

Luottamushenkilöille

Perhevapaaopas

Seuraa meitä somessa

 SAKSuomenAmmattiliittojenKeskusjarjesto

 @duunarit

 @sak_ffc



SAK 10/2025

Lisätietoja

sosiaalipoliittinen asiantuntija

Tuuli Glantz

tuuli.glantz@sak.fi

Perhevapaaopas luottamushenkilöille

Tämä opas käsittelee perhevapaita ja kertoo vanhemmuuteen liittyvistä oikeuksista ja etuuksista. Opas on tarkoitettu erityisesti luottamushenkilöille, mutta myös muille perhevapaita kiinnostuneille.

Oppaassa annettavat neuvot ovat varsin yleisiä. Tarkkojen ja yksityiskohtaisten neuvojen antaminen on vaikeaa, koska jokainen tapaus on erilainen. Ongelmatilanteissa apua kannattaa kysyä työpaikan luottamushenkilöiltä tai ammattiliitosta. Monen ammattiliiton kotisivulla on myös selostettu työehtosopimusten perhevapaita koskevia määräyksiä, joten niitä ei käydä läpi tässä oppaassa.

Lainsäädäntö ja muut lähteet

Perhevapailla tarkoitetaan tässä oppaassa raskaus-, erityisraskaus- ja vanhempainvapaata sekä osittaista vanhempainvapaata, hoitovapaata, osittaista hoitovapaata, tilapäistä hoitovapaata, poissaoloa pakottavista perhesyistä sekä omaishoitovapaata.

Perhevapaita, niiden ajalta maksettavista etuuksista ja vaikutuksesta vuosilomiin, säädetään työsopimuslaissa (55/2001), sairausvakuutuslaissa (1224/2004) ja vuosilomalaissa (162/2005). Naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa (609/1986, ns. tasa-arvolaki) on säännöksiä, jotka koskevat tasa-arvon edistämistä sekä syrjinnän kieltämistä perheenhuoltovelvollisuuksiin liittyen.

Opas ei käsittele virkamiesten perhevapaoikeuksia. Niihin liittyvät säännökset löytyvät valtion virkamiesasetuksesta (971/1994) ja kuntien viranhaltijoiden virkasäännöistä.

Työnantajan palkanmaksuvelvollisuudesta perhevapaiden ajalta on sovittu työ- ja virkaehtosopimuksissa. Työpaikalla voidaan noudattaa myös lakia tai työehtosopimusta edullisempia käytäntöjä. Tämän vuoksi on aina tarkistettava, mitä omassa työehtosopimuksessa on sovittu perhevapaiden käytöstä ja niiden palkallisuudesta tai se, noudatetaanko työpaikalla työntekijälle edullisempaa käytäntöä.

Neuvoja työpaikalla noudatettavasta työehtosopimuksesta ja sen tulkinnasta saa luottamusmieheltä tai omasta ammattiliitosta. Luottamusmies tietää myös työpaikalla noudatetusta käytännöstä. Neuvoja voi kysyä myös muilta työtovereilta ja palkanlaskijalta.

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

Oppaan lopussa on taulukko perhevapaiden ilmoitusajoista ja ilmoitusaikojen muuttamisesta.

Sisällys

1. Perhevapaaudistus muuttaa järjestelmää perusteellisesti.....	6
Työpaikoilla tarvitaan lisää perheystävällisyyttä	6
Varhaiskasvatuspalvelut tukevat työn ja perheen yhteensovittamista..	7
2. Raskausaika.....	9
Raskaudesta ilmoittaminen työnantajalle	9
Työntekijällä oikeus käydä työaikana synnytystä edeltävissä tutkimuksissa ilman palkanmenetystä.....	9
3. Oikeus vanhempien vapaisiin ja etuuksiin.....	11
Äitiysavustus	11
Raskausvapaa	12
Vanhempainvapaa	16
Raskaus- ja vanhempainvapaasta ilmoittaminen.....	20
Ilmoitetun vapaan ajankohdan muuttaminen	21
Ennenaikainen synnytys.....	22
Lapsen kuolema	22
Lapsen adoptiolapseksi luovuttaminen.....	24
Toisen tai molempien vanhempien kuolema	24
Raskaussuojeludirektiivin mukainen oikeus vanhempainpäivärahaan	24
4. Vanhempien päivärahat	25
Päivärahan hakeminen	25
Päivärahan määräytyminen.....	25
Vähimmäispäiväraha	27
Päivärahan suuruus	27
Päivärahan veronalaisuus	27
5. Työsuhde, palkanmaksu ja eläkkeen kertyminen perhevapaiden aikana	28
Työntekijän oikeus palkkaan raskaus- ja vanhempainvapaan ajalta ...	28
Vuositilat.....	28
Vuositilapalkka ja lomarahat (lomatapaluarahat)	29
Työnantajan vuosilomakustannuskorvaus ja korvaus vanhemmuudesta aiheutuvista perhevapaa-kustannuksista	29
Palvelusvuosi- ja kokemuslisät sekä vastaavat.....	30
Työsuhteen jatkuminen	30
Tasa-arvo	30
Perhevapaat ja eläketurva	31
Työhön paluu ja työsuhteturva	31

6. Muut perhevapaat	33
Hoitovapaa.....	33
Osittainen hoitovapaa	36
Tilapäinen hoitovapaa eli sairaan lapsen hoitaminen	38
Erytishoitoraha.....	41
Poissaolo pakottavista perhesyistä.....	42
Poissaolo perheenjäsenen tai muun läheisen hoitamiseksi.....	43
Omaishoitovapaa	43
7. Lasten hoidon tuet vanhempainrahan jälkeen.....	45
Kotihoidon tuki.....	45
Joustava hoitoraha	46
Osittainen hoitoraha.....	47
Yksityisen hoidon tuki	47
Perhevapaita koskevat ilmoitusajat.....	48
Ilmoitetun ajankohdan muuttaminen.....	49
Etuuksien hakeminen	50

1. Perhevapaaudistus muutti järjestelmää perusteellisesti

Tässä oppaassa huomioidaan perhevapaaudistus, joka tuli voimaan 1.8.2022. Uudistus koski perheitä, joissa syntyvän lapsen laskettu aika oli 4.9.2022 tai sen jälkeen ja niitä adoptioperheitä, joissa lapsi otettiin hoitoon aikaisintaan 31.7.2022.

Perhevapaaudistuksen tarkoituksena oli vahvistaa yhdenvertaista vanhemmuutta, parantaa erityisesti äitien työmarkkina-asemaa ja kohdella erilaisia perhemuotoja yhdenvertaisesti. Uudistus vaikutti koko perhevapaaajärjestelmään, Kelan maksamiin etuuksiin ja niiden hakemiseen, perhevapaiden määrään sekä työntekijän mahdollisuuksiin käyttää perhevapaita.

Uudistuksen myötä lainsäädännössä pyritään sukupuolineutraaliin termistöön. Tämä helpottaa lakien soveltamista erilaisissa perhetilanteissa. Ansiosidonnaisten perhevapaiden kokonaispituus kasvaa vajaalla kahdella kuukaudella. Lisäksi vapaiden käytöstä tulee joustavampaa siten, että perhevapaita on mahdollista pitää esimerkiksi yksittäisinä päivinä, osan päivästä tai viikosta tai pidempinä jaksoina.

Tässä oppaassa ei vertailla perhevapaaudistuksen tuomia muutoksia aikaisempaan järjestelmään.

Työpaikoilla tarvitaan lisää perheystävällisyyttä

Perheystävällisyyden huomioiminen ja tukeminen työpaikalla parantaa työntekijöiden työssäjaksamista, työn tuloksellisuutta ja työhön sitoutumista. Perheystävälliset käytännöt lisäävät työpaikan monimuotoisuutta sekä tasa-arvoa ja ovat työnantajalle myös rekrytointietu. Kaikilla työpaikoilla voidaan tehdä toimia perheystävällisyyden lisäämiseksi, ja nyt on hyvä hetki tarkistaa työpaikan käytännöt.

Perheystävällisyys perustuu lakiin, työehtosopimukseen ja työpaikan omiin ohjeistuksiin. Työpaikan omat ohjeistukset kannattaa laatia aina kirjallisena mahdollisimman tarkasti, ja ne voivat olla osa työpaikan tasa-arvo- tai yhdenvertaisuussuunnitelmaa.

Kirjalliset ohjeet helpottavat toimintaa erilaisissa toistuvissa ja yllättävissä tilanteissa. Ne voivat sisältää ohjeita perhevapaisiin liittyvistä järjestelyistä, lomien jakamisen käytännöistä, vapaiden palkallisuudesta sekä työntekijän perehdytyksestä, kun tämä palaa perhevapaalta takaisin töihin.

Perhemyönteisiä käytäntöjä ovat esimerkiksi ennakoivat sijaisjärjestelyt, sairaan lapsen hoitoapu, yhteisöllinen työvuorosuunnittelu, jolloin vuorotyötä tekevällä on mahdollisuus vaikuttaa omiin työaikoihin tai se, että työntekijä voi omasta aloitteesta tehdä osa-aikatyötä. Toimivat käytännöt ovat monesti työpaikka- ja toimialakohtaisia, joten kaikille työpaikoille yhteisiä käytäntöjä on mahdotonta laatia.

Perheystävällisistä toimintatavoista on tärkeä tiedottaa aktiivisesti työpaikalla esimerkiksi intranetissa, infotaululla tai muissa käytössä olevissa viestintäkanavissa. Esihenkilöiden ja johdon on hyvä käydä läpi työpaikan perheystävälliset käytännöt henkilöstön kanssa säännöllisesti. Perheystävällisyydessä on huomioitava kaikkien työntekijöiden yhdenvertainen kohtelu riippumatta työntekijän perhemuodosta tai elämäntilanteesta.

Varhaiskasvatuspalvelut tukevat työn ja perheen yhteensovittamista¹

Perhevapaa uudistuksessa myös varhaiskasvatuspalveluiden käyttö muuttuu joustavammaksi, jotta työn ja perheen yhteensovittaminen olisi mahdollisimman sujuvaa.

Lapsen oikeus varhaiskasvatukseen alkaa sen kalenterikuukauden alusta, jona lapsi täyttää yhdeksän kuukautta (1.8.2022 alkaen). Kunnalla ei ole velvollisuutta järjestää varhaiskasvatusta lapselle, jota hoidetaan kotona kokoaikaisesti ja tältä ajalta maksetaan sairausvakuutuslain mukaista vanhempainrahaa täysimääräisenä.

Jos vanhempainrahaa maksetaan osa-aikatyön takia osittaisena, kunnalla on velvollisuus järjestää varhaiskasvatusta osa-aikaisesti vanhemman työssäolon ajalta.

Lapselle tärkeää on pysyvyys. Lapsen oikeus samaan varhaiskasvatuspaikkaan säilyy vanhempainrahakauden aikana, jolloin lapsi on poissa varhaiskasvatuksesta. Poissaolo ei saa kuitenkaan kestää yhtäjaksoisesti 13 viikkoa kauempaa.

Lapsen yli viisi päivää kestävä poissaolo varhaiskasvatuksesta on ilmoitettava päiväkotiin tai perhepäiväkotiin viimeistään kuukautta ennen sen suunniteltua alkamista. Näin henkilöstön riittävyys varhaiskasvatuspalvelujen järjestämisessä voidaan huomioida perhevapaiden joustavan käytön yhteydessä. Toistuva 1–5 päivää kestävä poissaolo on ilmoitettava yksi viikko ennen ensimmäistä suunniteltua poissaolon aloittamispäivää.

¹ Varhaiskasvatuslaki 540/2018, 3 luku

Kertaluonteisesta enintään viisi päivää kestävästä poissaolosta ei ole ilmoitusvelvollisuutta.

