

26.3.2024

Dnro TAS/178/2024

Tasa-arvovaltuutetun ohjeistus: Osittaista vanhempainvapaata käyttäneen työntekijän vuosilomaoikeuksien määräytymisestä

1. Tasa-arvovaltuutetun kannanoton tausta

Tasa-arvovaltuutetun tehtävänä on valvoa tasa-arvolain syrjintäkieltojen noudattamista. Tasa-arvovaltuutetun tehtävänä on neuvoin ja ohjein edistää tasa-arvolain tarkoituksen toteuttamista sekä antaa tietoa tasa-arvolainsäädännöstä ja sen soveltamiskäytännöstä (laki tasa-arvovaltuutetusta 1328/2014 2§). Havaitessaan, että tasa-arvolaisissa säädettyjä velvoitteita ei noudateta tai että lain säännöksiä muutoin rikotaan, tasa-arvovaltuutetun on ohjein ja neuvoin pyrittävä siihen, että lainvastaista menettelyä ei jatketa tai uusita (laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta, jäljempänä tasa-arvolaki 609/1986 19§).

Vuonna 2022 voimaan tulleen perhevapaaudistuksen yhtenä tarkoituksena oli lisätä työelämän joustoja ja muun muassa osa-aikaisen vanhempainvapaan pitämistä. Perhevapaaudistuksen myötä kansallisesti implementoidussa työelämän tasapainodirektiivissä (EU) 2019/1158 painotetaan, että työelämän joustojen mahdollisuus lisää sen todennäköisyyttä, että kumpikin vanhempi ja erityisesti isä käyttää oikeuttaan perhevapaisiin.

Tasa-arvovaltuutettu on saanut yhteydenottoja, joista on käynyt ilmi, että osittaista vanhempainvapaata pitäneille työntekijöille on määritelty vuosilomapalkka kuten osa-aikatyöntekijöille (ns. prosenttiperusteisesti), jättäen huomioimatta vanhempainvapaapäivät työssäolon veroisina päivinä. Tämä johtanut taloudellisiin menetyksiin myös suhteessa ”perinteisempää” koko-aikaista vanhempainvapaata pitäviin.

Tasa-arvovaltuutettu on saamiensa yhteydenottojen perusteella huolestunut siitä, että työpaikoilla ei vielä tunneta osa-aikaista perhevapaata koskevaa lainsäädäntöä eikä sääntelyn tarkoitusta. Tämä voi johtaa siihen, että osa-aikaista vanhempainvapaata pitävä asetetaan perusteetta epäedulliseen asemaan. Tämä voi tosiasiallisesti johtaa vapaan pitämisestä pitäytymiseen, jota on pidettävä lainsäädännön tavoitteiden vastaisena.

Tasa-arvovaltuutettu kehottaa tämän ohjeistuksen lisäksi tutustumaan lausuntoon TAS/204/2023, jonka mukaisesti työehtosopimuksessa sovittu kertaerä on maksettava täysimääräisesti maksuajankohtana osittaisella vanhempain- ja hoitovapaata olleille.

2. Asiassa sovellettava lainsäädäntö

2.1. Oikeus osittaiseen vanhempainvapaaseen

Perhevapaaudistuksen myötä implementoidun työelämän tasapainodirektiivin (EU) 2019/11589 6 artiklan mukaisesti on luotava tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että työntekijöillä on oikeus pyytää, että he voivat pitää vanhempainvapaan joustavilla tavoilla. Työelämän joustojen mahdollisuus lisää sen todennäköisyyttä, että kumpikin vanhempi ja erityisesti isä käyttää oikeuttaan vanhempainvapaaseen (tasapainodirektiivin johdanto-osa 23 kohta).

Työsopimuslain (2001/55) 4 luvussa säädetään työntekijöiden oikeudesta perhevapaisiin. Sen 1 § mukaisesti työntekijällä on oikeus raskausvapaaseen, eritysraskausvapaaseen ja vanhempainvapaaseen. Vapaiden nimet vastaavat vastaavia sairausvakuutuslain 9§ luvun mukaisia säädöksiä näiltä myönnettävistä sosiaaliturvaetuuksista.

