

Regeringens proposition till Riksdagen med förslag till lag om ändring av lagen om arbetsavtal

PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL

I denna proposition föreslås att bestämmelserna om moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet samt vårdledighet i lagen om arbetsavtal skall ändras och samtidigt sammanföras i ett nytt kapitel om familjeledighet. Vid sidan av ledighet som baserar sig på föräldraskap skall kapitlet också innehålla bestämmelser om rätt för arbetstagare att tillfälligt vara borta från arbetet om arbetstagarens omedelbara närvaro är nödvändig på grund av en oförutsägbar och trängande orsak i samband med en sjukdom eller olycka som drabbat arbetstagarens familj.

Innehållet i de föreslagna bestämmelserna om moderskaps-, faderskaps-, föräldra- och vårdledighet motsvarar i stor utsträckning gällande bestämmelser. För att underlätta tillämpningen av bestämmelserna om familjeledighet föreslås även att anmälningstiderna i anslutning till utnyttjandet av ledigheterna samt tidpunkterna för deras beräk-

ning förenhetligas. Dessutom föreslås att vårdledighetsperiodernas minimilängd förkortas.

Målet för propositionen är att bestämmelserna om moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet samt vårdledighet i lagen om arbetsavtal skall motsvara rådets direktiv, genom vilket de europeiska arbetsmarknadsorganisationernas avtal om föräldraledighet har verkställts. I propositionen har också beaktats kraven i direktivet om åtgärder för att förbättra säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar.

De bestämmelser som gäller anmälan om moderskaps-, faderskaps-, föräldra- och vårdledighet, frånvaro på grund av trängande familjeskäl och återgång till arbetet efter föräldraledighet samt bestämmelsernas tvingande natur avses träda i kraft den 1 juni 1998. I övrigt föreslås lagen träda i kraft den 1 oktober 1998.

ALLMÄN MOTIVERING

1. Nuläge

1.1. Lagstiftning och praxis

Bestämmelser om arbetstagares moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet samt vårdledighet ingår i 34 och 34 a—34 g § lagen om arbetsavtal (320/1970). I 37 § 5 mom. finns dessutom bestämmelser om effektiverat uppsägningskydd för gravida och familjelediga. Enligt

34 § lagen om arbetsavtal har arbetstagare på grund av havandeskap och barnsbörd eller vård av barn rätt till moderskaps-, faderskaps- eller föräldraledighet för den tid under vilken han har rätt till moderskaps-, faderskaps- eller föräldrapenning enligt sjukförsäkringslagen (364/1963).

Moderskapspenningperioden enligt sjukförsäkringslagen är 105 vardagar. Moderskapspenningperioden börjar enligt 23 § 1 mom. sjukförsäkringslagen tidigast 50 var-

dagar och senast 30 vardagar före den beräknade tidpunkten för nedkomsten eller, om barnet föds tidigare, från och med barnets födelse. Lagen om arbetsavtal innehåller inga bestämmelser om allmän anmälningskyldighet i anslutning till utnyttjandet av moderskapsledighet. Om arbetstagaren emellertid påbörjar sin moderskapsledighet tidigare än 30 vardagar före den beräknade tidpunkten för nedkomsten, skall moderskapsledigheten enligt 34 § 3 mom. lagen om arbetsavtal anmälas hos arbetsgivaren senast tre månader före denna tidpunkt, såvida inte arbetsgivaren och arbetstagaren har kommit överens om något annat.

Moderskapsledighetens minimilängd är lagstadgad, men enligt lagen om arbetsavtal är det inte obligatoriskt att ta ut ledigheten. Enligt en uttrycklig bestämmelse i 34 § 4 mom. lagen om arbetsavtal kan arbetstagaren inte avstå från sin rätt till moderskapsledighet. Enligt bestämmelsen kan arbetstagaren likväl med arbetsgivarens samtycke under moderskapsledigheten utföra sådant arbete som inte kan anses vara farligt för henne eller för det väntade barnet. Under de första sex veckorna efter nedkomsten kan man utföra endast synnerligen lätt arbete, vars ofarlighet skall styrkas med läkarintyg. Läkarintyg behövs emellertid inte i fråga om jordbruks- och hushållsarbete samt arbete som utförs i arbetstagarens hem. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan när som helst avbryta arbete som utförs under moderskapsledigheten.

En arbetstagare som är havande har rätt till särskild moderskapsledighet före nedkomsten, om ett kemiskt ämne, strålning eller en smittsam sjukdom, som har samband med hennes arbete eller förhållandena på hennes arbetsplats, bedöms medföra risk för fostrets utveckling eller havandeskapet. En ytterligare förutsättning är att för den havande inte kan ordnas annat arbete på det sätt som avses i 32 § 2 mom. lagen om arbetsavtal. Rätten till särskild moderskapspenning och särskild moderskapsledighet fortsätter tills den egentliga moderskapsledigheten börjar.

Enligt 23 § 3 mom. sjukförsäkringslagen har barnets fader rätt till faderskapspenning som betalas för sammanlagt högst sex vardagar antingen under moderskaps- eller föräldrapenningsperioden. Dessutom har fadern rätt till faderskapsledighet under minst sex och högst 12 vardagar under moderskap-

spenningsperioden. Enligt 34 a § 2 mom. lagen om arbetsavtal skall arbetsgivaren underrättas om faderskapsledigheten senast en månad före den beräknade tidpunkten för nedkomsten. Faderskapsledighet som hålls under valfri tid under moderskaps- eller föräldrapenningsperioden skall anmälas senast en månad innan en sådan ledighet börjar.

Föräldrapenning som avses i 23 § sjukförsäkringslagen betalas till barnets moder eller fader från utgången av moderskapspenningsperioden tills 263 vardagar har förflutit från periodens början, den första utbetalningsdagen medräknad. Enligt 34 a § 1 mom. lagen om arbetsavtal har arbetstagare rätt till föräldraledighet i högst två perioder. Vardera perioden skall omfatta minst 12 vardagar och därför är det enligt bestämmelsen möjligt att dela upp föräldraledigheten mellan föräldrarna i fyra perioder.

Enligt 34 a § 2 mom. lagen om arbetsavtal skall arbetsgivaren en månad före den beräknade tidpunkten för nedkomsten eller, om detta inte är möjligt, senast två månader efter barnets födelse underrättas om utnyttjande av föräldraledighet, när den skall börja, hur länge den skall vara och hur den skall uppdelas på perioder. Föräldraledighet som hålls på grund av vården av ett adoptivbarn skall anmälas senast en månad före föräldraledighetens början. Bakom bestämmelsen om uppdelning av föräldraledigheten i perioder och arbetstagarens anmälningskyldighet i 34 a § lagen om arbetsavtal ligger tanken på att utnyttjandet av föräldraledighet bör basera sig på en plan som man gjort upp i förväg inom familjekretsen.

Arbetsgivaren bör på en och samma gång underrättas om hur föräldraledigheten delas upp mellan föräldrarna.

Arbetstagare har enligt 34 § 1 mom. lagen om arbetsavtal rätt till vårdledighet för att vårda ett barn som inte har fyllt tre år. En förutsättning för erhållande av vårdledighet är att den andra föräldern inte samtidigt utnyttjar denna rätt. Rätten till vårdledighet är i lagen om arbetsavtal uppdelad i perioder så att arbetstagare har rätt till en vårdledighetsperiod för att vårda ett barn som inte har fyllt två år och rätt till en vårdledighetsperiod för att vårda ett barn som fyllt två, men inte tre år. I fråga om vård av ett barn som inte fyllt två år skall arbetsgivaren enligt 34 b § 2 mom. lagen om arbetsavtal underrättas om när vårdledigheten skall börja, hur länge den skall vara och hur den skall uppdelas på

perioder senast två månader innan föräldraledigheten upphör. I fråga om vårdledighet som hålls därefter skall anmälan göras senast en månad innan barnet fyller två år.

Arbetstagare har rätt att av grundad anledning ändra tidpunkten för faderskaps- och föräldraledighet samt vårdledighet genom att anmäla saken till arbetsgivaren. Som grundad anledning betraktas en sådan på förhand oförutsebar och väsentlig förändring i förutsättningarna för vården av barnet som arbetstagaren inte kunde förutse när han eller hon anmälde tidpunkten för ledigheten. Grundad anledning kan vara t.ex. att barnet eller den andra föräldern drabbats av en långvarig och allvarlig sjukdom eller dött eller skilsmässa mellan föräldrarna eller någon annan väsentlig förändring i förutsättningarna för vården av barnet. Enligt rättspraxis har såsom i bestämmelsen avsedd grundad anledning inte betraktats utkomstsvårigheter till följd av makens arbetslöshet. Arbetstagaren har inte heller ansetts ha rätt att ensidigt avbryta vårdledigheten på den grunden att det under vårdledigheten yppar sig ett annat sätt att arrangera vården av barnet än vård i hemmet (HD 1994:65). Andras tidpunkten för föräldraledighet och vårdledighet skall detta anmälas till arbetsgivaren så snart som möjligt, dock senast en månad före ändringen. För ändring av tidpunkten för faderskapsledighet anges ingen kortaste anmälningstid.

Om en arbetstagares eget barn eller ett annat i hans hem varaktigt boende barn som inte har fyllt tio år plötsligt insjuknar, har arbetstagaren enligt 34 c § lagen om arbetsavtal rätt till tillfällig vårdledighet under högst fyra arbetsdagar för att ordna vård eller för att vårda barnet. Med barn avses inte bara egna barn utan även en makes eller sambos barn samt barn som placerats i familjen och är i familjens vård. Arbetstagaren har rätt till tillfällig vårdledighet när barnet insjuknar. Bestämmelsen gäller däremot inte situationer då arbetstagaren är borta från arbetet för att den som sköter barnet är sjuk.

En arbetsgivare vars arbetsförhållande har fortgått utan avbrott minst ett år har enligt 34 d § lagen om arbetsavtal rätt att få partiell vårdledighet för vård av sitt barn, varmed avses att arbetstagaren har rätt att övergå till deltidsarbete. Partiell vårdledighet kan fås till utgången av det år under vilket arbetstagarens barn eller något annat barn som varaktigt bor i arbetstagarens hem börjar

grundskolan. En förutsättning för partiell vårdledighet är att barnets båda föräldrar eller, då det är fråga om en ensamförsörjare, han eller hon arbetar utanför hemmet. Av barnets föräldrar kan endast en i sänder få partiell vårdledighet.

Arbetsgivaren och arbetstagaren skall i första hand komma överens om hur den partiella vårdledigheten skall användas. Arbetstagaren skall lämna sin begäran om partiell vårdledighet senast tre månader innan den partiella vårdledighet som avses i avtalet börjar. Avtalet skall enligt 34 f § 1 mom. lagen om arbetsavtal ingås senast två månader före ledigheten.

Arbetsgivaren kan enligt 34 e § 3 mom. lagen om arbetsavtal inte utan vägande skäl vägra att ingå avtal om partiell vårdledighet. Sådana skäl kan endast vara att den partiella vårdledigheten, med beaktande av arbetsplatsens storlek samt den produktions- och serviceteknik som används, åsamkar arbetsgivaren eller verksamheten i en rörelse, en inrättning eller ett ämbetsverk betydande olägenhet. När arbetsgivaren vägrar att avtala om partiell vårdledighet skall han motivera de grunder som han åberopar.