Jos lapsen poissaolo varhaiskasvatuksesta on ilmoitettu yllä olevien ohjeiden mukaisesti, varhaiskasvatusmaksua ei peritä poissaolon ajalta.²

² Laki varhaiskasvatuksen asiakasmaksuista 9§

2. Raskausaika

Raskaudesta ilmoittaminen työnantajalle

Lainsäädännössä ei ole säännöksiä siitä, milloin työntekijän on ilmoitettava raskaudesta työnantajalle. Työntekijän erityinen suoja raskauden aikaista työsuhteen päättämistä vastaan (TSL 7:9) alkaa silloin, kun työnantaja on saanut tiedon työntekijän raskaudesta. Näin ollen raskaudesta on tärkeää ilmoittaa työnantajalle mahdollisimman aikaisessa vaiheessa.

Jos raskaana olevan työntekijän työtehtävät tai työolot vaarantavat tämän omaa tai sikiön terveyttä, työnantajan on pyrittävä siirtämään hänet raskauden ajaksi muihin tehtäviin, jos vaaraa ei voida muuten poistaa. Työnantajan velvollisuus siirtää työntekijä tarvittaessa muihin töihin alkaa silloin, kun työnantaja on saanut tiedon työntekijän raskaudesta.³

Työntekijän on hyvä ilmoittaa raskaudestaan työnantajalleen esimerkiksi sähköpostilla niin, että siitä jää kirjallinen todiste. Tällöin työntekijä voi mahdollisessa erimielisyystilanteessa osoittaa, milloin työnantaja on saanut tiedon raskaudesta.

Työntekijällä oikeus käydä työaikana synnytystä edeltävissä tutkimuksissa ilman palkanmenetystä⁴

Työntekijän on käytävä synnytystä edeltävissä lääketieteellisissä tutkimuksissa lähtökohtaisesti vapaa-ajallaan. Jos tämä ei ole mahdollista esimerkiksi sen vuoksi, ettei palvelua ole saatavilla työajan ulkopuolella, raskaana olevalla on oikeus käydä tutkimuksissa työaikana eikä työnantaja saa vähentää tältä ajalta palkkaa. Säännös perustuu niin sanottuun äitiyssuojeludirektiivin (92/85/ETY) 9 artiklaan.

Raskaana olevalle vanhemmalle tehdään lääketieteellisiä tutkimuksia äitiysneuvolassa, jossa mitataan esimerkiksi verenpainetta ja tehdään sokeri- ja virtsakokeita sekä lääkärin vastaanotolla, sairaalan äitiyspoliklinikalla tai synnytysosastolla. Käytännössä tutkimuksissa käymistä työajan ulkopuolella rajoittaa se, ettei äitiysneuvolapalveluita ole saatavilla iltaisin eikä viikonloppuisin. Myös äitiyspoliklinikoilla ja synnytysairaaloissa tutkimuksia tehdään lähes ainoastaan päivisin.

Esimerkiksi vuorotyötä tekevän työntekijän voi olla mahdotonta käydä tutkimuksissa työajan ulkopuolella. Osa tutkimuksista voi olla myös sellaisia, että ne on lääketieteellisistä syistä tehtävä tietyinä ajankohtana tai muutoin

³ Työturvallisuuslaki 2:11

⁴ TSL 4:8.2

työntekijä menettää oikeutensa äitiysavustukseen ja raskaus- ja vanhempainrahaan.

Työntekijän on esitettävä työnantajalle tämän pyynnöstä selvitys siitä, että tutkimukset liittyvät raskauteen ja siitä, miksi tutkimuksessa on käytävä työaikana. Työ- ja virkaehtosopimuksissa saattaa olla tarkempia määräyksiä siitä, miten raskauden aikaisia tutkimuksia tulee korvata.

3. Oikeus vanhempien vapaisiin ja etuuksiin

Työsopimuslaissa säädetään raskaus-, erityisraskaus- ja vanhempainvapaasta ja sairausvakuutuslaissa raskaus-, erityisraskaus- ja vanhempainrahasta.⁵

Raskaus-, erityisraskaus- ja vanhempainrahakausilla tarkoitetaan kyseessä olevan etuuden suorittamisaikaa tai -kautta. Esimerkiksi raskausvapaan ajalta maksetaan raskausrahaa ja vanhempainvapaan ajalta vanhempainrahaa.

Oikeus raskausrahaan on synnyttävällä vanhemmalla, jonka raskaus on kestänyt vähintään 154 päivää. Työntekijällä on oikeus saada raskauden ja synnytyksen vuoksi raskaus- tai erityisraskausvapaata. Raskausvapaa on yhdenjaksoinen vapaa, joka alkaa pääsääntöisesti 30 arkipäivää ennen lapsen laskettua synnytysaikaa.

Oikeus vanhempainrahaan on lapsen vanhemmalla, joka on lapsen huoltaja. Työntekijällä on oikeus saada vanhempainvapaata lapsen hoidon vuoksi siihen saakka, kunnes lapsi täyttää kaksi vuotta. Molemmilla vanhemmilla on oikeus yhteensä 160 arkipäivään vanhempainvapaata.

Vanhempainvapaiden ajalta maksettavaa vanhempainrahaa haetaan Kelasta. Vanhempainrahaa tulee hakea viimeistään kahden kuukauden kuluessa siitä päivästä, josta alkaen etuutta halutaan saada. Oikeus etuuteen voidaan evätä, jos hakemusta ei tehdä ajoissa.

Työntekijä saa kuitenkin olla poissa työstä sekä pitää raskaus- tai vanhempainvapaata, vaikka hänellä ei olisi oikeutta päivärahaan.

Samalta ajalta maksetaan vain yhtä sairausvakuutuslain mukaista päivärahetuutta. Tämä tarkoittaa sitä, että raskaus- ja vanhempainrahaa ei voi saada yhtä aikaa sairauspäivärahan tai osasairauspäivärahan kanssa. Jos vakuutettu on työkyvytön tai tulee työkyvyttömäksi vanhempainpäivärahauden aikana, hän voi hakea joko sairauspäivärahaa tai vanhempainpäivärahaa.

Äitiysavustus

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

Äitiysavustukseen on oikeus pysyvästi Suomessa asuvalla tai Suomen sosiaaliturvan piiriin kuuluvalla naisella, jonka raskaus on kestänyt vähintään 154 päivää ja joka on käynyt terveystarkastuksessa ennen neljannen

⁵ TSL 4; SVL 9

raskauskuukauden päättymistä. Myös alle 18-vuotiaan lapsen Suomessa asuvilla adoptiovanhemmilla on oikeus äitiysavustukseen.

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

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

Raskausvapaa⁶

Raskausvapaa on tarkoitettu raskaana olevalle henkilölle työstä poisjäämiseksi loppuraskauden takia. Raskausvapaa liittyy lapsen hoitamisen lisäksi raskaussuojeluun, raskauden loppuvaiheeseen ja synnytykseen sekä synnytyksestä toipumiseen. Raskausvapaan ajalta maksetaan raskausrahaa.

Sairausvakuutuslain mukaan työntekijällä on oikeus saada raskauden tai synnytyksen vuoksi työstä vapaata raskausrahopäivät eli yhteensä 40 arkipäivää ennen lapsen syntymää. Arkipäiviksi luetaan myös lauantait. Raskausvapaa alkaa 30 arkipäivää ennen laskettua synnytysaikaa. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia raskausvapaan myöhentämisestä siten, että se alkaa viimeistään 14 arkipäivää ennen laskettua synnytysaikaa.

Raskausvapaasta on ilmoitettava työnantajalle viimeistään kaksi kuukautta ennen aloitusaikaa, jos työnantaja ja työntekijä eivät ole sopineet lyhyemmästä ilmoitusajasta.⁷

Työntekijä ei voi luopua edes osittain oikeudestaan raskausvapaaseen. Siksi esimerkiksi työsopimukseen kirjattu ehto, joka rajoittaa lakisääteistä perhevapaoikeutta, on mitätön.⁸

Työntekijän oikeus raskaus- ja vanhempainvapaan palkkaan määräytyy sovellettavan työehtosopimuksen mukaan.⁹

Työntekijä saa tehdä työnantajan suostumuksella työtä 14 päivän ajan raskausvapaan alkamisesta, jos se ei vaaranna hänen eikä sikiön tai

⁶ TSL 4:1; SVL 9:1 ja 2

⁷ TSL 4:3a

⁸ TSL 13:6

⁹ Ks. oma työehtosopimus

syntyneen lapsen turvallisuutta. Sekä työnantajalla että työntekijällä on oikeus milloin tahansa keskeyttää kyseisenä aikana tehty työ.

Työtä ei saa kuitenkaan tehdä kahden viikon aikana ennen laskettua synnytysaikaa eikä kahden viikon aikana synnytyksen jälkeen. Säännös perustuu äitiyssuojeludirektiivin (92/85/ETY) 8 artiklan 2 kohtaan.¹⁰

Erityisraskausvapaa¹¹

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 tehtäviin, joissa on huomioitu hänen työkykynsä ja ammattitaito. Jollei tämä onnistu, työntekijällä on oikeus erityisraskausvapaaseen ja erityisraskausrahaan. Erityisraskausrahan saaminen edellyttää, ettei työntekijä ole muualla ansiotyössä.

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

¹⁰ TSL 4:2

¹¹ TSL 4:1; SVL 9:3 ja 4

Valtioneuvoston asetuksen (143/2024) mukaan työtehtävät tai työolot, joihin liittyy jokin seuraavista kemiallisista aineista, voidaan arvioida vaarantavan raskaana olevan tai sikiön terveyttä:

- anestesiakaasut
- elohopea ja sen yhdisteet
- hiilimonoksidi eli häkä
- orgaaniset liuotinaineet
- sytostaattiset lääkkeet
- estrogeenit ja progestiinit ja muut synteettiset hormonit sekä hormonien vastavaikuttajat
- mangaani
- alumiini
- hitsaushuurut
- ympäristön tupakansavu
- sellaiset kemialliset tekijät, joiden tiedetään olevan vaarallisia ja jotka voivat imeytyä ihon läpi
- syöpäsairauden vaaraa aiheuttavat työmenetelmät, joita tarkoitetaan syöpäsairauden vaaraa aiheuttavista, perimää vaurioittavista ja lisääntymiselle vaarallisista tekijöistä työssä annetun asetuksen (113/2024) liitteessä 1

Erityisraskausrahan perusteeksi oikeuttavat myös ne fysikaaliset ja fyysiset tekijät, joiden tiedetään aiheuttavan vaaraa raskaana oleville tai äskettäin synnyttäneille työntekijöille tai raskaudelle. Näitä ovat ainakin:

- melu
- ionisoiva säteily
- ionisoimaton säteily
- äärimmäinen kylmyys ja kuumuus
- iskut, värinä ja liike
- taakkojen käsittely
- liikkeet ja asennot, liikkuminen, henkinen ja fyysinen väsymys sekä muut työntekijän toimintaan liittyvät fyysiset rasitukset

Erityisraskausvapaaseen oikeuttavia tartuttavia tauteja ovat:

- hepatiittivirukset
- herpesvirukset
- HI-virukset
- listeriabakteeri
- sytomegalovirus
- toksoplasma

- vesirokkovirus
- vihurirokkovirus
- parvorokkovirus

Maanalainen kaivostyö, yötyö, savu- ja kemikaalisukellus sekä vedenalainen laitesukeltaminen ja työskentely korkeassa ylipaineessa ovat myös työtehtäviä tai työoloja, joiden arvioidaan vaarantavan raskaana olevan tai sikiön terveyttä.

Erityisraskausraahakemukseen on liitettävä:

- todistus raskaudesta
- lääkärin työpaikkaselvitykseen perustuva lausunto työpaikalla ilmenevästä vaarasta sikiön kehitykselle ja raskaudelle sekä
- työnantajan selvitys työolosuhteista ja työstä poissaolosta.

Erityisraskausrahaa maksetaan raskausrahoikeuden alkamiseen tai raskauden keskeytymiseen saakka. Erityisraskausraha on samansuuruinen kuin raskausraha.

Oikeus erityisraskausrahaan ja erityisraskausvapaaseen jatkuu niin kauan kuin työstä poissaolo on tarpeen, eli käytännössä yleensä raskausvapaan alkamiseen saakka.

Erityisraskausrahan maksaminen keskeytetään, jos raskaus keskeytyy. Raskausrahaa maksetaan kuitenkin myös silloin, jos raskaus on kestänyt vähintään 154 päivää ennen raskauden keskeytymistä.

