SAK

5·2015

# Perhevapaat

## Opas luottamushenkilöille

**Lokakuu 2015**

**Lisätiedot:**
Ilkka Kaukoranta
ilkka.kaukoranta@sak.fi
puhelin 020 774 0190

**Tilaukset:**
SAK
puhelin 020 774 000

# SISÄLTÖ

**JOHDANTO** ..... **3**

**1 RASKAUSAIKA** ..... **4**

Raskaudesta ilmoittaminen työnantajalle ..... 4

Työntekijän oikeus käydä työaikana synnytystä edeltävissä tutkimuksissa ilman palkanmenetystä ..... 4

**2 OIKEUS VANHEMPIEN VAPAISIIN JA ETUUKSIIN** ..... **5**

Äitiysvapaa ..... 6

Sairausloma ja äitiysvapaa ..... 7
Äitiysavustus ..... 7
Äidin sairastuminen äitiysrahakaudella ..... 7
Työnteko äitiys- ja vanhempainrahakauden aikana ..... 8

Isyysvapaa ..... 8

Adoptiovanhemman isyysvapaa ..... 9

Vanhempainvapaa ..... 9

Osittainen vanhempainvapaa ..... 10
Adoptiovanhempien oikeus vanhempainvapaaseen ja osittaiseen vanhempainvapaaseen ..... 10
Vanhempainraha rekisteröidyssä parisuhteessa ..... 11

Äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaasta ilmoittaminen ..... 12

Ilmoitetun vapaan ajankohdan muuttaminen ..... 13

Äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa ..... 13
Osittainen vanhempainvapaa ..... 13

Erityisäitiysvapaa ..... 14

Ennenaikainen synnytys ..... 16

Lapsen kuolema ..... 16

Lapsen adoptiolapseksi luovuttaminen ..... 16

Äidin kuolema ..... 17

**3 VANHEMPIEN PÄIVÄRAHAT** ..... **18**

Päivärahan hakeminen ..... 18

Päivärahan määräytyminen ..... 19

Työtulojen perusteella ..... 19
Muuttuneet työtulot ..... 19
Kuukauden tulot poikkeustapauksissa ..... 19
Kaksi lasta kolmessa vuodessa ..... 20

Vähimmäispäiväraha ..... 20

Päivärahan suuruus ..... 20

Päivärahan veronalaisuus ..... 21

**4 TYÖSUHDE, PALKANMAKSU JA ELÄKKEEN KERTYMINEN PERHEVAPAIDEN AIKANA** ..... **22**

Työntekijän oikeus palkkaan äitiys- ja isyysvapaalla ..... 22

Vuosilomat ..... 22

Vuosilomapalkka ja lomaraha (lomaltapaluuraha) ..... 23

Työnantajan vuosilomakustannuskorvaus ..... 23

Palveluvuosi- ja kokemuslisät sekä vastaavat ..... 24
Työsuhteen jatkuminen ..... 24
Tasa-arvo ..... 24
Perhevapaat ja eläketurva ..... 24
Työhön paluu ja työsuhdeturva ..... 25
**5 MUUT PERHEVAPAAT ..... 27**
Hoitovapaa ..... 27
Hoitovapaan jaksottaminen ..... 28
Hoitovapaasta ilmoittaminen ja sen ajankohdan muuttaminen ..... 28
Hoitovapaalla olevan työntekijän uusi raskaus ..... 29
Työhön paluu ja työsuhdeturva ..... 30
Hoitovapaan vaikutus vuosilomaan, palvelusvuosi- ja ikälisien karttumiseen sekä hoitovapaan lukeminen vuosilomalain mukaiseen työsuhteen jatkumisaikaan .. 30
Osittainen hoitovapaa ..... 31
Osittaisen hoitovapaan keskeyttäminen ..... 32
Työhön paluu sekä työsuhde- ja toimeentuloturva osittaisella hoitovapaalla ..... 32
Tilapäinen hoitovapaa eli sairaan lapsen hoitaminen ..... 33
Tilapäisestä hoitovapaasta/sairaan lapsen hoitamisesta ilmoittaminen ..... 34
Työsuhdeturva ..... 34
Erityishoitoraha ..... 35
Poissaolo pakottavista perhesyistä ..... 36
Poissaolo perheenjäsenen tai muun läheisen hoitamiseksi ..... 37
**6 LASTEN HOIDON TUET VANHEMPAINRAHAN JÄLKEEN ..... 38**
Kotihoidon tuki ..... 38
Joustava hoitoraha ..... 39
Osittainen hoitoraha ..... 39
Yksityisen hoidon tuki ..... 40
**TAULUKOITA ..... 41**
Perhevapaita koskevat ilmoitusajat ..... 41
Ilmoitetun ajankohdan muuttaminen ..... 41
Etuuksien hakeminen ..... 42

# JOHDANTO

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

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

**Lainsäädäntö ja muut lähteet**

Perhevapailla tarkoitetaan tässä oppaassa äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainvapaata sekä osittaista vanhempainvapaata, hoitovapaata, osittaista hoitovapaata, tilapäistä hoitovapaata ja poissaoloa pakottavista perhesyistä. Perhevapaista, niiden ajalta maksettavista etuuksista sekä niiden 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 tasa-arvon edistämistä sekä perheenhuoltovelvollisuutta koskevia syrjinnän kieltämistä koskevia säännöksiä.

Opas ei käsittele virkamiesten perhevapaaoikeuksia. Säännökset niistä löytyvät valtion virkamiesasetuksessa (971/1994) ja kuntien viranhaltijoiden virkasäännöissä.

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

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

Oppaan lopussa on taulukko perhevapaiden ilmoitusajoista ja ilmoitusaikojen muuttamisesta.

# 1 RASKAUSAIKA

## Raskaudesta ilmoittaminen työnantajalle

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

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

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

## Työntekijän oikeus käydä työaikana synnytystä edeltävissä tutkimuksissa ilman palkanmenetystä[2]

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

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

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

Työntekijän on esitettävä työnantajalle pyynnöstä selvitys tutkimuksen liittymisestä raskauteen ja siitä, miksi tutkimuksessa käydään työaikana. Työ- ja virkaehtosopimuksissa saattaa olla tarkempia määräyksiä raskauden aikaisten tutkimusten korvaamisesta.

