

Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi työsopimuslain muuttamisesta

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ

Esityksessä ehdotetaan parannettavaksi työntekijöiden mahdollisuuksia jäädä väliaikaisesti pois työstä perheenjäsenen hoitamiseksi. Tämä toteutettaisiin lisäämällä perhevapaita sääntelevään työsopimuslain 4 lukuun asiaa koskeva säännös. Järjestely perustuisi työnantajan ja työntekijän keskinäiseen sopimukseen. Poissaolon ajalta työnantajalla

ei olisi palkanmaksuvelvollisuutta. Säännöksessä turvattaisiin työntekijälle eräin edellytyksin mahdollisuus palata työhön kesken sovitun poissaoloajan. Lisäksi työntekijällä olisi oikeus palata ensisijaisesti entiseen työhönsä poissaolon jälkeen.

Laki on tarkoitettu tulemaan voimaan 1 päivänä maaliskuuta 2011.

PERUSTELUT

1 Nykytila ja ehdotetut muutokset

Voimassa oleva lainsäädäntö mahdollistaa sen, että työnteko ja palkanmaksu keskeytetään työnantajan ja työntekijän keskinäisin sopimuksin. Syynä työntekijän halulle tehdä tällainen sopimus voi olla esimerkiksi työntekijän tarve jäädä pois työstä väliaikaisesti omaisensa hoidon takia. Tämän lisäksi vuorotteluvapaa ja työaikojen joustava järjestely ovat tapoja yhteensovittaa yksityiselämää ja työntekoa.

Vuorotteluvapaasta säädetään vuorotteluvapaalaissa (1305/2002). Vuorotteluvapaa on järjestely, jossa työntekijä työnantajansa kanssa tekemän vuorottelusopimuksen mukaisesti vapautuu määräajaksi palvelussuhteeseen kuuluvien tehtävien suorittamisesta ja jossa työnantaja sitoutuu vastaavaksi ajaksi palkkaamaan sijaiseksi työ- ja elinkeinotoimistossa työttömänä työnhakijana olevan henkilön. Työntekijän vuorotteluvapaan aikainen toimeentulo turvataan vuorottelukorvauksella.

Työntekijä voi siirtyä kokoaikatyöstä osa-aikatyöhön sopimalla asiasta työnantajan kanssa. Työaikalain (605/1996) 15 §:n mukaan työnantajan on pyrittävä mahdollista-

maan työntekijälle mahdollisuus osa-aikatyöhön, jos työntekijä haluaa esimerkiksi sosiaalisista syistä lyhentää työaikaansa säännöllisestä työajasta. Osa-aikaisten työntekomahdollisuuksien lisäämiseksi voidaan vapaaehtoisesti kokoaikatyöstä osa-aikatyöhön siirtyvälle myöntää työllistämistukea korvaukseksi ansioiden vähentymisestä (osa-aikalisä). Osa-aikalisän maksaminen edellyttää, että työnantaja palkkaa vastaavaksi ajaksi töihin työ- ja elinkeinotoimistossa työttömänä työnhakijana olevan henkilön. Osa-aikalisää koskevat säännökset ovat julkisesta työvoimapalvelusta annetussa laissa (1295/2002), julkisen työvoimapalvelun toimeenpanosta annetussa asetuksessa (1347/2002) ja julkiseen työvoimapalveluun kuuluvista etuuksista annetussa asetuksessa (1346/2002).

Vuorotteluvapaaseen ja osa-aikatyön tueksi maksettavaan osa-aikalisään liittyy ehtoja, jotka rajoittavat niiden käyttäm mahdollisuuksia omaishoitoon. Keskeisin näistä koskee sijaiselle asetettavia vaatimuksia. Vuorotteluvapaalle jäämisen, vuorottelukorvauksen ja osa-aikalisän maksamisen edellytyksenä nimittäin on, että työnantaja ottaa palvelukseensa vastaavaksi ajaksi työttömänä työhä-

kijana olevan henkilön. Tällainen vaatimus työttömän työnhakijan palkkaamisesta saat-
taa käytännössä vaikeuttaa vuorotteluvapaal-
le jäämistä ja osa-aikatyöhön siirtymistä osa-
aikalisän turvin osassa maata ja tietyissä
ammateissa yleisemminkin.