Lainsäätäjä ei ole määrittänyt tarkasti sitä, milloin työnantajalle on ilmoitettava, jos erityisraskausvapaalla oleva haluaa muuttaa vapaan ajankohtaa. Lähtökohtaisesti työntekijän on kuitenkin noudatettava yhden kuukauden ilmoitusaikaa. Jos perhevapaalla olevalle työntekijälle on palkattu sijainen, tämän työsopimus tulisi laatia siten, että se on voimassa siihen saakka, kunnes perhevapaalla oleva palaa töihin. Näin vältetään ongelmilta.

Sairausloma ja raskausvapaa

Raskausrahaa ja sairauspäivärahaa ei makseta samalta ajalta. Oikeus sairausajan palkkaan määräytyy sovellettavan työehtosopimuksen mukaan. Yleensä oikeutta sairausajan palkkaan ei ole, jos työntekijälle maksetaan raskaus- tai vanhempainvapaan palkkaa.¹²

¹² Ks. oma työehtosopimus

Sairauslomat ennen raskausvapaata oikeuttavat luonnollisesti työehtosopimuksen mukaiseen sairausajan palkkaan ja sairausvakuutuksen päivärahaan.¹³

Sairastuminen raskaus- ja vanhempainvapaan aikana¹⁴

Jos lasta hoitava vanhempi on sairauden tai vamman vuoksi pysyvästi tai pitkäaikaisesti kykenemätön hoitamaan lasta, toinen vanhempi voi jäädä kotiin hoitamaan lasta. Tällöin hänelle voidaan maksaa toisen vanhemman vanhempainrahoja. Vanhemman oikeus käyttää toisen vanhemman vanhempainrahoja päättyy, jos toinen vanhempi tulee jälleen itse oikeutetuksi vanhempainrahaan.

Vanhempainvapaa¹⁵

Vanhempainvapaa ja sen oikeuttamat päivärahat on tarkoitettu mahdollistamaan vanhemman jääminen pois työstä lapsensa syntymän ja hoidon vuoksi.

Oikeus vanhempainrahaan ja -vapaaseen on lapsen vanhemmalla, joka on lapsen huoltaja. Tällä tarkoitetaan lapsen juridisia vanhempia eli yhtä lailla sekä biologisia että adoptiovanhempia.

Lapsella voi olla yksi tai kaksi vanhempaa. Huoltajalla tarkoitetaan lapsen huollosta ja tapaamisoikeudesta annetun lain (361/1983) mukaista lapsen huoltajaa. Vanhempainrahan edellytyksenä on sekä vanhemmuus että huoltajuus. Näin ollen vanhempainrahaan oikeutettuja vanhempia on yksi tai kaksi.

Vanhempainrahaan on oikeus myös vakuutetulla, joka on tunnustanut vanhemmuuden äitiyslain (243/2018) tai isyyslain (11/2015) mukaisesti. Hänellä on oikeus vanhempainrahaan enintään neljän kuukauden ajan lapsen syntymästä lukien, vaikka vanhemmuutta ei olisi vielä vahvistettu.

Myös vakuutetulla, joka adoptoi muun kuin aviopuolisonsa lapsen, on oikeus vanhempainrahaan, jos hän on ottanut lapsen hoitoonsa adoptiotarkoituksessa.

¹³ Ks. myös Sairastuminen raskaus- ja vanhempainvapaan aikana

¹⁴ SVL 9:6

¹⁵ SVL 9:5

Vanhempainvapaapäivien määrä¹⁶

Vanhempainrahaa maksetaan lapsen syntymän ja adoption perusteella yhteensä 320 arkipäivältä. Vanhempainrahapäivien määrä on sama riippumatta siitä, onko kyseessä biologinen lapsi vai adoptiolapsi. Päivien määrä on lapsikohtainen eli vanhempainrahapäiviä on käytettävissä enintään 320 lasta kohden riippumatta siitä, onko lapsella yksi vai kaksi vanhempaa.

Jos perheeseen syntyy tai adoptoidaan samalla kertaa useampi lapsi, vanhempainrahaa maksetaan lisää 84 arkipäivää lasta kohden. Esimerkiksi kaksosten syntyessä vanhempainrahaa maksetaan 404 arkipäivältä ja kolmosten syntyessä 488 arkipäivältä.

Jos lapsi syntyy ennenaikaisesti, vanhempainrahaa maksetaan lisää niin monelta arkipäivältä kuin lapsi on syntynyt ennenaikaisesti.

Jos vanhempia on kaksi, molemmilla on oikeus yhteensä 160 vanhempainrahapäivään ja vastaavaan vapaaseen. Jos perheeseen syntyy tai adoptoidaan kaksoset, molemmilla vanhemmilla on oikeus saada vanhempainrahaa 202 arkipäivältä ja kolmosten vanhemmilla 244 arkipäivältä.

Lapsesta yksin huolehtivalla vanhemmalla on oikeus kaikkiin vanhempainrahapäiviin. Tällainen tilanne on silloin, kun lapsella on vain yksi vanhempi esimerkiksi sen takia, että isyyttä ei ole vahvistettu tai toinen vanhempi on kuollut. Lisäksi toiselle vanhemmalle voidaan maksaa kaikki vanhempainrahat, jos toinen vanhempi ei ole lapsen huoltaja tai hän ei ole vakuutettu Suomessa sairausvakuutuslain mukaisesti. Vanhemman oikeus käyttää yksinään kaikki vanhempainvapaat päättyy, jos toiselle vanhemmalle syntyy myöhemmin oikeus vanhempainrahaan, esimerkiksi huoltajuuden vahvistamisen myötä.

Adoptiotilanteissa adoptiovanhemmilla on oikeus saada vanhempainrahaa 320 arkipäivältä. Näin myös siinä tapauksessa, että biologinen vanhempi tai vanhemmat olisivat ennen lapsen adoptioon luovuttamista käyttäneet kaikki tai osan vanhempainrahoista.

Vanhempainvapaapäivien käyttäminen¹⁷

Vanhempainrahaa maksetaan siltä ajalta, jona vakuutettu hoitaa lasta. Vanhempainrahoja voi käyttää siihen saakka, kunnes lapsi täyttää kaksi vuotta. Adoptiotilanteissa vanhempainrahaa voidaan maksaa siihen saakka, kun lapsen hoitoon ottamisesta on kulunut kaksi vuotta.

¹⁶ SVL 9:6

¹⁷ SVL 9:8; TSL 4:1

Pääsääntöisesti vanhempainrahaa maksetaan kerrallaan vain yhdelle vakuutetulle. Vanhemmat voivat kuitenkin pitää enintään 18 arkipäivää raskaus- tai vanhempainvapaata yhtä aikaa saman lapsen perusteella maksettavista päivärahoista.

Jos perheeseen syntyy tai adoptoidaan kerralla useampi kuin yksi lapsi, yhdessä pidettäviä päiviä voidaan pitää samojen lasten perusteella enintään 90 arkipäivää aina yhtä useampaa lasta kohden. Toisin sanoen esimerkiksi kaksosten vanhemmat voivat saada vanhempainrahaa tai raskaus- ja vanhempainrahaa yhtä aikaa enintään 108 arkipäivältä ja kolmosten vanhemmat 198 arkipäivältä.

Vanhempainrahoja voidaan maksaa yksittäisiltä päiviltä, puolikkailta päiviltä (jäljempänä lisää), osan viikosta tai pidempiä jaksoja kerrallaan. Esimerkiksi keikkatyötä tekevä voi halutessaan tehdä töitä maanantaisin ja tiistaisin ja olla vanhempainvapaalla keskiviikosta lauantaihin.

Vanhempainrahaa ei makseta päiviltä, jolloin vanhempi tekee ansiotyötä. Vanhempainrahaa ei myöskään makseta lakisääteisen vuosiloman ajalta.¹⁸ Käyttämätön vanhempainvapaapäivä jää myöhemmin käytettäväksi. Ansiotyönä ei pidetä esimerkiksi kunnanvaltuutettuna toimimista tai kunnan kanssa toimeksiantosopimuksella tehtyä omais- ja perhehoitajana toimimista.

Työsuhteessa olevilla vanhemmilla työn tekeminen ja vanhempainrahojen jaksottaminen perustuu työsopimuslakiin.¹⁹ Työntekijällä on oikeus pitää vanhempainvapaata enintään neljässä jaksossa, joiden tulee olla vähintään 12 arkipäivän pituisia. Jos työntekijä saa lyhyessä ajassa useamman lapsen ja hänellä on oikeus vanhempainrahoihin useammasta lapsesta, työntekijä voi pitää saman kalenterivuoden aikana kuitenkin enintään neljä jaksoa vanhempainvapaata. Jos jakso jatkuu kalenterivuoden päättymisen jälkeen, jakson katsotaan kuuluvan sen kalenterivuoden kiintiöön, jonka aikana se on alkanut. Työntekijä ja työnantaja voivat myös sopia useammista jaksoista kalenterivuosittain.

Osittainen vanhempainvapaa²⁰

Vanhempainvapaa voidaan pitää myös osittaisena, jolloin vanhemmalla on mahdollisuus tehdä samanaikaisesti osa-aikatyötä ja hoitaa lasta. Riippuen osa-aikatyön ehdoista, vanhempainrahaa voidaan maksaa täysiltä päiviltä tai osittaiselta päivältä. Vanhempainrahan osittaisena maksamisen edellytyksenä on se, että vanhempi on sopinut työnantajansa kanssa osa-aikatyöstä.

¹⁸ SVL 9:10

¹⁹ TSL 4:1

²⁰ SVL 9:11; TSL 4:2a

Työnantaja ja työntekijä sopivat sekä osa-aikatyön ehdoista että vanhempainvapaan pitämisestä osa-aikaisena. Samassa yhteydessä on syytä sopia myös se, että ehtoja voidaan muuttaa tarvittaessa. Jos sopimukseen ei päästä, työntekijällä on oikeus perustellusta syystä keskeyttää osa-aikatyö ja palata joko kokoaikaiselle vanhempainvapaalle tai noudattamaan aikaisempaa työaikaansa.²¹

Osittaisen vanhempainvapaan vähimmäispituutta ei ole erikseen määritelty. Jos työnantaja kieltäytyy tekemästä sopimusta osa-aikatyöstä osittaisen vanhempainvapaan ajalta, kieltäytyminen on perusteltava kirjallisesti.

Jos osa-aikatyöstä on sovittu viikkotyöaika lyhentämällä esimerkiksi niin, että työntekijä tekee töitä maanantaista keskiviikkoon ja on vanhempainvapaalla torstaina ja perjantaina, työntekijä saa normaalin palkan maanantailta, tiistailta ja keskiviikolta sekä vanhempainrahan torstailta ja perjantailta.

Jos osa-aikatyö on sovittu päivittäistä työaika lyhentämällä niin, että päivittäinen työaika on enintään viisi tuntia, vanhempainraha maksetaan osittaisena. Kun vanhempainraha maksetaan osittaisena, niin sanottu käyttämättä jäänyt toinen puolikas vanhempainrahasta voidaan käyttää myöhemmin, kuitenkin ennen kuin lapsi täyttää kaksi ikävuotta.

Vanhemmat voivat halutessaan olla yhtä aikaa osittaisella vanhempainvapaalla. Vanhempainrahaa ei kuitenkaan makseta samalta ajalta, eli vanhemmat voivat sopia lapsen hoidosta esimerkiksi niin, että toinen hoitaa lasta aamupäivällä ja toinen iltapäivällä.

Vanhempainvapaapäivien luovuttaminen

Vanhempainrahapäivät jaetaan lähtökohtaisesti puoliksi vanhempien kesken niin, että molemmilla vanhemmilla on käytettävänä yhteensä 160 arkipäivää. Halutessaan vanhempi voi luovuttaa omasta 160 arkipäivän kiintiöstään yhteensä enintään 63 päivää toiselle vakuutetulle, joka on lapsen toinen vanhempi tai lapsen huoltaja. Päiviä voi luovuttaa myös omalle puolisolleen tai toisen vanhemman puolisolle. Puolisolla tarkoitetaan avio- tai avopuolisoa sekä rekisteröityä puolisoa. Vanhempainrahapäiviä voi luovuttaa myös eri henkilöille.

