oma työehtosopimus

⁵⁸ Vrt. osittainen hoitovapaa

⁵⁹ TSL 4:3a

ajankohdasta. Perusteltu syy on esimerkiksi lapsen tai lapsen toisen vanhemman vakava ja pitkäaikainen sairastuminen tai kuolema tai lapsen vanhempien erilleen muuttaminen tai avioero tai muu lapsen hoitosedellytyksissä tapahtunut olennainen muutos, kuten uusi raskaus, joka siis oikeuttaa keskeyttämään hoitovapaan. Äitiysvapaan palkallisuus määräytyy tällaisessa tilanteessa työehtosopimuksen mukaan.

Perusteltua syytä on Suomen oikeuskäytännössä tulkittu varsin ankarasti. Esimerkiksi vanhempien taloudellisissa olosuhteissa tapahtuneet muutokset eivät korkeimman oikeuden mukaan oikeuttaneet keskeyttämään hoitovapaaikaa ennenaikaisesti.⁶⁰ Myöskään virkamiehen äidin työkyvyttömyyseläkkeelle jääminen ja äidin siitä johtunut mahdollisuus tulla hoitamaan virkamiehen lapsia ei ollut sellainen virkaehtosopimuksessa tarkoitettu perusteltu syy, joka olisi oikeuttanut virkamiehen muuttamaan hänelle myönnetyn hoitovapaan ajankohtaa.⁶¹

Sen sijaan kunnallisen hoitopaikan saamista on pidetty työsopimuslain tarkoittamana perusteltuna syynä, kun hoitovapaan pituus on nimenomaan riippunut hoitopaikan saamisesta.⁶²

Hoitovapaan ajankohdan muuttamisesta on ilmoitettava työnantajalle viimeistään kuukautta ennen muutoksen toteutumista tai niin pian kuin mahdollista.

Hoitovapaalla olevan työntekijän uusi raskaus

Uusi raskaus oikeuttaa keskeyttämään hoitovapaan.⁶³ Työntekijän on ilmoitettava työnantajalleen uudesta raskaudesta.

Työsopimuslain 13 luvun 6 §:n mukaan sopimus, jolla vähennetään työntekijälle työsopimuslain mukaan tulevia oikeuksia ja etuja on mitätön.

Työnantajan palkanmaksuvelvollisuus suoraan hoitovapaalta äitiysvapaalle siirtyvälle työntekijälle riippuu kunkin alan työehtosopimuksesta. Tältä osin on aina syytä tarkastaa oman alan työehtosopimuksen sisältö ja tulkinta.⁶⁴

Jos kotihoidontuen saajalle syntyy oikeus uuteen äitiysrahaan, se ei välttämättä estä kotihoidon tuen saamista, jos perheessä on muita alle 3-vuotiaita lapsia. Tällöin hoitorahana maksetaan vanhempainpäivärahan mahdollisesti ylittävä hoitorahan määrä.⁶⁵

Työhön paluu ja työsuhdeturva

Työsuhte ei katkea hoitovapaan ajaksi. Hoitovapaa otetaan huomioon mm. lomautusilmoitus- ja irtisanomisaikoja laskettaessa.

⁶⁰ KKO 1994:65

⁶¹ TT 1991-37

⁶² KKO 20.6.1991. S 90/788 Nro 2114

⁶³ Kiiski C-166/06

⁶⁴ oikeustapauksia esim. TT 1999-24, TT 1997-27, TT 1992-10

⁶⁵ Ks. tarkemmin www.kela.fi

Työsuhteen päätyminen hoitovapaan aikana edellyttää irtisanomista. Oikeuskäytännössä on katsottu, ettei työnantaja voi pitää työsuhdetta päättyneenä pelkästään sillä perusteella, että työntekijä on hoitovapaan aikana hakeutunut toisen työnantajan palvelukseen.⁶⁶

Työnantaja ei saa työsopimuslain 7 luvun 9 §:n mukaan irtisanoa työntekijän työsuhteesta perhevapaan aikana eikä myöskään saatuaan tietää työntekijän käyttävän oikeuttaan perhevapaaseen.