[1] TTL 2:11
[2] TSL 4:8.2

# 2 OIKEUS VANHEMPIEN VAPAISIIN JA ETUUKSIIN

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

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

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

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

Oikeus äitiys- ja vanhempainrahaan sekä osittaiseen vanhempainrahaan on äidillä,

- jonka raskaus on kestänyt vähintään 154 päivää ja
- joka on kuulunut Suomen sosiaaliturvan piiriin vähintään 180 päivää välittömästi ennen laskettua synnytysaikaa (Suomessa vakuutettuna olon aikaan rinnastetaan aika vakuutettuna toisessa EU-maassa)

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

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

- on kuulunut Suomen sosiaaliturvan piiriin vähintään 180 päivää välittömästi ennen laskettua synnytysaikaa (Suomessa vakuutettuna olon aikaan rinnastetaan aika vakuutettuna toisessa EU-maassa)
- osallistuu lapsen hoitoon sekä
- ei ole ansiotyössä tai muussa kodin ulkopuolisessa työssä päivärahakaudella (tämä ehto koskee vain isyysrahaa).

[3] TSL 4:1
[4] Ks. Äidin sairastuminen äitiysrahakaudella

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

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

Vanhempainrahan ja osittaisen vanhempainrahan saaminen edellyttää, että Kelaan on toimitettu todistus jälkitarkastuksesta, joka on tehty äidille 5–12 viikkoa synnytyksen jälkeen.

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

Työntekijä saa kuitenkin olla poissa työstä sekä pitää äitiys- ja isyysvapaata, vanhempainvapaata ja osittaista vanhempainvapaata, vaikka hänellä ei olisikaan oikeutta päivärahaan (äitiys- ja isyysraha, vanhempainraha ja osittainen vanhempainraha).

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

## Äitiysvapaa

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

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

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

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

Äidin oikeus äitiysvapaan palkkaan määräytyy ao. työehtosopimuksen mukaan.[7]

[5] TSL 4:3a
[6] TSL 13:6
[7] Ks. oma työehtosopimus

## Sairausloma ja äitiysvapaa[8]

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

Oikeus sairausajan palkkaan määräytyy ao. työehtosopimuksen mukaan. Yleensä oikeutta sairausajan palkkaan ei ole, sillä työntekijälle maksetaan äitiysvapaan palkkaa.[9]

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

## Äitiysavustus

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

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

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

## Äidin sairastuminen äitiysrahakaudella[11]

Isä voi jäädä äitiysrahakaudella kotiin hoitamaan lasta, jos lapsen äiti on sairauden vuoksi kykenemätön hoitamaan lasta ja sairaus kestää sairastumispäivän lisäksi

[8] SVL 8:6
[9] Ks. oma työehtosopimus
[10] Ks. myös Äidin sairastuminen äitiysrahakaudella
[11] SVL 9:13

vähintään yhdeksän arkipäivää. Isällä on tällöin oikeus äitiysrahakaudella maksettavaan vanhempainrahaan niin monelta arkipäivältä kuin äitiysrahaa on sairauden vuoksi jäänyt maksamatta äidille.

## Työnteko äitiys- ja vanhempainrahakauden aikana[12]

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

Työn vaarattomuutta ei tarvitse osoittaa lääkärintodistuksella.

Työntekijällä ja työnantajalla on oikeus milloin tahansa keskeyttää äitiysrahakaudella tehtävä työ.

Äitiys- ja vanhempainrahakaudella tehty työ alentaa useimmiten päivärahan määrää.

## Isyysvapaa[13]

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

Isyysrahan maksamisen edellytyksenä on, että isä on lapsen hoidon takia poissa ansiotyöstä tai muusta kodin ulkopuolisesta työstä. Armeijassa tai siviilipalveluksessa olevalle sekä opintotukea saavalle maksetaan isyysraha vähimmäispäivärahan suuruisena.

Isyysvapaan pituus on 54 arkipäivää. Tästä äidin kanssa yhtäaikaisesti voi pitää enintään 18 päivää äitiys- tai vanhempainrahakaudella. Muutoin isyysvapaapäivät voi pitää vanhempainrahakauden jälkeen. On mahdollista pitää myös kaikki isyysvapaapäivät vasta vanhempainrahakauden jälkeen.

Äidin kanssa yhtäaikaisesti pidettävä enintään 18 arkipäivää on jaettavissa neljään jaksoon. Myöhempi isyysvapaa on puolestaan jaettavissa enintään kahteen jaksoon.

Isyysvapaata voi pitää kunnes lapsi täyttää kaksi vuotta tai ennen kuin adoptiolapsen hoitoon ottamisesta on kulunut kaksi vuotta.

Oikeus isyysvapaaseen säilyy myös silloin, jos perheeseen syntyy uusi lapsi. Asia konkretisoituu tilanteissa, joissa perheeseen syntyy uusi lapsi, ennen kuin edellinen lapsi on täyttänyt kaksi vuotta.

[12] TSL 4:2
[13] TSL 4:1, SVL 9:6-7

Kahden alle kaksivuotiaan lapsen tilanteessa isyysrahaa maksetaan yhtäaikaisesti äidin äitiysraha- tai vanhempainrahan kanssa enintään 42 arkipäivältä. Näistä enintään 24 arkipäivää voi perustua aiemmin syntyneeseen lapseen ja 18 arkipäivää myöhemmin syntyneeseen lapseen.

Lapsi voi olla päivähoidossa vanhempainvapaan jälkeen ja säilyttää oikeuden päivähoitopaikkaan, vaikka isä pitäisi isyysvapaansa myöhemmin.

Työ- ja virkaehtosopimuksissa on useimmiten sovittu palkallisesta isyysvapaasta.[14]

### Adoptiovanhemman isyysvapaa[15]

Adoptiovanhemmalla on vastaavalla tavoin kuin biologisella isälläkin oikeus isyysvapaaseen.[16]

## Vanhempainvapaa[17]

Vanhempainvapaata voi pitää

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

Vanhempainvapaata on oikeutettu pitämään aviomies tai lapsen äidin kanssa avoliitossa elävä lapsen isä. Jos äiti ei osallistu lapsen hoitoon, isällä on lapsen hoidosta vastatessaan oikeus vanhempainrahaan, vaikka äiti ja isä eivät enää elä yhteisessä taloudessa.

