

TEKNOLOGIATEOLLISUUS RY
YLEMMÄT TOIMIHENKILÖT YTN RY
AMMATTILIITTO PRO RY
JRu, RJ, HH

17.9.2014

LIITTOJEN YHTEINEN OHJE KOSKIEN ÄITIYSVAPAAN PALKKAA

Työtuomioistuimen tuomio TT2014:116 koskien Teknologiateollisuuden ylempien toimihenkilöiden työehtosopimusta. Tuomion mukaan rajoitusehto, jonka mukaisesti **jos äitiysvapaa alkaa edellisen perhevapaan aikana siten, että henkilö ei palaa välillä työhön, työnantajalla ei ole palkanmaksu-velvollisuutta uuden äitiysvapaan osalta**, on mitätön.

Äitiysvapaan palkkaa koskevat työehtosopimusten määräykset

Teknologiateollisuuden toimihenkilöiden ja ylempien toimihenkilöiden työehtosopimuksissa on äitiysvapaan palkanmaksamista koskevat seuraavat määräykset:

Teknologiateollisuuden toimihenkilöiden työehtosopimus:

1. Toimihenkilölle maksetaan työehtosopimuksen 4 luvun 1 §:n 1 momentin tarkoittaman erityisäitiys- ja äitiysvapaan ajalta säännöllisen työajan palkka luontoisetuineen yhteensä 3 kuukaudelta. Isyysvapaan ajalta toimihenkilöille maksetaan palkka luontoisetuineen enintään kuudelta arkipäivältä.
2. Palkanmaksun edellytyksenä on, että toimihenkilön työsuhde on jatkunut yhdenjaksoisesti vähintään 6 kuukautta ennen laskettua synnytysaikaa.
3. Milloin naispuolinen toimihenkilö adoptoi alle kouluikäisen lapsen, hänelle maksetaan edellä mainituin edellytyksin adoptioon välittömästi liittyvänä 3 kuukauden pituinen äitiysvapaaseen rinnastettava palkallinen vapaa.
4. Ajalta, jolta työnantaja on maksanut äitiysvapaa-ajan tai isyysvapaa-ajan palkkaa, työnantajalla on oikeus saada toimihenkilölle lain tai sopimuksen perusteella tuleva päiväraha tai siihen verrattava korvaus, ei kuitenkaan enempää kuin maksamansa määrä.

Teknologiateollisuuden ylempien toimihenkilöiden työehtosopimus:

Toimihenkilölle annetaan äitiysvapaaksi se aika, johon hänellä sairausvakuutuslain mukaan tulevan äitiysrahan katsotaan kohdistuvan. Äitiysvapaan ajalta maksetaan täysi palkka kolmelta kuukaudelta edellyttäen, että hänen työsuhteensa on yhdenjaksoisesti jatkunut vähintään kuusi kuukautta ennen laskettua synnytysaikaa.



Teknologiateollisuus



Siltä ajalta, jolta työnantaja on maksanut toimihenkilölle edellä määrätyn äitiysvapaan tai isyysvapaan palkan, työnantaja on oikeutettu nostamaan itselleen palautuksena toimihenkilölle lain tai sopimuksen perusteella tulevan päivärahan tai siihen verrattavan korvauksen taikka saamaan sen määrän takaisin toimihenkilöltä, ei kuitenkaan enempää kuin maksamansa määrä.

Äitiysvapaan alkaminen

Äitiysvapaasta on ilmoitettava työnantajalle viimeistään kaksi kuukautta ennen aiottua vapaan alkamisaikaa. Työntekijä saa kuitenkin varhentaa ajankohdan, jos se on tarpeen lapsen syntymän tai lapsen taikka äidin terveydentilan vuoksi. Muutoksesta on tällöin ilmoitettava työnantajalle niin pian kuin mahdollista.

Äitiysvapaan palkan maksaminen alkaa edellä mainittuja ilmoitusaikoja noudattaen ilmoitetusta ajankohdasta lukien.