Työntekijällä on oikeus palata hoitovapaan päättyessä aikaisempaan tai siihen rinnastettavaan, työsuhteen mukaiseen työhön.⁶⁷

Työnantaja ei ole työsopimuslain perusteella velvollinen maksamaan palkkaa hoitovapaan ajalta. Palkanmaksuvelvollisuudesta on kuitenkin voitu sopia työehtosopimuksessa.⁶⁸ Työntekijällä voi hoitovapaan aikana olla oikeus kotihoidon tukeen.⁶⁹

Hoitovapaan vaikutus vuosilomaan sekä palvelusvuosi- ja ikälisien karttumiseen

Työntekijä ei ansaitse vuosilomaa hoitovapaalla. Hoitovapaa luetaan kuitenkin vuosilomalain 5 §:n 1 momentin mukaiseen työsuhteen jatkumisaikaan. Työntekijä ansaitsee siis 2,5 päivää lomaa kuukaudessa, vaikka hän olisi ollut osan vuotta hoitovapaalla.⁷⁰

Esimerkki:

Työntekijä on ollut hoitovapaalla 30.6.2008 saakka ja tämän jälkeen töissä. Hän ansaitsee lomaa 1.7.2008–31.3.2009 yhteensä (2,5 pv x 9 kuukautta =) 22,5 päivää eli 23 päivää, jotka hän voi pitää 2.5.–30.9.2009.

Jos työntekijä jää äitiys-, erityisäitiys-, isyys- tai vanhempainvapaalle hoitovapaan aikana, vuosilomaa kertyy edellä mainittujen vapaiden ajalta. Vuosiloma-ajan palkka ja lomarahat/lomaltapaluuuraha määräytyvät vuosilomalain ja työehtosopimuksen mukaan.⁷¹

Palvelusvuosi- ja ikälisiä ei yleensä kerry hoitovapaan aikana.⁷²

Osittainen hoitovapaa

Osittaisella hoitovapaalla⁷³ tarkoitetaan työntekijän oikeutta tehdä lyhennettyä työaika lapsen hoidon vuoksi. Työntekijä voi saada osittaista hoitovapaa lapsensa tai muun hänen kodissaan pysyvästi asuvan lapsen hoidon

⁶⁶ TT 1991-51

⁶⁷ Esim. KKO 1995:161

⁶⁸ Ks. oma työehtosopimus

⁶⁹ Ks. Lasten kotihoidon tuki ja yksityisen hoidon tuki

⁷⁰ www.vuosilomaopas.fi

⁷¹ www.vuosilomaopas.fi

⁷² Ks. oma työehtosopimus

⁷³ TSL 4:4

vuoksi siihen saakka, kunnes perusopetuksessa olevan lapsen toinen lukuvuosi päättyy. Jos lapsen oppivelvollisuutta on pidennetty perusopetuslain (628/1998) 25 §:n 2 momentin mukaisesti, osittaista hoitovapaata voi kuitenkin saada lapsen kolmannen lukuvuoden päättymiseen saakka. Lapsen oppivelvollisuutta pidennetään, jos oppivelvollisuus alkaa kuusivuotiaana.

Erityisen hoidon ja huollon tarpeessa olevan vammaisen tai pitkäaikaissairaana lapsen vanhempi voi saada osittaista hoitovapaata siihen saakka, kunnes lapsi täyttää 18 vuotta. Osittaista hoitorahaa maksetaan kuitenkin tällöinkin vain lapsen kolmanteen lukuvuoteen asti.

Osittaisen hoitovapaan saamisen edellytyksenä on, että:

- lapsen molemmat vanhemmat tai yksinhuoltaja on työssä kodin ulkopuolella. Jos toinen lapsen vanhemmista on pysyvästi kotona, työssä käyvällä vanhemmalla ei ole oikeutta osittaiseen hoitovapaaseen. Lapsen molemmat vanhemmat tai huoltajat saavat olla osittaisella hoitovapaalla saman kalenterijakson aikana, mutta eivät yhtäaikaisesti.
- osittaiselle hoitovapaalle jäävä työntekijä on ollut saman työnantajan palveluksessa viimeksi kuluneen 12 kuukauden aikana vähintään kuusi kuukautta.