Vanhempainrahakausi alkaa välittömästi äitiysrahakauden jälkeen. Vanhempainvapaan ja vanhempainrahakauden pituus on enintään 158 arkipäivää. Äiti ja isä voivat sopia vanhempainvapaan jakamisesta niin, että vanhempainraha maksetaan enintään kahdessa jaksossa kummallekin vanhemmalle.

Vanhempien on päätettävä, kumpi heistä jää vanhempainvapaalle. Molemmat vanhemmat eivät voi olla vanhempainvapaalla yhtä aikaa.[18]

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

[14] Ks. oma sopimus
[15] SVL 9:11
[16] Ks. vapaan siirtäminen
[17] TSL 4:1, SVL 9:10
[18] kts. osittainen vanhempainvapaa

Jos molemmat vanhemmat ovat ansiotyössä vanhempainrahan suorittamisaikana, vanhempien on sovittava, kummalle vähimmäispäivärahan suuruinen vanhempainraha maksetaan. Työn aloittamisesta on ilmoitettava Kelaan ja omaan työpaikkakassaan, jos sellainen on, ennen työn aloittamista.

## Osittainen vanhempainvapaa[19]

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

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

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

Osittaista vanhempainrahaa eivät voi saada opiskelijat eivätkä yksinhuoltajat.

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

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

Osittaisen vanhempainrahan määrä on puolet asianomaiselle maksettavasta vanhempainrahan määrästä.

## Adoptiovanhempien oikeus vanhempainvapaaseen ja osittaiseen vanhempainvapaaseen

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

Vanhempainrahaoikeutta ei kuitenkaan ole henkilöllä, joka on adoptoinut vuotta vanhemman lapsen ja elää avio- tai avoliitossa adoptiolapseksi otettavan lapsen vanhemman tai adoptiovanhemman kanssa. Sen sijaan puolison tai avopuolison alle

[19] TSL 4:2, SVL 9:9

vuoden ikäisen biologisen tai adoptiolapsen adoptoiva voi hakea Kelalta vanhempainrahaa tai osittaista vanhempainrahaa.

Hakijan on esitettävä Kelalle adoptiolaissa (22/2012) tarkoitetun adoptioneuvonnan tai kansainvälisen adoptiopalvelun antajan todistuksen lapsen hoitoon ottamisesta.

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

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

Adoptiolapsen adoptoineella on oikeus myös osittaiseen vanhempainvapaaseen.

Jos perhe adoptoi yhtä aikaa useampia lapsia, vanhempainrahakauteen myönnetään 60 arkipäivän pidennys samalla tavalla kuin monilapsisissa raskauksissa.[20]

## Vanhempainraha rekisteröidyssä parisuhteessa[21]

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

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

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

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

[20] Ks. Vanhempainvapaa
[21] SVL 9:16 ja SVL 9:17

## Äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaasta ilmoittaminen[22]

Työsopimuslaissa on säädetty, milloin työntekijän on ilmoitettava perhevapaan alkamisesta työnantajalle (ks. taulukko). Määräajat ovat sitovia, mutta niistä voidaan poiketa perustellusta syystä.[23]

Äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaan alkamisesta on ilmoitettava viimeistään kahta kuukautta ennen vapaan aloittamista. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia lyhyemmästäkin ilmoitusajasta.

Jos perhevapaan kesto on enintään 12 arkipäivää, ilmoitusaika on yksi kuukausi.[24]

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

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

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

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

Työntekijän kannattaa ilmoittaa vapaalle jäämisestä kirjallisesti tai muutoin todisteellisesti.[25]

[22] TSL 4:3a
[23] Ks. Ilmoitetun vapaan ajankohdan muuttaminen
[24] TSL 4:3a.1
[25] Ks. esim. kohta 1.1 Raskaudesta ilmoittaminen

## Ilmoitetun vapaan ajankohdan muuttaminen

### Äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa[26]

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

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

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

Työntekijä voi vedota lapsen hoitamisedellytyksissä tapahtuneeseen muutokseen myös silloin, kun hän on alkujaan ilmoittanut työnantajalle jättävänsä käyttämättä vanhempainvapaaoikeutensa.

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

### Osittainen vanhempainvapaa[27]

Osa-aikatyön keskeyttämisestä sekä ehtojen muuttamisesta on sovittava työnantajan kanssa. Jos sopimukseen ei päästä, työntekijällä on oikeus perustellusta syystä keskeyttää osa-aikatyö sekä palata joko kokoaikaiselle vanhempainvapaalle tai noudattamaan aikaisempaa työaikaansa. Työsopimuslain perustelujen mukaan perusteltua syytä olisi tulkittava samoin kuin työsopimuslain 4 luvun 3 a §:n 3 momentissa säädettyä perusteltua syytä äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainvapaan sekä hoitovapaan ilmoitettua ajankohtaa muutettaessa.[28]

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

[26] TSL 4:3 a
[27] TSL 4:3a
[28] Ks. Ilmoitetun vapaan ajankohdan muuttaminen ja Hoitovapaasta ilmoittaminen ja sen ajankohdan muuttaminen

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

## Erityisäitiysvapaa[29]

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

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

Valtioneuvoston asetuksen (1335/2004) mukaan työtehtäviin tai työoloihin liittyvän kemiallisen aineen voidaan arvioida vaarantavan äidin tai sikiön terveyden, jos kemiallinen aine on:

- anestesiakaasu
- lyijy tai sen johdannainen
- elohopea tai sen johdannainen
- solunsalpaaja
- hiilimonoksidi eli häkä
- vakuutetun tai sikiön terveydelle vaaralliseksi arvioitu torjunta-aine
- vakuutetun tai sikiön terveydelle vaaralliseksi arvioitu orgaaninen liuotin
- syöpäsairauden vaaraa aiheuttavat aineet, lisääntymiselle vaaralliset sekä perimää vaurioittavat aineet
- ympäristön tupakansavu

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

[29] TSL 4:1, SVL 9:4-5, TTL 2:11

Erityisäitiysvapaaseen oikeuttavia tarttuvia tauteja ovat:

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

Muun vastaavan, vakuutetun työtehtäviin tai työoloihin liittyvän seikan voidaan arvioida vaarantavan vakuutetun tai sikiön terveyden, jos kyse on maanalaisesta kaivostyöstä, paineistetuissa tiloissa työskentelystä tai vedenalaisesta sukeltamisesta.