Perhevapaalta äitiysvapaalle siirryttäessä on sekä henkilön itsensä että työnantajan kannalta tärkeää, että ilmoitus äitiysvapaan alkamisesta toimitetaan työnantajalle lain mukaisia määräaikoja noudattaen. Ilmoituksella on merkitystä työnantajalle, että työnantajan tiedossa on oikea poissaoloperuste ja velvollisuus maksaa äitiysvapaan palkka tulee täytetyksi. Henkilölle ilmoituksella on se merkitys, että hän saa äitiysvapaan palkan työehtosopimuksen mukaisesti.

Äitiysvapaan palkan maksujakson pituus ja laskenta

Työehtosopimusten määrittämä kolmen kuukauden ajanjakso on kalenteriaikaa. Äitiysvapaan palkanmaksujakso alkaa siitä päivästä, jolta ensimmäisen kerran maksetaan äitiysvapaan palkkaa.

Äitiysvapaan palkan maksamisessa käytettävä palkkaperuste

Työehtosopimusten perusteella äitiysvapaan palkan peruste on säännöllisen työajan palkka luontoisetuineen. Säännöllisellä työajalla tarkoitetaan sen työaikamuodon mukaista työaikaa, jota äitiysvapaalle siirtyvä henkilö tekee ennen äitiysvapaan alkamista.

Mikäli henkilöllä ei ole luontoisetu käytettävissä äitiysvapaan aikana, se korvataan äitiysvapaan palkassa luontoisedun verotusarvolla.

Kokoaikaiselle päivätyötä tekeväälle toimihenkilölle tai ylemmälle toimihenkilölle laskentaperuste on kuukausipalkka luontoisetuineen.

Osa-aikaiselle toimihenkilölle tai ylemmälle toimihenkilölle laskentaperuste on osa-aikatyöstä maksettu palkka luontoisetuineen.

Osittaisella hoitovapaalla oleva henkilö on osa-aikatyössä, mutta hänen siirtyessään äitiysvapaalle hänen äitiysvapaan palkkansa määräytyy kokoaikatyön palkan perusteella.

Jos henkilö on sellaisen osa-aikaisen lomautusjärjestelyn piirissä, jonka osalta lomautusilmoitus on annettu henkilölle tiedoksi ennen ilmoitusta äitiysvapaan alkamisesta, maksetaan mahdollinen äitiysvapaan palkkaa siltä ajalta osa-ajan palkan mukaisesti. Tältä osin liitot korostavat sitä, että työnantaja ei saa lomauttaa työntekijää raskauden johdosta eikä sen vuoksi, että työntekijä käyttää oikeuttaan perhevapaaseen.

Mikäli toimihenkilö jää äitiysvapaallevuorotyöstä, äitiysvapaan palkka lasketaan sen vuorojärjestelmän mukaisesti, jota henkilö teki äitiysvapaan alkaessa.

Henkilön jäädessä äitiysvapaalle suoraan edelliseltä perhevapaalta siten, että henkilö ei palaa välillä työhön, äitiysvapaan palkan laskentaperuste on se kuukausipalkka luontoisetuineen, jota henkilö ansaitsi töissä ollessaan, korjattuna perhevapaan aikana mahdollisesti toteutuneilla palkantarkistuksilla.

Työnantajan toimenpiteet jos työntekijä vaatii äitiysvapaan palkkaa takautuvasti maksettavaksi

Mikäli henkilö on jäänyt äitiysvapaalle suoraan perhevapaalta siten, että hän ei ole palannut välillä työhön ja äitiysvapaa on alkanut aikavälillä 22.8.2009 - 22.8.2014 ja henkilö esittää äitiysvapaan palkkaa koskevan vaatimuksen siten, että äitiysvapaan alkamisesta on kulunut aikaa vähemmän kuin viisi vuotta, liitot ohjeistavat paikallisia osapuolia toimimaan seuraavasti.

Mikäli henkilö esittää takautuvan vaatimuksen äitiysvapaan palkan maksamisesta, hänen on toimitettava työnantajalle kirjallinen selvitys äitiysvapaan ajankohdasta sekä hänelle maksetuista äitiyspäivärahoista siltä ajalta, jolta hän vaatii äitiysvapaan palkkaa maksettavaksi, tiedon siitä, että hän on ilmoittanut työnantajalle äitiysvapaasta, sekä kaiken muun äitiysvapaan palkan maksamiseksi tarvittavan selvityksen.