Työntekijän on tehtävä esitys osittaisesta hoitovapaasta viimeistään kaksi kuukautta ennen vapaan aiottua alkamista. Työnantaja ja työntekijä saavat sopia vapaasta ja sen yksityiskohtaisista järjestelyistä haluumallaan tavalla. Mikäli sopimukseen ei päästä, työntekijälle on annettava osittaista hoitovapaata yksi jakso kalenterivuodessa. Vapaan pituus ja sen ajankohta määräytyvät työntekijän esityksen mukaan. Tällöin vuorokautinen säännöllinen työaika lyhennetään 6 tuntiin. Lyhennetyn työajan tulee olla yhdenjaksoinen lepotaukoja lukuun ottamatta. Jos työaika on järjestetty keskimääräiseksi, viikoittainen työaika on 30 tuntia. Työaika voidaan sopia myös lyhyemmäksi tai pitemmäksi.

Työnantaja ei voi kieltäytyä sopimasta työntekijän kanssa osittaisesta hoitovapaasta ilman painavaa syytä. Tällaisena syynä voi olla vain osittaisesta hoitovapaasta työnantajalleen tai liikkeen, laitoksen taikka viraston toiminnalle aiheutuva vakava haitta, jota ei voida välttää kohtuullisilla työn järjestelyillä. Haitan merkittävyyttä arvioitaessa on otettava huomioon työpaikan koko ja käytetty tuotanto- ja palvelutekniikka. Vain harvoin työpaikalla on sellainen tilanne, että työnantajalla olisi oikeus kieltäytyä sopimasta. Jos näin kuitenkin tapahtuu, kannattaa ottaa yhteyttä luottamusmieheen tai liittoon ja pyytää työnantajalta selvitystä kieltäytymisen perusteita.

Työntekijän työtehtäviä voidaan myös muuttaa osittaisen hoitovapaan toteuttamiseksi.

Osittaisella hoitovapaalla olevalla vanhemmalla voi olla oikeus Kelan maksamaan osittaiseen hoitorahaan.

Osittaisen hoitovapaan keskeyttäminen

Työntekijän on sovittava työnantajansa kanssa osittaisen hoitovapaan muuttamisesta. Työntekijällä on kuitenkin aina oikeus perustellusta syystä

keskeyttää osittainen hoitovapaa. Keskeyttämisestä on ilmoitettava työnantajalle vähintään kuukautta ennen keskeytystä.

Perusteltuna syynä voidaan pitää lapsen hoitamisedellytyksissä tapahtunutta ennalta arvaamatonta ja oleellista muutosta, jota työntekijä ei ole voinut ottaa huomioon tehdessään ilmoitusta vapaan käyttämisestä. Tällainen syy voi olla esimerkiksi lapsen tai lapsen toisen vanhemman sairastuminen tai kuolema tai lapsen vanhempien avioero tai uusi raskaus.⁷⁴

Työhön paluu sekä työsuhde- ja toimeentuloturva osittaisella hoitovapaalla

Työntekijällä on oikeus palata osittaiselta hoitovapaalta ja muilta perhevapailta aikaisempaan tai siihen rinnastettavaan työhön.⁷⁵ Työntekijällä on oikeus ennen osittaista hoitovapaata olleeseen työaikaan ja samoihin tai niihin rinnastettaviin työtehtäviin, näin siinäkin tapauksessa, että olisi sovittu työtehtävien muuttamisesta vapaan ajaksi.

Työnantaja ei ole velvollinen maksamaan palkkaa työntekijälle osittaisen hoitovapaan ajalta. Alle 3-vuotiaan lapsen vanhempi voi saada osittaista hoitorahaa käyttäessään oikeuttaan osittaiseen hoitovapaaseen.

Tilapäinen hoitovapaa eli sairaan lapsen hoitaminen⁷⁶

Työntekijällä on oikeus saada lapsen hoitamiseksi tai hoidon järjestämiseksi tilapäistä hoitovapaata enintään neljä työpäivää, jos hänen lapsensa tai muu hänen kodissaan pysyvästi asuva alle 10-vuotias lapsi sairastuu äkillisesti.