Avtal skall ingås om hur den partiella vårdledigheten förverkligas. Enligt bestämmelsen är den primära formen av vårdledighet en förkortning av den dagliga arbetstiden. Om arbetsgivaren och arbetstagaren inte kommer överens om något annat, förkortas arbetstiden till sex timmar per dygn och 30 timmar i veckan. Avtal skall ingås om hur ledigheten förläggs. Om man inte lyckas nå ett avtal, skall ledigheten förläggas till början eller slutet av arbetsdagen. Om det med beaktande av den tillämpade arbetstidsformen inte är möjligt att förkorta arbetsdagen, kan ledigheten också ges i form av hela lediga dagar.

En arbetstagare kan enligt 34 f § 1 mom. lagen om arbetsavtal ta ut partiell vårdledighet under högst en period per år. Periodens minimilängd är sex månader. För föräldrar till barn som börjar grundskolan är periodens minimilängd dock lika lång som höstterminen.

Arbetsgivaren och arbetstagaren skall avtala om avbrytande av partiell vårdledighet. Om sådan överenskommelse inte kan nås, har arbetstagaren ändå rätt att oberoende av det ingångna avtalet av motiverad anledning avbryta den partiella vårdledigheten genom att anmäla saken till arbetsgivaren senast två

månader innan den partiella vårdledigheten avbryts. En förutsättning för rätt till avbrott är att det har inträffat en oförutsägbar och väsentlig förändring i förutsättningarna för vården av barnet.

Enligt 34 g § lagen om arbetsavtal är arbetsgivaren inte skyldig att betala lön till arbetstagaren för tiden för moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet eller vårdledighet. I flera branscher har man genom kollektivavtal kommit överens om att arbetstagaren har rätt till lön under moderskapsledigheten eller en del av den. Genom kollektivavtal har man också kommit överens att lön skall betalas under tiden för tillfällig vårdledighet.

I 34 § 5 mom. lagen om arbetsavtal finns en specialbestämmelse om rätt för en havande arbetstagare att på arbetstid och utan förlust av lön delta i medicinska undersökningar som föregår barnsörden om undersökningarna inte kan ske utanför arbetstid.

En arbetstagare som återvänder från moderskaps-, faderskaps- eller föräldraledighet eller från vårdledighet har enligt 34 h § lagen om arbetsavtal rätt att återgå till sitt tidigare arbete eller därmed jämförbart arbete. En arbetstagare som håller partiell vårdledighet har efter vårdledighetens slut rätt till samma arbetstid som han eller hon hade före vårdledighetens början.

1.2. Internationella regler

Tidigare regler om skydd för mödrar och om föräldraledighet

Internationella arbetsorganisationen (ILO) antog 1952 konvention nr 103, som gäller skydd för mödrar. Konventionen innehåller bestämmelser om bl.a. moderskapsledighetens längd och att den är obligatorisk samt om anställningsskydd för den som är moderskapsledig. Finland har inte ratificerat konventionen. Konventionen kommer att förnyas 1999.

ILO har 1981 antagit konvention nr 156, som gäller lika möjligheter och lika behandling för manliga och kvinnliga arbetstagare med familjeansvar (FördrS 72/1983). Konventionen har för Finlands del trätt i kraft vid ingången av 1984. Den tillämpas när det gäller att förbereda sig för, inträda i, delta i eller avancera i förvärvslivet. Med arbetstagare med familjeansvar avses arbetstagare med ansvar inte bara för sina beroende barn

utan också för andra medlemmar av den närmaste familjen. Arbetstagare med familjeansvar skall enligt konventionen ha rätt att arbeta utan att utsättas för diskriminering och utan konflikt mellan yrkes- och familjeansvar.

Konventionen kompletteras av ILO:s rekommendation nr 165, som gäller lika möjligheter och lika behandling för manliga och kvinnliga arbetstagare med familjeansvar. Enligt rekommendationen skall medlemsstaterna vidta åtgärder för att säkerställa att anställningsvillkoren är sådana att de ger arbetstagare med familjeansvar möjlighet att förena sitt arbets- och familjeansvar.

Under den tid som omedelbart följer på moderskapsledigheten skall någondera föräldern ha möjlighet att vara borta från arbetet (föräldraledighet) utan att förlora sin arbetsplats och de rättigheter som ansluter sig till anställningen. En manlig eller kvinnlig arbetstagare med familjeansvar för ett beroende barn skall ha möjlighet att vara borta från barnet när barnet är sjukt. Rätt till frånvaro skall föreligga även när en annan nära familjemedlem insjuknar.

I artikel 8 i del II i Europeiska sociala stadgan (FördrS 44/1991), som godkänts av Europarådets medlems stater, ingår en bestämmelse om skydd för kvinnliga arbetstagare, enligt vilken kvinnor skall beredas en ledighet om sammanlagt minst 12 veckor före och efter barnsörden i form av antingen ledighet med lön eller andra förmåner. Vid övervakningen av stadgan har man förutsatt en minst sex veckor lång obligatorisk moderskapsledighet med lön efter nedkomsten. På grund av kravet på lön under moderskapsledigheten har Finland inte ratificerat denna punkt.

Europeiska unionens råd har 1992 utfärdat ett direktiv om åtgärder för att förbättra säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar (92/85/EEG, nedan *direktivet om skydd för gravida*). Syftet med direktivet är att förbättra skyddet i arbetet för arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar. Direktivet innehåller dessutom bestämmelser om arbetstagares ställning och rättigheter. Direktivet blev bindande för medlemsstaterna den 19 oktober 1994.

Direktivets innehåll och verkningar har utretts för riksdagen i regeringens proposition med förslag om godkännande av vissa bestämmelser i Gemensamma EES-kommit-

téns beslut nr 7/94 om ändring av protokoll 47 och vissa bilagor till EES-avtalet (RP 56/1994 rd). För att uppfylla de minimikrav som direktivet ställer avlät regeringen en proposition till riksdagen med förslag till lag om ändring av 34 § lagen om arbetsavtal (RP 108/1994 rd).

Enligt artikel 8 i direktivet skall arbetstagarerna ha rätt till sammanhängande barnledighet under minst 14 veckor under tiden före eller efter förlossningen. Av barnledigheten skall minst två veckor vara obligatoriska under tiden före eller efter förlossningen enligt nationell lagstiftning eller praxis. Trots att lagen om arbetsavtal inte innehåller någon uttrycklig bestämmelse om att moderskapsledigheten är obligatorisk, ansågs det rådande rättsläget då överensstamma med direktivet.

Rådets direktiv 96/34/EG om ramavtalet om föräldraledighet, undertecknat av UNICE, CEEP och EFS, nedan *föräldraledighetsdirektivet*

Ett förslag till direktiv om föräldraledighet och ledighet av familjeskäl bereddes under 1980- och 1990-talen enligt det förfarande som anges i artikel 118 i fördraget om upprättandet av Europeiska gemenskaperna. När rådet inte lyckades lösa frågan, överfördes den till arbetsmarknadens parter för det förfarande som anges i det avtal som fogats till protokollet om socialpolitik i Maastrichtfördraget. Av arbetsmarknadsorganisationerna på europeisk nivå nådde UNICE, som representerar industrin och arbetsgivarna, CEEP, som representerar företag inom den offentliga sektorn, och EAY (ETUC), som representerar arbetstagarerna, avtal om saken i december 1995. Avtalet har gjorts bindande för medlemsstaterna genom föräldraledighetsdirektivet 1996. Medlemsstaterna skall sätta i kraft de lagar och andra författningar som är nödvändiga för att genomföra direktivet och det ramavtal som utgör bilaga till direktivet senast den 3 juni 1998. Direktivet kan också genomföras genom avtal mellan arbetsmarknadsorganisationerna.

Syftet med avtalet om föräldraledighet är att förena arbetsliv och familjeliv samt att främja jämställdheten mellan kvinnor och män genom att ange minimikrav gällande föräldraledighet. Enligt § 2 i avtalet ges arbetstagare, kvinnor och män, en individuell rätt till föräldraledighet med anledning av ett

barns födelse eller vid adoption av ett barn. Föräldraledighetens minimilängd är tre månader, och den kan förläggas till den tidsperiod som medlemsstaterna föreskriver och som avslutas när barnet fyller åtta år. För att främja lika möjligheter för kvinnor och män och principen om lika behandling skall rätten till föräldraledighet i princip beviljas så att den inte kan överlåtas från den ena föräldern till den andra. Medlemsstaterna har dock rätt att föreskriva att den ena föräldern kan utnyttja föräldraledigheten utan att ledigheten förkortas med den andra förälderns del.

I avtalet ges medlemsstaterna och de nationella arbetsmarknadsorganisationerna möjlighet att besluta om bl.a. huruvida föräldraledigheten beviljas på heltid, deltid, uppdelad eller i form av sparade dagar, göra rätten till föräldraledighet beroende av en anställningstid som inte får överskrida ett år samt anpassa kvalifikationskraven och tillämpningsföreskrifterna för föräldraledighet till de särskilda omständigheter som råder vid adoption. Nationellt kan man likaså fastställa anmälningsperioder för arbetstagarerna och de omständigheter under vilka arbetsgivaren får uppskjuta beviljandet av föräldraledighet för att tillgodose de små företagens behov avseende drift och struktur.

Enligt punkt 4 i § 2 i avtalet om föräldraledighet får arbetstagarerna inte sägas upp på grund av att de begär eller tar i anspråk sin rätt till föräldraledighet. Enligt punkt 5 i samma paragraf har arbetstagarerna vid föräldraledighetens utgång rätt att återgå till sitt arbete eller, om detta är omöjligt, till ett likvärdigt eller likartat arbete som överensstämmer med dennes anställningsavtal eller anställningsförhållande. Vid föräldraledighetens slut har arbetstagarerna rätt till de förmåner och rättigheter som han eller hon hade förvärvat när föräldraledigheten började. Frågor som gäller den sociala tryggheten har i avtalet överlåts åt det nationella beslutsfattandet.

Enligt § 3 i avtalet skall medlemsstaterna ge arbetstagarerna rätt till ledighet på grund av force majeure som har samband med trängande familjeskäl. I detta avseende hänvisas i avtalet till sådana behov av frånvaro vid sjukdom eller olycksfall, som gör arbetstagarrens omedelbara närvaro absolut nödvändig. Medlemsstaterna och arbetsmarknadens parter får begränsa frånvarorätten till exempelvis ett särskilt antal dagar om året.

1.3. Bedömning av nuläget

Bestämmelserna om föräldraledighet kan bedömas på grundval av å ena sidan bestämmelserna i lagen om arbetsavtal och å andra sidan föräldrapenningsförmånerna enligt sjukförsäkringslagen.

Det sammanlagda utnyttjandet av sjukförsäkringslagens moderskaps-, faderskaps- och föräldrapenningsperioder och fördelningen av utnyttjandet mellan mödrar och fäder har utretts med hjälp av folkpensionsanstaltens statistik. Antalet föräldrapenningsperioder som utgick 1991 var sammanlagt 62 947, och 1996 sammanlagt 64 917. Beträffande de föräldrapenningsperioder som utgick 1991 var andelen fäder som fick någon dagpenningförmån 45,7 % medan den 1994 var 53,3 % och 1996 56,2 %. Under granskningsperioden har fädernas ledigheter alltså ökat. Detta kan bero på den bestämmelse som trädde i kraft vid ingången av 1993 om fädernas rätt till sådan sex dagar lång faderskapsledighet som inte minskar moderns rätt till föräldraledighet. Å andra sidan har andelen fäder som fick föräldrapenning minskat under motsvarande tid. År 1991 var andelen fäder som fick föräldrapenning 3,5 %, 1994 2,6 % och 1996 endast 1,9 %.

