



CIRKULÄR A 15/2008

23.10.2008

Till församlingarna

Innehåll: Avbrytande av vårdledighet på grund av ny graviditet

Avbrytande av vårdledighet på grund av ny graviditet

En tjänsteinnehavare/arbetstagare har med stöd av § 80 i kyrkans allmänna tjänste- och arbetskollektivavtal rätt till familjeledighet enligt bestämmelserna för arbetstagare i 4 kap. i arbetsavtalslagen (55/2001). De familjeledigheter som avses i 4 kap. i arbetsavtalslagen är moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps-, föräldra- och vårdledighet, partiell och tillfällig vårdledighet och frånvaro på grund av trängande familjeskäl. Me stöd av hänvisningsbestämmelsen i KyrkTAK omfattas också tjänsteinnehavare av dessa bestämmelser i arbetsavtalslagen (nedan används samlingsbegreppet anställd för både arbetstagare och tjänsteinnehavare).

En anställd får enligt arbetsavtalslagen av grundad anledning ändra tidpunkten för vårdledigheten och ledighetens längd genom att anmäla detta till arbetsgivaren senast en månad före ändringen (4 kap. 3 a § 3 mom. i arbetsavtalslagen). En ny graviditet har enligt lagmotiveringen och rådande rättspraxis inte ansetts vara en sådan grundad anledning som ger rätt att avbryta vårdledigheten.

Tolkningen av lagrummet påverkas emellertid av den dom som Europeiska gemenskapernas domstol har gett med anledning av Tammerfors tingsrätts begäran om förhandsavgörande (ärende C-116/06). Till följd av domslutet ska den gällande finländska lagstiftningen tolkas så att en ny graviditet bör betraktas som en sådan grundad anledning som enligt 4 kap. 3 a § 3 mom. i arbetsavtalslagen ger rätt att avbryta vårdledigheten från den tidpunkt då den anställdas rätt till moderskapsledighet enligt arbetsavtalslagen börjar och på det sätt som närmare föreskrivs i lagrummet.

Till följd av den nya tolkningen har en anställd rätt att avbryta en redan beviljad vårdledighet och i stället ansöka om moderskapsledighet på grund av den nya graviditeten. Arbetsgivaren har emellertid enligt arbetsavtalslagen ingen skyldighet att betala lön under moderskapsledigheten. Förutsättningarna för lön under moderskapsledigheten avgörs utifrån bestämmelserna i kollektivavtalet. Enligt § 81 i KyrkTAK betalas lön för de 72 första vardagarna av en moderskapsledighet under vissa förutsättningar. I tillämpningsdirektivet till bestämmelsen har det emellertid uttryckligen sagts att en ny graviditet inte ger rätt att avbryta en redan beviljad vårdledighet.

Kyrkans arbetsmarknadsverk och huvudavtalsorganisationerna har nu sett över bestämmelsen om lön under moderskapsledighet till följd av omtolkningen av arbetsavtalslagen. Parterna har enats om att ändra tillämpningsdirektivet till KyrkTAK § 81 mom. 2–3 så att en anställd på grund av en ny graviditet har rätt att avbryta en tidigare beviljad vårdledighet från den tidpunkt då tjänsteinnehavarens/arbetstagarens rätt till moderskapsledighet enligt arbetsavtalslagen börjar och på det sätt som närmare föreskrivs i lagrummet. Under den nya moderskapsledigheten betalas enligt paragrafen lön för de 72 första vardagarna.

Arbetsgivaren ska enligt 4 kap. 3 a § i arbetsavtalslagen underrättas om en moderskapsledighet senast två månader före den planerade ledighetens början. Av tydlighets skull har KyrkTaK 81 § 2 mom. kompletterats med ett nytt tillämpningsdirektiv om att ansökan om moderskapsledighet i enlighet med arbetsavtalslagen ska göras senast två månader före den planerade ledighetens början.

Utöver dessa ändringar har ett nytt 3 mom. fogats till KyrkTAK § 80. I detta moment bestäms att den som ansöker om moderskapsledighet om möjligt ska meddela om utnyttjande av faderskapsledighet och den som ansöker om moderskaps- eller faderskapsledighet ska meddela om utnyttjande av föräldraledighet inklusive ledigheternas begynnelse tidpunkt, längd och uppdelning. Till den nya bestämmelsen hör också ett tillämpningsdirektiv, enligt vilket en anställds övergripande plan för familjeledigheterna inte är bindande. Tidsgränserna och grunderna för ansökan och eventuell ändring av olika ledigheter bestäms i lagstiftningen. Arbetstidslagens tidsgränser och grunder har även hittills tillämpats med stöd av hänvisningsbestämmelsen i KyrkTAK § 80 mom. 1. Denna ändring i avtalet innebär alltså ingen innehållslig förändring utan finns till för att göra avtalstexten tydligare och klargöra situationen. Önskvärt är att alla parter, såväl arbetsgivare som anställda, är medvetna om vilken plan som gäller för familjeledigheterna, hur situationen kommer att se ut på arbetsplatsen.

Avtalsändringarna träder i kraft retroaktivt från 1.3.2008. Om en anställd då skulle ha haft rätt att avbryta sin vårdledighet och ansöka om moderskapsledighet kan beslutet fattas i efterskott med stöd av de retroaktivt ändrade bestämmelserna i KyrkTAK. Den anställda har då rätt till lön under moderskapsledigheten i enlighet med KyrkTAK § 81 mom. 2.

En tjänsteinnehavare/arbetstagare som under sin moderskapsledighet eller föräldraledighet får lön enligt § 81 i KyrkTAK är enligt § 83 mom. 2 skyldig att tillstålla arbetsgivaren de uppgifter och utredningar som behövs för sökande av moderskaps- och föräldraledighet enligt sjukförsäkringslagen, om inte arbetsgivaren förfogar över dem. Enligt mom. 3 i bestämmelsen tillfaller dag-, moderskaps- och föräldrapenningar enligt sjukförsäkringslagen, till den del de motsvarar lönen, församlingen för sådan sjuk-, moderskaps- eller föräldraledighet under vilken löneförmåner har betalats till tjänsteinnehavaren/arbetstagaren. I de fall då en ny graviditet och ny moderskapsledighet retroaktivt sedan 1.3.2008 omfattas av den kompletterande bestämmelsen i KyrkTAK har moderskapspenningen redan betalats till den anställda också till den del som arbetsgivaren nu på ansökan kan betala löneförmåner. I sådana fall kan man undantagsvis göra så att den anställda ger arbetsgivaren en tillförlitlig utredning över erhållen dagpenning under denna tid och arbetsgivaren betalar ut skillnaden mellan dagpenningen och lönen.

Kyrkans arbetsmarknadsverks och huvudavtalsorganisationernas överenskommelse om de ovan nämnda ändringarna kommer att ges till delegationen för Kyrkans arbetsmarknadsverk för godkännande i november 2008. De ändrade bestämmelserna meddelas därefter i ett cirkulär från KyA. Med stöd av avtalsparternas enighet i frågan kan ändringarna tillämpas redan nu.

Avtalsdirektör Risto Voipio

Jurist Timo von Boehm