Oikeus jäädä tilapäiselle hoitovapaalle on:

- lapsen kanssa asuvalla vanhemmalla
- lapsen vanhemmalla, joka ei asu tämän kanssa samassa taloudessa (ns. etävanhempi). Tällainen tilanne voi tulla kyseeseen esimerkiksi yhteishuoltajuustapauksessa silloin, kun lapsi sairastuu oleskellessaan isänsä luona, vaikka lapsi asuu pysyvästi äitinsä luona.
- ottolapsen, aviopuolison ja avopuolison taikka rekisteröidyssä parisuhteessa elävän puolison lapsen sekä perheeseen sijoitetun eli ns. sijaislapsen ja perheen huollossa olevan lapsen vanhemmalla.

Tilapäisen hoitovapaan pitäminen on yleensä mahdollista vain, jos lapsen molemmat vanhemmat ovat työssä kodin ulkopuolella. Jos toinen vanhemmista on kotona ja toinen työssä kodin ulkopuolella, työsuhteessa olevalla vanhemmalla ei yleensä ole oikeutta saada tilapäistä hoitovapaata. Jos kotona olevan lapsen vanhempi ei voi esimerkiksi sairauden tai vammautumisen takia olla hoitamassa sairasta lasta, noudatetaan TSL 4:7:n säännöksiä (poissaolo pakottavista perhesyistä).

⁷⁴ Ks. Hoitovapaasta ilmoittaminen ja sen ajankohdan muuttaminen

⁷⁵ TSL 4:9

⁷⁶ TSL 4:6

Tilapäistä hoitovapaata voi pitää kerrallaan vain toinen lapsen vanhemmisestä. Vanhemmat voivat vuorotella. Yhtä äkillistä sairaustapausta kohti on kuitenkin käytettävissä korkeintaan neljä työpäivää.

Esimerkki:

Lapsi sairastuu perjantaina. Työntekijä on töissä maanantaista perjantaihin. Hän saa olla poissa töistä neljä työpäivää eli perjantain, maanantain, tiistain ja keskiviikon. Jos viikonloppu olisi töitä, työntekijän pitäisi mennä töihin tiistaina.

Jos lapsen sairaus kestää enemmän kuin neljä työpäivää, vanhempien on sovittava lisäpoissaolosta työnantajansa kanssa tai järjestettävä joku muu hoitamaan lasta.

Oikeus tilapäiseen hoitovapaaseen koskee yleensä vain tilanteita, joissa lapsi sairastuu äkillisesti. Jos on sovittu esimerkiksi tarkastuksesta tai leikkauksesta, kysymys ei yleensä ole tilapäisestä hoitovapaasta. Työstä poissaolosta täytyy tällöin sopia työnantajan kanssa. Työtuomioistuin on kuitenkin katsonut, että tilanteessa, jossa lapsi oli sairastunut äkillisesti ja joutunut sairaalaan leikkaushoitoon, tilapäistä hoitovapaata koskevia määräyksiä sovellettiin, koska huoltaja oli sairaalassa huolehtinut lapsen perushoitoon kuuluvista tehtävistä ja muun muassa avustanut esilääkityksen antamisessa. Sairaalan kaksi lääkäriä olivat lisäksi pitäneet huoltajan läsnäoloa välttämättömänä lapsen sairaalahoidon aikana.⁷⁷

Sopimus, jolla rajoitetaan työntekijän oikeutta tilapäiseen hoitovapaaseen, on mitätön.

Vanhemmalla on aina oikeus jäädä kotiin hoitamaan alle 10-vuotiasta lasta, vaikka työnantaja olisi järjestänyt ilmaisen hoitajan kotiin.

Työnantaja ei ole työsopimuslain perusteella velvollinen maksamaan työntekijälle palkkaa tilapäisen hoitovapaan ajalta.⁷⁸ Työehtosopimuksissa on kuitenkin useimmilla aloilla määräyksiä työnantajan palkanmaksuvelvollisuudesta.⁷⁹

Oikeuskäytännössä on katsottu, että lasta kotiin hoitamaan jääneellä työntekijällä ei ollut oikeutta työehtosopimuksen mukaiseen ansionmenetyksen korvaamiseen, koska puolison este hoitaa sairasta lasta ei johtunut ansiotyöstä.⁸⁰

Kahdessa eri lääkärintodistuksessa olleet lapsen sairauden diagnoosien eroavaisuudet eivät osoittaneet muun lääketieteellisen selvityksen kanssa, että lapsi olisi vastaanottojen välillä tervehtynyt. Työtuomioistuin katsoi, että kysymys oli ollut samasta sairastumisesta. Työntekijällä ei ollut oikeutta vaatimaansa palkkaan poissaolon jatkuttua yli neljä kalenteripäivää.⁸¹

