

SUOMEN SÄÄDÖSKOKOELMA

Julkaistu Helsingissä 20 päivänä tammikuuta 2022

32/2022

Laki työsopimuslain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan työsopimuslain (55/2001) 2 luvun 3 §:n 2 momentti, 4 luvun 1–3 ja 3 a §
sekä 7 luvun 9 §:n 3 momentti,
sellaisina kuin niistä ovat 4 luvun 1, 3 ja 3 a § laissa 533/2006 ja 4 luvun 2 § laissa
1448/2016, sekä
lisätään 4 lukuun uusi 2 a ja 7 b § seuraavasti:

2 luku

Työnantajan velvollisuudet

3 §

Työturvallisuus

— — — — —

Jos raskaana olevan työntekijän työtehtävät tai työolot vaarantavat hänen tai sikiön terveyden eikä työssä tai työoloissa olevaa vaaratekijää voida poistaa, työntekijä on pyrittävä raskauden ajaksi siirtämään muihin, hänen työkykynsä ja ammattitaitonsa huomioon ottaen sopiviin tehtäviin. Työntekijän oikeudesta erityisraskausvapaaseen säädetään 4 luvun 1 §:ssä.

4 luku

Perhevapaat

1 §

Raskaus-, erityisraskaus- ja vanhempainvapaa

Työntekijällä on oikeus raskauden tai synnytyksen vuoksi taikka lapsen hoitamista varten saada vapaaksi työstä sairausvakuutuslaissa tarkoitetut:

- 1) raskausrahopäivät (*raskausvapaa*);
- 2) erityisraskausrahopäivät (*erityisraskausvapaa*);
- 3) vanhempainrahopäivät (*vanhempainvapaa*).

Raskausvapaa alkaa 30 arkipäivää ennen laskettua synnytysaikaa. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia raskausvapaan myöhentämisestä siten, että se alkaa viimeistään 14 arkipäivää ennen laskettua synnytysaikaa.

Työntekijällä on oikeus pitää vanhempainvapaa enintään neljässä jaksossa, joiden tulee olla vähintään 12 arkipäivän pituisia. Vaikka työntekijällä on oikeus vanhempainrahaan

myös toisen tai useamman lapsen perusteella, työntekijä voi saman kalenterivuoden aikana pitää kuitenkin enintään neljä jaksoa vanhempainvapaata. Jos jakso jatkuu kalenterivuoden päättymisen jälkeen, jakson katsotaan kuuluvan sen kalenterivuoden kiintiöön, jonka aikana se on alkanut.

2 §

Raskaana olevan ja äskettäin synnyttäneen työntekijän suojele

Työntekijä saa työnantajan suostumuksella tehdä 14 viikon aikana raskausvapaan alkamisesta lukien vain työtä, joka ei vaaranna hänen eikä sikiön tai syntyneen lapsen turvallisuutta. Sekä työnantajalla että työntekijällä on oikeus milloin tahansa keskeyttää tänä aikana tehtävä työ. Työtä ei kuitenkaan saa tehdä kahden viikon aikana ennen laskettua synnytysaikaa eikä kahden viikon aikana synnytyksen jälkeen.

2 a §

Osittainen vanhempainvapaata

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia, että työntekijä pitää vanhempainvapaata osittain sekä osa-aikatyön ehdoista.

Edellä 1 momentissa tarkoitetun osa-aikatyön keskeyttämisestä sekä ehtojen muuttamisesta on sovittava. Jos sopimukseen ei päästä, työntekijällä on oikeus perustellusta syystä keskeyttää osa-aikatyö sekä palata joko tämän luvun 1 §:ssä tarkoitetulle kokoaikaiselle vanhempainvapaalle tai noudattamaan aikaisempaa työaikaansa.

Jos työnantaja kieltäytyy tekemästä 1 momentissa tarkoitetun sopimuksen, tämä on perusteltava kirjallisesti.

3 §

Hoitovapaa

Työntekijällä on oikeus saada hoitovapaa lapsensa tai muun hänen taloudessaan vakituisesti asuvan lapsen hoitamiseksi, kunnes lapsi täyttää kolme vuotta. Adoptiovanheman oikeus hoitovapaaseen jatkuu kuitenkin siihen saakka, kun lapseksi ottamisesta on kulunut kaksi vuotta, kuitenkin enintään siihen asti, kun lapsi aloittaa koulun.

Hoitovapaana voidaan pitää enintään kaksi vähintään kuukauden pituista jaksoa, jolleivät työnantaja ja työntekijä sovi kahta useammasta tai kuukautta lyhyemmästä jaksosta. Hoitovapaa saa vain toinen vanhemmista tai huoltajista kerrallaan. Raskaus- tai vanhempainvapaan aikana toinen vanhemmista tai huoltajista voi kuitenkin pitää yhden jakson hoitovapaata.

