**KANSANELÄKELAITOS**
Etuuspalvelujen lakiyksikkö
Eläke-, opinto- ja perhe-etuuksien
osaamiskeskus
Eva Ojala

**Lausunto** Dnro 7/010/2016

10.2.2016

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta torstai 11.02.2016 klo 12:15 / HE 145/2015 vp

## Lausunto hallituksen esityksestä 145/2015 laeiksi vuosilomalain, merimiesten vuosilomalain ja sairausvakuutuslain muuttamisesta

Esitetyn vuosilomakustannuskorvausta koskevan muutoksen toimeenpanon näkökulmasta Kela toteaa seuraavaa:

Voimassa olevan vuosilomalain ja merimiesten vuosilomalain mukaan työntekijälle kertyy vuosilomaa koko siltä ajalta, kun hän on erityisäitiys-, äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaalla. Vuosilomakustannuskorvausta maksetaan niiltä kalenterikuukausilta, joilta on maksettu vanhempainpäivärahaa vähintään 14 päivältä.

Esitetyn uuden vuosilomakustannuskorvausta koskevan säännöksen mukaan korvausta maksetaan vain siltä osin, kun vuosilomaa on kertynyt vuosilomalain tai merimiesten vuosilomalain perusteella. Vuosiloman kertymistä esitetään rajattavaksi siten, että vuosilomaa kertyisi yhtä synnytys- tai adoptiokertaa kohden yhteensä enintään 156 työsopimuslain mukaisen äitiys- ja vanhempainvapaapäivän ja 156 isyys- ja vanhempainvapaapäivän ajalta. Erityisäitiysvapaata rajoitus ei koskisi, vaan sen ajalta vuosilomaa kertyisi kuten nytkin.

Vuosilomakustannuskorvausta myönnettäessä Kelan tulee siis selvittää, millä ajalla työntekijä on ollut työsopimuslain mukaisella äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaalla ja miltä ajalta hänelle on kertynyt vuosilomaa. Etuuden toimeenpanon kannalta tämä on ongelmallista, sillä Kelalla ei välttämättä ole tietoa, milloin henkilö on ollut työsopimuslain mukaisella vapaalla. Sairausvakuutuslain mukaisen vanhempainpäivärahan maksaminen ei ole sidottu työsopimuslain mukaisiin vapaisiin, eivätkä työsopimuslain mukainen vapaa ja vanhempainpäiväraha aina kulje käsi kädessä. Työntekijä on voinut olla työsopimuslain mukaisella vapaalla, vaikka hänellä ei syystä tai toisesta olisi oikeutta vanhempainpäivärahaan. Vastaavasti henkilö on voinut saada vanhempainpäivärahaa, mutta hän ei kuitenkaan ole ollut työsopimuslain mukaisella vapaalla (esim. henkilö on ollut vuosilomalla työstään tai hän on aiemmin vanhempainpäivärahaa saadessaan ollut opiskelija, yrittäjä tai työtön). Voi myös olla tilanne, että henkilö käy äitiys- tai vanhempainrahaa saadessaan töissä. 156 päivän laskemisen kannalta on tällöin olennaista tietää, onko henkilö työssä sillä työnantajalla, jonka palveluksesta hän on äitiys- tai vanhempainvapaalla vai jossakin muussa työssä.

Siirtymävaiheessa oman haasteensa tuo myös se, että työ- ja virkaehtosopimuksissa on sovittu erilaisesta vuosiloman kertymisestä. Tällöin vuosilomaa kertyy sopimuksen perustella koko äitiys- isyys- tai vanhempainvapaan ajalta, mutta vuosilomakustannuskorvausta ei makseta

kuin siltä osin, kun kyse on lakisääteisen vuosiloman perusteella syntyneistä kustannuksista.

Todettakoon lisäksi, että loman kertyminen perhevapaiden ajalta, pitäisi olla sekä työntekijälle että työnantajalle selkeästi todettavissa. 156 työssäolon veroisen arkipäivän laskeminen ei ole aivan yksinkertaista, etenkään, jos käytössä ei ole laskentaohjelmaa. Tulkinnanvaraisia tilanteita saattaa syntyä, sillä useimmiten äitiys-, isyys ja vanhempainvapaa alkaa ja päättyy kesken kalenterikuukauden. Esim. äiti jää suoraan hoitovapaalta äitiys- ja vanhempainvapaalle ajalle 16.12.2016- 26.10.2017. 156 arkipäivää sijoittuu ajalle 16.12.2016-22.6.2017. Vuosilomaa ei kerry joulukuulta 2016, mutta joulukuun äitiysvapaapäivät lasketaan kuitenkin 156 päivän kertymään. Haasteellisen laskennasta tekee myös se, että vapaita on mahdollista pitää eri pituisissa pätkissä. Esim. isä pitää isyysvapaata lapsen syntymän yhteydessä 18 arkipäivää, myöhemmin vanhempainvapaata 100 päivää ja ennen lapsen 2-vuotissyntymäpäivää vielä isyysvapaata 36 arkipäivää.

Työnantajan näkökulmasta lisähaasteen muodostaa myös se, että työntekijä voi saman lomanmääräytymisvuoden aikana olla vapaalla eri lasten perusteella (esim. isä on isyysvapaalla nuoremman ja vanhemman lapsen perusteella). 156 päivän kertymä on kuitenkin synnytys- tai adoptiokohtainen, joten lomaakin kertyy "lapsikohtaisesti", mikä edellyttää, että työnantajalla on tarkka kirjanpito siitä, minkä lapsen hoidon vuoksi työntekijä milloinkin on vapaalla. Voimassa olevan lainsäädännön mukaan vuosiloman kertymisen kannalta ei ole ollut merkitystä sillä, minkä lapsen hoidon vuoksi vanhempi on perhevapaalla. Samoin tilanteessa, kun työntekijä on vaihtanut työpaikkaa, tulisi uuden työnantajan tietää, kuinka paljon työntekijä on pitänyt perhevapaita edellisen työnantajan palveluksessa ja paljonko työssäolon veroisia päiviä on kertynyt. Esitetyn säännöksen mukaan 156 päivää on synnytys- tai adoptiokohtainen, ei työnantajakohtainen.

Kuten edellä on todettu, Kelalla on tiedossa vain myönnetyt vanhempainpäivärahapäivät, ei sitä, milloin työntekijä on ollut työsopimuslain mukaisella vapaalla. Lisäksi koska 156 äitiys- ja vanhempainvapaapäivän tai isyys- ja vanhempainvapaapäivän laskeminen voi olla työnantajalle työlästä, riskinä on, että vuosilomakustannuskorvausta haetaan puutteellisin hakemustiedon tai esim. koko äitiys- ja vanhempainvapaan ajalta. Näin ollen esitetty muutos lisää selvittelytyötä ja lisätietojen pyytämistä työnantajalta ja/tai työntekijältä. Vuosilomakustannuskorvauksen toimeenpanon näkökulmasta muutos tekee etuuden hakemisesta ja myöntämisestä monimutkaisempaa, hitaampaa ja työllistävämpää.

Osaamiskeskuksen päällikkö Regina Ollila

Lakimies Eva Ojala