⁷⁷ TT 2003-43

⁷⁸ TSL 4:8

⁷⁹ Ks. oma työehtosopimus

⁸⁰ TT 1992-144

⁸¹ TT 2008-107

Tilapäisestä hoitovapaasta/sairaalan lapsen hoitamisesta ilmoittaminen

Työntekijän on ilmoitettava työnantajalle tilapäisen hoitovapaan käyttämisestä ja sen syystä niin pian kuin mahdollista. Työntekijän on tarvittaessa osoitettava poissaolon syy lääkärin tai terveydenhoitajan todistuksella tai muulla luotettavalla selvityksellä. Työnantaja voi myös pyytää selvitystä siitä, ettei toinen vanhemmista ole voinut jäädä kotiin hoitamaan asiaa.

Työsuhdeturva⁸²

Tilapäiseltä hoitovapaalta palaavalla työntekijällä on oikeus palata aikaisempaan tai siihen rinnastettavaan työhön.

Erityishoitoraha

Kela maksaa sairaan tai vammaisen lapsen hoitoon tai kuntoutukseen osallistumiseen tarkoitettua erityishoitorahaa ja sairaan lapsen kotihoidon tukemiseksi tarkoitettua lapsen hoitotukea.

Erityishoitorahaa maksetaan silloin, kun työntekijä on estynyt työstään alle 16-vuotiaan vaikeasti sairaan lapsen sairaalahoitoon liittyvän poissaolon takia tai osallistuessaan alle 7-vuotiaan sairaan lapsen sairaala- tai poliklinikkahoitoon tai kuntoutukseen. Edellytyksenä on, että lasta hoitava lääkäri on katsonut vanhemman osallistumisen tarpeelliseksi.

Erityishoitorahaa voi hakea seuraavissa tilanteissa:

- lapsen vanhempi osallistuu alle 7-vuotiaan lapsensa hoitoon tai kuntoutukseen sairaalassa, sairaalan tai erityishuoltopiiriin poliklinikalla tai kuntoutus- tai sopeutumisvalmennuskurssille ja jos lasta hoitava lääkäri pitää vanhemman osallistumista hoitoon tai kuntoutukseen tarpeellisena
- lapsen vanhempi osallistuu 7–15 vuotiaan vaikeasti sairaan lapsen sairaala- tai poliklinikkahoitoon tai kuntoutukseen
- alle 16-vuotiaan vaikeasti sairaan lapsen kotihoidon ajalta, kun kotihoito liittyy lapsen sairaalahoitoon tai sairaalan poliklinikkahoitoon
- hakija osallistuu avio- tai avopuolisonsa lapsen sekä ottolapsen tai kasvattilapsen hoitoon tai kuntoutukseen.

Lapsen sairauden vaikeusastetta ei tarvitse erikseen selvittää silloin, kun vanhempi osallistuu lakiin perustuvalla kuntoutus- tai sopeutumisvalmennuskurssille.

Erityishoitorahaa voidaan maksaa molemmille vanhemmille yhtäaikaaisesti, jos lääkäri katsoo molempien osallistumisen tarpeelliseksi tai jos kyse on perhevalmennuskurssista.

Korvaus on sairauspäivärahan suuruinen, kuitenkin vähintään 22,04 euroa (vuonna 2009) päivässä ja sitä maksetaan lasta kohden enintään 60 arkipäivältä sairaalahoidon tai valmennuksen ajalta. Lisäksi etuutta voidaan maksaa enintään 60 arkipäivältä kotihoidon ajalta sekä erityisestä hoidolli-

⁸² TSL 4:9

sesta syystä vielä enintään 30 arkipäivältä. Kotihoidon ajalta erityishoitorahaa maksetaan vain, jos lapsen sairaus on vaikea.

Vaikeita sairauksia ja vammoja, jotka oikeuttavat erityishoitorahaan, ovat esimerkiksi leukemia ja muut pahanlaatuiset kasvaimet, vaikeat sydänviat, vaikeat tapaturmat ja palovammat, vaikeasti tasapainotettava sokeritauti ja sokeritaudin hoidon aloitusvaihe, vaikeat mielenterveyden häiriöt sekä vaikea kehitysvammaisuus.