I lagen om arbetsavtal ingår bestämmelser om föräldraledighet i 34 och 34 a—34 g §. De har kommit till under loppet av flera år och är delvis invecklade till sin struktur och sitt innehåll. Komplexiteten ökar också av att en förutsättning för utnyttjandet av ledigheterna är att man iakttar olika långa anmälningstider. Anmälningstiderna varierar beroende på ledighet från en månad till tre månader. Dessutom räknas anmälningstiderna för olika ledigheter från olika tidpunkter.

Enligt föräldraledighetsdirektivet och det därtill anslutna avtalet om föräldraledighet skall medlemsstaterna införa bestämmelser om arbetstagares rätt till ledighet av trängande familjeskäl. Enligt den gällande lagen om arbetsavtal har arbetstagaren rätt att vara borta från arbetet fyra dagar på grund av en plötslig sjukdom hos ett barn som inte har fyllt tio år. I lagen om arbetsavtal finns däremot ingen uttrycklig bestämmelse om arbetstagarens rätt att tillfälligt vara borta från arbetet på grund av andra trängande familjeskäl. Av denna anledning föreslås att det till lagen om arbetsavtal fogas en bestämmelse som uppfyller de krav som direktivet ställer.

Direktivet om skydd för gravida förutsätter att arbetstagaren har en obligatorisk två veckor lång barnledighet före eller efter förlossningen. Trots att den gällande lagen om arbetsavtal inte har någon uttrycklig bestämmelse om obligatorisk moderskapsledighet, har bestämmelserna i lagen om arbetsavtal och sjukförsäkringslagen ändå ansetts uppfylla nämnda krav i direktivet om skydd för gravida. Samtidigt som bestämmelserna om familjeledighet förnyas föreslås att en bestämmelse om obligatorisk moderskapsledighet fogas till lagen.

2. Propositionens mål och de viktigaste förslagen

Det viktigaste målet för propositionen är att bestämmelserna i lagen om arbetsavtal skall motsvara Europeiska gemenskapens bestämmelser om föräldraledighet.

Bestämmelserna om familjeledighet föreslås ingå i ett nytt 2 a kap. i lagen om arbetsavtal. Syftet med propositionen är också att skapa klarhet i den gällande lagens bestämmelser om moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet samt vårdledighet. Eftersom det i kapitlet föreslås bestämmelser om även annan ledighet än sådan som baserar sig på föräldraskap, föreslås att rubriken för det nya kapitlet i lagen om arbetsavtal blir familjeledighet.

Kapitlet om föräldraledighet föreslås bli 2 a kap. genom att den gällande lagens bestämmelser om moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet samt vårdledighet upphävs. Paragraferna i det föreslagna 2 a kap. numreras 35 a—35 j §.

Strävan har varit att skapa konsekvens i bestämmelserna om familjeledighet. Utgångspunkten är att varje sakkomplex regleras i en egen paragraf. Kapitlets två första paragrafer gäller sådan ledighet under vilken arbetstagaren har rätt till dagpenning enligt sjukförsäkringslagen. I detta sammanhang föreslås också bestämmelser om arbete under moderskapspenningensperioden. Därefter föreskrivs om vårdledighet, partiell vårdledighet och tillfällig vårdledighet samt om frånvaro på grund av trängande familjeskäl. I kapitlet föreskrivs dessutom om skyldighet att betala ut lön under ledighet, återgång till arbetet samt om bestämmelsernas tvingande natur. Innehållet i dessa bestämmelser mot-

svarar i stor utsträckning bestämmelserna i den gällande lagen om arbetsavtal.

För att underlätta tillämpningen av bestämmelserna föreslås att anmälningstiderna i anslutning till utnyttjandet av ledigheterna samt tidpunkterna för deras beräkning förenhetligas. Utnyttjandet av varje enskild ledighet skall anmälas till arbetsgivaren senast två månader innan ledigheten börjar. Det enda undantaget är ledighet som hålls på grund av vården av ett adoptivbarn, där anmälningstiden föreslås förbli en månad. Att ändra tidpunkten för anmälda ledigheter skall å sin sida vara möjligt med iakttagande av en anmälningstid på en månad. För att tidpunkten skall kunna ändras krävs med vissa undantag grundad anledning.

Genom de föreslagna anmälningstiderna för utnyttjande av ledigheterna samt genom kravet på grundad anledning för att tidpunkten för redan anmälda ledigheter skall få ändras har man försökt beakta de olika parternas behov. Arbetsgivaren bör ha tillräckligt lång tid på sig för att förbereda sig för följderna av arbetstagarens frånvaro, t.ex. för att skaffa vikarier eller omorganisera arbetet. Å andra sidan bör man också beakta vikarierna för de arbetstagare som är familjelediga, vilkas anställningar ofta är knutna till tidpunkterna för de anmälda familjeledigheterna. Att avbryta en familjeledighet eller flytta dess tidpunkt bör således vara möjligt endast när det föreligger grundad anledning i anslutning till en förändring som inträffat i förutsättningarna för vården av barnet. Kravet på grundad anledning skall bedömas på samma sätt som kravet på grundat skäl i 34 a och 34 b § i den gällande lagen om arbetsavtal. När man prövar hur pass tungt vägan- de orsaken till ändringen är, bör man dock beakta även hur lång den ledighet som skall flyttas är i respektive fall.

3. Propositionens verkningar

3.1. Ekonomiska verkningar

Eftersom inga ändringar föreslås i sjukförsäkringslagens moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskap- och föräldrapenningsperioder, har propositionen inga direkta verkningar för den offentliga ekonomin. Eftersom arbetsgivaren inte är skyldig att betala lön under tiden för föräldraledighet, inverkar de föreslagna bestämmelserna inte heller direkt på företagens ekonomi. Å andra sidan, om utnyttjandet av familjeledigheter ökar, ökar behovet av vikarier samt omorganisering av uppgifterna, vilket å sin sida kan göra att personalkostnaderna stiger något.

3.2. Övriga verkningar

Syftet med propositionen är att göra det lättare att utnyttja föräldraledigheter. T.ex. genom att förkorta vårdledighetens minimilängd eftersträvar man att även papporna oftare än för närvarande skall utnyttja sin rätt att vårda barnet. I den föreslagna bestämmelsen görs det möjligt att hålla en vårdledighetsperiod samtidigt medan den andra föräldern är moderskaps- eller föräldraledig. Strävan är att främja jämställdheten mellan kvinnor och män.

4. Beredningen av propositionen

Propositionen har beretts i kommittén för revision av lagen om arbetsavtal. I kommittén finns företrädare för arbetsgivarnas och arbetstagarnas arbetsmarknadsorganisationer, arbetsministeriet, finansministeriet samt arbetsrättsforskare. Kommitténs förslaget (kommittébetänkande 1998:5) var enhälligt.

DETALJMOTIVERING

1. Lagförslag

2 a kap. Familjeledighet

Bestämmelserna om familjeledighet föreslås bli samlade i ett nytt 2 a kap. Bestämmelserna skall ingå i 35 a — 35 j §.

35 a §. *Moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet.* Enligt 34 § i den gällande lagen om arbetsavtal har arbetstagare på grund av havandeskap och barnsbörd eller vård av barn rätt till moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- eller föräldraledighet för den tid till vilken moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- eller föräldrapenning som tillkommer arbetstagaren enligt sjukförsäkringslagen anses hänföra sig eller, om arbetstagaren inte har rätt till nämnda förmån, för den tid till vilken denna förmån skulle hänföra sig om arbetstagaren vore berättigad därtill. I 34 § föreskrivs dessutom om förutsättningarna för erhållande av vårdledighet.

Bestämmelserna om rätt till frånvaro från arbetet i anslutning till de moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- och föräldrapenningsperioder som föreskrivs i 23, 23 a—23 b och 23 g § sjukförsäkringslagen föreslås bli samlade i den föreslagna 35 §. På grund av karaktären hos frånvaron från arbetet föreslås att de finska termerna äitiys-, erityisäitiys-, isyys- och vanhempainloma ändras till äitiys-, erityisäitiys-, isyys- och vanhempainvapaa. De svenska termerna moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet ändras inte. Enligt 1 mom. skall arbetstagare ha rätt till ledighet från arbetet för den tid för vilken han eller hon enligt sjukförsäkringslagen har rätt att få moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- och föräldrapenning. Att ledighetens längd kopplas samman med de dagpenningsperioder som avses i 23, 23 a—23 b och 23 g § sjukförsäkringslagen motsvarar innehållet i den gällande regleringen.

Det föreslås att bestämmelsen i 1 mom. förenklas jämfört med den gällande bestämmelsen så att där inte längre hänvisas till möjligheten att hålla ledigt även i de fall där arbetstagaren inte har rätt till en i sjukförsäkringslagen avsedd förmån t.ex. för att villkoret gällande bosättningsledighet i 21 § sjukförsäkringslagen inte uppfylls eller därför att

arbetstagaren inte har ansökt om dagpenning inom den tid som föreskrivs i lagen. Syftet med förenklingen av bestämmelsens utseende har inte varit att ändra gällande rätt.

I 2 mom. föreslås bestämmelser om arbetstagarens skyldighet att anmäla när han eller hon ämnar ta ut moderskaps- och faderskapsledighet. Både moderskaps- och faderskapsledighet skall anmälas till arbetsgivaren senast två månader innan det är tänkt att ledigheten skall börja. En ändring jämfört med 34 § 3 mom. i den gällande lagen om arbetsavtal är att moderskapsledighet alltid skall anmälas till arbetsgivaren. Likaså innebär kopplingen av tidpunkten för beräkningen av anmälningstiden till den tänkta tidpunkten för ledighetens början en ändring jämfört med den gällande bestämmelsen. På motsvarande sätt skall faderskapsledighet anmälas senast två månader innan respektive faderskapsledighetsperiod börjar. Syftet med de förenhetligade anmälningstiderna för moderskaps- och faderskapsledighet är att underlätta tillämpningen av bestämmelserna.

I 2 mom. föreslås också bestämmelser om arbetstagarens rätt att ändra tidpunkterna för anmäld moderskaps- och faderskapsledighet. Arbetsgivaren skall underrättas om ändringen så snart som möjligt, om ändringen är nödvändig på grund av barnets födelse eller barnets, moderns eller faderns hälsotillstånd. Det kan vara motiverat att tidigarelägga tidpunkten för moderskapsledighetens början på grund av förändringar som inträffat i moderns eller det väntade barnets hälsotillstånd. Om barnets föds före moderskapsledighetens början, börjar moderskapsledighetsperioden och moderskapsledigheten när barnet föds.

Om tidpunkten för faderskapsledighet som man har anmält att skall hållas i samband med barnets födelse ändras på grund av att barnet föds för tidigt eller är överburet, förutsätts på grund av sakens natur inga särskilda anmälningstider, utan ändringen skall anmälas till arbetsgivaren så snart som möjligt. Om det blir nödvändigt att ändra tidpunkten för faderskapsledighet som man har anmält att skall hållas i samband med barnets födelse på grund av barnets, moderns eller faderns hälsotillstånd, skall ändringen anmälas till arbetsgivaren så snart som möj-

ligt. Den föreslagna bestämmelsen gäller t.ex. fall där barnet eller modern måste få sjukhusvård efter nedkomsten eller faderns sjukdom hindrar honom från att utnyttja faderskapsledigheten.