Saatuaan riittävän selvityksen, työnantaja maksaa takautuvalta ajalta äitiysvapaan palkkana äitiyshenkilön saaman äitiyspäivärahan ja palkan erotuksen. Tämä erotus lasketaan äitiysvapaan aikana voimassa olleen palkan mukaisesti.

Saatavasta ei makseta viivästyskorkoa, koska työnantaja on aikanaan noudattanut voimassa olevaa työehtosopimusta.

Äitiysvapaan palkka muissa palkattomissa poissaolotilanteissa

Opintovapaa

Opintovapaalla oleva henkilö voi keskeyttää opintovapaan ilman perustetta, jos opintovapaa on myönnetty pitemmäksi kuin 50 työpäivän ajaksi. Tällöin on noudatettava neljän viikon ilmoitusaikaa opintovapaan keskeyttämiseksi.

Lisäksi opintovapaa-ajalla on määräykset siitä, että työkyvyttömyyden johtuessa mm. synnytyksestä ja kestänyttä yhdenjaksoisesti yli seitsemän päivää henkilö voi pyytää opintovapaan keskeyttämistä.

Mahdollinen äitiysvapaan palkan maksaminen alkaa aikaisintaan siitä ajankohdasta, jolloin opintovapaa on ilmoitusaikojen noudattaen keskeytynyt, mikäli edellytykset äitiysvapaan palkan maksamiseksi muutoin ovat voimassa.

Vuorotteluvapaa

Vuorotteluvapaa katsotaan päättyneeksi, jos vuorottelijalle syntyy oikeus saada sairausvakuutuslain mukaista äitiys-, erityisäitiys-, isyys- tai vanhempainrahaa taikka hänelle myönnetään vapaata, joka ajoittuu vuorotteluvapaan ajalle, raskauden ja synnytyksen tai lapsen hoidon vuoksi taikka hän alkaa saada erityishoitorahaa.

Mahdollinen äitiysvapaan palkan maksaminen alkaa aikaisintaan siitä ajankohdasta, jolloin vuorotteluvapaa on katsottava päättyneeksi, mikäli edellytykset äitiysvapaan palkan maksamiseksi muutoin ovat voimassa.

Lomautus

Lomautustilanteessa noudatetaan aikaprioriteettia. Jos lomautusilmoitus on annettu henkilölle tiedoksi ennen ilmoitusta äitiysvapaan alkamisesta, henkilö on lomautusilmoituksen mukaisesti lomautettuna. Lomautusajalta ei makseta palkkaa eikä äitiysvapaan palkkaa. Täältä osin liitot korostavat, että työnantaja ei saa lomauttaa työntekijää raskauden johdosta eikä sen vuoksi, että työntekijä käyttää oikeuttaan perhevapaaseen.

Jos lomautusjakso lomautusilmoituksen mukaisesti päättyy kesken sen kauden, jolta äitiysvapaan palkkaa muutoin maksettaisiin, maksetaan äitiysvapaan palkkaa jäljellä olevalta maksukaudelta.

Palkaton sairausjakso

Henkilön siirtyessä äitiysvapaalle niin pitkältä sairausjaksolta, että sairausajan palkanmaksuvelvollisuus on jo päättynyt, poissaoloperuste muuttuu sairausjaksosta

äitiysvapaaksi. Jos äiti on ilmoittanut äitiysvapaan alkamisesta lainmukaista ilmoitusaikaa noudattaen ja edellytykset muutoin täyttyvät, äitiysvapaan palkkaa maksetaan työehtosopimusten mukaisesti.

Muu palkaton vapaa

Henkilö voi sopia työnantajan kanssa palkattomasta vapaasta. Tällöin työn tekeminen ja palkan maksaminen keskeytyvät sovituksi ajaksi. Näissä tilanteissa noudatetaan osapuolten keskinäistä sopimusta, eikä työnantajalla ole velvollisuutta maksaa äitiysvapaan palkkaa palkattoman vapaan ajalta, ellei siitä ole nimenomaisesti sovittu.