Työsopimuslain (55/2001) 4 luvun 7 §:ssä
säädetään työstä poissaolosta pakottavasta
perhesyystä. Työntekijällä on oikeus tilapäi-
seen työstä poissaoloon, jos hänen välitön
länäolonsa on välttämätöntä hänen perheet-
tään kohdanneen, sairaudesta tai onnetto-
muudesta johtuvan, ennalta arvaamattoman
ja pakottavan syyn vuoksi. Säännöksen so-
veltamisedellytykset ovat tiukat. Sen sovel-
taminen rajoittuu ennakoimattomiin ja yllät-
täviin tilanteisiin.

Säännöksen nojalla on mahdollista olla
pois töistä vain tilapäisesti. Poissaolopäivien
määrää ei ole rajattu, mutta kyseeseen voi
tulla vain lyhyehkö, väliaikainen poissaolo.
Tämän säännöksen nojalla ei esimerkiksi ole
mahdollista jäädä hoitamaan iäkkäitä van-
hempiaan useiden viikkojen ajaksi.

Voimassa olevan lainsäädännön tarjoamat
mahdollisuudet työntekijälle jäädä pois työs-
tä määräajaksi hoitamaan perheenjäsentään
ovat riittämättömät. Tästä syystä hallitus pi-
tää tarpeellisenä, että työsopimuslain 4 lu-
kuun lisättäisiin uusi 7 a §, jossa säädettäisiin
työstä poissaolosta perheenjäsenen hoitami-
seksi. Säännös merkitsisi uuden perhevapaan
luomista sellaisia tilanteita varten, joissa
työntekijän perheenjäsen tarvitsee apua joka-
päiväisissä toiminnoissa.

Aloite poissaoloon tulisi työntekijältä.
Työntekijän esitys työstä poissaolosta per-
heenjäsenen hoitamiseksi loisi työnantajalle
velvollisuuden selvittää, minkälaisin järjeste-
lyin työntekijän vapaa voisi toteutua. Sään-
nöksen mukaan työnantajan olisi pyrittävä
järjestämään työt työpaikalla siten, että työn-
tekijällä olisi mahdollisuus jäädä määräajaksi
pois työstä hoitamaan erityisen hoidon ja
huollon tarpeessa olevaa perheenjäsentään.
Työnantajan velvoitteen sisältö vastaisi työ-
aikalain 15 §:n 1 ja 3 momentissa säädettyä
työnantajan velvollisuutta pyrkiä mahdollis-
tamaan työntekijän siirtyminen osa-
aikatyöhön sosiaalisista tai terveydellisistä
syistä taikka työntekijän halutessa jäädä osa-
aikaeläkkeelle.

Ehdotetussa säännöksessä käytetty sana-
muoto ”on pyrittävä” pitää sisällään ajatuk-
sen siitä, että työnantajan on aktiivisesti toi-
mittava siten, että työntekijän määräaikainen
poissaolo työstä olisi mahdollinen. Koska
nykyisinkin työnantaja ja työntekijä voivat
sopia työnteon ja palkanmaksun väliaikaisesta
keskeyttämisestä, merkitsisi ehdotettu
säännös pidemmälle menevää velvollisuutta
työnantajalle. Täyttääkseen tämän velvolli-
suuden työnantajan olisi selvitettävä erilaiset
vaihtoehdot töiden järjestämiseksi ja tarvitta-
essa selvitettävä työntekijälle, miksi työnte-
kijän poissaolo ei ole järjestettävissä.

Säännöksessä tarkoitettu poissaolo olisi
mahdollista vain perheenjäsenen hoitamiseksi.
Perheenjäsenillä tarkoitettaisiin samassa
taloudessa perheenomaisissa oloissa asuvien
ihmisten lisäksi esimerkiksi takenevassa ja
etenevässä polvessa olevia työntekijän tai
tämän puolison, avopuolison taikka työnteki-
jän kanssa rekisteröidyssä parisuhteessa elä-
vän henkilön lähisukulaisia. Hoidettavien pii-
ri määräytyisi samoin kuin työsopimuslain
4 luvun 7 §:ssä, jossa säädetään poissaolosta
pakottavasta perhesyystä.