I övrigt skall det vara möjligt att ändra tidpunkten för moderskaps- eller faderskapsledighet med iakttagande av en anmälningstid på en månad förutsatt att det finns grundad anledning till ändringen. Bestämmelsen gäller t.ex. senareläggning av moderskapsledighet som man har anmält att skall börja tidigare än 30 dagar före den beräknade tidpunkten för nedkomsten av grundad anledning och endast i de fall då arbetstagaren på grund av bättre hälsotillstånd än väntat kan fortsätta att arbeta efter att den anmälda moderskapsledigheten skulle ha börjat.

Tidpunkten för faderskapsledighet som man har anmält att skall hållas senare under moderskaps- eller föräldraledigheten skall också kunna ändras endast av grundad anledning och med iakttagande av en anmälningstid på en månad. Som grundad anledning till ändring av tidpunkten skall betraktas en sådan oförutsedd och väsentlig ändring i förutsättningarna för vården av barnet som arbetstagaren inte har kunnat beakta när han anmälde ledigheten. Huruvida kravet på grundad anledning uppfylls skall i princip tolkas på samma sätt som när tidpunkterna för föräldra- och vårdledighet ändras. Exempel på sådana anledningar kan vara att barnet eller den andra föräldern insjuknat i en allvarlig och långvarig sjukdom eller dött, att barnets föräldrar flyttat isär eller skiljts eller att någon annan väsentlig ändring inträffat i förutsättningarna för vården av barnet. Avbryts ledigheten förutsätter det att arbetstagaren återvänder till arbetet.

När förutsättningarna för att ändra tidpunkten för faderskapsledighet bedöms bör man dock beakta hur kort den anmälda ledigheten är.

I 3 mom. föreslås bestämmelser om uppdelning av föräldraledighet samt om anmälan om ledigheten och om förutsättningarna för att ändra den anmälda tidpunkten. På samma sätt som enligt 34 a § 1 mom. i den gällande lagen om arbetsavtal kan arbetstägare hålla föräldraledighet i högst två perioder. Varera perioden skall omfatta minst 12 vardagar. På samma sätt som i fråga om moderskaps- och faderskapsledighet, skall föräldraledigheten och dess längd anmälas till arbetsgivaren senast två månader innan

ledigheten eller en del av den börjar. Enligt bestämmelsen skall anmälningsskyldigheten gälla särskilt för vardera föräldraledighetsperioden. Anmälningstiden för ledighet som hålls för vården av ett adoptivbarn föreslås förbli en månad.

Om barnets föräldrar kommer överens om att dela upp föräldrapenningsperioden, skall avtalets innehåll enligt 18 § 4 mom. sjukförsäkringslagen (473/1963) utredas i ansökan om föräldrapenning, som tillställs folkpensionsanstalten. Trots att utnyttjandet av föräldraledighet enligt 35 a § 3 mom. i förslaget skall anmälas särskilt i fråga om vardera perioden, är det önskvärt att barnets föräldrar på förhand gör upp en plan för hur föräldraledigheten skall utnyttjas och lämnar den till sina arbetsgivare. Att föräldraledigheten utnyttjas planenligt gör det lättare att arrangera arbetet på arbetsplatserna.

Efter att arbetsgivaren har lämnat anmälan gällande föräldraledighet skall han eller hon av grundad anledning ha rätt att ändra tidpunkten för ledigheten med iakttagande av en anmälningstid på minst en månad. Grundad anledning till att ändra tidpunkten för föräldraledighet skall vara en sådan oförutsedd och väsentlig ändring i förutsättningarna för vården av barnet som arbetstagaren inte har kunnat beakta när han eller hon anmälde ledigheten. Kravet på grundad anledning skall tolkas enligt samma principer som när tidpunkten för faderskapsledighet ändras med beaktande av bl.a. den anmälda föräldraledighetens längd.

35 b §. *Arbete under moderskapspenningperioden.* Enligt bestämmelsen får arbetstagaren med arbetsgivarens samtycke arbeta under moderskapspenningperioden, om arbetet inte äventyrar hennes eller fostrets eller det nyfödda barnets säkerhet. Arbete förutsätter å ena sidan samförstånd mellan arbetsgivaren och arbetstagaren om arbetet och å andra sidan att arbetet och arbetsförhållandena är sådana att de inte medför någon fara för modern eller det väntade barnet. Till skillnad från 34 § 4 mom. i den gällande lagen om arbetsavtal förutsätts det inte att arbetets ofarlighet skall styrkas med läkarintyg. Inte heller arbete i olika branscher skall hädanefter försättas i olika ställning.

Det föreslås dock att rätten att arbeta under moderskapsledigheten begränsas så att arbete inte får utföras under två veckor före den beräknade tidpunkten för nedkomsten och inte under två veckor efter nedkomsten.

Den föreslagna bestämmelsen om obligatorisk moderskapsledighet uppfyller kraven i artikel 8.2 i direktivet om skydd för gravida.

I enlighet med 34 § 4 mom. i den gällande lagen om arbetsavtal kan såväl arbetstagaren som arbetsgivaren när som helst avbryta arbete som utförs under moderskaps-spenningssperioden.

35 c §. *Vårdledighet.* Det föreslås att bestämmelserna om vårdledighet förenklas jämfört med bestämmelserna i 34 § 1 mom. och 34 b § i den gällande lagen om arbetsavtal. Arbetstagaren skall fortfarande ha rätt att få vårdledighet för att vårda sitt barn eller något annat barn som är stadigvarande bosatt i arbetstagarens hushåll till dess barnet fyller tre år. Med barn avses fortfarande inte bara arbetstagarens eget barn och adoptivbarn utan också en makes eller sambos barn samt barn som varaktigt placerats i familjen och varaktigt är i familjens vård.

Vårdledighet skall fortfarande kunnas hållas i högst två perioder. Det föreslås att vårdledighetens minimilängd förkortas från två månader till en månad. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan dessutom komma överens om att vårdledighetsperioderna skall vara flera än två. Likaså kan vårdledighetsperiodens minimilängd förkortas genom avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.

I enlighet med 34 § 1 mom. i den gällande lagen om arbetsavtal kan barnets båda föräldrar eller vårdnadshavare inte vara vårdlediga samtidigt. Till skillnad från den gällande lagen skall den ena av barnets föräldrar eller vårdnadshavare ändå kunna hålla en vårdledighetsperiod samtidigt med den andra förälderns moderskaps- eller föräldraledighet. Genom den föreslagna ändringen försöker man underlätta barnavårdsarrangemangen i de familjer som har en baby och eventuellt också äldre barn.

Enligt 2 mom. skall arbetstagaren anmäla vårdledigheten och dess längd till arbetstagaren senast två månader före ledighetens början. Aven anmälningstiden för vårdledighet föreslås bli knuten till den tänkta tidpunkten för ledighetens början. På samma sätt som enligt 34 b § i den gällande lagen om arbetsavtal skall arbetstagaren vara bunden av sin anmälan så att det endast av grundad anledning skall vara möjligt att ändra den anmälda tidpunkten för ledigheten genom en ny anmälan. Anmälan skall göras senast en månad före ändringen. Ändringsrätten skall gälla både de fall där ledigheten

ännu inte har börjat och avbrott i en redan påbörjad ledighet. Kravet på grundad anledning skall tolkas på samma sätt som när tidpunkten för moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet ändras.

35 d §. *Partiell vårdledighet.* Det föreslås att förutsättningarna för erhållande av partiell vårdledighet ändras jämfört med den gällande 34 d §. En arbetstagare som har varit anställd hos samma arbetsgivare sammanlagt minst 12 månader under de senaste 24 månaderna, skall ha rätt att, när han eller hon kommer överens om det med arbetsgivaren, förkorta arbetstiden under de förutsättningar som anges i paragrafen. Rätt till partiell vårdledighet uppstår således antingen på grundval av en 12 månader lång oavbruten anställning eller på grundval av flera olika anställningar, om man under de senaste 24 månaderna har varit anställd sammanlagt minst 12 månader hos samma arbetsgivare. Genom ändringsförslaget har man försökt beakta att de s.k. atypiska anställningarna har ökat på arbetsmarknaden.

I enlighet med den gällande bestämmelsen kan arbetstagaren få partiell vårdledighet för vård av sitt barn eller av något annat barn, som varaktigt bor i hans eller hennes hem, till utgången av det kalenderår under vilket barnet börjar grundskolan.

Partiell vårdledighet skall inte längre förutsätta att barnets båda föräldrar arbetar utanför hemmet. Barnets båda föräldrar eller vårdnadshavare får inte hålla partiell vårdledighet samtidigt. Bestämmelsen hindrar emellertid inte att båda föräldrarnas eller vårdnadshavarnas vårdledighetsperioder kan infalla under samma tid, bara föräldrarna eller vårdnadshavarnas inte samtidigt har partiell vårdledighet. Enligt bestämmelsen skall det således vara möjligt t.ex. att den ena föräldern sköter barnet på förmiddagarna och den andra på eftermiddagarna eller att de turas om med att söka barnet varannan dag. Bestämmelsen gör det således lättare att samordna vård av barn i hemmet och föräldrarnas arbete.

Utnyttjandet av partiell vårdledighet skall basera sig på ett avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Arbetstagaren skall lägga fram sitt förslag om partiell vårdledighet för arbetsgivaren minst två månader före den tänkta tidpunkten för ledighetens början. Enligt 2 mom. skall arbetsgivaren och arbetstagaren kunna komma överens om de detaljerade arrangemangen för den partiella

vårdledigheten på det sätt de önskar. Saker som man skall komma överens om är bl.a. den förkortade arbetstidens längd, arbetstidsförkortningens förläggning samt det partiella vårdledighetsarrangemangets varaktighet. Genom ett avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren kan man smidigast tillgodose de behov som följer av arbetstagarens barnavårdsarrangemang och beakta även förhållandena på arbetsplatsen.

Enligt 2 mom. kan arbetsgivaren vägra att avtala om partiell vårdledighet eller ge sådan endast om den partiella vårdledigheten åsamkar en sådan betydande olägenhet för arbetsplatsens produktions- eller serviceverksamhet som inte kan undvikas med skåliga arbetsarrangemang. När arbetsgivaren vägrar att ge en arbetstagare partiell vårdledighet skall arbetsgivaren förete en utredning över de omständigheter som ligger till grund för vägran. Arbetsgivaren skall således motivera orsaken till att arbetstagarens förkortning av arbetstiden på det sätt som avses i 35 d § allvarligt försvårar arbetsarrangemangen på arbetsplatsen i fråga.

Förkortning av en enskild arbetstagares arbetstid under en viss tid kan beroende på företagets eller arbetsplatsens storlek och verksamhet påverka arbetsarrangemangen på arbetsplatsen på olika sätt. Stora arbetsplatser har i allmänhet bättre möjligheter än små arbetsplatser att beakta en enskild arbetstagares behov av partiell vårdledighet. Likaså, om det redan annars finns många deltidsanställda arbetstagare på arbetsplatsen, kan det vara lättare att förkorta arbetstagarens arbetstid på det sätt som avses i 35 d § än på en arbetsplats där alla arbetstagare har samma arbetstid.

Inom vissa branscher är verksamheten av sådan art att arbetstagarna måste arbeta samtidigt och lika långa skift. Att ge en arbetstagare partiell vårdledighet på det sätt han eller hon föreslagit kan då vara så pass svårt att arbetsgivaren inte rimligtvis kan förutsättas arrangera arbetet på ett sätt som gör det möjligt för en enskild arbetstagare att ta ut partiell vårdledighet. Den tillämpade produktions- och servicetekniken i kombination med arbetstagarens arbetsinsats kan också vara en sådan orsak som ger arbetsgivaren rätt att vägra att avtala om partiell vårdledighet.