Erytishoitorahaa ei makseta ajalta, jolloin hakija saa äitiys-, erityisäitiys- tai isyysrahaa, vanhempainrahaa tai sairauspäivärahaa.

Erytishoitorahaa haetaan Kelan paikallistoimistosta. Hakemukseen liitetään lääkärin antama D-todistus siitä, että lapsen hoitoon osallistuminen on ollut tarpeellista. Erytishoitorahaa on haettava neljän kuukauden kuluessa takautuvasti. Erytishoitoraha ja lapsen hoitotuki päättyvät viimeistään silloin, kun lapsi täyttää 16 vuotta. Pitkäaikaissairasta tai vammaista lasta hoitava voi hakea omaishoidon tukea kunnan sosiaalitoimesta.

Poissaolo pakottavista perhesyistä⁸³

Työntekijällä on oikeus tilapäiseen poissaoloon työstä, jos hänen välitön läsnäolonsa on välttämätöntä hänen perhettään kohdanneen, sairaudesta tai onnettomuudesta johtuvan ennalta arvaamattoman ja pakottavan syyn vuoksi. Tällaisia syitä ovat mm. perheenjäsenen kuolema tai hautajaiset.

Säännös perustuu ns. vanhempainlomadirektiivin (96/34/ETY), jolla on toimeenpantu Eurooppa-tason työmarkkinajärjestöjen välinen vanhempainloma koskeva sopimus.

Perheellä tarkoitetaan samassa taloudessa asuvia, mutta myös heidän takenevassa tai etenevässä polvessa olevia lähisukulaisiaan (lapset ja näiden lapset sekä isovanhemmat). Perhettä ei ole lainsäädännössä tarkemmin määritetty. Sen sijaan työehtosopimuksissa on saatettu sopia siitä, mitä perheellä tarkoitetaan.⁸⁴ Määritelmät eivät saa olla syrjiviä esimerkiksi siten, ettei oikeuksia ole taattu rekisteröidyssä parisuhteessa tai vastaavassa eläville.

Säännös ei edellytä, että poissaoloon oikeuttava syy johtuisi työntekijän perheen jäsenen sairaudesta tai onnettomuudesta, vaan muunkin henkilön sairaus tai onnettomuus voi oikeuttaa poissaoloon. Esimerkiksi jos työntekijän lapsia hoitaa kotona perheen ulkopuolinen hoitaja, hoitajan sairastuminen voi oikeuttaa työntekijän tilapäiseen poissaoloon työstä, kunnes lapsen hoito saadaan järjestettyä muulla tavoin. Työntekijän kotona tapahtunut vesivahinko tai tulipalo voi myös oikeuttaa poissaoloon (lain esityöt).

Poissaolosta ja sen syystä on ilmoitettava työnantajalle niin pian kuin mahdollista. Työnantajalle on pyynnöstä annettava luotettava selvitys poissaolon perusteista. Tällainen voi olla lääkärintodistus, viranomaisen antama selvitys tai taloyhtiön tai isännöitsijän selvitys.

⁸³ TSL 4:7

⁸⁴ Ks. oma työehtosopimus

Poissaololle pakottavista perhesyistä ei ole säädetty aikarajaa, mutta asian luonteesta johtuu, että poissaolon on oltava tilapäistä. Säännöksessä edellytetään työntekijän välittömän läsnäolon välttämättömyyttä. Lain esitöissä on mainittu tilanne, jossa työntekijän on mentävä onnettomuuspaikalle tai sairaalaan perheenjäsenensä luokse.

Poissaolo perheenjäsenen tai muun läheisen hoitamiseksi⁸⁵

Jos työntekijän poissaolo on tarpeen hänen perheenjäsenensä tai muun hänelle läheisen henkilön erityistä hoitoa varten, työnantajan on pyrittävä järjestämään työt niin, että työntekijä voi jäädä määräajaksi pois työstä. Työntekijällä ei ole ehdotonta oikeutta saada vapaata omaishoitoa varten, vaan työnantaja ja työntekijä sopivat vapaan kestosta ja muista järjestelyistä yhdessä.