Työnantaja ja työntekijä voivat työ sopimuslain 4 luvun 2 a § mukaisesti sopia, että työntekijä pitää vanhempainvapaata osa-aikaisesti sekä osa-aikatyön ehdoista. Sairausvakuutuslain mukaisesti vanhempainraha voidaan maksaa osittaisena, jos vanhempi hoitaa lasta osapäiväisesti tehden samaan aikaan osa-aikatyötä. Sairausvakuutuslaissa todetaan, että vanhempainrahan osittaisen maksamisen edellytyksenä on, että vanhempi on sopinut työnantajansa kanssa osa-aikatyöstä.

Osittainen vanhempainvapaa kattaa osa-aikatyön riippumatta siitä, onko lyhennetty päivittäistä, viikoittaista vai kuukausittaista työaikaa. Lain esitöiden (HE 129/2021 vp.) mukaan on huomattava, että kyse ei perhevapaaudistuksen jälkeen ole työnteosta vanhempainrahakauden aikana, vaan vanhempainrahapäivien käyttämisestä.

Samalle viikolle voi joustavasti sijoittua sekä vanhempainrahapäiviä että työssäolopäiviä. Jos osa-aikatyön työaika on sovittu siten, että vanhempi tekee työtä osan viikosta tai kuukaudesta, maksetaan vanhempainraha täysimääräisenä niiltä päiviltä, kun hän ei ole työssä. Työssäolopäiviltä ei puolestaan olisi oikeutta vanhempainrahaan (Työelämän tasapainotyöryhmän muistio, TEM 2021:63, s. 14, HE 129/2021 vp.).

Niiltä työpäiviltä, kun työaika on enintään viisi tuntia, maksetaan puolestaan vanhempainpäiväraha osittaisena. Osittaisena maksettu vanhempainrahapäivä vastaa puolikasta vanhempainrahapäivää (Sairausvakuutuslain 9 luku 11 §).

2.2. Vuosiloman kertyminen perhevapaan aikana

Vuosilomalain (2005/162) 7 §:ssä säädetään työssäolon veroisesta ajasta. Täysi lomanmääräytymiskuuksi voi kertyä työpäivien ja -tuntien lisäksi työssäolon veroisista päivistä ja tunneista. Työssäolopäivien veroisina pidetään 7 § 2 momentin mukaisesti työpäiviä tai työtunteja, jolloin työntekijä työsuhteen kestäessä on estynyt tekemästä työtä synnytyskertaa tai adoptiota kohden raskausvapaaseen oikeutetun työntekijän yhteensä enintään 160 raskaus- ja vanhempainvapaapäivän ja vastaavasti muun vanhempainvapaaseen oikeutetun työntekijän 160 vanhempainvapaapäivän aikana.

Kyseiseen pykälään tehtiin perhevapaauudistuksen myötä sairausvakuutuslain vanhempainpäivärahojen nimien muutoksista johtuvat terminologiset muutokset sekä teknisiä sanamuodon muutoksia. Lisäksi muutettiin työssäolon veroiseksi ajaksi vanhempainvapaan perusteella vastaamaan sairausvakuutuslaissa säädetty vanhemmille kiintiöityä 160 vanhempainrahapäivää (kun yhteensä vanhempainrahapäiviä on käytettävissä 320). Aiemmin työssäolon veroiseksi ajaksi luettiin enintään 156 päivää. (HE 129/2021 vp.) Muita muutoksia ei tehty.

Osasta vuosilomalain säännöksistä on mahdollista sen 30 § määritellyin tavoin poiketa valtakunnallisin työehtosopimuksin. 7 §:ssä säädetystä työssäolon veroisesta ajasta voidaan sopia siten, että sovittu järjestely turvaa työntekijöille tässä laissa säädettyjä vastaavan pituiset vuosilomat. Tämän lisäksi nimenomaisesti todetaan, että siitä mitä 7 §:n 2 momentin 1 kohdassa säädetään työssäolon veroisesta ajasta, ei kuitenkaan saa sopimuksin poiketa työntekijän vahingoksi.

