



Seurakunnille

Sisältää: Hoitovapaan keskeyttäminen uuden raskauden johdosta

## **Hoitovapaan keskeyttäminen uuden raskauden johdosta**

Kirkon yleisen virka- ja työehtosopimuksen 80 §:n mukaan viranhaltijan/työntekijän perhevapaista on voimassa, mitä työsopimuslain 4 luvussa (55/2001) on työsopimus-suhteisen työntekijän osalta säädetty. Työsopimuslain 4 luvussa tarkoitettuja perhevapaita ovat äitiys-, erityisäitiys-, isyys-, vanhempain- ja hoitovapaa, osittainen ja tilapäinen hoitovapaa sekä poissaolo pakottavista perhesyistä. KiRVESTES:n viittaussäännöksen perusteella työsopimuslain säännökset koskevat tältä osin myös viranhaltijoita (jäljempänä työntekijä tarkoittaa myös viranhaltijaa).

Työsopimuslain mukaan työntekijä saa perustellusta syystä muuttaa hoitovapaan ajankohdan ja pituuden ilmoittamalla siitä työnantajalle viimeistään kuukautta ennen muutosta (työsopimuslain 4 luvun 3 a §:n 3 momentti). Lain perustelujen ja vallitsevan oikeuskäytännön mukaan uutta raskautta ei ole pidetty sellaisena perusteltuna syynä, joka oikeuttaisi hoitovapaan keskeyttämiseen.

Lainkohdan tulkintaan vaikuttaa kuitenkin Euroopan yhteisöjen tuomioistuimen Tampereen käräjäoikeuden pyytämän ennakkoratkaisun johdosta antama tuomio (asia C -116/06). Tuomion johdosta on Suomen voimassa olevaa lainsäädäntöä tulkittava siten, että uutta raskautta on pidettävä työsopimuslain 4 luvun 3 a §:n 3 momentissa tarkoitettuna perusteltuna syynä, joka oikeuttaa hoitovapaan keskeyttämiseen siitä ajankohdasta lukien, jolloin työntekijän oikeus työsopimuslaissa tarkoitettuun äitiysvapaaseen alkaa ja sillä tavoin kuin lainkohdassa tarkemmin säädetään.

Tämän tulkintamuutoksen johdosta työntekijällä on oikeus keskeyttää jo myönnetty hoitovapaa ja hakea sen sijaa äitiysvapaata uuden raskauden johdosta. Työsopimuslain perusteella työnantajalla ei kuitenkaan ole palkanmaksuvelvollisuutta äitiysvapaan ajalta. Äitiysvapaan palkallisuus ja sen saamisen edellytykset ratkaistaan työ- ja virkaehtosopimusmääräysten perusteella. Äitiysvapaan palkallisuutta koskeva säännös on KirVESTES:n 81 §:ssä, jonka mukaan äitiysvapaan 72 ensimmäistä arkipäivää on palkallista tietyin edellytyksin. Säännöksen soveltamisohjeessa on kuitenkin nimenomaan ollut säännös, että uusi raskaus ei oikeuta keskeyttämään jo aiemmin myönnettyä hoitovapaata (ns. aikaprioriteettiperiaate).

Kirkon työmarkkinalaitos ja pääsopijajärjestöt ovat nyt tarkastelleet äitiysvapaan palkallisuutta koskevaa säännöstä työsopimuslain uuden tulkinnan johdosta. Saavutetun yhteisymmärryksen mukaan KirVESTES 81 §:n 2-3 momentin soveltamisohjetta muutetaan siten, että työntekijällä on oikeus keskeyttää aiemmin myönnetty hoitovapaa uuden raskauden johdosta siitä ajankohdasta lukien, jolloin viranhaltijan/työntekijän oikeus työsopimuslaissa tarkoitettuun äitiysvapaaseen alkaa ja sillä tavoin kuin kyseisessä lainkohdassa tarkemmin säädetään. Uusi äitiysvapaa on palkallinen tämän pykälän mukaisesti 72 ensimmäisen arkipäivän ajan.