I 3 mom. föreslås bestämmelser om det sätt på vilket partiell vårdledighet skall ges i sådana fall där arbetsgivaren och arbetstaga-

ren inte når avtal om sättet att genomföra den partiella vårdledigheten och arbetsgivaren inte har rätt enligt 2 mom. att vägra att ge partiell vårdledighet. Då har arbetstagaren rätt att få partiell vårdledighet i en period under kalenderåret. Periodens längd samt tidpunkten för den partiella vårdledighetens början bestäms enligt arbetstagarens framställning.

Enligt bestämmelsen skall partiell vårdledighet ges genom att arbetstagarens arbetstid per dygn förkortas till sex timmar. Den förkortade arbetstiden skall vara utan avbrott med undantag för vilopauserna. Kravet på att arbetstiden skall vara utan avbrott hindrar inte att arbetstagaren ges lag- eller avtalsenliga vilo- och rekreationspauser. Den partiella vårdledigheten skall förläggas till arbetsdagens början eller slut.

Om arbetstagarens arbetstid har ordnats så att den utgör ett genomsnitt, skall arbetstiden förkortas till i genomsnitt 30 timmar i veckan. Då kan arbetstidens förkortas genom att arbetstagaren ges ledigt hela arbetsdagar. Arbetstiden bör förkortas så att resultatet är förnuftigt med tanke på vården av barnet.

35 e §. *Avbrytande av partiell vårdledighet.* Arbetsgivaren och arbetstagaren skall avtala om ändringar i partiell vårdledighet. Om avtal inte nås skall arbetstagaren oberoende av det ingångna avtalet ha rätt att avbryta en partiell vårdledighet, om det finns grundad anledning till avbrottet. Med avbrott i partiell vårdledighet avses också att ledigheten tas tillbaka. Om arbetstagaren på nytt vill ha partiell vårdledigheten efter att vårdledigheten tagits tillbaka, skall en ny framställning därom göras till arbetsgivaren. Den nya framställningen om vårdledighet behandlas på det sätt som föreslås i 35 d §.

I enlighet med 34 f § 2 mom. i den gällande lagen om arbetsavtal kommer samma faktorer i fråga som grundad anledning till avbrott i partiell vårdledighet som när tidpunkten för moderskaps-, faderskaps-, föräldra- och vårdledighet ändras. Om arbetstagaren vill avbryta den partiella vårdledigheten och återgå till sin tidigare arbetstid, skall han eller hon anmäla detta till arbetsgivaren en månad före förändringen.

35 f §. *Tillfällig vårdledighet.* Enligt det föreslagna 1 mom. skall arbetsgivaren på samma sätt som enligt den gällande lagens 34 c § ha rätt att få tillfällig vårdledighet högst fyra arbetsdagar åt gången för att ordna vård eller för att vårda ett barn under tio

år som plötsligt insjuknar. Med barn avses detsamma som i 35 c § 1 mom. i lagförslaget.

Endast den ena av barnets föräldrar eller vårdnadshavare skall vara berättigad till tillfällig vårdledighet samtidigt. Förutsättningen för att erhålla tillfällig vårdledighet skall vara behov av att ordna vård för barnet eller av att vårda barnet. Av denna orsak skall arbetstagaren inte vara berättigad till tillfällig vårdledighet om den andra föräldern är hemma, om inte den förälder som är hemma är bunden av en sådan verksamhet som förhindrar daglig vård av barnet eller annars oförmögen att sköta barnet.

Längden på tillfällig vårdledighet skall på samma sätt som enligt den gällande lagen vara högst fyra arbetsdagar per sjukdom. Föräldrarna kan dela upp tiden mellan sig.

Ordnandet av vård eller vården av barnet kan i vissa fall förutsätta att arbetstagaren är borta från arbetet under sådana omständigheter att arbetstagaren inte skulle ha rätt till frånvaro med stöd av bestämmelsen om tillfällig vårdledighet. Då skall frånvaron emellertid vara tillåten på grundval av 35 g § i lagförslaget. Trots att rätt till frånvaro inte heller skulle föreligga med stöd av 35 g §, skall arbetstagarens tillfälliga frånvaro i dylika situationer i allmänhet inte utgöra en orsak till upphävande av arbetsavtalet.

Enligt 2 mom. i den föreslagna bestämmelsen skall arbetstagaren underrätta arbetsgivaren om tillfällig vårdledighet så snart som möjligt. Arbetstagaren skall också göra en uppskattning av frånvarons längd, så att arbetsgivaren kan förbereda sig på de arbetsarrangemang som arbetstagarens frånvaro eventuellt föranleder. Vanligtvis är det möjligt att göra anmälan om tillfällig vårdledighet genast när frånvarobebehovet uppstår. I vissa fall kan barnets sjukdom dock förutsätta att arbetstagaren vidtar sådana åtgärder i anslutning till vården av barnet som hindrar att han eller hon anmäler frånvaron genast.

Arbetstagaren skall på arbetsgivarens begäran förete en tillförlitlig utredning om orsaken till den tillfälliga vårdledigheten. Som en tillförlitlig utredning betraktas i första hand läkarintyg. Beroende på omständigheterna och t.ex. arbetsplatsens praxis kan dock även en annan utredning om orsaken till den tillfälliga vårdledigheten anses vara tillräcklig. Arbetstagaren skall vid behov också förete en utredning som visar att en-

dast den ena av barnets föräldrar i sänder har haft tillfällig vårdledighet.

35 g. *Frånvaro på grund av trängande familjeskäl.* I den gällande lagen finns inte någon sådan bestämmelse som den föreslagna. Förslaget baserar sig på föräldraledighetsdirektivet. Enligt både direktivets inledande fras 10 och inledande fras 9 i de europeiska arbetsmarknadsparternas avtal, som utgör bilaga till direktivet, är syftet att införa minimiföreskrifter för frånvaro från arbetet på grund av force majeure. Avsikten är att reglera detta på europeisk nivå med hänsyn till situationen och familjepolitiken i varje medlemsstat. Direktivet ålägger medlemsstaterna att införa bestämmelser om rätt att vara borta från arbetet på grund av trängande familjeskäl. Syftet med den föreslagna 35 g § är att genomföra denna bestämmelse nationellt.

I kollektivavtalen finns bestämmelser som ger en arbetstagare rätt att vara borta från arbetet även i andra fall än de som nämns i detta kapitel och som har att göra med familj och föräldraskap. Sådana kan vara t.ex. en familjemedlems dödsfall eller en familjemedlems eller nära anhörigs begravningsdag. Det finns också avtalsbestämmelser som tillåter arbetstagaren att vara borta från arbetet även av någon annan giltig orsak. Man har kunnat avtala om att lön skall betalas under en del av dessa ledigheter eller så har frågan om lön överlämnats åt arbetsgivarens prövning.

Det är inte möjligt att definiera familjbegreppet på ett uttömmande sätt. I bestämmelsen avses med familj förutom människor som lever i samma hushåll under familjeliknande omständigheter t.ex. en nära släkting i rakt upp- eller nedstigande led.

Syftet med bestämmelsen är att ge arbetstagaren rätt att bli borta från arbetet i oförutsedda situationer som plötsligt uppenbar sig. Bestämmelsen är begränsad till att gälla en oförutsedd och trängande orsak som har samband med en sjukdom eller olycka som drabbat arbetstagarens familj. Bestämmelsen förutsätter inte att den trängande orsak som berättigar till frånvaro skall ha samband med en sjukdom eller olycka som drabbat en familjemedlem till arbetstagaren, utan även en sjukdom eller olycka som drabbat någon annan person kan berättiga till frånvaro. Exempelvis om arbetstagarens barn sköts hemma av någon utomstående, kan dennes sjukdom berättiga till tillfällig frånvaro från ar-

betet till dess arbetstagaren lyckas ordna vården av sitt barn på något annat sätt. Likaså kan t.ex. en olycka eller hot om en olycka i arbetstagarens bostadshus, t.ex. en vattenskada eller eldsvåda, ge arbetstagaren rätt att vara borta från arbetet.

Ingen tidsgräns har satts upp för frånvarons längd, men av sakens natur följer att frånvaron bör vara tillfällig. Rätten till frånvaro förutsätter att arbetstagarens direkta närvaro är nödvändig. Detta betyder t.ex. en situation när arbetstagaren på grund av att en familjemedlem råkat ut för en olycka måste åka till olycksplatsen eller sjukhuset.

I bestämmelsen avses sådana överraskande situationer där det även hittills har varit accepterat att arbetstagaren måste bli borta från arbetet. Rätten till frånvaro skall således inte bedömas enbart enligt arbetstagarens egen uppfattning, men till sakens natur hör att man inte uppställer onödigt snäva gränser för frånvaron. Det är fråga om fall där det inte tidigare har funnits några allmänna bestämmelser, men som inte heller i praktiken har utgjort något problem på arbetsplatserna.

Enligt 2 mom. skall frånvaron och orsaken till den anmälas så snart som möjligt. Utgångspunkten är således att arbetstagaren medan han eller hon är kvar i arbetet under rättar arbetsgivaren om att han eller hon av trängande skäl måste avlägsna sig från arbetet. Om detta inte är möjligt i praktiken, kan arbetstagaren i den situation som avses i bestämmelsen avlägsna sig från arbetsplatsen utan att anmäla det på förhand. Arbetsgivaren skall på begäran ges en tillförlitlig utredning om orsaken till frånvaron. Tillförlitlig utredning kan beroende på sakens natur vara ett läkarintyg, en utredning av en myndighet eller en utredning av t.ex. husbolaget eller disponenten.

35 h §. *Bestämmelsernas tvingande natur.* Enligt bestämmelsen kan arbetstagaren inte på förhand avstå från sin rätt till de ledigheter som föreskrivs i detta kapitel. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan således inte när arbetsavtalet ingås eller på något annat sätt medan arbetsförhållandet pågår på förhand komma överens om att arbetstagaren inte skall utnyttja sin rätt till moderskaps-, faderskaps-, föräldra- eller vårdledighet. Arbetstagaren skall inte heller på förhand kunna avstå från sin rätt till frånvaro från arbetet på grund av trängande familjeskäl.

Bestämmelsen hindrar inte att arbetsgivaren och arbetstagaren i varje enskilt fall kan

avtala om utnyttjandet av familjeledighet. Exempelvis skall det alltid vara möjligt att ändra tidpunkten för de ledigheter som föreslås i detta kapitel genom ett avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren oberoende av orsak och den föreskrivna anmälningstiden.

35 i §. *Lönebetalningsskyldighet.* Enligt 34 § 5 mom. och 34 g § i den gällande lagen är arbetsgivaren inte skyldig att betala lön för tiden för särskild moderskaps-, moderskaps-, faderskaps eller föräldraledighet och inte för tiden för partiell vårdledighet. Lönebetalningsskyldighet föreligger inte om man inte har kommit överens om det.

Genom kollektivavtal har man i många branscher kommit överens om att arbetsgivaren är skyldig att betala lön för tiden för framför allt moderskapsledighet och kortvarig frånvaro som beror på plötslig sjukdom hos barn. Arbetstagaren har med stöd av sjukförsäkringslagen rätt att få inkomstrelaterad särskild moderskaps-, moderskaps-, faderskaps- eller föräldrapenning. I 28 § sjukförsäkringslagen bestäms om arbetsgivarens rätt att få en sådan del av dessa förmåner som motsvarar den lön han betalat ut. Om arbetstagaren arbetar under förmånsperioden har han eller hon rätt att få både lön och minimiförmånen enligt sjukförsäkringslagen. Det föreslagna 35 i § 1 mom. innehåller en allmän bestämmelse om lönebetalningsskyldighet som motsvarar nuläget.