Myös työhön paluusta kesken sovitun vapaan on sovittava työnantajan ja työntekijän kesken. Jos siitä ei voida sopia, työntekijä voi perustellusta syystä keskeyttää vapaan ilmoittamalla siitä työnantajalle viimeistään kuu- kautta ennen työhön paluuta.

Työnantajan pyynnöstä työntekijän on esitettävä selvitys poissaolon ja sen keskeyttämisen perusteesta.

Omaishoidon ajalta maksettavista tuista ja niiden hakemisesta saa tietoa kunnan sosiaali- ja terveydenhuollosta.

6. LASTEN KOTIHOIDON TUKI JA YKSITYISEN HOIDON TUKI

Alle kolmivuotiaiden lasten vanhemmilla on oikeus valita kunnallisen päivähoitopaikan, lasten kotihoidontuen ja lasten yksityisen hoidon tuen välillä.

Lasten kotihoidon tukea voi saada perhe, jonka alle 3-vuotias lapsi ei ole kunnallisessa päivähoidossa. Lasta voi tällöin hoitaa jompikumpi vanhemmista tai esimerkiksi sukulainen tai yksityinen päivähoidon tuottaja. Kotihoidon tukea maksetaan myös perheen muista alle kouluikäisistä lapsista, joiden hoito on järjestetty samalla tavalla.

Ottovanhemmat voivat saada kotihoidontukea myös yli 3-vuotiaasta lapsesta, kunnes vanhempainrahakauden alkamisesta on kulunut kaksi vuotta ja kunnes lapsi aloittaa koulun.

Kotihoidon tuki koostuu hoitorahasta ja tulosidonnaisesta hoitolisästä. Tukea haetaan Kelasta, ja se on veronalaista. Tuki voidaan myöntää heti

⁸⁵ TSL 4:7a

vanhempainrahakauden tai sen jälkeen pidetyn isäkuukauden päätyttyä. Tukea ei myönnetä takautuvasti pidemmältä kuin kuukauden ajalta ennen sen hakemista, eikä tukea myönnetä kuukautta lyhyemmältä ajalta. Tuki maksetaan sille vanhemmalle, joka lasta pääasiallisesti hoitaa.

Tässä kappaleessa esitetyt euromäärät ovat vuoden 2011 tilanne..

Hoitorahaa maksetaan perheen ensimmäisestä alle 3-vuotiaasta kotona hoidettavasta lapsesta 315,54 euroa kuukaudessa, 94,47 euroa/kk kustakin seuraavasta alle 3-vuotiaasta ja 60,70 euroa/kk muista alle kouluikäisistä lapsista. Jos perheellä on oikeus äitiys- tai vanhempainrahaan, kotihoidon tuen hoitorahana maksetaan hoitorahojen yhteismäärän ja vanhempainrahan erotus.

Hoitorahan lisäksi on mahdollista saada hoitolisää enintään 168,19 euroa kuukaudessa. Hoitolisää maksetaan vain yhdestä lapsesta. Hoitolisän määrään vaikuttaa perheen tulojen ohella perheen koko. Perhekoon määrittämiseen lasketaan kuitenkin vanhempien lisäksi vain kaksi hoitotukeen oikeutavaa lasta eli esimerkiksi kouluikäisiä lapsia ei huomioida hoitolisää laskettaessa. Hoitolisä on täysimääräinen, jos perheen kuukausitulot eivät ylitä perheen koon mukaan määräytyvää tulorajaa. Tulorajan ylittävä tulo vähentää hoitolisää perheen koon mukaan määräytyvällä prosenttiosuudella rajan ylittävästä tulosta.

Perheen koko	Tulorajat €/kk	Vähennysprosentti
2	1 160	11,5
3	1 430	9,4
4	1 700	7,9

Hoitolisää ei makseta, jos kaksihenkisen perheen kuukausitulot ylittävät 2 628,31 euroa, kolmihenkisen 3 226,33 euroa ja nelihenkisen 3 837,41 euroa kuukaudessa.

Alle 3-vuotiaasta lapsesta hoitorahaa voi saada myös osittaisena, mikäli viikoittainen työaika on lapsen hoidon vuoksi enintään 30 tuntia. Osittainen hoitoraha on 90 euroa kuukaudessa.