3 a §

Raskaus- ja vanhempainvapaasta sekä hoitovapaasta ilmoittaminen

Raskaus- ja vanhempainvapaasta sekä hoitovapaasta on ilmoitettava työnantajalle viimeistään kaksi kuukautta ennen vapaan aiottua alkamisaikaa. Jos vapaan kesto on enintään 12 arkipäivää, ilmoitusaika on kuitenkin yksi kuukausi. Adoptiolapsen hoidon vuoksi pidettävästä vapaasta ilmoitettaessa on, jos mahdollista, noudatettava edellä säädettyä ilmoitusaikaa.

Jos kahden kuukauden ilmoitusajan noudattaminen ei ole puolison työhön menon ja siitä johtuvan lapsen hoidon järjestämisen takia mahdollista, työntekijällä on oikeus jäädä vanhempainvapaalle kuukauden kuluttua ilmoituksesta, jollei siitä aiheudu työpaikan tuotanto- tai palvelutoiminnalle vakavaa haittaa. Työnantajan on katsoessaan, ettei voi suos-

tua kuukauden ilmoitusaikaan, esitettävä työntekijälle selvitys kieltäytymisen perusteena olevista seikoista.

Työntekijä saa perustellusta syystä muuttaa vapaan ajankohdan ja pituuden ilmoittamalla siitä työnantajalle viimeistään kuukautta ennen muutosta. Työntekijä saa kuitenkin aikaistaa raskausvapaan sekä muuttaa sellaisen synnytyksen yhteydessä pidettäväksi aiotun vapaan ajankohdan, joka on oikeus pitää yhtä aikaa toisen vanhemman tai puolison kanssa, jos se on tarpeen lapsen syntymän tai lapsen tai vanhemman terveydentilan vuoksi. Muutoksesta on tällöin ilmoitettava työnantajalle niin pian kuin mahdollista. Adoptiovanhempi saa perustellusta syystä muuttaa ennen vapaan alkamista vapaan ajankohtaa ilmoittamalla siitä työnantajalle niin pian kuin se on mahdollista.

7 b §

Omaishoitovapaa

Työntekijällä on kalenterivuoden aikana oikeus saada enintään viisi työpäivää vapaata työstä henkilökohtaisen avun tai tuen tarjoamiseksi omaiselle tai työntekijän kanssa samassa taloudessa asuvalle läheiselle, jos omainen tai muu läheinen tarvitsee työntekijän välitöntä läsnäoloa edellyttävää merkittävää avustamista tai tukea toimintakykyä huomattavasti alentaneen vakavan sairauden tai vakavan vamman vuoksi. Työntekijällä on oikeus vastaavaan vapaaseen myös edellä tarkoitetun henkilön saattohoitoon osallistumisen vuoksi. Omaisella tarkoitetaan työntekijän lasta, vanhempaa, avio- ja avopuolisoa sekä työntekijän kanssa rekisteröidyssä parisuhteessa olevaa.

Työntekijän on ilmoitettava työnantajalle omaishoitovapaasta ja sen arvioidusta kestosta niin pian kuin mahdollista. Työnantajan pyynnöstä työntekijän on esitettävä luotettava selvitys poissaolon perusteesta.

7 luku

Työsopimuksen irtisanomisperusteet

9 §

Raskaana tai perhevapaalla olevan työntekijän irtisanominen

Työnantaja saa irtisanoa raskaus-, erityisraskaus-, vanhempain- tai hoitovapaalla olevan työntekijän työsopimuksen 3 §:ssä säädetyillä perusteilla vain, jos työnantajan toiminta päättyy kokonaan.

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä elokuuta 2022.

Työntekijään sovelletaan tämän lain voimaan tullessa voimassa olleita säännöksiä, jos työntekijällä on oikeus äitiys-, erityisäitiys-, isyys- tai vanhempainrahaan tämän lain voimaan tullessa voimassa olleiden sairausvakuutuslain (1224/2004) säännösten perusteella.

Jos työntekijään sovelletaan tämän lain säännöksiä raskaus- ja vanhempainvapaasta ja jos äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaasta on ilmoitettu ennen tämän lain voimaantuloa, äitiysvapaata koskevan ilmoituksen katsotaan tarkoittavan ilmoitusta raskaus- ja vanhempainvapaasta ja isyysvapaata koskevan ilmoituksen ilmoitusta vanhempainvapaasta.

Työntekijällä on 3 momentissa tarkoitetuissa tilanteissa oikeus muuttaa ilmoitustaan vastaamaan tätä lakia kuukauden kuluessa tämän lain voimaantulosta.

32/2022

Helsingissä 14.1.2022

Tasavallan Presidentti
Sauli Niinistö

Sosiaali- ja terveysministeri Hanna Sarkkinen