

Olen jäämässä suoraan vuosilomalta äitiysvapaalle enkä aio enää palata nykyisen työnantajani palvelukseen, vaan tarkoitukseni on irtisanoutua perhevapaani aikana. Työnantaja maksaa minulle äitiysvapaan ensimmäisten kuukausien ajan palkkaa ja netin keskustelupalstoilla on kirjoitettu, että työnantaja voi tilannettani vastaavissa olosuhteissa periä sen takaisin. Lisäksi työnantaja voi kuulemma periä takaisin myös lomarahaa, mikäli työntekijä ei palaa töihin vuosilomalta vaan irtisanoutuu äitiys- tai hoitovapaan aikana. Onko takaisinperintä kaupan alalla mahdollista? Entä miten Kelan maksaman äitiysrahan kanssa tällöin menetellään?

Äippä

Äitiysvapaan ajalta maksettu palkka ja äitiysraha

Työnantajalla ei ole lakiin perustuvaa velvollisuutta maksaa työntekijälle palkkaa äitiysvapaan ajalta, vaan työntekijän oikeus äitiysvapaan palkkaan määräytyy hänen työssään sovellettavan työehtosopimuksen mukaan.

Kaupan työehtosopimuksen mukaan äitiysvapaalle lähtevälle työntekijälle maksetaan 3 kuukaudelta palkan ja sairausvakuutuslain äitiysrahan erotus tai 3 kuukauden palkka, jolloin työnantaja hakee itselleen sairausvakuutuslain äitiysrahan. Maksamisen edellytyksenä on, että työsuhde on kestänyt vähintään 9 kuukautta ennen vapaan alkua ja työntekijä palaa perhevapaalta työhön. Jos maksamisedellytykset jäävät täyttymättä, työnantaja voi periä äitiysvapaan ajalta maksamansa palkan takaisin.

Työnantajalle maksetaan äitiysraha silloin, kun työnantaja maksaa työntekijälle äitiysvapaan ajalta palkkaa ja työnantaja hakee päivärahaa itselleen. Kelaan tulee ilmoittaa, mikäli työnantajan palkanmaksuvelvollisuus muuttuu eli jos työnantaja perii takaisin äitiysvapaan ajalta työntekijälle maksamansa palkan. Tällöin työnantajalla ei ole oikeutta saada Kelasta korvausta ja äitiysraha kuuluu työntekijälle.

Lomaraha

Työntekijän oikeus lomaraahan määräytyy sovellettavan työehtosopimuksen perusteella. Lomarahan maksamista koskevat erityistilanteet poikkeavat jossain määrin toisistaan eri työehtosopimuksissa, joten kussakin tapauksessa lomarahan maksua koskevat määräykset tulee tarkistaa sovellettavasta työehtosopimuksesta.

Lomarahan maksamisen edellytyksenä on pääsääntöisesti loman aloittaminen ilmoitettuna tai sovittuna aikana ja töihin paluu heti loman päätyttyä. Jos maksamisedellytykset jäävät täyttymättä, lomaraha voidaan periä takaisin.

Kaupan työehtosopimuksessa työhön palaamiseen rinnastetaan vuosilomalain 7.2 §:ssä mainitusta syystä johtuva poissaolo eli päivät, joita pidetään työssäolon veroisina. Tällaisina pidetään muun muassa niitä työpäiviä, jolloin työntekijä työsuhteen kestäessä on estynyt tekemästä työtä yhtä synnytyskertaa kohden yhteensä enintään 156 äitiys- ja vanhempainvapaapäivän aikana. Työntekijällä, joka ei enää ko. äitiys- tai vanhempainvapaan jälkeen palaa töihin, on oikeus pitää saamansa lomaraha.

Sen sijaan sellaiselta työntekijältä, joka on saanut lomarahan hoitovapaalle jäädessään ja joka ei palaa takaisin työhön hoitovapaan jälkeen, voidaan periä lomaraha takaisin.