Jos vanhempi luovuttaa kaikki mahdolliset luovutettavissa olevat päivät, hänen itsensä käytettäväksi jää aina vähintään 97 vanhempainrahapäivää.

Jos perheeseen on syntynyt tai adoptoitu useampi kuin yksi lapsi, vanhempi voi halutessaan luovuttaa toiselle vanhemmalle kokonaisuudessaan niin

²¹ Ks. Ilmoitetun vapaan ajankohdan muuttaminen – Osittainen vanhempainvapaa

sanotut omat lisäpäivänsä. Esimerkiksi kaksosten syntyessä vanhempi voi luovuttaa toiselle vanhemmalle tai puolisolleen enintään 105 vanhempainrahopäivää (63+42 vanhempainrahopäivää).

Yksinhuoltaja voi luovuttaa vanhempainrahopäiviään esimerkiksi puolisolleen, joka ei ole lapsen vanhempi eikä huoltaja.

Vanhempainrahopäivien luovuttamisesta ilmoitetaan Kelalle. Ilmoituksen voi tehdä puhelimitse, kirjallisesti tai sähköisessä asiointipalvelussa. Halutessaan vanhempi voi myös perua tekemänsä ilmoituksen päivien luovuttamisesta siihen saakka, kunnes luovutetut päivät on käytetty. Peruminen voi koskea kaikkia luovutettuja päiviä tai vain osaa niistä.

Luovutusilmoituksen peruminen koskee vanhempainrahopäiviä perumisilmoitusta seuraavasta päivästä lähtien. Jos perumisesta ilmoitetaan Kelalle esimerkiksi 15.10., luovutetut vanhempainrahopäivät siirtyvät takaisin niiden luovuttajalle 16.10. alkaen.

Toinen vanhempi, puoliso tai huoltaja, jolle on luovutettu vanhempainrahopäiviä, voi käyttää vapaitaan samoin edellytyksin kuin vanhempainrahaan oikeutettu vanhempi.

Raskaus- ja vanhempainvapaasta ilmoittaminen

Työsopimuslaissa on säädetty se, milloin työntekijän on ilmoitettava perhevapaan alkamisesta työnantajalle (katso taulukko julkaisun lopussa). Määräajat ovat sitovia, mutta perustellusta syystä niistä voidaan myös poiketa.²²

Raskaus- ja vanhempainvapaan alkamisesta on ilmoitettava työnantajalle viimeistään kahta kuukautta ennen vapaan aloittamista. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia keskenään myös lyhyemmästä ilmoitusajasta. Jos perhevapaan kesto on enintään 12 arkipäivää, ilmoitusaika on yksi kuukausi.²³ Osittaisesta vanhempainvapaasta on sovittava työnantajan kanssa.

Jos kahden kuukauden ilmoitusajan noudattaminen ei ole puolison töihin 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

²² Ks. ilmoitetun vapaan ajankohdan muuttaminen

²³ TSL 4:3a.1

suostu kuukauden ilmoitusaikaan, hänen on selvitettävä työntekijälle kieltäytymisen perusteet. Tällainen tilanne on käytännössä harvinainen.

Säännöstä on tarkoitettu sovellettavaksi erityisesti sellaisissa tilanteissa, joissa toinen vanhemmista etsii töitä perhevapaan aikana. Tilanne voi olla esimerkiksi se, että äiti saa vanhempainvapaan aikana työpaikan. Tällöin tarjotun työn vastaanottaminen edellyttää yleensä sitä, että isä voi jäädä vanhempainvapaalle hoitamaan lasta, ja tämän on luonnollisesti tapahduttava kohtuullisen ajan kuluessa siitä, kun äidin työpaikan saanti on varmistunut.

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.

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

Työntekijän kannattaa ilmoittaa vapaalle jäämisestä kirjallisena tai muutoin niin, että siitä jää todiste.

Ilmoitetun vapaan ajankohdan muuttaminen

Raskaus- ja vanhempainvapaa

Raskausvapaata voi varhentaa sekä synnytyksen yhteydessä pidettävän toisen vanhemman vanhempainvapaan ajankohtaa muuttaa, jos se on lapsen syntymän tai lapsen tai vanhempien terveydentilan vuoksi tarpeellista. Muutoksista on ilmoitettava työnantajalle niin pian kuin mahdollista.

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

Perusteltu syy tulee kyseeseen siinä tapauksessa, että lapsen hoitamisedellytyksissä on 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 pitkäaikaista sairastumista tai kuolemaa tai lapsen vanhempien erilleen muuttamista, avioeroa tai muuta muutosta, joka vaikuttaa olennaisesti lapsen hoitoedellytyksiin.

Työntekijä voi vedota lapsen hoitamisedellytyksissä tapahtuneeseen muutokseen silloin, kun hän on alkujaan ilmoittanut työnantajalle, että jättää käyttämättä vanhempainvapaoikeutensa.

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

Osittainen vanhempainvapaa²⁴

Osa-aikatyön keskeyttämisestä sekä ehtojen muuttamisesta on sovittava aina työnantajan kanssa. Jos sopimukseen ei päästä, työntekijällä on oikeus perustellusta syystä keskeyttää osa-aikatyö sekä palata joko kokoaikaiselle vanhempainvapaalle tai noudattamaan aikaisempaa työaikaansa.

Työsopimuslain mukaan perusteltua syytä olisi tulkittava samoin kuin työopimuslain 4 luvun 3 a §:n 3 momentissa on säädetty perustellusta syystä liittyen ilmoitetun ajankohdan muutokseen raskaus- ja vanhempainvapaan sekä hoitovapaan osalta.²⁵

Työsopimuslain mukaan perusteltuna syynä voidaan pitää myös sellaisia tilanteita, joissa toinen vanhempi ei työnantajan määräämän työaikajärjestelyjen muutoksen vuoksi voi olla enää osa-aikatyössä eikä osittaisella hoitovapaalla.

Ennenaikainen synnytys²⁶

Jos lapsi syntyy ennenaikaisesti yli 30 arkipäivää ennen laskettua aikaa, oikeus raskausrahaan alkaa heti. Samoin työntekijän oikeus raskausvapaaseen alkaa heti lapsen synnyttyä. Raskausrahaa voidaan maksaa siis myös syntyneestä lapsesta.

Jos raskausrahakausi on lapsen ennenaikaisen syntymän vuoksi alkanut aikaisemmin kuin 30 arkipäivää ennen laskettua synnytysaikaa, vanhempainrahaa maksetaan lisää niin monelta arkipäivältä kuin raskausrahakausi on aikaistunut.

Lapsen kuolema²⁷

Jos raskaus on kestänyt vähintään 154 päivää ja lapsi syntyy kuolleena, synnyttäneellä vanhemmalla on oikeus saada raskaussuojeludirektiivin edellyttämää raskaus- ja vanhempainrahaa yhtäjaksoisesti vähintään 105 arkipäivältä.

²⁴TSL 4:3a

²⁵ Ks. Ilmoitetun vapaan ajankohdan muuttaminen ja Hoitovapaasta ilmoittaminen ja sen ajankohdan muuttaminen

²⁶ SVL 9:2; SVL 9:6.2

²⁷ SVL 9:8.5

Jos lapsi kuolee myöhemmin ennen kahden vuoden ikää, vanhempainrahaa voidaan maksaa kummallekin vanhemmalle enintään 24 arkipäivältä välittömästi lapsen kuolinpäivän jälkeen. Vanhempainrahaa maksetaan kuitenkin enintään niin monelta päivältä kuin vanhemman vanhempainrahopäiviä on jäljellä.

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 yksi.

Työntekijällä on vastaavasti oikeus olla pois työstä ajalta, jolta hänelle maksetaan lapsen kuoleman perusteella raskaus- tai vanhempainrahaa.

Lapsen adoptiolapseksi luovuttaminen²⁸

Synnyttävällä vanhemmalla on oikeus saada raskaus- ja vanhempainrahaa yhtäjaksoisesti vähintään 105 arkipäivää siinä tapauksessa, että lapsi luovutetaan lapsen syntymän yhteydessä adoptiolapseksi. Synnyttävällä työntekijällä on yhtä lailla oikeus olla poissa työstä kyseisen ajan. Jos lapsi luovutetaan myöhemmin adoptoitavaksi, oikeus vanhempainrahaan päättyy luovuttamispäivää seuraavasta päivästä lukien. Vanhempainvapaa päättyy samoin lapsen luovuttamispäivää seuraavana päivänä.

Toisen tai molempien vanhempien kuolema²⁹

Jos lapsen vanhempainrahaan oikeutetut vanhemmat tai toinen vanhemmista kuolee, lapsen hoidosta vastaavalla vakuutetulla on oikeus käyttämättä oleviin vanhempainrahapäiviin. Tällöin lapsen hoidosta vastaavalla vakuutetulla on myös oikeus vastaavaan määrän perhevapaita.

Jos esimerkiksi synnyttävä vanhempi kuolee synnytyksen yhteydessä, toinen vanhempi saa käytettäväkseen kaikki vanhempainrahat. Voi myös tulla tilanteita, joissa lapsi sijoitetaan kiireellisesti esimerkiksi sukulaisen hoitoon, vaikka toinen vanhemmista olisi elossa. Tällöin lapsen hoidosta vastaava sukulainen voi käyttää menehtyneen vanhemman käyttämättä jääneet vanhempainrahat.

Raskaussuojeludirektiivin mukainen oikeus vanhempainpäivärahaan³⁰

Raskaana olevalla ja synnyttävällä vanhemmalla on raskaussuojeludirektiivin mukaisesti oikeus saada raskaus- ja vanhempainrahaa yhtäjaksoisesti vähintään 105 arkipäivää. Edellytyksenä on, että raskaus on kestänyt vähintään 154 arkipäivää.

Raskaussuojeludirektiivin tarkoituksena on suojella raskaana olevaa vanhempaa sekä turvata riittävä palautuminen synnytyksestä. Tästä johtuen hänellä on oikeus edellä mainittuun vapaaseen ja etuuteen riippumatta esimerkiksi siitä, hoitaako synnyttävä vanhempi lasta.

²⁸ SVL 9:8.1; SVL 9:9

²⁹ SVL 9:5.4

³⁰ SVL 9:9

4. Vanhempien päivärahat

Päivärahan hakeminen

Päivärahaa haetaan Kelasta tai työpaikkakassasta. Päivärahaa (raskaus-, erityisraskaus- ja vanhempainraha) on haettava kahden kuukauden kuluessa siitä päivästä, josta alkaen etuutta halutaan saada. Muuten oikeus etuuteen tai sen osaan menetetään. Poikkeuksena tästä ovat tilanteet, jolloin etuuden epääminen hakemuksen viivästymisen vuoksi olisi kohtuutonta.

Jos työnantaja maksaa raskaus- tai vanhempainvapaan tai sen osan ajalta työ- tai virkaehtosopimuksen mukaista palkkaa, hakijan on ilmoitettava asiointipalvelussa tai hakemuslomakkeessa, miltä ajalta hän saa palkan. Päiväraha maksetaan tuolta ajalta työnantajalle, kun työnantaja sitä hakee.

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

Jos vanhempainrahopäiviä luovutetaan toiselle, ilmoitus siitä tehdään Kelaan.

Päivärahan määräytyminen

Vuositulo³¹

Raskaus-, erityisraskaus- ja vanhempainraha määräytyy saajan työtulojen perusteella samalla tavalla kuin sairausvakuutuslain mukainen päiväraha.³²

Raskaus- ja vanhempainraha määräytyvät vuositulon perusteella. Vuositulo lasketaan 12 kalenterikuukauden tarkastelujaksolta, joka ajoittuu perhevapaan alkamista edeltävää yhtä kalenterikuukautta aikaisemmaksi. Tulojen tarkastelujakson ja päivärahan alkamisajankohdan väliin jää siis yksi kuukausi, jonka aikana saatuja tuloja ei oteta huomioon.