Enligt de inledande fraserna 10 och 11 i det avtal som utgör bilaga till föräldraledighetsdirektivet bör medlemstaterna se till att rätten till sjukförsäkringsförmånerna bevaras under minimiperioden för föräldraledigheten. Beslutet om huruvida lön skall betalas under föräldraledigheter har överlåtits åt medlemsstaterna och arbetsmarknadens parter.

Den föreslagna bestämmelsen i 2 mom. motsvarar den sista meningen i 34 § 5 mom. i den gällande lagen. Bestämmelsen baserar sig på direktivet om skydd för gravida. Ordalydelsen har setts över.

35 j §. *Återgång till arbetet.* Enligt 34 h § i den gällande lagen har en arbetstagare som återvänder från särskild moderskapsledighet, moderskaps-, faderskaps- eller föräldraledighet eller från vårdledighet eller tillfällig eller partiell vårdledighet rätt att återgå till sitt tidigare arbete eller därmed jämförbart arbete. Enligt bestämmelsens ordalydelse är tidigare arbete och därmed jämförbart arbete likvärdiga alternativ. I den ursprungliga mo-

tiveringen till bestämmelsen (RP 205/1983 rd) har återgång till tidigare arbete dock satts i främsta rummet.

Enligt fras 2 punkt 5 i föräldraledighetsdirektivets bilaga har arbetstagaren vid föräldraledighetens utgång rätt att återgå till sitt arbete eller, om detta är omöjligt, till ett likvärdigt eller likartat arbete som överensstämmer med dennes anställningsavtal eller anställningsförhållande. I direktivet har återgång till tidigare arbete satts i främsta rummet.

I syfte att skapa klarhet i reglerna samt uppfylla kraven i föräldraledighetsdirektivet föreslås att arbetstagarens rätt att återgå till sitt tidigare arbete när föräldraledigheten upphör klart skall anges som det främsta alternativet. Arbetstagarens anställningsvillkor skall förbli åtminstone lika bra som tidigare med undantag av de förändringar som allmänt inträffat i anställningarna under familjeledigheten. En arbetstagare som återkommer från partiell vårdledighet skall på motsvarande sätt ha rätt att återgå till sin tidigare arbetstid.

Om det inte är möjligt att åtgå till det tidigare arbetet, skall arbetsgivaren erbjuda arbetstagaren ett arbete som motsvarar arbetstagarens tidigare arbete och som överensstämmer med arbetsavtalet. Arbetsgivaren skall således inte ha rätt att erbjuda vilket arbete som helst i stället för det tidigare arbetet, utan det erbjudna arbete skall både överensstämma med arbetstagarens arbetsavtal och motsvara det tidigare arbetet. Vid bedömningen av om det erbjudna och det tidigare arbetet motsvarar varandra skall uppmärksamhet fästas inte bara vid innehållet i arbetstagarens tidigare arbete utan även vid arbetstagarens utbildning och erfarenhet. Ifall inte heller arbete som motsvarar det tidigare arbetet och som överensstämmer med arbetsavtalet kan erbjudas, bör arbetsgivaren erbjuda arbetstagaren annat arbete som överensstämmer med arbetsavtalet.

Det är inte alltid möjligt att erbjuda en arbetstagare som återvänder till arbetet från familjeledighet ett arbete som motsvarar det tidigare arbetet eller som överensstämmer med arbetsavtalet. På arbetsgivarens rätt att säga upp eller permittera arbetstagaren i en sådan situation tillämpas de allmänna bestämmelserna i lagen om arbetsavtal om uppsägning av arbetsavtal och permittering samt om utbildnings- och omplaceringsskyldighet i anslutning därtill.

2. Ikraftträdande

Europeiska unionens medlemsstater skall senast den 3 juni 1998 sätta i kraft lagstiftning som motsvarar föräldraledighetsdirektivet och det till direktivet bifogade avtalet mellan de europeiska arbetsmarknadsorganisationerna om föräldraledighet. Av denna anledning föreslås att 35 g, 35 h och 35 j §, som innehåller bestämmelser som motsvarar direktivets krav, skall träda i kraft den 1 juni 1998.

De övriga bestämmelserna föreslås träda i kraft den 1 oktober 1998, för att det skall vara möjligt att sköta den utbildning och information som bestämmelserna förutsätter på behörigt sätt. Bestämmelserna i 35 a § 2 och 3 mom. och 35 c § 2 mom. om anmälningsskyldighet föreslås dock träda i kraft den 1 juni 1998 så att de tillämpas på sådana ledigheter enligt det föreslagna 2 a kap. som börjar den 1 oktober 1998 eller därefter. För ledigheter som börjar eller hålls före den 1 oktober 1998 gäller vissa övergångsbestämmelser.

Om en anmälan som avses i 34, 34 a och 34 b § i den gällande lagen om arbetsavtal har gjorts före den 1 juni 1998, tillämpas på moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet samt vårdledighet 34, 34 a och 34 b § i den gällande lagen om arbetsavtal. Aven när anmälan om ledighet har gjorts efter den 1 juni 1998, men moderskaps-, faderskaps-, föräldra- eller vårdledigheten börjar före den 1 oktober 1998, tillämpas 34, 34 a och 34 b § i den gällande lagen om arbetsavtal. Förslagets 35 a § 2 och 3 mom. och 35 c § 2 mom., som gäller skyldighet att anmäla moderskaps-, faderskaps-, föräldra- och vårdledighet, tillämpas från och med den 1 juni endast när sådana ledigheter anmäls som avses börja den 1 oktober 1998 eller därefter.

En arbetstagare som i enlighet med 34 b § i den gällande lagen om arbetsavtal har hållit en vårdledighetsperiod för att vårda ett barn under två år före den 1 oktober 1998, kan efter den 1 oktober hålla den andra vårdledighetsperioden i enlighet med den föreslagna 35 c §, trots att barnet ännu inte skulle ha fyllt två år när vårdledighetsperioden börjar.

Anmälningar om föräldraledighet som baserar sig på 34, 34 a och 34 b § i den gällande lagen om arbetsavtal är inte bindande för arbetstagaren efter den 1 oktober 1998.

Sålunda kan en arbetstagare som före den 1 juni 1998 har gjort anmälan om en sådan två månaders vårdledighet som är avsedd att börja den 1 oktober 1998 eller därefter ändra

vårdledighetsperioden i enlighet med den föreslagna 35 c § efter den 1 juni 1998.

Med stöd av vad som anförts ovan föreläggs Riksdagen följande lagförslag:

Lag

om ändring av lagen om arbetsavtal

I enlighet med riksdagens beslut

upphävs i lagen den 30 april 1970 om arbetsavtal (320/1970) 34 och 34 a—34 h §, dessa lagrum sådana de lyder, 34 § i lagarna 30/1985, 640 och 1190/1990 och 824/1994, 34 a och 34 b § i nämnda lagar 30/1985 och 640/1990, 34 c och 34 e—34 g § sådana de lyder i lag 284/1988, 34 d § i sistnämnda lag och i nämnda lag 640/1990 samt 34 h § i nämnda lag 1190/1990, samt

fogas till lagen ett nytt 2 a kap. som följer:

2 a kap.

Familjeledighet

35 a §

Moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet

En arbetstagare har rätt till ledighet från arbetet under en sådan moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- och föräldrapenningsperiod som avses i sjukförsäkringslagen (364/1963).

Moderskaps- och faderskapsledighet skall anmälas till arbetsgivaren senast två månader före den planerade ledighetens början. En arbetstagare får dock tidigarelägga moderskapsledigheten. En arbetstagare får också ändra tidpunkten för en faderskapsledighet som han tänkt hålla i samband med nedkomsten, om det är nödvändigt på grund av barnets födelse eller barnets, moderns eller faderns hälsotillstånd. Dessa ändringar skall anmälas till arbetsgivaren så snart som möjligt. I övrigt får arbetstagaren av grundad anledning ändra tidpunkten för en tidigare anmäld ledighet med iakttagande av en anmälningstid på en månad.

Arbetstagare har rätt att ta ut föräldraledighet i högst två perioder, som vardera skall omfatta minst 12 vardagar. Föräldraledigheten och dess längd skall anmälas till arbetsgivaren senast två månader före ledighetens början, ledighet som hålls på grund av vården av ett adoptivbarn dock senast en månad före ledighetens början. Arbetstagaren får av grundad anledning ändra tidpunkten för ledigheten med iakttagande av en anmälningstid på minst en månad.

35 b §

Arbete under moderskapspenningssperioden

En arbetstagare får med arbetsgivarens samtycke utföra sådant arbete under moderskapspenningssperioden som inte äventyrar hennes eller fostrets eller det nyfödda barnets säkerhet. Sådant arbete får dock inte utföras under två veckor före den beräknade tidpunkten för nedkomsten och inte under två veckor efter nedkomsten. Såväl arbetsgivaren som arbetstagaren har rätt att när som helst avbryta arbete som utförs under moderskapspenningssperioden.

35 c §

Vårdledighet

En arbetstagare har rätt till vårdledighet för att vårda sitt barn eller något annat barn, som varaktigt bor i hans eller hennes hus-håll, till dess barnet fyller tre år. Vårdledighet kan tas ut i högst två perioder, som vardera är minst en månad lång, om inte arbetsgivaren och arbetstagaren kommer överens om flera perioder än två eller att någon period skall vara kortare än en månad. Av föräldrarna eller vårdnadshavarna kan endast en i sänder vara vårdledig. Under tiden för moderskaps- eller föräldraledighet får dock den andra föräldern eller vårdnadshavaren ta ut en period vårdledighet.

Arbetstagaren skall anmäla vårdledigheten och dess längd till arbetsgivaren senast två månader före dess början. Arbetstagaren får av grundad anledning ändra tidpunkten för vårdledigheten och dess längd genom att anmäla saken till arbetsgivaren senast en månad före ändringen.

35 d §

Partiell vårdledighet

En arbetstagare som har varit anställd hos samma arbetsgivare sammanlagt minst 12 månader under de senaste 24 månaderna, kan få partiell vårdledighet för att vårda sitt barn eller något annat barn som varaktigt bor i hans eller hennes hushåll till utgången av det kalenderår då barnet börjar grundskolan. Barnets båda föräldrar eller vårdnadshavare får inte hålla partiell vårdledighet samtidigt. Arbetstagaren skall göra framställning om partiell vårdledighet senast två månader före ledighetens början.

Arbetsgivaren och arbetstagaren avtalar om partiell vårdledighet och de detaljerade arrangemangen på det sätt som de önskar. Arbetsgivaren kan vägra att avtala om ledighet eller att ge ledighet endast om ledigheten åsamkar arbetsplatsens produktions- eller serviceverksamhet allvarliga olägenheter, som inte kan undvikas med skäligen arbetsarrangemang. Arbetsgivaren skall för arbetstagaren lägga fram en utredning om de omständigheter som ligger till grund för vägran.

Om arbetstagaren har rätt till partiell vårdledighet, men avtal inte nås om de detaljerade arrangemangen, skall han eller hon ges en period vårdledighet under kalenderåret. Ledighetens längd och tidpunkt bestäms enligt arbetstagarens framställning. Partiell vårdledighet ges då genom att arbetstiden per dygn förkortas till sex timmar. Den förkortade arbetstiden skall vara utan avbrott med undantag för vilopauserna. Om arbetstiden har ordnats så att den utgör ett genomsnitt, skall den förkortas till i genomsnitt 30 timmar i veckan.