Jos alle kouluikäinen lapsi on yksityisessä hoidossa, joka ei ole myöskään kunnan ostopalveluna järjestämä hoito, perheellä on oikeus yksityisen hoidon tukeen. Yksityisen hoidon tuki maksetaan suoraan lapsen hoitajalle. Tuki koostuu hoitorahasta, joka on 160,64 euroa kuukaudessa ja tulosidonnaisesta hoitolisästä, joka on enintään 135,09 euroa kuukaudessa lasta kohden.

Perhe voi halutessaan saada samanaikaisesti sekä kotihoidon että yksityisen hoidon tukea. Samasta lapsesta ei kuitenkaan voi saada samaa aikaan sekä kotihoidon että yksityisen hoidon tukea.

Osallistuminen esiopetukseen tai koulun aloittaminen ennen oppivelvollisuuskäyttä (pidennetty oppivelvollisuus) eivät estä yksityisen hoidon tuen saamista. Hoitoraha on tällöin 59,11 euroa kuukaudessa ja hoitolisä puolitetaan.

Kunnallinen lasten kotihoidon tuki

Joissain kunnissa maksetaan edellä kerrotun lakisääteisen kotihoidon tuen lisäksi kunnallista kotihoidon tukea, joka vaihtelee suuruudeltaan ja ehdoiltaan kunnittain. Tuesta saa tietoja kunnan sosiaalitoimesta.

TAULUKOITA

Perhevapaita koskevat ilmoitusajat

Perhevapaaan laji	Ilmoitusaika
Äitiys- ja isyysvapaa	1) 2 kk ennen vapaan aiottua alkamista, jos vapaan pituus yli 12 arkipäivää 2) 1 kk ennen vapaan aiottua alkamista, jos vapaan pituus enintään 12 arkipäivää
Vanhempainvapaa ja osittainen vanhempainvapaa	2 kk ennen vapaan alkamista
Ottolapsen hoitaminen	Jos mahdollista, 2 kk/1 kk ennen vapaan alkamista (riippuu vapaan pituudesta, kuten edellä)
Hoitovapaa	2 kk ennen hoitovapaan alkamista
Osittainen hoitovapaa	Työntekijän esitys viimeistään 2 kk ennen vapaan alkamista
Tilapäinen hoitovapaa	Niin pian kuin mahdollista
Poissaolo pakottavista perhesyistä	Niin pian kuin mahdollista

Ilmoitetun ajankohdan muuttaminen

Perhevapaaan laji	Ilmoitusaika
Äitiysvapaan aloittamisajankohdan varhentaminen	Niin pian kuin mahdollista
Synnytyksen yhteydessä pidettävän isyysvapaan ajankohdan muuttaminen	Niin pian kuin mahdollista
Isyysvapaan ajankohdan muuttaminen lapsen, äidin tai isän terveydentilan vuoksi	Niin pian kuin mahdollista
Äitiys- tai isyysvapaan ajankohdan muuttaminen	1 kk + perusteltu syy
Vanhempainvapaan ajankohdan muuttaminen ja osittaisen vanhempainvapaan ajankohdan muuttaminen	1 kk + perusteltu syy
Ottolapsen hoitovapaan muuttaminen	Niin pian kuin mahdollista
Hoitovapaan ajankohdan muuttaminen	1 kk + perusteltu syy
Osittaisen hoitovapaan muuttaminen	Sopimus. Ellei sopimusta 1 kk + perusteltu syy

Etuuksien hakeminen

Kaikki alla olevat etuudet haetaan Kelasta

Etuuslaji	Milloin haetaan
Äitiysavustus	Viimeistään 2 kk ennen laskettua synnytysaikaa
Äitiysraha	Viimeistään 2 kk ennen laskettua synnytysaikaa
Isyysraha	2 kk:n kuluessa vanhempainrahakauden päättymisestä
Vanhempainraha	Viimeistään kuukautta ennen päivää, josta alkaen sitä halutaan saada
Lapsilisä	Samalla hakemuksella kuin vanhempainetuuksia
Kotihoidon ja yksityisen hoidon tuki	6 kk:n kuluessa siitä, mistä alkaen sitä halutaan saada

Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry
Hakaniemenranta 1 A, PL 157
FI-00531 Helsinki
puhelin 020 774 000
faksi 020 774 0225
www.sak.fi

SAK
Ihmisen puolella