2.3. Tasa-arvolain syrjinnän kieltö

Työnantajan menettelyä on tasa-arvolain 8 § 1 momentin 2 kohdan mukaisesti pidettävä kiellettynä syrjintänä, jos työnantaja palkka- tai muista palvelussuhteen ehdoista päättäessään menettelee niin, että henkilö joutuu raskauden, synnytyksen tai muun sukupuoleen liittyvän syyn perusteella epäedulliseen asemaan. Säännös kattaa myös syrjinnän perhevapaiden käyttämisen perusteella. Lain 7 § 3 momentin mukainen vanhemmuuden ja perhehuoltovelvollisuuden itsenäinen asema syrjintäperusteena merkitsee sitä, että syrjivänä pidetään myös sellaista työnantajan menettelyä, jossa

samaa sukupuolta olevat asetetaan näiden syiden vuoksi eri asemaan. Myös itsevertailu tilanteeseen, jossa henkilö ei olisi jäänyt perhevapaalle on mahdollista (KKO 2017:25, kts. ns. itsevertailusta myös HE 195/2004, s. 39.).

Syrjintäolettama perhevapaiden käyttämisen perusteella syntyy, kun perhevapaita käyttävän osoitetaan joutuneen epäedulliseen asemaan. Näyttötaakka syrjimättömydestä on tämän jälkeen työnantajalla. Syrjinnästä vanhemmuuden ja perhehuoltovelvollisuuden perusteella ei ole kysymys silloin, jos epäedulliseen asemaan asettavalla menettelyllä pyritään hyväksyttävään tavoitteeseen ja valittuja keinoja on pidettävä aiheellisina ja tarpeellisina tähän tavoitteeseen nähden. Tältä osin on huomioitava oikeasuhtaisuusvaatimus: Valittujen keinojen tulee olla oikeuskäytännön perusteella välttämättömiä tavoitteen saavuttamiseksi (yhteisön tuomioistuimen ennakkoratkaisu asiassa C-170/84 Bilka; ks. myös KKO 2017:25, kohta).

2.4. Osittaista vanhempainvapaata pitävän oikeudellinen asema

Työntekijälle vanhempainvapaan alkuun mennessä kertyneet tai kertymässä olevat edut on unionin oikeuden mukaisesti säilytettävä sellaisinaan vanhempainloman loppuun asti. On varmistettava, että vapaan päättyessä työntekijällä on oikeus palata työhönsä tai vastaavanlaiseen työhön ehdoilla, jotka eivät ole hänelle aikaisempia epäedullisemmat, sekä saada edukseen kaikki työehtojen parannukset, joihin hänellä olisi ollut oikeus, jos hän ei olisi pitänyt kyseistä vapaata (työelämän tasapainodirektiivin 10 artikla; samansisältöinen määräys oli myös direktiivillä kumotussa vanhempainvapaadirektiivissä 2010/18/EU). Vanhempainvapaata pitäneen työntekijän asema ei näin saa heikentyä tämän pitämän perhevapaan vuoksi.

Keskeistä on huomata, että osa-aikaisella vanhempainvapaalla oleva työntekijä ei oikeudellisesti samassa asemassa kuin osa-aikatyötä tekevä. Euroopan unionin tuomioistuin on linjannut selkeästi, että [v]aikka pitää paikkansa, että täysipäiväisen työsopimuksen mukaisesti palvelukseen otettu työntekijä ei osa-aikaisella vanhempainlomalla ollessaan suorita samaa määrää työtunteja kuin täysipäiväistä työtä tekevä työntekijä, ei tämä seikka kuitenkaan merkitse sitä, että nämä henkilöt olisivat toisiinsa nähden erilaisessa tilanteessa heitä työnantajaansa sitovan alkuperäisen työsopimuksen suhteen, Vapaata pitävän työntekijän oikeuksien on perustuttava näin tähän alkuperäiseen työsopimukseen, eikä osittaisella vanhempainvapaalla olevan työntekijän etuuksia tule laskea kuten osa-aikatyötä tekevien etuudet lasketaan, ns. pro rata temporis- periaattetta soveltaen (unionin tuomioistuimen ennakkoratkaisu asiassa C 116/08 Meerts kohdat 50–54).

