

RIKSDAGENS SVAR 59/2006 rd

Regeringens proposition med förslag till lagar om ändring av 4 kap. i arbetsavtalslagen och sjömanslagen

Ärende

Regeringen har till riksdagen överlämnat sin proposition med förslag till lagar om ändring av 4 kap. i arbetsavtalslagen och sjömanslagen (RP 44/2006 rd).

Beredning i utskott

Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet har i ärendet lämnat sitt betänkande (AjUB 4/2006 rd).

Beslut

Riksdagen har godkänt följande uttalande:

Riksdagen förutsätter att det utreds om tillfällig vårdledighet kan tillämpas i större omfattning och att utredningen också tar hänsyn till behovet av omsorg om åldersstigna anhöriga.

Riksdagen har antagit följande lagar:

Lag

om ändring av 4 kap. i arbetsavtalslagen

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i arbetsavtalslagen av den 26 januari 2001 (55/2001) 4 kap. 1 och 3 §, 4 § 1 mom. och 6 § 1 mom., av dem 4 § 1 mom. sådant det lyder i lag 870/2003, samt
fogas till 4 kap. en ny 3 a § som följer:

4 kap.

Familjeledighet

1 §

Moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet

En arbetstagare har rätt till ledighet från arbetet under en sådan moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- eller föräldrapenningsperiod som avses i sjukförsäkringslagen.

Arbetstagaren har rätt att ta ut föräldraledighet i högst två perioder, som vardera skall omfatta minst 12 vardagar.

3 §

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. Föräldrar till adoptivbarn har

dock rätt till vårdledighet till dess två år har förflutit från adoptionen, dock högst till dess barnet inleder sin skolgång.

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.

3 a §

Anmälan om moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet samt om vårdledighet

Moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet samt vårdledighet skall anmälas till arbetsgivaren senast två månader före den planerade ledighetens början. Om ledigheten varar högst 12 vardagar är anmälningstiden dock en månad. Vid anmälan om ledighet för vård av adoptivbarn skall om möjligt ovan föreskrivna anmälningstid iakttas.

Om det på grund av ordnandet av vården av barnet då maken börjar arbeta inte är möjligt att iaktta en anmälningstid på två månader, har arbetstagaren rätt att bli föräldraledig när en månad förflutit från anmälan, om inte detta medför betydande olägenhet för produktions- eller serviceverksamheten på arbetsplatsen. Om arbetsgivaren anser att han inte kan samtycka till en anmälningstid om en månad, skall han för arbetstagaren lägga fram en utredning om de omständigheter som ligger till grund för vägran.

Arbetstagaren får av grundad anledning ändra tidpunkten för ledigheten och dess längd genom att anmäla detta till arbetsgivaren senast en månad före ändringen. En arbetstagare får dock tidigare lägga en moderskapsledighet samt ändra tidpunkten för en faderskapsledighet som hon eller han tänkt hålla i samband med nedkomsten, om det är nödvändigt på grund av barnets födelse eller barnets, moderns eller faderns hälsotillstånd. Ändringarna skall då anmälas till arbets-

givaren så snart som möjligt. Föräldrar till adoptivbarn får av grundad anledning innan ledigheten börjar ändra dess tidpunkt genom att anmäla det till arbetsgivaren så snart som möjligt.

4 §

Partiell vårdledighet

En arbetstagare som har varit anställd hos samma arbetsgivare sammanlagt minst sex månader under de senaste 12 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 andra läsåret för barnets grundläggande utbildning. Om barnet omfattas av förlängd läroplikt enligt 25 § 2 mom. i lagen om grundläggande utbildning (628/1998), får partiell vårdledighet tas ut till utgången av barnets tredje läsår. En förälder till ett handikappat eller långtidssjukt barn som är i behov av särskild vård och omsorg kan få partiell vårdledighet till dess barnet fyller 18 år. Barnets båda föräldrar eller vårdnadshavare får hålla partiell vårdledighet under samma kalenderperiod men inte samtidigt. Arbetstagaren skall göra framställning om partiell vårdledighet till arbetsgivaren senast två månader före ledighetens början.

— — — — —

6 §

Tillfällig vårdledighet

Om en arbetstages barn eller något annat i hans eller hennes hushåll varaktigt 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. Också en förälder som inte bor i samma hushåll som barnet har samma rätt. De som har rätt till tillfällig vårdledighet får hålla tillfällig vårdledighet under samma kalenderperiod men inte samtidigt.

— — — — —

Denna lag träder i kraft den 1 augusti 2006. Lagens 4 kap. 3 a § träder dock i kraft redan den 1 juli 2006.

Om arbetstagaren meddelat arbetsgivaren tidpunkten för moderskaps-, faderskaps- eller för-

äldraledighet eller vårdledighet eller om ändring av tidpunkten före den 1 juli 2006, tillämpas på ledigheten de bestämmelser som gällde vid tidpunkten för ikraftträdandet av 4 kap. 3 a § i denna lag.

Lag

om ändring av sjömanslagen

I enlighet med riksdagens beslut

ändras i sjömanslagen av den 7 juni 1978 (423/1978) 32 och 32 b §, 32 c § 1 mom., 32 e §, 32 f § 1 mom. samt 40 § 1 och 4 mom.,

av dem 32 §, 32 c § 1 mom., 32 e §, 32 f § 1 mom. och 40 § 1 mom. sådana de lyder i lag 26/1999 och 32 b § sådan den lyder i sistnämnda lag samt i lagarna 936/2002 och 871/2003, samt

fogas till lagen nya 32 c och 32 d §, varvid den delvis ändrade 32 c §, den nuvarande 32 d §, den ändrade 32 e § och den delvis ändrade 32 f § blir 32 e—32 h § som följer:

32 §

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 (1224/2004).