Työstä poissaolo perustuisi työntekijän ja
työnantajan keskinäiseen sopimukseen.
Säännöksessä ei asetettaisi sopimiselle erityi-
siä edellytyksiä tai säädettäisi sopimuksen
tekemistä koskevista menettelytavoista.
Työnantaja ja työntekijä sopisivat myös pois-
saolon kestosta. Lähtökohtaisesti työnantaja
ja työntekijä ovat sidottuja sopimukseen ko-
ko sopimuskauden.

Sopimuksen muuttaminen edellyttäisi
kummankin osapuolen hyväksyntää. Pää-
sääntöisesti työnantaja ja työntekijä sopisivat
myös ennenaikaisesta työhön paluusta. Eräis-
sä tilanteissa työntekijällä olisi kuitenkin oi-
keus palata ennenaikaisesti työhön, vaikka
paluusta ei ole työnantajan kanssa päästy so-
pimukseen. Paluu edellyttäisi tällöin perus-
teltua syytä ja vähintään kuukauden ilmoi-
tusaikaa. Perusteltua syytä arvioitaisiin sa-
moin perustein kuin muidenkin perhevapai-
den keskeyttämisilanteissa. Käytännössä pe-
rusteltuna syynä tulisivat kysymykseen lä-
hinnä hoidettavan terveydentilassa tapahtu-
neet muutokset, joiden jälkeen edellytyksiä
perheenjäsenen hoitamiseksi kotona ei enää
ole. Ennenaikainen työhön paluu olisi mah-

dollista myös silloin, kun hoitajan omissa edellytyksissä selviytyä hoitotehtävistä tapahtuu oleellisia muutoksia. Muutoksia hoitajan taloudellisessa tilanteessa ei kuitenkaan pidettäisi säännöksessä tarkoitettuna perusteltuna syynä eivätkä ne siis oikeuttaisi palaamaan ennenaikaisesti työhön ilman työnantajan suostumusta.

Koska työntekijän poissaolo perheenjäsenen hoitamiseksi perustuu osapuolten väliseen sopimukseen, työntekijällä ei olisi automaattista velvollisuutta toimittaa työnantajalle lääketieteellistä tai sosiaaliviranomaisen antamaa selvitystä hoidon tarpeesta. Joissakin tapauksissa työnantajalla voisi kuitenkin oikeus tarve saada tällainen selvitys. Selvityksellä voisi olla erityistä merkitystä silloin kun työntekijä hoitoedellytysten muuttumisen vuoksi haluaa palata ennen määräajan päättymistä takaisin työhön.

Perhevapaisiin liittyvästä työhönpaluu-oikeudesta säädetään työsopimuslain 4 luvun 9 §:ssä. Koska ehdotettu säännös olisi yksi työsopimuslain 4 luvussa säädetyistä perhevapaista, työntekijällä olisi 7 a §:ssä tarkoitettun poissaolon päätyttyä oikeus palata ensisijaisesti aikaisempaan työhönsä. Jos tämä ei olisi mahdollista, työntekijälle olisi tarjottava aikaisempaa työtä vastaavaa työsopimuksen mukaista työtä ja jos tämäkään ei ole mahdollista, muuta työsopimuksen mukaista työtä.

Työnantaja ja työntekijä voivat ilman erityistä säännöstäkin sopia siitä, että työntekijä jää määräajaksi pois työstä hoitamaan hoidon tarpeessa olevaa muutakin henkilöä kuin ehdotetussa 4 luvun 7 a §:ssä tarkoitettua perheenjäsentä. Tällaiseen sopimukseen ei kuitenkaan liity lakiin perustuvaa oikeutta palata aikaisempaan työhön. Näissä tapauksissa työntekijän oikeudesta palata aikaisempaan työhönsä pitäisi työnantajan ja työntekijän kesken nimenomaisesti sopia.

Perhevapaalla oleva työntekijä nauttii erityistä irtisanomissuojaa. Siitä säädetään työsopimuslain 7 luvun 9 §:ssä. Mainitun pykälän 1 momentin mukaan työnantaja ei saa irtisanoa työsopimusta sillä perusteella, että työntekijä käyttää oikeuttaan työsopimuslain 4 luvussa säädettyyn perhevapaaseen. Pykälän 1 momenttia ei ehdoteta muutettavaksi, joten kielto irtisanoa työntekijän työsopimus

sillä perusteella, että työntekijä on perhevapaalla, koskee myös ehdotetun 4 luvun 7 a §:n mukaista tilannetta.