Vuosituloon huomioidaan³³

- palkkatulot
- vakuutuspalkka
- YEL- ja MYEL-työtulo
- tietyt etuudet, kuten mm. työttömyysetuus, sairauspäiväraha, vanhempainpäiväraha, aikuiskoulutustuki ja opintoraha
- tietyt ansionmenetyskorvaukset, kuten mm. työtapaturman tai ammattitaudin perusteella maksettu korvaus.

³¹ Ks. www.kela.fi

³² Ks. Sairausvakuutuslain 11 luku

³³ Tarkempia tietoja www.kela.fi

Vuositulo voi muodostua yhdestä tai useammasta edellä mainitusta tulosta. Kela saa yleensä tarvitsemansa tiedot tulorekisteristä sekä vakuutuslaitoksista, joten niitä ei tarvitse yleensä erikseen ilmoittaa Kelaan.

Osittaisen vanhempainrahan määrä on puolet asianomaisen vanhempainrahan määrästä.

Tulot kolmen kuukauden tarkastelujaksolla

Tietyissä tilanteissa päiväraha voi määräytyä tarkastelujakson viimeisten kolmen kalenterikuukauden tulojen perusteella. Tällöin edellytetään, että 12 kalenterikuukauden tarkastelujaksolla perhevapaalle jäävän tilanne on ollut jokin seuraavista:

- Valmistuminen ammattiin ja tutkinnon suorittaminen (esim. ammatillinen perustutkinto, ammattitutkinto, alempi tai ylempi korkeakoulututkinto)
- Asevelvollisuuden tai siviilipalveluksen suorittaminen
- Vanhempainvapaan jälkeen poissa työelämästä joko osittain tai kokonaan alle 3-vuotiaan lapsen kotihoidon vuoksi
- Työstä poissaolo alle 16-vuotiaan sairaan tai vammaisen lapsen sairaanhoitoon osallistumisen vuoksi
- Muutto ulkomailta Suomeen, eikä ole ulkomailla asuessa ollut sairausvakuutettuna Suomessa.

Lisäksi edellytetään, että kolmen kuukauden tulot ovat neljällä kerrottuna vähintään 20 prosenttia suuremmat kuin 12 kuukauden tarkastelujakson perusteella määräytyvä vuositulo.

Päivärahan määräytymistä kolmen viimeisen kalenterikuukauden tulojen perusteella täytyy hakea erikseen Kelasta. Kela ei siis tutki hakijan tilannetta oma-aloitteisesti, vaan hakijan on itse ilmoitettava erityistilanteestaan.

Kaksi lasta kolmessa vuodessa

Vanhempainraha voidaan määritellä edellisen vanhempainrahan perusteena olleen vuositulon perusteella, jos lapsi, jonka perusteella edellistä vanhempainrahaa on maksettu, ei ole täyttänyt kolmea vuotta ennen uutta laskettua synnytysaikaa tai adoptiolapsen hoitoon ottamista.

Vähimmäispäiväraha

Jos työtuloja ei ole ollut tai niitä on ollut vain vähän, vakuutetulla on kuitenkin aina oikeus vähimmäispäivärahaan. Vähimmäispäiväraha on 31,99 euroa arkipäivältä vuonna 2025.

Päivärahan suuruus

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

Raskausraha maksetaan korotettuna kaikilta 40 arkipäivältä. Vanhempainrahaa maksetaan korotettuna 16 ensimmäistä arkipäivää. Korotettu päiväraha on enintään 90 prosenttia työtuloista.

Korotus koskee kaikkia vanhempainrahapäiviä, myös luovutettuja vanhempainrahapäiviä. Jokainen vanhempainrahaa saava henkilö saa korotuksen vain kerran.

Saman lapsen perusteella maksettavat eri vanhempainpäivärahat lasketaan samojen tulojen mukaan. Kun esimerkiksi siirtyy raskausrahalta vanhempainrahalle tai yhdeltä vanhempainrahajaksolta toiselle, päivärahan perusteena oleva tulo ei muutu.

Päivärahan veronalaisuus

Erityisraskaus-, raskaus- ja 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 raskaus- tai vanhempainrahaa hakiessa.

Päivärahan saajan ei tarvitse ilmoittaa verottajalle saamiaan päivärahoja, koska veroviranomaiset saavat päivärahatiedot suoraan Kelalta.

5. Työsuhde, palkanmaksu ja eläkkeen kertyminen perhevapaiden aikana

Työntekijän oikeus palkkaan raskaus- ja vanhempainvapaan ajalta

Työnantaja ei ole työsopimuslain mukaan velvollinen maksamaan työntekijälle palkkaa raskaus-, erityisraskaus- tai vanhempainvapaan ajalta.³⁴ Lähes kaikissa työehtosopimuksissa on kuitenkin sovittu palkan maksamisesta.³⁵ Vapaan ajalta maksettavan palkan suuruus, oikeus arkipyhäkorvauksiin, ja muut vastaavat seikat, määräytyvät myös työehtosopimuksen perusteella. Palkan maksaminen saattaa perustua myös työpaikalla noudatettuun käytäntöön.

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

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

Vuosilomat

Vuosilomalain 7 §:n mukaan työntekijä ansaitsee vuosilomaa myös vanhempainvapaiden ajalta. Vuosilomaa kertyy noin kuuden kuukauden ajalta – tarkemmin 160 päivältä aina yhtä raskaus-, erityisraskaus- ja vanhempainvapaiden synnytyskertaa tai adoptiota kohden, tilapäisen hoitovapaan, pakottavista perhesyistä johtuvan poissaolon sekä omaishoitovapaan aikana. Kuuden kuukauden vuosilomaoikeus koskee lapsen molempia vanhempia kyseisten perhevapaiden ajalta. Hoitovapaan aikana vuosilomaa ei sen sijaan kerry.

Työssäoloon verrattavaa aikaa seurataan lomanmääräytymisvuosittain. Tämä tarkoittaa, että työnantajan on seurattava eri lomanmääräytymisvuosille sijoittuvia vapaita raskaus- ja vanhempainvapaapäivien laskemiseksi. Jos vanhemmalla on samalle ajanjaksolle sisältyviä perhevapaita useamman peräkkäin syntyneen lapsen perusteella, kuuden kuukauden jaksoa tarkastellaan kutakin synnytyskertaa kohden.

Vuosilomalain 24 §:n 2 momentin mukaan työnantaja saa vain työntekijän suostumuksella määrätä vuosiloman työntekijän 105:n ensimmäisen

³⁴ TSL 4:8

³⁵ Ks. oma työehtosopimus

raskaus- ja/tai vanhempainvapaan ajaksi. Sen sijaan vuosilomaa voidaan sijoittaa työntekijän erityisraskausvapaan ja hoitovapaan ajalle.³⁶

Jos vuosilomaa ei voida raskaus- tai vanhempainvapaan vuoksi antaa lomakaudella (2.5.–30.9.) yhtäjaksoisena eikä sen pitämisestä sovita muuta, loma saadaan antaa kuuden kuukauden kuluessa vapaan päättymisestä. Lähtökohta on siis se, että vuosiloma annetaan työntekijälle työnantajan määräämänä ajankohtana, jos työnantaja ja työntekijä eivät sovi loman pitämisestä.

Vuosilomapalkka ja lomaraha (lomaltapaluuraha)

Perhevapaata käyttäneen työntekijän vuosilomapalkka ja oikeus lomarahaan tai lomaltapaluurahaan määräytyvät samalla tavalla kuin muidenkin työntekijöiden. Vuosilomaa kertyy enintään kuuden kuukauden ajalta, ja tällä on vaikutusta muun muassa vuosilomapalkan kertymiseen. Vuosilomaa kertyy korkeintaan kuuden kuukauden ajalta yhtä synnytyskertaa tai adoptiota kohden. Vuosilomaa kertyy myös tilapäisen hoitovapaan, pakottavista perhesyistä johtuvan poissaolon tai omaishoitovapaan aikana.

Työnantajan vuosilomakustannuskorvaus ja korvaus vanhemmuudesta aiheutuvista perhevapaakustannuksista³⁷

Työnantajalla on oikeus saada korvaus siltä ajalta, jolta hän on maksanut vuosilomapalkkaa tai lomakorvausta raskaus-, erityisraskaus- tai vanhempainrahaa saavalle työntekijälleen. Työnantaja saa korvausta jokaiselta kalenterikuukaudelta, jolta vuosilomaa on kertynyt. Korvauksen saamisen edellytyksenä on, että päivärahapäiviä (raskaus-, erityisraskaus- tai vanhempainrahapäiviä) on kalenterikuukaudessa vähintään 14. Työnantajalle maksetaan vuosilomakorvausta enintään kuudelta kuukaudelta.

Korvausta maksetaan 2,5 päivältä kalenterikuukaudessa. Työnantajalle maksettavan korvauksen suuruus päivää kohden on kolmassadasosa siitä vuosityötulosta, joka on vuosiloman kertymisajalta työntekijälle maksetun raskaus- tai vanhempainrahan perusteena. Korvauksen perustetta korotetaan lisäksi kertoimella 1,21. Näin korvaus kattaa sekä päivärahan ajalta kertyneen vuosilomapalkan että työnantajan siltä ajalta maksamat sosiaaliturvamaksut.

Korvausta ei kuitenkaan makseta enempää kuin se määrä, minkä työnantaja on ollut velvollinen maksamaan vuosilomapalkkana tai lomakorvauksena.

³⁶ TN 1416-06

³⁷ SVL 14 luku

Työnantaja voi hakea Kelalta korvausta kuuden kuukauden kuluessa vanhempainpäivärahaikauden päättymisestä ja korvaus maksetaan raskaus-, erityisraskaus- ja vanhempainvapaan päätyttyä. Korvausta maksetaan myös niiltä vuosilomapäiviltä, jotka työntekijä on säästänyt pidettäväksi säästövapaana.

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

Naispuolisen työntekijän työnantajalle maksetaan 2500 euron kertakorvaus vanhemmuudesta aiheutuvista perhevapaakustannuksista. Korvaus on raskaus- tai adoptiokohtainen. Sen saamisen edellytyksenä on, että työntekijälle on maksettu raskausrahaa tai adoptiovanhemman vanhempainrahaa, ja että työnantaja on samaan raskauteen tai adoptioon perustuen maksanut raskausrahaikauden tai adoptiovanhemman vanhempainrahajakson aikana palkkaa vähintään yhdeltä kuukaudelta perustuen työehtosopimukseen tai työsopimukseen. Lisäksi korvauksen maksamisen edellytyksenä on, että työsuhde on kestänyt ennen raskausrahaikauden tai adoptiovanhemman vanhempainrahajakson alkua vähintään kolme kuukautta, ja että työsuhde perustuu vähintään vuodeksi tehtyyn työsopimukseen.

Palvelusvuosi- ja kokemuslisät sekä vastaavat

Raskaus- ja vanhempainvapaa otetaan huomioon kokemuslisiä 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 vuoksi, että työntekijä käyttää oikeuttaan perhevapaisiin.³⁸ Epäselvissä tapauksissa neuvoja kannattaa kysyä luottamusmieheltä, omasta ammattiliitosta tai tasa-arvovaltuutetulta.

³⁸ TSL 2:2, Tasa-arvolaki

Perhevapaat ja eläketurva

Palkattomien raskaus-, erityisraskaus- ja vanhempainvapaiden ajalta karttuu työeläkettä.³⁹

Vanhempainrahojen ajalta karttuvan eläkkeen perusteena on 121 prosenttia siitä työtulosta, jonka perusteella vanhempainrahaetus on määritetty.

Jos päiväraha on maksettu vähimmäismääräisenä, eläkettä karttuu ikään kuin ansioita olisi 876,00 euroa kuussa (vuoden 2025 taso). Tämän minimitasen perusteella eläkettä karttuu myös alle 3-vuotiaan lapsen kotihoidon ajalta.