35 e §

Avbrytande av partiell vårdledighet

Avtal skall ingås om ändring av partiell vårdledighet. Om avtal inte kan nås, får arbetstagaren av grundad anledning avbryta ledigheten med iakttagande av en anmälningstid på minst en månad.

35 f §

Tillfällig vårdledighet

Om en arbetstagares barn eller något annat

varaktigt i hans eller hennes hushåll boende barn som inte har fyllt tio år plötsligt insjuknar, har arbetstagaren rätt till tillfällig vårdledighet under högst fyra arbetsdagar åt gången för att ordna vård eller för att vårda barnet. Barnets båda föräldrar eller vårdnadshavare får inte ta ut vårdledighet samtidigt.

Arbetstagaren skall underrätta arbetsgivaren om tillfällig vårdledighet och om dess uppskattade längd så snart som möjligt. På arbetsgivarens begäran skall arbetstagaren lägga fram en tillförlitlig utredning om orsaken till den tillfälliga vårdledigheten.

35 g §

Frånvaro på grund av trängande familjeskäl

En arbetstagare har rätt till tillfällig frånvaro från arbetet, om hans eller hennes omedelbara närvaro är nödvändig på grund av en oförutsägbar och trängande orsak i samband med en sjukdom eller olycka som drabbat hans eller hennes familj.

Arbetstagaren skall underrätta arbetsgivaren om sin frånvaro och orsaken till den så snart som möjligt. På arbetsgivarens begäran skall arbetstagaren lägga fram en tillförlitlig utredning om orsaken till frånvaron.

35 h §

Bestämmelsernas tvingande natur

Ett avtal genom vilket arbetstagaren avstår från sin rätt till de familjeledigheter som avses i detta kapitel är ogiltigt.

35 i §

Lönebetalningsskyldighet

Arbetsgivaren är inte skyldig att betala arbetstagaren lön för tiden för de familjeledigheter som avses i detta kapitel.

Arbetsgivaren skall dock ersätta en gravid arbetstagare inkomstbortfall som beror på medicinska undersökningar som föregår nedkomsten, om undersökningarna inte kan ske utanför arbetstid.

35 j §

Återgång till arbetet

När de ledigheter som avses i detta kapitel upphör har arbetstagaren rätt att i första hand återvända till sitt tidigare arbete. Om detta inte är möjligt, skall arbetstagaren erbjudas arbete som motsvarar det tidigare arbetet och som överensstämmer med arbetsavtalet, och om inte heller detta är möjligt, annat arbete som överensstämmer med arbetsavtalet.

Denna lag träder i kraft den 1 oktober 1998. Bestämmelserna i 35 a § 2 och 3 mom., 35 c § 2 mom. samt 35 g, 35 h och 35 j § träder dock i kraft redan den 1 juni 1998.

Om en anmälan som avses i den upphävda 34, 34 a eller 34 b § har gjorts före den 1 juni 1998, tillämpas på ledigheten de bestämmelser som gäller när 35 a § 2 och 3 mom. samt 35 c § 2 mom. i denna lag träder i kraft.

Om en anmälan som avses i 2 mom. görs sedan 35 a § 2 och 3 mom. samt 35 c § 2 mom. trätt i kraft men före den 1 oktober 1998 och en ledighet som avses i de upphävda 34, 34 a och 34 b § börjar senast den 30 september 1998, tillämpas på anmälan som gjorts och ledighet som börjar före den 1 oktober 1998 de bestämmelser som gäller när 35 a § 2 och 3 mom. samt 35 c § 2 mom. träder i kraft. Om ledigheten dock börjar tidigast den 1 oktober 1998, tillämpas på anmälan och ledigheten vad som bestäms i 35 a § 2 och 3 mom. samt 35 c § 2 mom.

Om en arbetstagare före den 1 oktober 1998 har tagit ut en vårdledighetsperiod som avses i den upphävda 34 b § för att vårda ett barn som är yngre än två år, har arbetstagaren rätt att ta ut den andra perioden i enlighet med 35 c § i denna lag, trots att barnet inte har fyllt två år när perioden börjar.

Sedan lagen trätt i kraft är arbetstagaren inte bunden av en anmälan som gjorts innan 35 a § 2 och 3 mom. samt 35 c § 2 mom. trätt i kraft.

Helsingfors den 17 april 1998

Republikens President

MARTTI AHTISAARI

Arbetsminister *Liisa Jaakonsaari*

Lag

om ändring av lagen om arbetsavtal

I enlighet med riksdagens beslut
upphävs i lagen den 30 april 1970 om arbetsavtal (320/1970) 34 och 34 a—34 h §, dessa lagrum sådana de lyder, 34 § i lagarna 30/1985, 640 och 1190/1990 och 824/1994, 34 a och 34 b § i nämnda lagar 30/1985 och 640/1990, 34 c och 34 e—34 g § sådana de lyder i lag 284/1988, 34 d § i sistnämnda lag och i nämnda lag 640/1990 samt 34 h § i nämnda lag 1190/1990, samt
fogas till lagen ett nytt 2 a kap. som följer:

Gällande lydelse

34 §

Särskild moderskapsledighet, moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet samt vårdledighet

Arbetstagare har på grund av havandeskap och barnsbörd eller vård av barn rätt till moderskaps-, faderskaps-, eller föräldraledighet för den tid till vilken moderskaps-, faderskaps- eller föräldrapenning som tillkommer arbetstagaren enligt sjukförsäkringslagen anses hänföra sig eller, om arbetstagaren inte har rätt till nämnda förmån, för den tid till vilken denna förmån skulle hänföra sig om arbetstagaren vore berättigad därtill. Dessutom har arbetstagare rätt att på grund av vård av barnet få vårdledighet till dess barnet har fyllt tre år. En förutsättning för vårdledighet är dock att den andra föräldern inte samtidigt utnyttjar rätten till vårdledighet.

En arbetstagare som är havande har rätt att få den tid för vilken hon har rätt till särskild moderskapspenning enligt sjukförsäkringslagen som särskild moderskapsledighet.

Om moderskapsledighet påbörjas tidigare än 30 vardagar före den beräknade tidpunkten för nedkomsten, skall moderskapsledigheten anmälas hos arbetsgivaren senast tre månader före denna tidpunkt, såvida inte arbetsgivaren och arbetstagaren har kommit överens om något annat.

Avtal enligt vilket arbetstagare helt eller delvis avstår från sin rätt till moderskapsledighet är ogiltigt. Med arbetsgivarens

Föreslagen lydelse

34 §

Särskild moderskapsledighet, moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet samt vårdledighet

(*upphävs*)

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

samtycke kan arbetstagaren likväl under moderskapsledigheten under de första sex veckorna efter nedkomsten utföra sådant arbete som inte kan anses vara farligt för henne eller för det väntade barnet, dock endast synnerligen lätt arbete, vars ofarlighet skall styrkas med läkarintyg, utom i fråga om jordbruks- och hushållsarbete samt arbete som utförs i arbetstagaren hem. Såväl arbetsgivaren som arbetstagaren har rätt att när som helst avbryta arbete som utförs under moderskapsledigheten.

Arbetsgivaren är inte skyldig att betala lön för tiden för särskild moderskapsledighet, moderskaps-, faderskaps-, eller föräldraledighet eller vårdledighet. Är en arbetstagare till följd av sjukdom i samband med havandeskap eller barnsbörd förhindrad att utföra sitt arbete under annan tid än tiden för moderskaps- eller föräldraledigheten, har hon rätt till lön för sjukdomstid enligt 28 §. En arbetstagare som är havande har dessutom rätt att på arbetstid och utan förlust av lön delta i medicinska undersökningar som föregår barnsörden om undersökningarna måste ske på arbetstid.

34 a §

Uppdelning av föräldraledighet och arbetstagares anmälningsskyldighet

Arbetstagare har rätt till föräldraledighet i högst två perioder. Vardera perioden skall omfatta minst 12 vardagar.

Arbetstagaren skall om möjligt en månad före den beräknade tidpunkten för nedkomsten, dock senast två månader efter barnets födelse, hos arbetsgivaren anmäla att han eller hon ämnar hålla föräldraledighet, när den skall börja, hur länge den skall vara och hur den skall uppdelas på perioder. En arbetstagare som vill utnyttja sin rätt till föräldraledighet på grund av vården av ett adoptivbarn skall senast en månad före föräldraledighetens början hos arbetsgivaren anmäla när ledigheten skall börja, hur länge den skall vara och hur den skall uppdelas på perioder. Faderskapsledighet skall anmälas hos arbetsgivaren senast en månad före den beräknade tidpunkten för nedkomsten eller, om faderskapsledigheten hålls under valfri tid under moderskaps- eller föräldrapen-

34 a §

Uppdelning av föräldraledighet och arbetstagares anmälningsskyldighet

(upphävs)

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

ningsperioden, senast en månad innan en sådan faderskapsledighet börjar. Arbetstagare har rätt att av grundat skäl ändra tidpunkten för föräldraledighet genom att anmäla saken till arbetsgivaren senast en månad före ändringen eller så snart som möjligt. Tidpunkten för faderskapsledighet kan av grundat skäl ändras utan iakttagande av någon särskild anmälningstid.

34 b §

Uppdelning av vårdledighet och arbetstagares anmälningsskyldighet

Arbetstagaren har rätt till en vårdledighetsperiod för vård av barn som inte fyllt två år och en vårdledighetsperiod för vård av barn som fyllt två, men inte tre år. Perioden skall omfatta minst två månader.

Arbetstagaren skall till arbetsgivaren anmäla att han eller hon ämnar hålla vårdledighet, när den skall börja, hur länge den skall vara och hur den skall uppdelas på perioder, i fråga om vård av barn som inte fyllt två år senast två månader innan föräldraledigheten upphör samt i fråga om vårdledighet som hålls därefter i god tid, dock senast en månad innan barnet fyller två år. Arbetstagaren har rätt att av grundad anledning ändra tidpunkten för vårdledigheten genom att anmäla saken till arbetsgivaren senast en månad innan ändringen sker eller så snart som möjligt.

34 c §

Tillfällig vårdledighet

Om en arbetstagares eget barn eller annat i hans hem varaktigt boende barn som inte har fyllt tio år plötsligt insjuknar, har arbetstagaren rätt till tillfällig vårdledighet under högst fyra arbetsdagar för att ordna vård eller för att vårda barnet.

Av barnets föräldrar kan endast en i sänder ta ut tillfällig vårdledighet. Arbetstagaren skall genast underrätta arbetsgivaren om att han håller tillfällig vårdledighet och om orsaken.

Ett avtal som begränsar arbetstagarens rättigheter enligt denna paragraf är ogiltigt.

34 b §

Uppdelning av vårdledighet och arbetstagares anmälningsskyldighet

(upphävs)

34 c §

Tillfällig vårdledighet

(upphävs)

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

34 d §

34 d §

*Partiell vårdledighet**Partiell vårdledighet*

En arbetstagare kan få partiell vårdledighet för vård av sitt barn eller av något annat barn, som varaktigt bor i hans hem, till utgången av det år under vilket barnet börjar grundskolan. (upphävs)

En förutsättning för partiell vårdledighet är dessutom att barnets båda föräldrar eller, då det är fråga om en ensamförsörjare, han eller hon arbetar utanför hemmet och att arbetsförhållandet för den arbetstagare som skall ta ut partiell vårdledighet har fortgått utan avbrott minst ett år.

Av barnets föräldrar kan endast en i sänder få partiell vårdledighet.