Pykälän 2 momentin mukaan jos työnantaja irtisanoa perhevapaata käyttävän työntekijän työsopimuksen, katsotaan irtisanomisen johtuneen työntekijän perhevapaan käyttämisestä, ellei työnantaja voi osoittaa sen johtuneen muusta seikasta. Ottaen huomioon, että työstä poissaolo perheenjäsenen hoitamiseksi perustuu työnantajan ja työntekijän keskinäiseen sopimukseen, ei ole perusteltua ulottaa työsopimuslain 7 luvun 9 §:n 2 momenttiin sisältyvää irtisanomisperustetta koskevaa oletamaa koskemaan ehdotettua 4 luvun 7 a §:n mukaista poissaoloa. Säännöstä ehdotetaan muutettavaksi siten, että poissaolo perheenjäsenen hoitamiseksi jäisi sen ulkopuolelle.

Työsopimuslain 7 luvun 9 §:n 3 momentin mukaan työnantaja saa irtisanoa äitiys-, erityisäitiys-, isyys-, vanhempain- tai hoitovapaalla olevan työntekijän työsopimuksen taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla vain, jos työnantajan toiminta päättyy kokonaan. Säännöksen sanamuodon mukaisesti sitä ei sovellettaisi työntekijään, joka on jäänyt väliaikaisesti pois työstä 4 luvun 7 a §:ssä tarkoitettuun tavoin.

2 Esityksen vaikutukset

Läheistensä hoitoon eriasteisesti osallistuvien omaisten määrästä ei ole olemassa täsmällisiä tilastotietoja. Omaishoitajien määrää on arvioitu Stakesin Hyvinvointi ja palvelut -tutkimuksessa. Vuonna 2006 kerätyn aineiston perusteella voidaan arvioida, että läheistensä pääasiallisia auttajia on noin 280 000. Heistä kokoaikatyössä on noin 120 000 henkilöä. Suurin yksittäinen autettavien ryhmä on omat vanhemmat. Annetun avun laatu vaihtelee kodin ulkopuolisten asioiden hoidosta aina sairaanhoidollisiin toimenpiteisiin.

Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö on neljän vuoden välein teettänyt selvityksiä omaishoidon tuesta sosiaalipalveluna ja sen vaihteluisuudesta. Viimeisin selvitys on julkaistu vuonna 2007. Selvityksen mukaan Suomessa oli tuolloin hieman yli 30 000 omaishoitajaa, jotka saavat omaishoidon tukea. Kolme neljäsosaa hoitajista oli naisia. Puolet omaishoitajista oli

hoidettavien puolisoita, viidennessä hoidettavien vanhempia ja niin ikään viidennessä hoidettavien lapsia. Yli puolet omaishoitajista oli työikäisiä. Omaishoitajista noin viidennessä oli kokopäivätoimisesti työssä. Omaishoidon tuella hoidettavien hoitoisuus oli varsin suurta. Lähes puolet hoidettavista tarvitsi hoitoa ja huolenpitoa jatkuvasti ja melko paljon ja joka kolmas ympärivuorokautisesti.

Ehdotettu työsopimuslain 4 luvun 7 a § laajentaisi työntekijöiden mahdollisuuksia jäädä pois työstä määräajaksi. Tästä voisi olla seurauksena työurien kokonaiskeston lyheneminen. Toisaalta ehdotettu muutos voi edistää työssä jaksamista, sillä vapaan avulla voidaan merkittävästi helpottaa työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista.

Työsopimuslaissa ei nykyisellään turvata perheenjäsentään hoitavalle oikeutta saada palkatonta vapaata työsuhteestaan hoidon ajaksi. Tämä voi johtaa siihen, että työntekijä joutuu eroamaan työstään voidakseen hoitaa perheenjäsentään. Erityisesti ikääntyvien työntekijöiden kohdalla tämä saattaa merkitä pysyvää siirtymistä pois työelämästä. Tutkimusten mukaan ikääntyvien työntekijöiden uudelleen työllistytminen on erittäin vaikeaa. Ehdotukseen liittyvä oikeus palata poissaolon päätyttyä takaisin työhön merkitsee parannusta työntekijän asemaan turvaamalla työmarkkinoilla pysymistä ja työuran jatkumista hoidon jälkeen.