Työhön paluu ja työsuhdeturva

Työsopimuslain 4 luvun 9 §:n mukaan perhevapaalta palaavalla työntekijällä on oikeus palata ensisijaisesti aikaisempaan työhönsä. Jos tämä ei ole enää mahdollista esimerkiksi siksi, ettei kyseistä työtä enää ole tarjolla, työntekijälle on tarjottava aikaisempaa, työsopimuksen mukaista työtä vastaavaa työtä. Jos tämäkään ei ole mahdollista, työntekijälle on tarjottava muuta työsopimuksen mukaista työtä.⁴⁰

Työsopimuslain 7 luvun 9 §:n mukaan työnantaja ei saa irtisanoa työntekijän työsopimusta raskauden takia eikä siksi, että työntekijä käyttää oikeuttaan raskaus-, erityisraskaus- tai vanhempainvapaaseen tai hoitovapaaseen. Työntekijän on esitettävä selvitys raskaudesta, jos työnantaja sitä pyytää.

Irtisanomiskiellon tarkoituksena on turvata se, että perhevapaalla oleva työntekijä hyötyy irtisanomisajasta sellaisena aikana, jona hän on työssä. Irtisanomisaika voi näin ollen alkaa aikaisintaan silloin, kun vapaa päättyy. Irtisanomiskielto perhevapaiden aikana ei koske työntekijän henkilöstä johtuvia syitä. On kuitenkin harvinaista, että irtisanominen henkilöstä johtuvista syistä olisi mahdollista perhevapaan aikana.

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

Todistustaakka laillisesta irtisanomisperusteesta on työnantajalla, jos työnantaja irtisanoa raskaana olevan tai perhevapaata käyttävän työntekijän työsopimuksen. Tämä tarkoittaa sitä, että työnantajan on osoitettava, ettei

³⁹ TYEL 74 §

⁴⁰ Esim. KKO 1195:152 ja TT: 1991–71

irtisanominen ole johtunut raskaudesta tai perhevapaan käyttämisestä.⁴¹ Tämä koskee sekä työntekijän henkilöstä johtuvia irtisanomisperusteita⁴² että taloudellisia ja tuotannollisia irtisanomisperusteita.⁴³ Irtisanomiseen on lisäksi oltava asiallinen ja painava syy.⁴⁴

Liikkeen luovutukseksi nimetyssä tilanteessa perhevapaalla olevan työntekijän työsuhde jatkuu liikkeen luovutuksesta huolimatta.⁴⁵ Perhevapaalta palatessaan työntekijällä on näin ollen oikeus palata aikaisempaan työhönsä tai sitä vastaavaan työhön. Uusi työnantaja ei saa irtisanoa perhevapaalla olevaa työntekijää liikkeen luovutuksen perusteella, koska luovutushetkellä uudelle omistajalle siirtyvät voimassa olevista työsuhteista johtuvat oikeudet ja velvollisuudet (esim. KKO 1999:69).

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

Jos työnantaja on päättänyt työntekijän työsuhteen perusteettomasti, työntekijällä on oikeus vahingonkorvaukseen ja tasa-arvolain mukaiseen hyvitykseen (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 todennut lausunnossaan (Dnro 62/59/99/31.5.2001), että työnantajan ei tulisi merkitä työtodistukseen työntekijäin äitiysvapaata. Äitiys- ja vanhempainvapaa ovat lausunnon mukaan sukupuoleen perustuvia etuuksia. Näin ollen niiden mainitseminen työtodistuksessa asettaa perhevapailla olleet naiset ja miehet eri asemaan sellaisiin työntekijöihin verrattuna, jotka eivät ole niillä olleet. Sama tulkinta koskee isyysvapaata. Perhevapaauudistuksessa vuonna 2022 käyttöön otetut sukupuolineutraalit termit eivät muuta tasa-arvovaltuutetun lausunnon sisältöä.

⁴¹ TSL 7:9.2

⁴² TSL 7:2

⁴³ TSL 7:3

⁴⁴ TSL 7:1

⁴⁵ TSL 1:10

6. Muut perhevapaat

Muita perhevapaita ovat:

- hoitovapaa (TSL 4:3)
- osittainen hoitovapaa (TSL 4:4)
- tilapäinen hoitovapaa (TSL 4:6)
- poissaolo pakottavista perhesyistä (TSL 4:7)
- poissaolo perheenjäsenen tai muun läheisen hoitamiseksi (TSL 4:7a)
- omaishoitovapaa (TSL 4:7b)

Työehtosopimuksissa on yleensä näitä vapaita koskevia määräyksiä.⁴⁶

Hoitovapaa

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

Hoitovapaoikeutta voivat käyttää lapsen vanhemmat sekä muut sellaiset lapsen huoltajat, jotka asuvat lapsen kanssa samassa taloudessa.

Lapsella tarkoitetaan:

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

Työstä poissaolon syyn on oltava lapsen hoito. Työntekijän tulee osallistua lapsen hoitamiseen siten, ettei hoitoon käytetä muita saman laajuisia hoitojärjestelyjä. Työntekijällä on kuitenkin oikeus tehdä muuta työtä hoitovapaan aikana niin, että hän huomioi lapsen hoidon sekä voimassa olevan työsuhteensa kilpailukiellon.

Työsuhde ei katkea hoitovapaan aikana eikä työnantaja saa irtisanoa hoitovapaalla olevan työntekijän työsopimusta.⁴⁷ Työntekijällä on oikeus palata aikaisempaan työhönsä hoitovapaan päättymisen jälkeen.⁴⁸

⁴⁶ Ks. oma työehtosopimus

⁴⁷ TSL 7:9

⁴⁸ Ks. Työhönpaluu, työsuhde- ja toimeentuloturva

Hoitovapaa ei yleensä kerrytä kokemuslisiä.⁴⁹ Hoitovapaalla olevalla vanhemmalla voi olla oikeus Kelan maksamaan kotihoidon tukeen.

Hoitovapaan jaksottaminen

Hoitovapaan jaksottamisella pyritään siihen, että lapsen vanhemmat voivat perheen valinnan mukaan hoitaa lasta vuorotellen. Lapsen vanhemmat voivat jäädä kotiin hoitamaan lasta siten, että kumpikin pitää peräkkäin yhden tai vuorotellen kaksi hoitovapaajaksoa. Hoitovapaa on siis jaettavissa sen käyttäjiä kohden kahteen jaksoon. Vanhemmat eivät voi kuitenkaan olla kotona hoitamassa lasta samanaikaisesti.⁵⁰

Jaksojen vähimmäispituus on yksi kuukausi. Työnantaja ja työntekijä voivat kuitenkin sopia työntekijän oikeudesta pitää useampia kuukautta lyhempiä hoitovapaajaksoja. Hoitovapaajaksojen enimmäispituutta rajoittaa ainoastaan hoidettavan lapsen ikä. Sopimus on syytä tehdä kirjallisesti tai muutoin niin, että siitä jää todiste.

Esimerkki

Raskaus- ja vanhempainvapaan aikana toinen vanhemmista tai huoltajista voi pitää yhden jakson hoitovapaata hoitaakseen perheen toista alle 3-vuotiasta lasta. Lapsen isä voi pitää esimerkiksi yhden vähintään kuukauden pituisen hoitovapaajakson äidin palattua vauvan kanssa kotiin sairaalasta. On myös mahdollista, että toisen vanhemman ollessa vanhempainvapaalla, myös toinen vanhempi jää hoitovapaalle. Tämä järjestely palvelee erityisesti perheitä, joissa on vauvaikäisen lapsen lisäksi muita lapsia.

Hoitovapaasta ilmoittaminen ja sen ajankohdan muuttaminen⁵¹

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

Työntekijällä on oikeus muuttaa hoitovapaan ajankohtaa ainoastaan perustellusta syystä. Tällaisina syinä ymmärretään lapsen hoitamisedellytyksissä tapahtuneita ennalta arvaamattomia ja oleellisia muutoksia, joita työntekijä ei ole voinut ottaa huomioon ilmoittaessaan vapaan ajankohdasta.

Perusteltuja syitä ovat esimerkiksi lapsen tai lapsen toisen vanhemman vakava ja pitkäaikainen sairastuminen tai kuolema, lapsen vanhempien erilleen muuttaminen tai avioero tai muu lapsen hoitoedellytyksissä

⁴⁹ Ks. oma työehtosopimus

⁵⁰ Vrt. osittainen hoitovapaa

⁵¹ TSL 4:3a

tapahtunut olennainen muutos, kuten uusi raskaus, joka oikeuttaa hoitovapaan keskeyttämiseen.

Perusteluja syitä on Suomen oikeuskäytännössä tulkittu varsin ankarasti. Esimerkiksi vanhempien taloudellisissa olosuhteissa tapahtuneet muutokset eivät korkeimman oikeuden mukaan ole oikeuttaneet keskeyttämään hoitovapaajaksoa ennenaikaisesti.⁵² Myöskään virkamiehen äidin työkyvyttömyyseläkkeelle jääminen ja tästä avautunut mahdollisuus hänen tulla hoitamaan virkamiehen lapsia, ei ollut oikeuden mukaan sellainen virkaehtosopimuksessa määritelty perusteltu syy, joka olisi oikeuttanut muuttamaan virkamiehelle myönnetyn hoitovapaan ajankohtaa.⁵³

Sen sijaan kunnallisen hoitopaikan saamista on pidetty työsopimuslain mukaisena perusteltuna syynä muuttaa hoitovapaan ajankohtaa, kun hoitovapaan pituus riippuu nimenomaan hoitopaikan saamisesta.⁵⁴

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.⁵⁵ Työntekijän on ilmoitettava työnantajalleen uudesta raskaudesta. Työsopimuslain mukaan sopimus, jolla vähennetään työntekijälle lain mukaan kuuluvia oikeuksia ja etuja, on mitätön.

Jos kotihoidon tuen saajalle syntyy oikeus uuteen raskausrahaan, ei tämä välttämättä estä kotihoidon tuen saamista, jos perheessä on muita alle 3-vuotiaita lapsia. Tällöin hoitorahana maksetaan mahdollinen vanhempainrahan ylittävä hoitorahan määrä.⁵⁶

Työhön paluu ja työsuhdeturva

Työsuhde ei katkea hoitovapaan ajaksi. Hoitovapaa otetaan huomioon muun muassa lomautusilmoitus- ja irtisanomisaikoja laskettaessa.

Työsuhteen päättyminen hoitovapaan aikana edellyttää irtisanomista. Oikeuskäytännössä on katsottu, ettei työnantaja voi pitää työsuhdetta

⁵² KKO 1994:65

⁵³ TT 1991-37

⁵⁴ KKO 20.6.1991. S 90/788 Nro 2114

⁵⁵ Kiiski C-166/06

⁵⁶ Ks. tarkemmin www.kela.fi

päättäneenä pelkästään sillä perusteella, että työntekijä on hakeutunut hoitovapaan aikana toisen työnantajan palvelukseen.⁵⁷

Työnantaja ei saa työsopimuslain 7 luvun 9 §:n mukaan irtisanoa työntekijän työsopimusta perhevapaan aikana eikä myöskään siinä tapauksessa, että hän on saanut tietää työntekijän käyttävän oikeuttaan perhevapaaseen.

Työntekijällä on myös oikeus palata hoitovapaan päättyessä aikaisempaan tai sitä vastaavaan työsopimuksen mukaiseen työhön.⁵⁸

Työnantaja ei ole työsopimuslain perusteella velvollinen maksamaan palkkaa hoitovapaan ajalta. Palkanmaksuvelvollisuudesta on kuitenkin voitu sopia työehtosopimuksessa.⁵⁹ Työntekijällä voi olla hoitovapaan aikana oikeus kotihoidon tukeen.⁶⁰

Hoitovapaan vaikutus vuosilomaan, palvelusvuosi- ja ikälisien karttumiseen sekä hoitovapaan lukeminen vuosilomalain mukaiseen työsuhteen jatkumisaikaan

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.

Esimerkki

Työntekijä on ollut hoitovapaalla 30.6.2024 saakka ja tämän jälkeen töissä. Hän ansaitsee lomaa 1.7.2024–31.3.2025 yhteensä (2,5 pv x 9 kk =) 22,5 päivää eli 23 päivää, jotka hän voi pitää 2.5.–30.9.2025 välisenä aikana.

