

Perhevapaalla olevan työntekijän paluusuojasta

Vanhemmuus ja lapset nähdään työmarkkinoilla joskus ongelmana. Tämä voi näkyä mm. siten, että äitiyslomalta tai muulta perhevapaalta palaavan henkilön palatessa takaisin työhön hänen työnsä onkin kadonnut. Hänen aiempia tehtäviään saattaa hoitaa joku toinen tai ne on jaettu useiden henkilöiden tehtäväksi. Tällaisessa tapauksessa työnantaja on mahdollisesti toiminut työsopimuslain ja tasa-arvolain vastaisesti.

Työsopimuslain 4 luvun 9 §:ssä on säädetty perhevapaalta palaavan työntekijän oikeudesta palata työnantajan palvelukseen perhevapaan päätyttyä. Perhevapaata käyttävän työntekijän oikeudella palata entiseen tai muuhun työhön on työntekijän normaaliin irtisanomissuojaan verrattuna vahvennettu, itsenäinen merkitys, koska paluuoikeus on otettu työsopimuslakiin omana erityissäännöksensä. Työnantajalla on näin ollen *korostettu velvollisuus* huolehtia perhevapaalla olevan työntekijän paluusuojan toteutumisesta.

Paluusuoja tarkoittaa työnantajaa velvoittavaa, porrastettua työntarjoamisjärjestystä. Äitiyslomalta tai muulta perhevapaalta kuten isyys-, ja vanhempainvapaalta sekä hoitovapaalta palaavalla työntekijällä on aina oikeus palata ensisijaisesti aikaisempaan työhönsä. Työsuhteen ehtojen tulee säilyä vähintään entisinä.

Joskus palaaminen entiseen työhön perhevapaan päätyttyä ei ole mahdollista esimerkiksi siksi, että perhevapaan aikana työtehtäviä on yrityksessä järjestetty uu-

delleen. Jos työnantaja tekee äitiysloman aikana organisaatiomuutoksia, tulee sen ottaa huomioon se, että perhevapaalla olevalla työntekijällä on paluusuoja uudelleen järjestettyihin tehtäviin. Työnantajan on uudelleen järjestelyissä otettava huomioon perhevapaalla olevan työntekijän edut ja tarjottava perhevapaalta palaavalle työntekijälle sellaista työtä, joka mahdollisimman pitkälti vastaa aikaisempia tehtäviä.

Pitkään jatkuneen äitiysloman tai perhevapaa aikana työntekijän ammattitaito saattaa heikentyä alan kehityksen vuoksi. Tällaisissa tapauksissa työnantajalla on velvollisuus antaa koulutusta perhevapaalta palaavalle työntekijälle.

Työnantaja ei saa paluusuojan vuoksi palkata uusia työntekijöitä samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, joita perhevapaalla ollut työntekijä on tehnyt. Työnantajan on turvattava perhevapaalla olevan paluuoikeus ja käytävä sijaisia ja määräaikaisia työntekijöitä tämän tehtävissä siinä tapauksessa, että työvoimaa tarvitaan perhevapaan aikana. Sijaisiin nähden perhevapaalla olevalla työntekijällä on etuoikeus entiseen työhönsä.

Jos työnantaja rikkoo perhevapaalta palaavan työntekijän oikeutta palata aikaisempaan työhönsä, saattaa työnantaja syyllistyä sukupuoleen perustuvaan syrjintään. Tasa-arvolain mukaan työnantaja ei nimittäin saa johtaa työtä, jakaa työtehtäviä tai muutoin järjestää työoloja siten, että yksi tai useampi työntekijä joutuu muihin verrattuna epäedullisempaan asemaan sukupuolen perusteella.



Jos työnantaja on jakanut työt perhevapaan aikana toisten työntekijöiden tehtäväksi siten, että työntekijän paluu entisiin työtehtäviinsä estyy, on kyseessä yleensä tasa-arvolaissa kielletty syrjintä sukupuolen perusteella. Euroopan Unionin tasa-arvodirektiivin mukaan naisella on äitiysvapaan päätyttyä oikeus palata entiseen työhönsä tai vastaavaan toimeen.

Tasa-arvolain 11 §:n mukaan työnantaja on velvollinen maksamaan erityisen hyvitysmaksun syrjityksi joutuneelle työntekijälle. Hyvitysmaksun suuruus on yleensä 3.000 – 15.000 euroa.

Mikäli perhevapaalta paluun yhteydessä työntekijän työsuhde päättyy sen vuoksi, että hänen työtehtävänsä on jaettu muille, on kyseessä yleensä myös työsopi-

muslain vastainen työsuhteen päättyminen. Tällöin työntekijällä on oikeus saada tasa-arvolaissa tarkoitetun hyvitysmaksun lisäksi korvausta työsuhteen perusteettomasta päättymisestä. Työsuhteen perusteettomasta päättymisestä määrättävän korvauksen määrä on työntekijän 3 – 24 kuukauden palkkaa vastaava rahamäärä.

Jyrki Kuusivaara, asianajaja
info@kuusivaara.com www.kuusivaara.com

Kirjoittaja on työoikeuteen perehtynyt asianajaja

Lisätietoja annamme mielellämme, mutta emme vastaa artikkelin tietojen soveltuvuudesta kaikkiin käytännössä ilmeneviin tapauksiin.

