Uusi työtuomioistuimen tuomio osittaisen hoitovapaan keskeyttämistä koskevassa asiassa − tulkinta muuttuu

Työtuomioistuimen tuomio TT: 2015-139

Työtuomioistuin on joulukuussa 2015 antamassaan tuomiossa ottanut kantaa **osittaisen hoitovapaan** keskeyttämiseen uuden raskauden vuoksi. Tuomion mukaan osittainen hoitovapaa on mahdollista keskeyttää samoilla perusteilla kuin kokoaikainen hoitovapaa. Kun työn osa-aikaisuus päättyy, työntekijän työehdot palautuvat hoitovapaata edeltävien työehtojen mukaisiksi, mikä johtaa siihen, että uuden äitiysvapaan palkan tulee vastata sitä palkkaa, jota työntekijä sai ennen kuin hän jäi osittaiselle hoitovapaalle.

Kuntayhtymä oli maksanut työntekijälle äitiysvapaan 72 ensimmäiseltä arkipäivältä palkkana hänen osa-aikaprosenttinsa mukaisen palkan eli 78,43 prosenttia kokoaikaisen työn varsinaisesta palkasta. Työtuomioistuin tuomitsi kuntayhtymän suorittamaan työntekijälle kokoaika- ja osa-aikatyön palkan välisen erotuksen.

Työntekijän/ viranhaltijan oikeus keskeyttää *kokoaikainen tai osittainen hoitovapaa* ja äitiysvapaan ajalta maksettava palkka

KT Kuntatyönantajat toteaa, että em. tuomio sekä aikaisempi oikeuskäytäntö huomioon ottaen:

- Työntekijällä/ viranhaltijalla on oikeus keskeyttää sekä kokoaikainen että osittainen hoitovapaa siitä ajankohdasta lukien, jolloin oikeus työsopimuslaissa tarkoitettuun äitiysvapaaseen alkaa ja sillä tavoin kuin lainkohdassa tarkemmin säädetään.

- Työntekijällä/ viranhaltijalla ei ole uuden raskauden perusteella oikeutta keskeyttää kokoaikaista tai osittaista hoitovapaata ennen äitiysvapaan alkamista palatakseen työhön ennen äitiysvapaan alkamista.

- Kokoaikaisen tai osittaisen hoitovapaan keskeyttämistä on työsopimuslain mukaan haettava viimeistään kuukautta ennen muutosta. Jos keskeyttämistä haetaan uuden raskauden vuoksi, haetaan muutosta käytännössä viimeistään kaksi kuukautta ennen äitiysvapaan alkamista, koska saadakseen palkkaetuja äitiysvapaan ajalta, vapaata on haettava viimeistään kaksi kuukautta ennen vapaan aiottua alkamista.

- Työntekijän/ viranhaltijan oikeus palkalliseen äitiysvapaaseen määräytyy voimassa olevien virka- ja työehtosopimusten mukaisesti.

Työsopimuslaki sekä kokoaikaisen ja osittaisen hoitovapaan keskeyttämistä koskeva oikeuskäytäntö

Työsopimuslaki: Työsopimuslain mukaan työntekijä saa perustellusta syystä muuttaa kokoaikaisen hoitovapaan ajankohdan ja pituuden ilmoittamalla siitä työnantajalle viimeistään kuukautta ennen muutosta. Työsopimuslain mukaan osittaisen hoitovapaan muuttamisesta on sovittava. Jos muuttamisesta ei voida sopia, työntekijä voi perustellusta syystä keskeyttää vapaan noudattaen vähintään kuukauden ilmoitusaikaa. (TSL 4 luku 3 a

§ ja 5 § sekä KVhL 29 §). Lain perustelut ja Suomen oikeuskäytäntö huomioon ottaen uutta raskautta ei alun perin pidetty sellaisena perusteltuna syynä, joka olisi oikeuttanut kokoaikaisen tai osittaisen hoitovapaan keskeyttämiseen.

Kokoaikainen hoitovapaa: Kokoaikaisen hoitovapaan osalta lain tulkinta muuttui sen jälkeen, kun Tampereen käräjäoikeus pyysi Euroopan unionin tuomioistuimelta ennakkoratkaisua. Ennakkoratkaisun (C-116/06) antamisen jälkeen työmarkkinakeskusjärjestöjen edustajat kokoontuivat työ- ja elinkeinoministeriön johdolla käsittelemään tuomiota. Käytyjen keskusteluiden jälkeen KT tiedotti kunnille (palkka-asiamiestiedote 4.2.2008), että Suomen voimassa olevaa lainsäädäntöä on tulkittava siten, että uutta raskautta on pidettävä laissa tarkoitettuna perusteltuna syynä, joka oikeuttaa kokoaikaisen hoitovapaan keskeyttämiseen siitä ajankohdasta lukien, jolloin työntekijän oikeus työsopimuslaissa tarkoitettuun äitiysvapaaseen alkaa ja sillä tavoin kuin lainkohdassa tarkemmin säädetään.

Osittainen hoitovapaa: EU- ennakkoratkaisu ja työ- ja elinkeinoministeriössä käydyt keskustelut koskivat vain kokoaikaisen hoitovapaan keskeyttämistä. KT on ennen tuomiota (TT: 2015-139) tulkinnut, että työntekijällä/viranhaltijalla ei ole oikeutta keskeyttää osittaista hoitovapaata uuden raskauden vuoksi. Työtuomioistuin otti tuomiossaan huomioon mm. viime vuosien oikeuskäytännön liittyen vanhempainlomadirektiivin tulkintaan. Tuomion antamisen jälkeen työntekijällä/viranhaltijalla on siis oikeus keskeyttää myös osittainen hoitovapaa siitä ajankohdasta lukien, jolloin oikeus työsopimuslaissa tarkoitettuun äitiysvapaaseen alkaa ja sillä tavoin kuin lainkohdassa tarkemmin säädetään.

Lain tulkinta koskee paitsi työntekijöitä myös viranhaltijoita, koska kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 29 §:n mukaan viranhaltijalla on oikeus saada virkavapaata perhevapaiden vuoksi siten kuin työsopimuslain 4 luvun 1−8 §:ssä säädetään.

Jos osittaisella hoitovapaalla olleet työntekijät/ viranhaltijat esittävät taannehtivia palkkavaatimuksia äitiysvapa-ajan palkan osalta, tulee huomioida työsopimuslain ja kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain mukaiset vanhentumisajat sekä se, onko Kelan päivärahaa maksettu samalta ajalta myös työntekijälle/ viranhaltijalle.

www.tyotuomioistuin.fi TT: 2015:139

http://www.tyotuomioistuin.fi/fi/index/tyotuomioratkaisut/tyotuomioratkaisut/1450866258361.html

Lisätietoja:
työmarkkinalakimies **Anne Kiiski,** anne.kiiski@kt.fi, puh. 050 414 0718