Jos työntekijä jää raskaus- tai vanhempainvapaalle hoitovapaan aikana, vuosilomaa kertyy näiden vapaiden ajalta. Vuosiloma-ajan palkka ja lomarahat/lomaltapaluuraha määräytyvät vuosilomalain ja työehtosopimuksen mukaan. Hoitovapaan aikana ei yleensä kerry palvelusvuosi- ja ikälisiä eikä vastaavia.⁶¹

Osittainen hoitovapaa

Osittaisella hoitovapaalla⁶² tarkoitetaan työntekijän oikeutta tehdä lyhennettyä työaika lapsen hoidon vuoksi. Työntekijä voi saada osittaista

⁵⁷ TT 1991-51

⁵⁸ Esim. KKO 1995:161

⁵⁹ Ks. oma työehtosopimus

⁶⁰ Ks. Lasten kotihoidon tuki ja yksityisen hoidon tuki

⁶¹ Ks. oma työehtosopimus

⁶² TSL 4:4

hoitovapaata lapsensa tai muun hänen kodissaan pysyvästi asuvan lapsen hoidon vuoksi siihen saakka, kunnes perusopetuksessa olevan lapsen toinen lukuvuosi päättyy. Jos lapsen oppivelvollisuutta on pidennetty oppivelvollisuuslain (1214/2020) 2 §:n 3 momentin mukaisesti, osittaista hoitovapaata voi 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.

Osittaisen hoitovapaan saamisen edellytyksenä on, että:

- lapsen molemmat vanhemmat tai yksinhuoltaja ovat 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 yhtäaikaaisesti.
- 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 alkamisajankohtaa. 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 kuuteen 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 pidemmäksi.

Työnantaja ei voi kieltäytyä sopimasta työntekijän kanssa osittaisesta hoitovapaasta ilman painavaa syytä. Syynä voi olla vain osittaisesta hoitovapaasta työnantajalle 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 osittaisesta hoitovapaasta. Jos näin kuitenkin tapahtuu, kannattaa ottaa yhteyttä luottamusmieheen tai liittoon ja pyytää työnantajalta selvitystä kieltäytymisen perusteista. Työntekijän työtehtäviä voidaan myös muuttaa osittaisen hoitovapaan ajaksi.

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

Osittaisen hoitovapaan keskeyttäminen

Työntekijän on sovittava osittaisen hoitovapaan muuttamisesta työnantajan kanssa. Työntekijällä on kuitenkin aina oikeus keskeyttää osittainen hoitovapaa perustellusta syystä. Keskeyttämisestä on ilmoitettava työnantajalle vähintään kuukautta ennen keskeytystä.

Perusteltuna syynä voidaan pitää lapsen hoitamisen edellytyksissä tapahtunutta ennalta arvaamatonta ja oleellista muutosta, jota työntekijä ei ole voinut ottaa huomioon ilmoitusta vapaan käyttämisestä tehdessään. Tällainen syy voi olla esimerkiksi lapsen tai lapsen toisen vanhemman sairastuminen tai kuolema, vanhempien avioero tai uusi raskaus.⁶³

Työhön paluu sekä työsuhde- ja toimeentuloturva osittaisella hoitovapaalla

Työntekijällä on oikeus palata aikaisempaan tai siihen rinnastettavaan työhön osittaiselta hoitovapaalta ja muilta perhevapailta.⁶⁴ Työntekijällä on oikeus ennen osittaista hoitovapaata olleeseen työaikaan ja samoihin tai niihin rinnastettaviin työtehtäviin siinäkin tapauksessa, että työtehtävien muuttamisesta olisi sovittu vapaan ajaksi.

Työnantaja ei ole velvollinen maksamaan työntekijälle palkkaa osittaisen hoitovapaan ajalta. Alle 3-vuotiaan lapsen vanhempi voi saada joustavaa hoitorahaa käyttäessään oikeuttaan osittaiseen hoitovapaaseen. Jos vanhempi on osittaisella hoitovapaalla silloin, kun lapsi on 1. tai 2. luokalla peruskoulussa, vanhemmalla voi olla oikeus osittaiseen hoitorahaan.⁶⁵

Tilapäinen hoitovapaa eli sairaan lapsen hoitaminen⁶⁶

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

Oikeus jäädä tilapäiselle hoitovapaalle on:

- lapsen kanssa asuvalla vanhemmalla

⁶³ Ks. Hoitovapaasta ilmoittaminen ja sen ajankohdan muuttaminen

⁶⁴ TSL 4:9

⁶⁵ Ks. www.kela.fi

⁶⁶ TSL 4:6

- lapsen vanhemmalla, joka ei asu tämän kanssa samassa taloudessa (ns. etävanhempi). Tällainen tilanne voi tulla kyseeseen esimerkiksi yhteishuoltajuudessa silloin, kun lapsi sairastuu ollessaan toisen vanhemman luona, vaikka lapsi asuu pysyvästi toisen vanhemman luona.
- adoptiolapsen, aviopuolison, avopuolison tai rekisteröidyssä parisuhteessa elävän puolison lapsen sekä perheeseen sijoitetun eli ns. sijaislapsen ja perheen huollossa olevan lapsen vanhemmalla.

Tilapäisen hoitovapaan pitäminen on mahdollista yleensä vain silloin, 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 vuoksi hoitaa sairasta lasta, tällöin noudatetaan TSL 4:7:n säännöksiä, jotka koskevat työssä olevan vanhemman poissaoloa pakottavista perhesyistä.

Vain toinen lapsen vanhemmista voi pitää kerrallaan tilapäistä hoitovapaata. Vanhemmat voivat myös 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, kyse ei tällöin ole yleensä tilapäisestä hoitovapaasta. Työstä poissaolosta täytyy näissä tapauksissa 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 avustanut muun muassa esilääkityksen antamisessa. Sairaalan kaksi lääkäriä olivat pitäneet huoltajan läsnäoloa välttämättömänä lapsen sairaalahoidon aikana.⁶⁷

⁶⁷ TT 2003-43

Sopimus, jolla rajoitetaan työntekijän oikeutta tilapäiseen hoitovapaaseen, on mitätön. Vanhemmilla on aina oikeus jäädä kotiin hoitamaan alle 10-vuotiasta lasta, vaikka työnantaja olisi järjestänyt ilmaisen hoitajan kotiin.

Työnantaja ei ole työsopimustlain perusteella velvollinen maksamaan työntekijälle palkkaa tilapäisen hoitovapaan ajalta.⁶⁸ Työehtosopimuksissa on kuitenkin useimmilla aloilla määräyksiä työnantajan palkanmaksuvelvollisuudesta.⁶⁹

Oikeus on kuitenkin katsonut, että tilanteessa, jossa puolison este hoitaa sairasta lasta ei johtunut ansiotyöstä, niin lasta kotiin hoitamaan jääneellä työntekijällä ei ollut oikeutta työehtosopimuksen mukaiseen ansionmenetyksen korvaamiseen.⁷⁰

Esimerkki II

Kahdessa eri lääkärintodistuksessa lapsen sairauden diagnooseissa oli eroja. Ne eivät kuitenkaan osoittaneet muun lääketieteellisen selvityksen kanssa, että lapsi olisi vastaanottojen välillä tervehtynyt. Työtuomioistuin katsoi, että kysymys oli samasta sairastumisesta. Työntekijällä ei näin ollut oikeutta vaatimaansa palkkaan, kun poissaolo oli jatkunut yli neljä kalenteripäivää.⁷¹

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 lasta.

Työsuhdeturva⁷²

Tilapäiseltä hoitovapaalta palaavalla työntekijällä on oikeus palata aikaisempaan tai sitä vastaavaan työhön.

⁶⁸ TSL 4:8

⁶⁹ Ks. oma työehtosopimus

⁷⁰ TT 1992-144

⁷¹ TT2008-107

⁷² TSL 4:9

Erityishoitoraha⁷³

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, koska hänen on osallistuttava lapsensa hoitoon tai kuntoutukseen. Tukea voi saada, jos hoitaa omaa tai aviopuolisonsa lasta, adoptiolasta tai muuta lasta, jota vakuutettu hoitaa vanhemman tavoin.

Erityishoitorahaa voi hakea seuraavissa tilanteissa, jos hoitava lääkäri katsoo vanhemman osallistumisen tarpeelliseksi:

- lapsen vanhempi osallistuu alle 7-vuotiaan lapsen sairaala- tai poliklinikkahoitoon tai kuntoutukseen
- 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 sairaala- tai poliklinikkahoitoon tai kuntoutukseen
- lapsen vanhempi on varalla vaikeasti sairaan lapsen hoitoon tai kuntoutukseen liittyvän koulu- tai päivähoitoon palaamisen kokeilujakson ajan.

Erityishoitorahaa voidaan maksaa myös, jos lapsen vanhempi osallistuu lakiin perustuvalle lapsensa sairauden tai vamman vuoksi järjestetylle

- sopeutumisvalmennuskurssille
- kuntoutuskurssille
- tai muuhun rinnastettavaan lakiin perustuvaan kuntoutustoimintaan.

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

Erityishoitoraha voidaan maksaa molemmille vanhemmille yhtä aikaa, jos lääkäri katsoo molempien osallistumisen tarpeelliseksi tai jos kyse on perhevalmennuskurssista.

Korvaus on sairauspäivärahan suuruinen, kuitenkin vähintään 31,99 euroa (vuonna 2025) päivässä, ja sitä maksetaan lasta kohden enintään 60 arkipäivältä sairaalahoidon tai valmennuksen ajalta. Lisäksi etuutta voidaan

⁷³ SVL 10

maksaa enintään 60 arkipäivältä kotihoidon ajalta sekä erityisestä hoidollisesta syystä 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 mielenterveyshäiriöt sekä vaikea kehitysvammaisuus. Erityishoitorahaa ei makseta ajalta, jolloin hakija saa raskaus- tai vanhempainrahaa tai sairauspäivärahaa.

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

Poissaolo pakottavista perhesyistä⁷⁴

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

Säännös perustuu niin sanottuun vanhempainlomadirektiiviin (96/34/ETY), jolla on toimeenpantu Eurooppa-tason työmarkkinajärjestöjen välinen vanhempainlomaa 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 määritelty. Sen sijaan työehtosopimuksissa on saatettu sopia siitä, mitä perheellä tarkoitetaan.⁷⁵ 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. Jos työntekijän lapsia hoitaa kotona esimerkiksi perheen ulkopuolinen hoitaja, hoitajan sairastuminen voi oikeuttaa työntekijän tilapäiseen poissaoloon työstä,

⁷⁴ TSL 4:7

⁷⁵ Ks. oma työehtosopimus

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 annettava pyynnöstä luotettava selvitys poissaolon perusteista. Se voi olla lääkärin todistus ja viranomaisen, taloyhtiön tai isännöitsijän antama selvitys.

Poissaololle pakottavista perhesyistä ei ole säädetty aikarajaa, mutta asian luonteesta johtuu, että poissaolon on oltava tilapäistä. Säännöksessä edellytetään, että kyse on työntekijän välittömästä läsnäolon välttämättömyydestä esimerkiksi tilanteessa, jossa työntekijän on mentävä onnettomuuspaikalle tai sairaalaan perheenjäsenensä luokse.

Poissaolo perheenjäsenen tai muun läheisen hoitamiseksi⁷⁶

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.

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 kuukautta ennen työhön paluuta. Työntekijän on työnantajan pyynnöstä esitettävä selvitys poissaolon ja sen keskeyttämisen perusteesta.

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

Omaishoitovapaa⁷⁷

Omaishoitovapaa on uusi Suomen kansalliseen lainsäädäntöön tuotu vapaa, joka sisältyy työelämän tasapaino -direktiiviin (EU 2019/1158). Omaishoitovapaata koskeva lainsäädäntö tuli voimaan 1.8.2022 alkaen, joten oikeuskäytäntöä vapaan käytöstä ei vielä ole. Tarvittaessa apua lain tulkintaan voi löytyä lain esitöistä⁷⁸ tai ottamalla yhteyttä omaan ammattiliittoon.