34 e §

34 e §

*Tillämpning av partiell vårdledighet**Tillämpning av partiell vårdledighet*

Partiell vårdledighet beaktas som en förkortning av arbetstiden på det sätt som arbetsgivaren och arbetstagaren kommer överens om, så att arbetstiden är sex timmar per dygn och 30 timmar i veckan, om inte annat avtalats. (upphävs)

Arbetsgivaren och arbetstagaren skall avtala om hur den partiella vårdledigheten förläggs. Har inte annat avtalats, ges den partiella vårdledigheten som en förkortning av den dagliga arbetstiden, och den skall förläggas till början eller slutet av arbetsdagen. Om arbetstiden har fastställts för längre tid än en vecka, kan partiell vårdledighet likväl ges så att arbetstiden i medeltal är 30 timmar i veckan.

Arbetsgivaren kan inte utan vägande skäl vägra att med arbetstagare som avses i 34 d § ingå avtal om en i 1 mom. nämnd partiell vårdledighet. Sådana skäl kan endast vara att den partiella vårdledigheten, med beaktande av arbetsplatsens storlek samt den produktions- och serviceteknik som används, åsamkar arbetsgivaren eller verksamheten i en rörelse, en inrättning eller ett ämbetsverk betydande olägenhet. Arbetsgivaren skall motivera de grunder som han åberopar.

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

34 f §

*Uppdelning och avbrytande av partiell
vårdledighet*

En arbetstagare kan ta ut partiell vårdledighet under högst en period per år. Periodens minimilängd är sex månader, utom för föräldrar till barn som börjar grundskolan, då perioden är en termin. Avtal om partiell vårdledighet skall ingås två månader innan den partiella vårdledighet som avses i avtalet börjar. Arbetstagaren skall lämna sin begäran om partiell vårdledighet till arbetsgivaren tre månader före den planerade ledigheten.

Arbetsgivaren och arbetstagaren skall avtala om avbrytande av partiell vårdledighet. Om sådan överenskommelse inte kan nås, har arbetstagaren rätt att oberoende av det ingångna avtalet av motiverad anledning avbryta den partiella vårdledigheten genom att anmäla saken till arbetsgivaren senast två månader innan den partiella vårdledigheten avbryts eller så snart som möjligt.

34 g §

*Arbetsgivares skyldighet att betala lön vid
tillfällig och partiell vårdledighet*

Arbetsgivaren är inte skyldig att betala lön till arbetstagaren för tiden för tillfällig eller partiell vårdledighet, om inte annat har avtalats.

34 h §

*Arbetstagares rätt att återgå till tidigare
arbete*

En arbetstagare som återvänder från särskild moderskapsledighet, moderskaps-, faderskaps- eller föräldraledighet eller från vårdledighet eller tillfällig eller partiell vårdledighet har rätt att återgå till sitt tidigare arbete eller därmed jämförbart arbete.

34 f §

*Uppdelning och avbrytande av partiell
vårdledighet*

(upphävs)

34 g §

*Arbetsgivares skyldighet att betala lön vid
tillfällig och partiell vårdledighet*

(upphävs)

34 h §

*Arbetstagares rätt att återgå till tidigare
arbete*

(upphävs)

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

2 a kap.

Familjeledighet

35 a §

Moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet

En arbetstagare har rätt till ledighet från arbetet under en sådan moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- och föräldrapenningsperiod som avses i sjukförsäkringslagen (364/1963).

Moderskaps- och faderskapsledighet skall anmälas till arbetsgivaren senast två månader före den planerade ledighetens början. En arbetstagare får dock tidigarelägga moderskapsledigheten. En arbetstagare får också ändra tidpunkten för en faderskapsledighet som han tänkt hålla i samband med nedkomsten, om det är nödvändigt på grund av barnets födelse eller barnets, moderns eller faderns hälsotillstånd. Dessa ändringar skall anmälas till arbetsgivaren så snart som möjligt. I övrigt får arbetstagaren av grundad anledning ändra tidpunkten för en tidigare anmäld ledighet med iakttagande av en anmälningstid på en månad.

Arbetstagare har rätt att ta ut föräldraledighet i högst två perioder, som vardera skall omfatta minst 12 vardagar. Föräldraledigheten och dess längd skall anmälas till arbetsgivaren senast två månader före ledighetens början, ledighet som hålls på grund av vården av ett adoptivbarn dock senast en månad före ledighetens början. Arbetstagaren får av grundad anledning ändra tidpunkten för ledigheten med iakttagande av en anmälningstid på minst en månad.

35 b §

Arbete under moderskapspenningssperioden

En arbetstagare får med arbetsgivarens samtycke utföra sådant arbete under moderskapspenningssperioden som inte äventyrar hennes eller fostrets eller det nyfödda barnets säkerhet. Sådant arbete får dock inte utföras under två veckor före den beräknade tidpunkten för nedkomsten och inte under två veckor efter nedkomsten. Såväl arbetsgi-

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

varen som arbetstagaren har rätt att när som helst avbryta arbete som utförs under moderskapspenningsperioden.

35 c §

Vårdledighet

En arbetstagare har rätt till vårdledighet för att vårda sitt barn eller något annat barn, som varaktigt bor i hans eller hennes hushåll, till dess barnet fyller tre år. Vårdledighet kan tas ut i högst två perioder, som vardera är minst en månad lång, om inte arbetsgivaren och arbetstagaren kommer överens om flera perioder än två eller att någon period skall vara kortare än en månad. Av föräldrarna eller vårdnadshavarna kan endast en i sänder vara vårdledig. Under tiden för moderskaps- eller föräldraledighet får dock den andra föräldern eller vårdnadshavaren ta ut en period vårdledighet.

Arbetstagaren skall anmäla vårdledigheten och dess längd till arbetsgivaren senast två månader före dess början. Arbetstagaren får av grundad anledning ändra tidpunkten för vårdledigheten och dess längd genom att anmäla saken till arbetsgivaren senast en månad före ändringen.

35 d §

Partiell vårdledighet

En arbetstagare som har varit anställd hos samma arbetsgivare sammanlagt minst 12 månader under de senaste 24 månaderna, kan få partiell vårdledighet för att vårda sitt barn eller något annat barn som varaktigt bor i hans eller hennes hushåll till utgången av det kalenderår då barnet börjar grundskolan. Barnets båda föräldrar eller vårdnadshavare får inte hålla partiell vårdledighet samtidigt. Arbetstagaren skall göra framställning om partiell vårdledighet senast två månader före ledighetens början.

Arbetsgivaren och arbetstagaren avtalar om partiell vårdledighet och de detaljerade arrangemangen på det sätt som de önskar. Arbetsgivaren kan vägra att avtala om ledighet eller att ge ledighet endast om ledigheten åsamkar arbetsplatsens produktions- eller serviceverksamhet allvarliga olägenheter,

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

som inte kan undvikas med skäligen arbetsarrangemang. Arbetsgivaren skall för arbetstagaren lägga fram en utredning om de omständigheter som ligger till grund för vägran.

Om arbetstagaren har rätt till partiell vårdledighet, men avtal inte nås om de detaljerade arrangemangen, skall han eller hon ges en period vårdledighet under kalenderåret. Ledighetens längd och tidpunkt bestäms enligt arbetstagarens framställning. Partiell vårdledighet ges då genom att arbetstiden per dygn förkortas till sex timmar. Den förkortade arbetstiden skall vara utan avbrott med undantag för vilopauserna. Om arbetstiden har ordnats så att den utgör ett genomsnitt, skall den förkortas till i genomsnitt 30 timmar i veckan.

35 e §

Avbrytande av partiell vårdledighet

Avtal skall ingås om ändring av partiell vårdledighet. Om avtal inte kan nås, får arbetstagaren av grundad anledning avbryta ledigheten med iakttagande av en anmälningstid på minst en månad.

35 f §

Tillfällig vårdledighet

Om en arbetstagaras barn eller något annat varaktigt i hans eller hennes hushåll boende barn som inte har fyllt tio år plötsligt insjuknar, har arbetstagaren rätt till tillfällig vårdledighet under högst fyra arbetsdagar åt gången för att ordna vård eller för att vårda barnet. Barnets båda föräldrar eller vårdnadshavare får inte ta ut vårdledighet samtidigt.

Arbetstagaren skall underrätta arbetsgivaren om tillfällig vårdledighet och om dess uppskattade längd så snart som möjligt. På arbetsgivarens begäran skall arbetstagaren lägga fram en tillförlitlig utredning om orsaken till den tillfälliga vårdledigheten.

35 g §

Frånvaro på grund av trängande familjeskäl

En arbetstagarare har rätt till tillfällig från-

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

varo från arbetet, om hans eller hennes omedelbara närvaro är nödvändig på grund av en oförutsägbar och trängande orsak i samband med en sjukdom eller olycka som drabbat hans eller hennes familj.

Arbetstagaren skall underrätta arbetsgivaren om sin frånvaro och orsaken till den så snart som möjligt. På arbetsgivarens begäran skall arbetstagaren lägga fram en tillförlitlig utredning om orsaken till frånvaron.

35 h §

Bestämmelsernas tvingande natur

Ett avtal genom vilket arbetstagaren avstår från sin rätt till de familjeledigheter som avses i detta kapitel är ogiltigt.

35 i §

Lönebetalningsskyldighet

Arbetsgivaren är inte skyldig att betala arbetstagaren lön för tiden för de familjeledigheter som avses i detta kapitel.

Arbetsgivaren skall dock ersätta en gravid arbetstagarare inkomstbortfall som beror på medicinska undersökningar som föregår nedkomsten, om undersökningarna inte kan ske utanför arbetstid.

35 j §

Återgång till arbetet

När de ledigheter som avses i detta kapitel upphör har arbetstagaren rätt att i första hand återvända till sitt tidigare arbete. Om detta inte är möjligt, skall arbetstagaren erbjudas arbete som motsvarar det tidigare arbetet och som överensstämmer med arbetsavtalet, och om inte heller detta är möjligt, annat arbete som överensstämmer med arbetsavtalet.

Denna lag träder i kraft den 1 oktober 1998. Bestämmelserna i 35 a § 2 och 3 mom., 35 c § 2 mom. samt 35 g, 35 h och 35 j § träder dock i kraft redan den 1 juni 1998.

Om en anmälan som avses i den upphävda 34, 34 a eller 34 b § har gjorts före den 1

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

juni 1998, tillämpas på ledigheten de bestämmelser som gäller när 35 a § 2 och 3 mom. samt 35 c § 2 mom. i denna lag träder i kraft.

Om en anmälan som avses i 2 mom. görs sedan 35 a § 2 och 3 mom. samt 35 c § 2 mom. trätt i kraft men före den 1 oktober 1998 och en ledighet som avses i de upphävda 34, 34 a och 34 b § börjar senast den 30 september 1998, tillämpas på anmälan som gjorts och ledighet som börjar före den 1 oktober 1998 de bestämmer som gäller när 35 a § 2 och 3 mom. samt 35 c § 2 mom. träder i kraft. Om ledigheten dock börjar tidigast den 1 oktober 1998, tillämpas på anmälan och ledigheten vad som bestäms i 35 a § 2 och 3 mom. samt 35 c § 2 mom.

Om en arbetstagare före den 1 oktober 1998 har tagit ut en vårdledighetsperiod som avses i den upphävda 34 b § för att vårda ett barn som är yngre än två år, har arbetstagaren rätt att ta ut den andra perioden i enlighet med 35 c § i denna lag, trots att barnet inte har fyllt två år när perioden börjar.

Sedan lagen trätt i kraft är arbetstagaren inte bunden av en anmälan som gjorts innan 35 a § 2 och 3 mom. samt 35 c § 2 mom. trätt i kraft.