Muu johtaisi työsuhteeseen perustuvien oikeuksien heikkenemiseen vanhempainvapaan aikana, mikä saattaisi saada työntekijän pidättäytymään tällaisen loman käyttämisestä. Tämä taas olisi täysin vanhempainvapaata koskevan unionin sääntelyn tavoitteen vastaista, sillä eräs sen tavoitteista on työ- ja perhe-elämän parempi yhteensovittaminen (C-486/18 MRC SAS, kohdat 56–58; C 116/08 Meerts, 47 kohta).

3. Yhteenveto

Osittaisella vanhempainvapaalla lapsensa hoitamiseksi olevan työntekijän työssäolon veroisena aikana on pidettävä sekä työn suorittamiseen käytettyä aikaa sekä aikaa, jolta työntekijä on saanut vanhempainpäivärahaa, siltä osin kuin ne eivät kokonaisuudessaan ylitä vuosilomalaissa määrättyä 160 vanhempainrahapäivää.

Vanhempainvapaapäivinä voidaan pitää päiviä, jolta työntekijä saa sairausvakuutuslain mukaista vanhempainrahaa. Sairausvakuutuslain mukaisesti vanhempainraha voidaan maksaa osittaisena. Vanhempainpäivärahaa osittaisen vanhempainvapaan perusteella voi saada ensinnäkin työpäiviltä lyhentämällä viikoittaisten tai kuukausittaisten työpäivien määrää. Toisekseen osittaista vanhempainpäivärahaa voi saada lyhentämällä työpäiviä siten, että työpäivä on enintään viisi tuntia. Tällainen päivä kuluttaa puolikkaan vanhempainpäivärahan. Kun vuosilomalain mukaisesti työssäolon veroisena aikana on pidettävä 160 vanhempainvapaapäivää, tulee tähän lukea myös yllä kuvatusti maksetut vanhempainrahapäivät.

Oikeuksien määräytymien ns. pro rata temporis periaatteen mukaisesti yksinomaan tehdyn työajan mukaisesti on tämän vastaista. Osittaista vanhempainvapaata pitävän työntekijän tulee olla vuosilomaoikeuksien määräytymisessä samassa asemassa kuin tosiasiallisesti töitä tehneet, samalla tavoin kuin ovat kokoajavapaata pitäneet työntekijät (enintään 160 vanhempainrahapäivän osalta).

Tästä ei ole mahdollista poiketa myöskään valtakunnallisin työ- ja virkaehtosopimuksin. Vuosilomalaki kieltää nimenomaisesti sopimasta työssäolon veroiseksi luetusta ajasta toisin työntekijän vahingoksi. Mahdollista sopimusta on pidettävä pakottavan lainsäädännön vastaisena.

Muu olisi myös tasa-arvolain ja perhevapaalainsäädännön tavoitteiden vastaista. Osittaista vanhempainvapaata pitävän oikeudellinen asema tulee turvata ja heidän etuutensa tulee määritellä heillä olevan alkuperäisen kokoajavapaan työsopimuksen mukaisesti. Epäedulliseen asemaan asettaminen johtaisi siihen, että vanhemmat voisivat taloudellisten vaikutusten vuoksi jättää vapaansa käyttämättä, mitä olisi pidettävä täysin täysin unionin ja

kansallisen lainsäädännön tarkoitusten vastaisena, kun tarkoituksena on nimenomaisesti luoda lapsen vanhemmille todellisia mahdollisuuksia käyttää perhevapaita. Tämä on muistettava myös osittaista perhevapaata pitävän työntekijän muista työsuhteen ehdoista päätettäessä.

Tasa-arvovaltuutettu

Rainer Hiltunen

Ylitarkastaja

Suvi Vilches

Tämä asiakirja on lähetetty vastaanottajalle sähköisesti. Asiakirjan allekirjoitettu taltiokappale säilytetään tasa-arvovaltuutetun toimistossa.