Perhevapaiden käyttö jakaantuu sukupuolten kesken epätasaisesti. Jo tällä hetkellä naiset jäävät perhevapaille huomattavasti miehiä useammin. Myös ehdotetun uuden vapaan käyttäjäkunnasta merkittävä osa tulee olemaan naisia. Perhevapaiden epätasainen jakautuminen vaikuttaa osaltaan määräaikaisten työsuhteiden yleisyyteen aloilla, joilla työntekijöillä on runsaasti perhevapaita. Ehdotettu uusi perhevapaa merkinnee lisää sijaistarpeita ja määräaikaista työsuhteita.

Ehdotetusta työntekijän perheenjäsenen hoitamiseksi tarkoitettua palkattomasta poissaolosta ei aiheutuisi työnantajalle välittömiä kustannuksia. Sen sijaan välillisiä kustannuksia aiheutuisi muun muassa sijaisten rekrytoinnista ja perehdyttämisestä.

Toisaalta vapaalle jäävän työntekijän työpanos voidaan joissakin tapauksissa korvata töitä uudelleen järjestelemällä ja jakamalla

poissaolevan tehtävät muille työntekijöille. Töiden uudelleenjärjestely ja työtehtävien jakaminen voi olla vaikeampaa erityisesti pienemmissä yrityksissä. Uudelleenjärjestelyillä voi olla seurauksia muiden työntekijöiden työssä jaksamiseen ja työhyvinvointiin.

Erityisesti pienissä yrityksissä työntekijän määräaikaisten poissaolot voivat aiheuttaa työnjärjestelyille ja sijaisten palkkaamiselle suurempia ongelmia kuin isoissa organisaatioissa. Tämä tulisi ottaa huomioon myös arvioitaessa työnantajan velvoitetta pyrkiä tekemään työjärjestelyjä työntekijän poissaolon mahdollistamiseksi.

3 Asian valmistelu

Yli 120 kansanedustajaa on allekirjoittanut kansanedustaja Arto Satosen (kok.) lakialoitteen (123/2007 vp), jossa ehdotetaan työsopimuslain muuttamista siten, että omaishoidon tuella omaishoitajana toimiva henkilö olisi oikeutettu enintään kolmen vuoden palkattomaan vapaaseen työsuhteestaan.

Työ- ja elinkeinoministeriö asetti 23.1.2008 kolmikantaisen työryhmän selvittämään omaisten hoitamiseen ja toisaalta hoitajien työn ja yksityiselämän yhteensovittamiseen liittyviä kysymyksiä kokonaisvaltaisesti ottaen huomioon muun muassa työmarkkinoiden lähitulevaisuuden haasteet.

Työnsä aikana työryhmä keskusteli useista erilaisista vaihtoehtoista järjestystä työntekijälle mahdollisuus jäädä pois työstä määräajaksi omaisen tai läheisen hoitamista varten. Työryhmä ei työnsä aikana päässyt yksimielisyyteen tavasta, jolla omaishoitajan mahdollisuus jäädä pois työstä pitäisi järjestää. Työryhmän työtä päätettiin jatkaa osana laajempaa kysymystä työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista joustoturvatyön yhteydessä.

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvoasiain valiokunta hyväksyi 14.10.2010 lakialoitetta koskevan kannanoton. Sen mukaan valiokunta pitää tärkeänä, että työ- ja elinkeinoministeriö valmistelee esityksen, jolla saadaan alulle omaishoitajien asemaa turvaavat muutokset työsopimuslakiin. Valiokunta katsoi, että kompromissin löytymiseksi on mahdollista joustaa lakialoitteessa ehdotetusta subjektiivisesta oikeudesta esimerkiksi niin, että työnantajalle säädetään velvoite pyrkiä jär-

jestämään työt niin, että vapaa voidaan myöntää. Kannanotossaan valiokunta piti olennaisena sitä, että järjestelmä turvaa työntekijälle vapaan jälkeen oikeuden palata takaisin aikaisempaan työhönsä.

Esitystä on käsitelty työ- ja elinkeinoministeriön kolmikantaisessa työryhmässä, jossa olivat edustettuina työ- ja elinkeinoministeriön ja sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön lisäksi palkansaajia edustavat Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry, Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ry. ja Akava ry. sekä työnantajapuolta edustavat Elinkeinoelämän keskusliitto EK, Suomen Yrittäjät ry, Kunnallinen työmarkkinalaitos ja Valtion työmarkkinalaitos.