⁷⁶ TSL 4:7a

⁷⁷ TSL 4:7b

⁷⁸ HE 129/2021

Työntekijällä on kalenterivuoden aikana oikeus saada enintään viisi työpäivää vapaata työstä henkilökohtaisen avun tai tuen tarjoamiseksi omaiselle tai työntekijän kanssa samassa taloudessa asuvalle läheiselle. Edellytyksenä on, että omainen tai muu läheinen tarvitsee työntekijän välitöntä läsnäoloa edellyttävää merkittävää avustamista tai tukea toimintakykyä huomattavasti alentaneen vakavan sairauden tai vamman vuoksi.

Työntekijällä on oikeus omaishoitovapaaseen myös esimerkiksi silloin, jos hänen omaisensa tai muu samassa taloudessa asuva läheinen on saattohoidossa.

Omaisella tarkoitetaan työntekijän lasta, vanhempaa, avio- ja avopuolisoa sekä työntekijän kanssa rekisteröidyssä parisuhteessa olevaa.

Työntekijän on ilmoitettava työnantajalle omaishoitovapaasta ja sen arvioidusta kestosta niin pian kuin mahdollista. Työnantajan pyynnöstä työntekijän on esitettävä luotettava selvitys poissaolon perusteesta. Selvitys voi tarkoittaa työntekijän vapaamuotoista selitystä siitä, millaista apua tai tukea hänen on tarpeen antaa omaiselleen, jotta työnantaja voi arvioida vapaan perusteen täyttymistä. Omaista koskevan lääkärinlausunnon toimittaminen työnantajalle on mahdollista vain omaisen suostumuksella, joten työnantaja ei voi sitä vaatia.

Omaishoitovapaata voi pitää useammassa jaksossa kokonaisina työpäivinä. Työntekijä ja työnantaja voivat sopia vapaan pitämisestä myös osapäiväisesti. Työnantajalla ei ole velvollisuutta maksaa palkkaa omaishoitovapaan ajalta.

7. Lasten hoidon tuet vanhempainrahan jälkeen

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

Kotihoidon tuki

Lasten kotihoidon tukea voi saada perhe, jonka alle 3-vuotias lapsi ei ole kunnallisessa varhaiskasvatuksessa. 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.

Kotihoidon tukea voi saada myös niissä tapauksissa, joissa lapsi ei ole saavuttanut varhaiskasvatustulain 12 §:ssä tarkoitettua varhaiskasvatukseen oikeuttavaa ikää, noin yhdeksän kuukautta, mutta lapsen syntymästä on kulunut yhteensä 160 sairausvakuutuslain 1 luvun 4 §:n 5 kohdassa tarkoitettua arkipäivää.

Esimerkki

Tarve kotihoidon tuen käyttämiselle esitetyllä tavalla saattaisi syntyä esimerkiksi tilanteessa, jossa toinen vanhempi on käyttänyt yhtäjaksoisesti kaikki omat vanhempainpäivärahansa, ja toinen vanhempi aikoo käyttää hänelle kuuluvat päivärahapäivät vasta myöhemmin. Mainitussa tilanteessa perheeseen syntynyt lapsi olisi vielä iältään niin nuori, ettei hän olisi vielä saavuttanut varhaiskasvatukseen oikeuttavaa alinta ikää eli noin yhdeksän kuukautta.

Adoptiovanhemmat voivat saada kotihoidon tukea myös yli 3-vuotiaasta lapsesta, kunnes vanhempainrahakauden alkamisesta on kulunut kaksi vuotta tai kunnes lapsi aloittaa koulun.

Kotihoidon tukea ei makseta lapsesta, josta maksetaan samalta ajalta sairausvakuutuslain mukaista vanhempainpäivärahaa.⁷⁹

Kotihoidon tuki koostuu hoitorahasta ja tulosidonnaisesta hoitolisästä. Tuki on veronalaista tuloa ja sitä haetaan Kelasta. Tukea ei myönnetä takautuvasti pidemmältä kuin kuuden kuukauden ajalta ennen sen hakemista eikä tukea myönnetä kuukautta lyhemmältä ajalta. Tuki maksetaan sille vanhemmalle tai

⁷⁹ Ennen perhevapaaudistusta kotihoidon tukea voitiin maksaa vasta vanhempainrahakauden jälkeen.

muulle huoltajalle, joka lasta pääasiallisesti hoitaa. Hoitaja voi olla myös joku muu, esimerkiksi isovanhempi. Myös tässä tapauksessa tuki maksetaan hakijalle eli toiselle vanhemmista tai muulle huoltajalle.

Hoitorahaa maksetaan vuonna 2025 perheen ensimmäisestä alle 3-vuotiaasta kotona hoidettavasta lapsesta 377,68 euroa kuukaudessa, 113,07 euroa kuukaudessa kustakin seuraavasta alle 3-vuotiaasta ja 72,66 euroa kuukaudessa muista alle kouluikäisistä lapsista. Jos perheellä on oikeus raskaus- tai vanhempainrahaan, kotihoidon tuen hoitorahana maksetaan hoitorahojen yhteismäärän ja vanhempainrahan erotus.

Hoitorahan lisäksi on mahdollista saada hoitolisää enintään 202,12 euroa kuukaudessa. Hoitolisän määrään vaikuttaa perheen tulojen ohella perheen koko. Perhekoon määritelmään lasketaan kuitenkin vanhempien lisäksi vain kaksi hoitotukeen oikeuttavaa 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 2917,53 euroa, kolmihenkisen 3580,16 euroa ja nelihenkisen 4258,42 euroa kuukaudessa.

Joissain kunnissa maksetaan kuntalisää kotihoidon tuen lisäksi. Lisätietoja tästä saa kunnista.

Joustava hoitoraha

Alle 3-vuotiaan lapsen vanhempi tai muu huoltaja, jonka viikoittainen työaika on keskimäärin enintään 30 tuntia, voi saada Kelasta joustavaa hoitorahaa. Joustavan hoitorahan määrä lasketaan työajan perusteella. Hoitoraha on verotettavaa tuloa. Kela maksaa joustavaa hoitorahaa kerrallaan vain yhdestä lapsesta.

Molemmat vanhemmat voivat saada joustavaa hoitorahaa yhtä aikaa, jos he ovat järjestäneet työnsä niin, että hoitavat lasta eri aikoina, esimerkiksi toinen

maanantaisin ja toinen perjantaisin. Joustavaa hoitorahaa on mahdollista saada myös samaan aikaan silloin, kun toinen vanhemmista saa kotihoidon tukea tai lapsi on kunnallisessa päivähoidossa.

Joustavan hoitorahan määrä on (vuonna 2025):

- 269,24 euroa kuukaudessa, kun työaika on enintään 22,5 tuntia viikossa tai enintään 60 prosenttia normaalista kokopäivätyön työajasta. Tämä tarkoittaa esimerkiksi noin kolme päivää viikossa tai noin 4,5 tuntia päivässä.
- 179,49 euroa kuukaudessa, kun työaika on yli 22,5 mutta enintään 30 tuntia viikossa. Tämä tarkoittaa esimerkiksi noin neljä päivää viikossa tai noin kuusi tuntia päivässä.

Osittainen hoitoraha

Pienen koululaisen vanhempi voi osa-aikatyön ohella saada osittaista hoitorahaa. Osittaista hoitorahaa voi saada, kunnes lapsen toinen kouluvuosi päättyy (31.7.). Edellytyksenä on korkeintaan 30-tuntinen työviikko. Molemmat vanhemmat voivat saada osittaista hoitorahaa samaan aikaan. Osittainen hoitoraha on 108,15 euroa kuukaudessa.

Yksityisen hoidon tuki

Jos alle kouluikäinen lapsi on yksityisessä hoidossa, joka ei ole kunnan ostopalveluna järjestämä hoito, perheellä on oikeus yksityisen hoidon tukeen. Yksityisen hoidon tuki maksetaan suoraan lapsen hoitajalle. Tuki koostuu hoitorahasta, joka on 192,28 euroa kuukaudessa ja tulosidonnaisesta hoitolisästä, joka on enintään 265,85 euroa kuukaudessa lasta kohden.

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

Yksityisen hoidon tukea ei makseta lapsesta, josta maksetaan samalta ajalta sairausvakuutuslain mukaista vanhempainpäivärahaa.⁸⁰

Esiopetukseen osallistuminen tai koulun aloittaminen ennen oppivelvollisuuskäyttä (pidennetty oppivelvollisuus) ei estä yksityisen hoidon tuen saamista. Hoitoraha on tällöin 70,75 euroa kuukaudessa ja hoitolisä puolitetaan.

⁸⁰ Ennen perhevapaa uudistusta yksityisen hoidon tukea voitiin maksaa vasta vanhempainrahakauden jälkeen.

Taulukoita

Perhevapaita koskevat ilmoitusajat

Perhevapaan laji	Ilmoitusaika
Raskaus- ja vanhempainvapaa	1. Kaksi kuukautta ennen vapaan alkamista, jos vapaan pituus yli 12 arkipäivää ⁸⁶ 2. Yksi kuukausi ennen vapaan aiottua alkamista, jos vapaan pituus enintään 12 arkipäivää
Adoptiolapsen hoitaminen	Jos mahdollista, kaksi kuukautta / yksi kuukausi ennen vapaan alkamista (riippuu vapaan pituudesta, kuten edellä)
Hoitovapaa	Kaksi kuukautta ennen hoitovapaan alkamista
Osittainen hoitovapaa	Työntekijän esitys viimeistään kaksi kuukautta ennen vapaan alkamista
Tilapäinen hoitovapaa	Niin pian kuin mahdollista
Poissaolo pakottavista perhesyistä	Niin pian kuin mahdollista
Poissaolo perheenjäsenen tai muun läheisen hoitamiseksi	Sopimus
Omaishoitovapaa	Niin pian kuin mahdollista

⁸¹ 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 työpaikan tuotanto- tai palvelutoiminnalle vakavaa haittaa. Työnantajan on esitettävä työntekijälle selvitys mahdollisen kieltäytymisen perusteena olevista seikoista.

Ilmoitetun ajankohdan muuttaminen

Perhevapaan laji	Ilmoitusaika
Raskausvapaan aloittamisajankohdan varhentaminen	Niin pian kuin mahdollista
Synnytyksen yhteydessä pidettävän vanhempainvapaan ajankohdan muuttaminen	Niin pian kuin mahdollista
Vanhempainvapaan ajankohdan muuttaminen lapsen tai toisen vanhemman terveydentilan vuoksi	Niin pian kuin mahdollista
Vanhempainvapaan ajankohdan muuttaminen	Yksi kuukausi + perusteltu syy
Osittaisen vanhempainvapaan keskeyttäminen tai ehtojen muuttaminen	Ehdoista sovittava työnantajan ja työntekijän kesken. Jos sopimukseen ei päästä, työntekijällä on perustellusta syystä oikeus keskeyttää osa-aikatyö ja palata joko kokoaikaiselle vanhempainvapaalle tai noudattamaan aikaisempaa työaikaansa.
Adoptiolapsen hoitovapaan muuttaminen	Niin pian kuin mahdollista
Hoitovapaan ajankohdan muuttaminen	Yksi kuukausi + perusteltu syy
Osittaisen hoitovapaan muuttaminen	Sopimus. Ellei sopimusta: yksi kuukausi + perusteltu syy
Poissaolo perheenjäsenen tai muun läheisen hoitamiseksi	Sopimus. Ellei sopimusta: yksi kuukausi + perusteltu syy

Etuuksien hakeminen

Kaikki alla olevat etuudet haetaan Kelasta.

Etuuslaji	Milloin haetaan
Äitiysavustus	Viimeistään kaksi kuukautta ennen laskettua synnytysaikaa
Raskaus- ja vanhempainrahat	Viimeistään kaksi kuukautta ennen päivää, josta alkaen sitä halutaan saada
Lapsilisä	Samalla hakemuksella kuin vanhempainetuuksia
Kotihoidon ja yksityisen hoidon tuki	Kuuden kuukauden kuluessa siitä, mistä alkaen sitä halutaan saada