Erityisäitiysrahahakemukseen on liitettävä:

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

Erityisäitiysrahaa maksetaan äitiysrahaoikeuden alkamiseen tai raskauden keskeytymiseen saakka. Erityisäitiysraha on samansuuruinen kuin äitiysraha.

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

Erityisäitiysrahan maksaminen keskeytetään, jos raskaus keskeytyy.

Lainsäätäjä ei ole ottanut tarkkaa kantaa siihen, milloin erityisäitiysvapaalla olevan on ilmoitettava työnantajalleen, jos hän haluaa muuttaa vapaan ajankohtaa. Voidaan kuitenkin lähteä siitä, että työntekijän on noudatettava yhden kuukauden ilmoitusaikaa.[30] Ongelmien välttämiseksi perhevapaalla olevan työntekijän mahdollisen sijaisen työsopimus tulisikin kirjoittaa siten, että työsopimus on voimassa siihen saakka, kunnes perhevapaalla oleva palaa töihin.

[30] Ks. Ilmoitetun vapaan ajankohdan muuttaminen

## Ennenaikainen synnytys[31]

Jos lapsi syntyy aikaisemmin kuin 30 arkipäivää ennen laskettu aikaa, äitiysrahakausi alkaa raskauden päättymisestä lukien ja päättyy, kun etuutta on suoritettu 105 arkipäivältä.

Jos lapsi syntyy ennenaikaisesti, vanhempainrahaa maksetaan äitiysrahakauden jälkeen yli 158 päivää. Vanhempainrahan suorittamisaikaa pidennetään niin monella arkipäivällä kuin mitä äidin äitiysrahakausi aikaistui.

## Lapsen kuolema[32]

Jos lapsi syntyy kuolleena tai jos lapsi tai adoptiolapsi kuolee äitiys- tai isyysrahakauden suorittamisaikana, maksetaan äitiysraha suorittamiskauden loppuun asti. Työntekijä voi siis pitää äitiysvapaan kokonaisuudessaan. Isyysrahaa maksetaan 18 arkipäivää kuolinpäivän jälkeen, enintään isyysrahakauden tai sen jakson loppuun.

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

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

## Lapsen adoptiolapseksi luovuttaminen[33]

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

Jos lapsi luovutetaan isyysvapaan tai vanhempainvapaan tai osittaisen vanhempainrahakauden, eli isyysvapaan tai vanhempainvapaan tai osittaisen vanhempainva-

[31] TSL 4:1, SVL 9:2-3
[32] SVL 9:14
[33] SVL 9:14

paan aikana, oikeus isyys- tai vanhempainrahaan päättyy luovuttamispäivää seuraavasta päivästä lukien. Isyys- tai vanhempainvapaa päättyy samoin lapsen luovuttamispäivää seuraavana päivänä.

## Äidin kuolema[34]

Jos äiti kuolee äitiys- ja vanhempainrahakauden eli äitiys- tai vanhempainvapaan aikana, lapsen hoidosta ja huollosta vastaavalle lapsen isälle maksetaan vanhempainrahaa niin monelta arkipäivältä kuin äitiys- ja vanhempainrahaa on jäänyt äidin kuoleman vuoksi maksamatta. Isä voi pitää tämän ajan vanhempainvapaana. Samanlainen oikeus on myös adoptioisällä.

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

[34] SVL 9:13

# 3 VANHEMPIEN PÄIVÄRAHAT

## Päivärahan hakeminen[35]

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

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

Isyysrahaa on haettava viimeistään kaksi kuukautta siitä, kun lapsi on täyttänyt kaksi vuotta tai siitä, kun on kulunut kaksi vuotta adoptiolapsen hoitoon ottamisesta.

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

Jos työnantaja maksaa työ- tai virkaehtosopimuksen mukaista palkkaa äitiys- tai isyysvapaan tai sen osan ajalta, ilmoita asiointipalvelussa tai hakemuslomakkeessa, miltä ajalta saat palkan. Päiväraha maksetaan tuolta ajalta työnantajalle, kun tämä hakee sitä.

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

Vanhempainrahaa koskevassa hakemuksessa on selvitettävä, miten vanhemmat jakavat vanhempainrahakauden ja milloin isä on kotona hoitamassa lasta. Jos vanhempi menee vanhempainrahakaudella ansiotyöhön tai muuhun kodin ulkopuoliseen työhön, hänen on ilmoitettava tästä Kelaan.

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

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

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

[35] SVL 15:4

## Päivärahan määräytyminen

### Työtulojen perusteella

Äitiys-, isyys- ja vanhempainraha määräytyy saajan työtulojen perusteella samalla tavalla kuin sairausvakuutuslain mukainen päiväraha.[36] Äitiysrahan ja äidin vanhempainraha lasketaan äidin työtulojen ja isyysraha sekä isän vanhempainraha isän työtulojen mukaan.

Äitiys-, isyys- ja vanhempainraha lasketaan päivärahaoikeuden alkamista edeltäneenä vuonna toimitetussa verotuksessa vahvistettujen vuosityötulojen perusteella (esim. vuonna 2015 alkava äitiysraha määritellään vuoden 2013 verotetuista tuloista). Tätä vuosityötuloa tarkistetaan työntekijän eläkelain mukaisella indeksillä yhden vuoden osalta. Erityisäitiysraha lasketaan kuten äitiysraha.

Osittaisen vanhempainrahan määrä on puolet asianomaisen vanhempainrahan määrästä.

### Muuttuneet työtulot

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

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

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

### Kuukauden tulot poikkeustapauksissa

Työtulo voidaan poikkeuksellisesti arvioida vuosityötuloksi, eli 12 kuukauden tuloksi myös vähintään kuukauden työtulon perusteella. Tämä edellyttää hakijan esittämän työnantajan todistuksen (esim. työsopimus) tai muun luotettavan selvityksen siitä, että työssäolo olisi jatkunut vähintään kuusi kuukautta, ellei hakijan oikeus

[36] Ks. Sairausvakuutuslain 11 luku

vanhempainpäivärahaan olisi alkanut ja ettei työtuloja ei ole kuukautta pidemmältä ajalta. Tarkempia ohjeita näiden poikkeustapausten soveltamisesta antaa Kela.