Arbetstagaren har rätt att ta ut föräldraledighet i högst två perioder, som vardera skall omfatta minst 25 vardagar.

32 b §

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. Föräldrar till adoptivbarn har dock rätt till vårdledighet till dess två år har förflutit från adoptionen, dock högst till dess barnet inleder sin skolgång.

Vårdledighet kan tas ut i högst två perioder, som vardera är minst en månad lång, om inte ar-

betsgivaren 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.

32 c §

Anmälan om moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet samt om vårdledighet

Moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet samt vårdledighet skall anmälas till arbetsgivaren senast två månader före den planerade ledighetens början. Om ledigheten varar högst 12 vardagar är anmälningstiden dock en månad. Vid anmälan om ledighet för vård av adoptivbarn skall om möjligt ovan föreskrivna anmälningstid iakttas.

Om det på grund av ordnandet av vården av barnet då maken börjar arbeta inte är möjligt att iakttä en anmälningstid på två månader, har ar-

betstagaren rätt att bli föräldraledig när en månad förflutit från anmälan, om inte detta medför betydande olägenhet för produktions- eller serviceverksamheten på arbetsplatsen. Om arbetsgivaren anser att han inte kan samtycka till en anmälningstid om en månad, skall han för arbetstagaren lägga fram en utredning om de omständigheter som ligger till grund för vägran.

Arbetstagaren får av grundad anledning ändra tidpunkten för ledigheten och dess längd genom att anmäla detta till arbetsgivaren senast en månad före ändringen. En arbetstagare får dock tidigarelägga en moderskapsledighet samt ändra tidpunkten för en faderskapsledighet som hon eller han tänkt hålla i samband med nedkomsten, om det är nödvändigt på grund av barnets födelse eller barnets, moderns eller faderns hälsotillstånd. Ändringarna skall då anmälas till arbetsgivaren så snart som möjligt. Föräldrar till adoptivbarn får av grundad anledning innan ledigheten börjar ändra dess tidpunkt genom att anmäla det till arbetsgivaren så snart som möjligt.

32 d §

Partiell vårdledighet

En arbetstagare som har varit anställd hos samma arbetsgivare sammanlagt minst sex månader under de senaste 12 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 andra läsåret för barnets grundläggande utbildning. Om barnet omfattas av förlängd läroplikt enligt 25 § 2 mom. i lagen om grundläggande utbildning (628/1998), får partiell vårdledighet tas ut till utgången av barnets tredje läsår. En förälder till ett handikappat eller långtidssjukt barn som är i behov av särskild vård och omsorg kan få partiell vårdledighet till dess barnet fyller 18 år. Barnets båda föräldrar eller vårdnadshavare får hålla partiell vårdledighet under samma kalenderperiod men inte samtidigt. Arbetstagaren skall göra framställning om partiell vårdledighet till arbetsgivaren 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 verksamhet 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.

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.

32 e §

Tillfällig vårdledighet

Om en arbetstages barn eller något annat i hans eller hennes hushåll varaktigt 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 för barnet eller för att vårda det, förutsatt att arbetstagaren både går i land och åter går ombord på fartyget i en hamn i Finland. Också en förälder som inte bor i samma hushåll som barnet har samma rätt. De som har rätt till tillfällig vårdledighet får hålla tillfällig vårdledighet under samma kalenderperiod men inte samtidigt.

32 g §

Familjeledighetsbestämmelsernas tvingande natur

Ett avtal genom vilket arbetstagaren avstår från sin rätt till de familjeledigheter som avses i 32 och 32 b—32 f § är ogiltigt.

32 h §

Lönebetalningsskyldighet

Arbetsgivaren är inte skyldig att betala arbetstagaren lön för tiden för de familjeledighe-

ter som avses i 32 § eller 32 b—32 f §. Arbetsgivaren är dock skyldig att på det sätt som i 25 § bestäms om lön för sjukdomstid betala lön för tiden för moderskapsledighet till en arbetstagare som under minst sex månader utan avbrott har arbetat i samma företag eller i ett företag som lyder under samma ledning.

— — — — —

40 §

Rätt att återuppta arbetet i vissa fall

När frånvaro från arbetet som beror på sjukdom eller kroppsskada eller ledigheter som avses i 32 och 32 b—32 f § upphör har arbetstagaren rätt att återvända i första hand till det fartyg som arbetstagaren av ovan nämnd orsak lämnade. Arbetstagaren har i första hand rätt att återgå till sitt tidigare arbete. Om detta inte är möjligt, skall arbetstagaren erbjudas arbete som motsva-

rar det tidigare arbetet och som överensstämmer med arbetsavtalet, och om inte heller detta är möjligt, något annat arbete som överensstämmer med arbetsavtalet.

— — — — —

En arbetstagare som vägrar ta emot arbete som enligt 1 mom. erbjudits honom eller henne, har inte rätt till lön enligt 23 § 1 mom.

Denna lag träder i kraft den 1 augusti 2006. Lagens 32 c § träder dock i kraft redan den 1 juli 2006.

Om arbetstagaren meddelat arbetsgivaren tidpunkten för moderskaps-, faderskaps- eller föräldraledighet eller vårdledighet eller om ändring av tidpunkten före den 1 juli 2006, tillämpas på ledigheten de bestämmelser som gällde vid tidpunkten för ikraftträdandet av 32 c § i denna lag.

Helsingfors den 6 juni 2006