Äitiysvapaasta on työsopimuslain 4 luvun 3 a §:n mukaan ilmoitettava työnantajalle viimeistään kaksi kuukautta ennen vapaan aiottua alkamisaikaa. Selvyyden vuoksi on KirVESTES 81 §:n 2 momenttiin otettu lisäksi uusi soveltamisohje, jonka mukaan äitiysvapaata on haettava työsopimuslain mukaisesti viimeistään kaksi kuukautta ennen vapaan aiottua alkamista.

Edellä mainittujen muutosten lisäksi on KirVESTES 80 §:ään lisätty uusi 3 momentti, jonka mukaan työnantajalle on pyrittävä ilmoittamaan äitiysvapaata haettaessa isyysvapaan ja äitiys- tai isyysvapaata haettaessa vanhempainvapaan käyttämisestä, alkamisesta, pituudesta ja jaksottamisesta. Uuteen säännökseen on otettu myös soveltamisohje, jonka mukaan työntekijän esittämä kokonaissuunnitelma perhevapaiden käytöstä ei sido, vaan määräajat ja perusteet eri vapaiden hakemiselle ja mahdolliselle muuttamiselle tulevat lainsäädännöstä. Työsopimuslain mukaiset määräajat ja perusteet ovat olleet voimassa tähänkin saakka KirVESTES 80 §:n 1 momentin viittaussäännöksen perusteella. Tämä KirVESTES:een tehty lisäys ei siis sisällä asiallista muutosta, vaan sillä pyritään selkeyttämään sopimustekstiä ja selventämään erilaisia tilanteita. Toivottavaa olisi, että kaikille osapuolille, niin työnantajalle kuin työntekijöillekin, olisi mahdollisimman selvää, miten tilanne työpaikalla tulee etenemään perhevapaiden osalta.

Sopimusmuutosten on sovittu tulevan voimaan takautuvasti 1.3.2008 lukien. Mikäli työntekijällä olisi tällöin ollut oikeus keskeyttää hoitovapaansa ja hakea äitiysvapaata, voidaan päätös tästä tehdä jälkikäteen nyt muutetun KirVESTES:n säännöksen takautuvuuden perusteella. Työntekijällä on tällöin oikeus äitiysvapaan palkkaan KirVESTES 81 §:n 2 momentin mukaisesti.

KirVESTES 83 §:n 2 momentin mukaan viranhaltija/työntekijä, jolle maksetaan 81 §:n mukaista palkkaa äitiysvapaan tai vanhempainvapaan ajalta, on velvollinen toimittamaan työnantajalle sairausvakuutuslain mukaan suoritettavan äitiys- ja vanhempainvapaan hakemista varten tarvittavat tiedot ja selvitykset, jollei työnantajalla ole niitä käytettävissään. Säännöksen 3 momentin mukaan sairausvakuutuslain mukaiset päivä-, äitiys- ja vanhempainrahat kuuluvat palkkaa vastaavalta osalta seurakunnalle siltä sairausloman tai äitiys- tai vanhempainvapaan ajalta, jolta viranhaltijalle/työntekijälle on suoritettu palkkaetuja. Niissä tapauksissa, joissa uusi raskaus ja äitiysloma ovat KirVESTES:een nyt lisätyn säännöksen piirissä takautuvasti 1.3.2008 alkaen, on äitiyspäiväraha maksettu jo työntekijälle siltäkin osin, jolta työnantaja voi nyt hakemuksesta maksaa työntekijälle palkkaetuja. Näissä tapauksissa voidaan nyt poikkeuksellisesti menetellä siten, että työntekijä esittää työnantajalle luotettavan selvityksen tältä ajalta saadun päivärahan määrästä, ja työnantaja maksaa työntekijälle palkan ja päivärahan erotuksen tältä ajalta.

Kirkon työmarkkinalaitoksen ja pääsopijajärjestöjen yhteisymmärrys edellä selostetuista säännösmuutoksista tullaan viemään Kirkon työmarkkinalaitoksen valtuuskunnan hyväksyttäväksi marraskuussa 2008. Muutetut säännöstekstit tullaan julkaisemaan tämän jälkeen KiT:n yleiskirjeessä. Muutoksia voidaan kuitenkin soveltaa jo nyt saavutetun yhteisymmärryksen perusteella.

Sopimusjohtaja            Risto Voipio

Lakimies                    Timo von Boehm