### Kaksi lasta kolmessa vuodessa

Vanhempainpäiväraha voidaan määritellä edellisen vanhempainpäivärahan perusteena olleen työtulon perusteella, jos lapsi, jonka perusteella edellistä vanhempainpäivärahaa on maksettu, ei ole täyttänyt kolmea vuotta ennen uuden raskauden 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 24,02 euroa vuonna 2015.

## Päivärahan suuruus

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

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

- Äitiysrahaa maksetaan korotettuna ensimmäisiltä 56 arkipäivältä (noin 90 prosenttia palkasta, jos tulot ovat alle 56 032 euroa vuodessa).
- Äidin vanhempainraha maksetaan korotettuna ensimmäisen 30 arkipäivän ajalta (noin 75 prosenttia palkasta).
- Isän ensimmäiset 30 arkipäivää vanhempainrahasta tai vanhempainrahan jälkeisestä isyysrahasta maksetaan korotettuna (noin 75 prosenttia palkasta).

Tarkat laskukaavat ja päivärahojen laskurit löytyvät Kelan verkkosivuilta.

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

Äitiys- ja vanhempainpäiväraha voidaan maksaa vähimmäispäivärahan suuruisena työskentelyn ajalta. Isyyspäivärahaa sen sijaan ei voida maksaa työskentelyn ajalta ollenkaan.

## Päivärahan veronalaisuus

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

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

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

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

# 4 TYÖSUHDE, PALKANMAKSU JA ELÄKKEEN KERTYMINEN PERHEVAPAIDEN AIKANA

## Työntekijän oikeus palkkaan äitiys- ja isyysvapaalla

Työnantaja ei ole työsopimuslain mukaan velvollinen maksamaan työntekijälle palkkaa äitiys-, erityisäitiys-, isyys- tai vanhempainvapaan ajalta.[37] Tämän vuoksi lähes kaikissa työehtosopimuksissa on sovittu palkan maksamisesta.[38] Työehtosopimuksen perusteella määräytyy myös vapaan ajalta maksettavan palkan suuruus (esim. TT: 2003-86), oikeus arkipyhäkorvauksiin (TT: 1984-59) jne. Palkan maksaminen saattaa perustua myös työpaikalla noudatettuun käytäntöön.

Vapaan palkallisuus määräytyy ns. aikaprioriteetin mukaan silloin, kun työntekijä on vapaan alkaessa ollut esimerkiksi lomautettuna.[39] Työtuomioistuin (TT:1993-104) on katsonut, ettei työnantajalla ollut velvollisuutta maksaa työntekijälle työehtosopimuksessa tarkoitettua synnytysloman palkkaa siinä tapauksessa, että työntekijä oli synnytysloman alkaessa ollut lomautettuna, vaikka työsuhde ennen synnytystä olisi jatkunut työehtosopimuksessa mainitun ajan.

Työntekijällä on oikeus palkalliseen äitiysvapaaseen myös tilanteissa joissa uusi äitiysvapaa alkaa palkattoman perhevapaan aikana (TT: 2014-116 ja TT: 2014-117).

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

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

## Vuosilomat

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

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

[37] TSL 4:8
[38] Ks. oma työehtosopimus
[39] KS. aikaprioriteetista www.vuosilomaopas.fi

Sen sijaan hoitovapaalla ei kerry vuosilomaa.[40]

Vuosilomalain 24 §:n 2 momentin mukaan työnantaja saa vain työntekijän suostumuksella määrätä vuosiloman työntekijän äitiys- ja isyysvapaan ajaksi. Sen sijaan vuosiloma voidaan sijoittaa työntekijän erityisäitiysvapaan ja hoitovapaan ajalle.[41]

Jos vuosilomaa ei voida äitiys- tai isyysvapaan vuoksi antaa lomakaudella (2.5.–30.9.) yhdenjaksoisena eikä sen pitämisestä muuta sovita, loma saadaan antaa kuuden kuukauden kuluessa vapaan päättymisestä. Lähtökohta siis on, että vuosiloma annetaan työntekijälle työnantajan määräämänä ajankohtana, jos työnantaja ja työntekijä eivät sovi loman pitämisestä.[42]

## Vuosilomapalkka ja lomaraha (lomaltapaluuraha)

Perhevapaata käyttäneen työntekijän vuosilomapalkka ja oikeus lomarahaan/lomaltapaluurahaan määräytyvät samalla tavalla kuin muidenkin työntekijöiden.[43]

## Työnantajan vuosilomakustannuskorvaus[44]

Työnantajalla on oikeus saada korvaus siltä ajalta, jolta hän on maksanut äitiys-, erityisäitiys-, isyys- tai vanhempainrahaa saavalle työntekijälleen vuosilomapalkkaa tai lomakorvausta. Työnantaja saa korvausta jokaiselta kalenterikuukaudelta, jolta vuosilomaa on kertynyt. Korvauksen saamisen edellytyksenä on, että päivärahapäiviä (erityisäitiys-, äitiys-, isyys- tai vanhempainrahapäiviä) on kalenterikuukaudessa vähintään 14.

Korvausta maksetaan 2,5 päivältä kalenterikuukaudessa. Työnantajalle maksettavan korvauksen suuruus päivää kohden on kolmassadasosa siitä vuosityötulosta joka on työntekijälle vuosiloman kertymisajalta maksetun äitiys-, erityisäitiys-, isyys- tai vanhempainpäivärahan perusteena. Lisäksi korvauksen perustetta korotetaan kertoimella 1,26. Näin ollen 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.

Työnantaja voi hakea korvausta Kelalta kuuden kuukauden kuluessa vanhempainpäivärahakauden päättymisestä ja se maksetaan erityisäitiys-, äitiys-, isyys- ja vanhempainrahakauden päätyttyä. Korvausta suoritetaan myös niiltä vuosilomapäiviltä, jotka työtekijä on säästäneet pidettäväksi säästövapaana.

[40] KS. www.vuosilomaopas.fi
[41] TN 1416-06
[42] Ks. www.vuosilomaopas.fi
[43] www.vuosilomaopas.fi tai oma työehtosopimus
[44] SVL 14 luku

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

## Palveluvuosi- ja kokemuslisät sekä vastaavat

Äitiys-, isyys- ja vanhempainloma 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.[45]

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

## Perhevapaat ja eläketurva

Myös palkattomien äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainvapaiden ajalta karttuu työeläkettä[46].