Esitys ei ole yksimielinen. Työnantajajärjestöt suhtautuvat uuden vapaamuodon perustamiseen kielteisesti, koska uudet vapaamuodot ovat niiden näkemyksen mukaan riskitiedossa työurien pidentämistavoitteen kans-

sa ja niistä aiheutuu lisäksi merkittäviä lisäkustannuksia yrityksille. Palkansaajapuolen mielestä ehdotus ei riittävällä tavalla turvaa työntekijän oikeutta jäädä pois työstä perheenjäsenen hoitamiseksi. Lisäksi palkansaajapuoli pitää puutteena sitä, että työntekijän toimeentuloa koskeviin kysymyksiin ei esityksessä oteta kantaa. Toimihenkilöjärjestö STTK pitää ongelmallisena myös ehdotuksen mahdollisia vaikutuksia naisten työmarkkina-asemaan.

4 Voimaantulo

Laki ehdotetaan tulemaan voimaan 1 päivänä maaliskuuta 2011.

Edellä esitetyn perusteella annetaan Eduskunnan hyväksyttäväksi seuraava lakiehdotus:

Laki**työsopimuslain muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan työsopimuslain (55/2001) 7 luvun 9 §:n 2 momentti ja
lisätään 4 lukuun uusi 7 a § seuraavasti:

4 luku**Perhevapaat****7 a §***Poissaolo perheenjäsenen hoitamiseksi*

Jos työntekijän poissaolo on tarpeen hänen perheenjäsenensä erityistä hoitoa varten, työnantajan on pyrittävä järjestämään työt niin, että työntekijä voi jäädä määräajaksi pois työstä. Työnantaja ja työntekijä sopivat vapaan kestosta ja muista järjestelyistä.

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.

7 luku**Työsopimuksen irtisanomisperusteet****9 §***Raskaana tai perhevapaalla olevan työntekijän irtisanominen*

—————
 Jos työnantaja irtisanoo raskaana olevan tai muuta kuin 4 luvun 7 a §:ssä säädettyä perhevapaata käyttävän työntekijän työsopimuksen, katsotaan irtisanomisen johtuneen työntekijän raskaudesta tai perhevapaan käyttämisestä, jollei työnantaja voi osoittaa sen johtuneen muusta seikasta.
 —————

—————
 Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

Helsingissä 19 päivänä marraskuuta 2010

Tasavallan Presidentti

TARJA HALONEN

Työministeri *Anni Sinnemäki*

*Liite
Rinnakkaisteksti*

Laki

työsopimuslain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan työsopimuslain (55/2001) 7 luvun 9 §:n 2 momentti ja
lisätään 4 lukuun uusi 7 a § seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

4 luku

Perhevapaat

7 a §

Poissaolo perheenjäsenen hoitamiseksi

Jos työntekijän poissaolo on tarpeen hänen perheenjäsenensä erityistä hoitoa varten, työnantajan on pyrittävä järjestämään työt niin, että työntekijä voi jäädä määräajaksi pois työstä. Työnantaja ja työntekijä sopivat vapaan kestosta ja muista järjestelyistä.

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.

7 luku

Työsopimuksen irtisanomisperusteet

9 §

Raskaana tai perhevapaalla olevan työntekijän irtisanominen

Jos työnantaja irtisanoo raskaana olevan tai perhevapaata käyttävän työntekijän työsuhteen, katsotaan irtisanomisen johtuneen

7 luku

Työsopimuksen irtisanomisperusteet

9 §

Raskaana tai perhevapaalla olevan työntekijän irtisanominen

Jos työnantaja irtisanoo raskaana olevan tai muuta kuin 4 luvun 7 a §:ssä säädettyä perhevapaata käyttävän työntekijän työsuhteen,

työntekijän raskaudesta tai perhevapaan käyttämisestä, ellei työnantaja voi osoittaa sen johtuneen muusta seikasta.

muksen, katsotaan irtisanomisen johtuneen työntekijän raskaudesta tai perhevapaan käyttämisestä, jollei työnantaja voi osoittaa sen johtuneen muusta seikasta.

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä _____ kuuta 20____.