Vanhempainpäivärahojen ajalta eläkkeen karttumisen perusteena on 117 prosenttia siitä työtulosta, jonka perusteella vanhempainpäivärahaetuus on määritetty.

Jos päiväraha on maksettu vähimmäismääräisenä, eläkettä karttuu ikään kuin ansioita olisi 713,68 euroa kuussa (vuoden 2015 taso). Eläkettä karttuu tämän minimitason perusteella myös alle 3-vuotiaan lapsen kotihoidon ajalta.

Palkattoman kauden eläkkeen edellytyksenä on, että työeläkelain mukaisia työansioita on ennen eläkkeelle jäämistä vähintään 17 128,41 euroa vuodessa (vuoden 2015 taso).

Edellä mainitut periaatteet koskevat vuoden 2005 jälkeistä aikaa.

[45] TSL 2:2, Tasa-arvolaki
[46] TYEL 74 §

## Työhön paluu ja työsuhdeturva

Työsopimuslain 4 luvun 9 §:n mukaan perhevapaalta palaava työntekijällä on oikeus palata ensisijaisesti aikaisempaan työhönsä. Jos tämä ei ole mahdollista sen takia, ettei kyseistä työtä enää ole, työntekijälle on tarjottava aikaisempaa työtä vastaavaa työsopimuksen mukaista työtä. Jos tämäkään ei ole mahdollista, työntekijälle on tarjottava muuta työsopimuksen mukaista työtä.[47]

Työsopimuslain 7 luvun 9 §:n mukaan työnantaja ei saa irtisanoa työntekijän työsopimusta raskauden johdosta. Työnantaja ei saa irtisanoa työntekijän työsopimusta sen vuoksi, että työntekijä käyttää oikeuttaan äitiys-, erityisäitiys-, isyys- tai vanhempainvapaaseen taikka hoitovapaaseen. Työsopimusta ei saa myöskään irtisanoa perhevapaaseen päättymään sanotun vapaan aikana.[48] Työntekijän on esitettävä selvitys raskaudestaan, jos työnantaja sitä pyytää.

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

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

Todistustaakka laillisesta irtisanomisperusteesta on työnantajalla, jos työnantaja irtisanoo raskaana olevan tai perhevapaata käyttävän työntekijän työsopimuksen. Tällä tarkoitetaan sitä, että työnantajan on osoitettava, ettei irtisanominen ole johtunut raskaudesta tai perhevapaan käyttämisestä.[49] Tämä koskee sekä työntekijän henkilöstä johtuvia irtisanomisperusteita [50] että taloudellisia ja tuotannollisia irtisanomisperusteita.[51] Irtisanomiseen on lisäksi oltava asiallinen ja painava syy.[52]

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

[47] Esim. KKO 1195:152 ja TT : 1991-71
[48] Ks. Raskaudesta ilmoittaminen työnantajalle
[49] TSL 7:9.2
[50] TSL 7:2
[51] TSL 7:3
[52] TSL 7:1
[53] TSL 1:10

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

Jos työnantaja on päättänyt työntekijän työsuhteen perusteettomasti, työntekijällä on oikeus vahingonkorvaukseen ja tasa-arvolain mukaiseen 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 lausunnossaan (Dnro 62/59/99/31.5.2001) todennut, että työnantajan ei tulisi merkitä työtodistukseen työntekijäin äitiysvapaata. Äitiys- ja vanhempainvapaa ovat lausunnon mukaan sukupuoleen perustuvia etuuksia, ja niiden mainitseminen työtodistuksessa asettaa tosiasiassa naiset ja miehet, jotka ovat olleet perhevapailla, eri asemaan sellaisiin työntekijöihin verrattuna, jotka eivät ole. Sama tulkinta koskee myös isyysvapaata.

# 5 MUUT PERHEVAPAAT

Muita perhevapaita ovat:

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

Työehtosopimuksissa on yleensä näitä vapaita koskevia määräyksiä.[54]

## Hoitovapaa

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

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

Lapsella tarkoitetaan:

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

Työstä poissaolon on tapahduttava lapsen hoidon vuoksi. Työntekijän tulee osallistua lapsen hoitamiseen siten, että hoitoon ei käytetä saman laajuisia muita hoitojärjestelyjä kuin työssäoloaikana. Työntekijällä on kuitenkin lapsen hoito sekä työsuhteeseen liittyvä kilpailukielto huomioon ottaen oikeus tehdä muuta työtä hoitovapaan aikana.

[54] Ks. oma työehtosopimus

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

Hoitovapaa ei yleensä kerrytä kokemuslisiä.[57]

Hoitovapaalla olevalla vanhemmalla voi olla oikeus Kelan maksamaan kotihoidon tukeen.

## Hoitovapaan jaksottaminen

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

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

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

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

## Hoitovapaasta ilmoittaminen ja sen ajankohdan muuttaminen[59]

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

[55] TSL 7:9
[56] Ks. Työhönpaluu, työsuhde- ja toimeentuloturva
[57] Ks. oma työehtosopimus
[58] Vrt. osittainen hoitovapaa
[59] TSL 4:3a

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

Perusteltu syy on esimerkiksi lapsen tai lapsen toisen vanhemman vakava ja pitkäaikainen sairastuminen tai kuolema tai lapsen vanhempien erilleen muuttaminen tai avioero tai muu lapsen hoitoedellytyksissä tapahtunut olennainen muutos, kuten uusi raskaus, joka siis oikeuttaa keskeyttämään hoitovapaaseen.

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

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

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

## Hoitovapaalla olevan työntekijän uusi raskaus

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

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

Jos työehtosopimuksessa on sovittu äitiysvapaan palkallisuudesta, työntekijällä on oikeus palkalliseen äitiysvapaaseen myös tilanteissa, joissa uusi äitiysvapaa alkaa hoitovapaan aikana (TT: 2014-116 ja TT: 2014-117).

Jos kotihoidontuen saajalle syntyy oikeus uuteen äitiysrahaan, se ei välttämättä estä kotihoidon tuen saamista, jos perheessä on muita alle 3-vuotiaita lapsia. Tällöin hoitorahana maksetaan vanhempainpäivärahan mahdollisesti ylittävä hoitorahan määrä.[64]

[60] KKO 1994:65
[61] TT 1991-37
[62] KKO 20.6.1991. S 90/788 Nro 2114
[63] Kiiski C-166/06
[64] Ks. tarkemmin www.kela.fi

## 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 päättyneenä pelkästään sillä perusteella, että työntekijä on hoitovapaan aikana hakeutunut toisen työnantajan palvelukseen.[65]

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

Työntekijällä on oikeus palata hoitovapaan päättyessä aikaisempaan tai siihen rinnastettavaan, työsopimuksen mukaiseen työhön.[66]

Työnantaja ei ole työsopimuslain perusteella velvollinen maksamaan palkkaa hoitovapaan ajalta. Palkanmaksuvelvollisuudesta on kuitenkin voitu sopia työehtosopimuksessa.[67]

Työntekijällä voi hoitovapaan aikana olla oikeus kotihoidontukeen.[68]

## 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.[69]

Esimerkki:

> Työntekijä on ollut hoitovapaalla 30.6.2015 saakka ja tämän jälkeen töissä. Hän ansaitsee lomaa 1.7.2015–31.3.2016 yhteensä (2,5 pv x 9 kuukautta =) 22,5 päivää eli 23 päivää, jotka hän voi pitää 2.5.–30.9.2016.

Jos työntekijä jää äitiys-, erityisäitiys-, isyys- tai vanhempainvapaalle hoitovapaan aikana, vuosilomaa kertyy edellä mainittujen vapaiden ajalta. Vuosiloma-ajan

[65] TT 1991-51
[66] Esim. KKO 1995:161
[67] Ks. oma työehtosopimus
[68] Ks. Lasten kotihoidon tuki ja yksityisen hoidon tuki
[69] www.vuosilomaopas.fi

palkka ja lomaraha/lomaltapaluuraha määräytyvät vuosilomalain ja työehtosopimuksen mukaan.[70]

Palvelusvuosi- ja ikälisiä sekä vastaavia ei yleensä kerry hoitovapaan aikana.[71]

## Osittainen hoitovapaa

Osittaisella hoitovapaalla[72] tarkoitetaan työntekijän oikeutta tehdä lyhennettyä työaikaa lapsen hoidon vuoksi. Työntekijä voi saada osittaista 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 perusopetuslain (628/1998) 25 §:n 2 momentin mukaisesti, osittaista hoitovapaata voi kuitenkin saada lapsen kolmannen lukuvuoden päättymiseen saakka. Lapsen oppivelvollisuutta pidennetään, jos oppivelvollisuus alkaa kuusivuotiaana.

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

Osittaisen hoitovapaan saamisen edellytyksenä on, että:

- lapsen molemmat vanhemmat tai yksinhuoltaja 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 yhtäaikaisesti.

- osittaiselle hoitovapaalle jäävä työntekijä on ollut saman työnantajan palveluksessa viimeksi kuluneen 12 kuukauden aikana vähintään kuusi kuukautta.

Työntekijän on tehtävä esitys osittaisesta hoitovapaasta viimeistään kaksi kuukautta ennen vapaan aiottua alkamista. Työnantaja ja työntekijä saavat sopia vapaasta ja sen yksityiskohtaisista järjestelyistä haluamallaan 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 pitemmäksi.

[70] www.vuosilomaopas.fi
[71] Ks. oma työehtosopimus
[72] TSL 4:4

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

Työntekijän työtehtäviä voidaan myös muuttaa osittaisen hoitovapaan toteuttamiseksi.

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

## Osittaisen hoitovapaan keskeyttäminen

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

Perusteltuna syynä voidaan pitää lapsen hoitamisedellytyksissä tapahtunutta ennalta arvaamatonta ja oleellista muutosta, jota työntekijä ei ole voinut ottaa huomioon tehdessään ilmoitusta vapaan käyttämisestä. Tällainen syy voi olla esimerkiksi lapsen tai lapsen toisen vanhemman sairastuminen tai kuolema, vanhempien avioero tai uusi raskaus.[73]

## Työhön paluu sekä työsuhde- ja toimeentuloturva osittaisella hoitovapaalla

Työntekijällä on oikeus palata osittaiselta hoitovapaalta ja muilta perhevapailta aikaisempaan tai siihen rinnastettavaan työhön.[74] Työntekijällä on oikeus ennen osittaista hoitovapaata olleeseen työaikaan ja samoihin tai niihin rinnastettaviin työtehtäviin, näin siinäkin tapauksessa, että olisi sovittu työtehtävien muuttamisesta vapaan ajaksi.

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

[73] Ks. Hoitovapaasta ilmoittaminen ja sen ajankohdan muuttaminen
[74] TSL 4:9

## Tilapäinen hoitovapaa eli sairaan lapsen hoitaminen[75]

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

Oikeus jäädä tilapäiselle hoitovapaalle on:

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

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

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

Esimerkki:

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

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

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

[75] TSL 4:6

esilääkityksen antamisessa. Sairaalan kaksi lääkäriä olivat lisäksi pitäneet huoltajan läsnäoloa välttämättömänä lapsen sairaalahoidon aikana.[76]

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

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

Työnantaja ei ole työsopimuslain perusteella velvollinen maksamaan työntekijälle palkkaa tilapäisen hoitovapaan ajalta.[77] Työehtosopimuksissa on kuitenkin useimmilla aloilla määräyksiä työnantajan palkanmaksuvelvollisuudesta.[78]

Oikeuskäytännössä on katsottu, että lasta kotiin hoitamaan jääneellä työntekijällä ei ollut oikeutta työehtosopimuksen mukaiseen ansionmenetyksen korvaamiseen tilanteessa, jossa puolison este hoitaa sairasta lasta ei johtunut ansiotyöstä.[79]

Kahdessa eri lääkärintodistuksessa olleet lapsen sairauden diagnoosien eroavaisuudet eivät osoittaneet muun lääketieteellisen selvityksen kanssa, että lapsi olisi vastaanottojen välillä tervehtynyt. Työtuomioistuin katsoi, että kysymys oli ollut samasta sairastumisesta. Työntekijällä ei ollut oikeutta vaatimaansa palkkaan poissaolon jatkuttua yli neljä kalenteripäivää.[80]

## Tilapäisestä hoitovapaasta/sairaan lapsen hoitamisesta ilmoittaminen

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

## Työsuhdeturva[81]

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

[76] TT 2003-43
[77] TSL 4:8
[78] Ks. oma työehtosopimus
[79] TT 1992-144
[80] TT 2008-107
[81] TSL 4:9

## Erityishoitoraha[82]

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 vanhemman tavoin tosiasiallisesti hoitaa.

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 niihin rinnastettavaan lakiin perustuvaan kuntoutustoimintaan.

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

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

Korvaus on sairauspäivärahan suuruinen, kuitenkin vähintään 24,02 euroa (vuonna 2015) päivässä, ja sitä maksetaan lasta kohden enintään 60 arkipäivältä sairaalahoidon tai valmennuksen ajalta. Lisäksi etuutta voidaan maksaa enintään 60 arkipäivältä kotihoidon ajalta sekä erityisestä hoidollisesta syystä vielä enintään 30 arkipäivältä. Kotihoidon ajalta erityishoitorahaa maksetaan vain, jos lapsen sairaus on vaikea.

[82] SVL 10

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

Erityishoitorahaa ei makseta ajalta, jolloin hakija saa äitiys-, erityisäitiys- tai isyysrahaa, 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 perhesyistä[83]

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.[84] Määritelmät eivät saa olla syrjiviä esimerkiksi siten, ettei oikeuksia ole taattu rekisteröidyssä parisuhteessa tai vastaavassa eläville.

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

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

[83] TSL 4:7
[84] Ks. oma työehtosopimus

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

## Poissaolo perheenjäsenen tai muun läheisen hoitamiseksi[85]

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

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

[85] TSL 4:7a

# 6 LASTEN HOIDON TUET VANHEMPAINRAHAN JÄLKEEN

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

## Kotihoidon tuki

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

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

Kotihoidon tuki koostuu hoitorahasta ja tulosidonnaisesta hoitolisästä. Tukea haetaan Kelasta ja se on veronalaista. Tuki voidaan myöntää heti vanhempainrahakauden päätyttyä. Tukea ei myönnetä takautuvasti pidemmältä kuin kuuden kuukauden ajalta ennen sen hakemista eikä tukea myönnetä kuukautta lyhemmältä ajalta. Tuki maksetaan sille vanhemmalle, joka lasta pääasiallisesti hoitaa.

Tässä kappaleessa esitetyt euromäärät ovat vuoden 2015 tasossa.

Hoitorahaa maksetaan perheen ensimmäisestä alle 3-vuotiaasta kotona hoidettavasta lapsesta 342,53 euroa kuukaudessa, 102,55 euroa/kk kustakin seuraavasta alle 3-vuotiaasta ja 65,89 euroa/kk muista alle kouluikäisistä lapsista. Jos perheellä on oikeus äitiys- tai vanhempainrahaan, kotihoidon tuen hoitorahana maksetaan hoitorahojen yhteismäärän ja vanhempainrahan erotus.

Hoitorahan lisäksi on mahdollista saada hoitolisää enintään 183,31 euroa kuukaudessa. Hoitolisää maksetaan vain yhdestä lapsesta. 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 2 753,96 euroa, kolmihenkisen 3 380,06 euroa ja nelihenkisen 4 020,32 euroa kuukaudessa.

Joissain kunnissa maksetaan kuntalisää kotihoidon tuen lisäksi. Lisätietoja saat kotikunnastasi.

## Joustava hoitoraha

Alle 3-vuotiaan lapsen isä tai äiti, jonka työaika viikoittain on keskimäärin enintään 30 tuntia, voi saada Kelasta joustavaa hoitorahaa.

Molemmat vanhemmat voivat saada joustavaa hoitorahaa yhtä aikaa, jos he ovat järjestäneet työnsä niin, että he hoitavat lasta eri aikoina (esim. toinen maanantaisin ja toinen perjantaisin). Joustavaa hoitorahaa on myös mahdollista saada samaan aikaan, kun toinen vanhemmista saa kotihoidon tukea tai lapsi on kunnallisessa päivähoidossa.

Joustavan hoitorahan määrä on (vuonna 2015):

- 244,18 euroa kuukaudessa, kun työaika on enintään 22,5 tuntia viikossa tai enintään 60 prosenttia normaalista kokopäivätyön työajasta. (Tämä tarkoittaa esimerkiksi noin 3 päivää viikossa tai noin 4,5 tuntia päivässä.)

- 162,78 euroa kuukaudessa, kun työaika on yli 22,5 mutta enintään 30 tuntia viikossa tai yli 60 prosenttia, mutta enintään 80 prosenttia normaalista kokopäivätyön työajasta. (Tämä tarkoittaa esimerkiksi noin 4 päivää viikossa tai noin 6 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 98,09 euroa kuukaudessa.

## Yksityisen hoidon tuki

Jos alle kouluikäinen lapsi on yksityisessä hoidossa, joka ei ole myöskään kunnan ostopalveluna järjestämä hoito, perheellä on oikeus yksityisen hoidon tukeen. Yksityisen hoidon tuki maksetaan suoraan lapsen hoitajalle. Tuki koostuu hoitorahasta, joka on 174,38 euroa kuukaudessa ja tulosidonnaisesta hoitolisästä, joka on enintään 146,64 euroa kuukaudessa lasta kohden.

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

Esiopetukseen osallistuminen tai koulun aloittaminen ennen oppivelvollisuusikää (pidennetty oppivelvollisuus) ei estä yksityisen hoidon tuen saamista. Hoitoraha on tällöin 64,16 euroa kuukaudessa ja hoitolisä puolitetaan.

# TAULUKOITA

## Perhevapaita koskevat ilmoitusajat

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

## Ilmoitetun ajankohdan muuttaminen

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

## Etuuksien hakeminen

Kaikki alla olevat etuudet haetaan Kelasta.

| **Etuuslaji** | **Milloin haetaan** |
|---|---|
| Äitiysavustus | Viimeistään 2 kk ennen laskettua synnytysaikaa |
| Äitiysraha | Viimeistään 2 kk ennen laskettua synnytysaikaa |
| Isyysraha | Viimeistään 2 kk siitä, kun lapsi on täyttänyt kaksi vuotta |
| Vanhempainraha | Viimeistään kuukautta ennen päivää, josta alkaen sitä halutaan saada |
| Lapsilisä | Samalla hakemuksella kuin vanhempainetuuksia |
| Kotihoidon ja yksityisen hoidon tuki | 6 kk:n kuluessa siitä, mistä alkaen sitä halutaan saada |