TYÖ- JA ELINKEINOMINISTERIÖ
ARBETS- OCH NÄRINGSMINISTERIET
MINISTRY OF EMPLOYMENT AND THE ECONOMY

Eduskunta
Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta
TyV@eduskunta.fi

Lausunto

23.02.2016

TEM/1556/00.04.01/2015

Hallituksen esitys eduskunnalle laeiksi vuosilomalain, merimiesten vuosilomalain ja sairausvakuutuslain muuttamisesta (HE 145/2015 vp)

Vastineenaan työ- ja elinkeinoministeriö esittää seuraavaa:

Työssäolon veroisen ajan rajoittaminen

Hallituksen esityksessä vuosilomalain (162/2005) työssäolon veroista aikaa ja merimiesten vuosilomalain (433/1984) työssäolopäivien veroisia päiviä koskevia säännöksiä ehdotetaan muutettaviksi siten, että äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaalta vuosilomaa kertyisi enintään kuuden kuukauden ajalta (voimassaolevan lain mukaan edellä mainitut vapaat kerryttävät vuosilomaa koko ajaltaan).

Työssäolonveroisen ajan rajoittaminen ehdotetaan toteutettavaksi siten, että äitiys- ja vanhempainvapaalta ja toisaalta isyys- ja vanhempainvapaalta vuosilomaa kertyy 156 arkipäivältä. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että äidille kertyy vuosilomaa äitiysvapaan ajalta ja lisäksi 51 vanhempainvapaapäivältä. Isälle vuosilomaa kertyy 54 isyysvapaapäivältä ja sen lisäksi 102 vanhempainvapaapäivältä.

Perustuslakivaliokunta on lausunnossaan katsonut, että esitys on vaikutusten vuoksi hankalasti yhteen sovitettavissa välillisen syrjinnän kiellon ja perustuslain 6 §:n 4 momentin sukupuolten tasa-arvoa koskevan perustuslaillisen toimeksiannon kanssa. Toisaalta perustuslakivaliokunta katsoi, että esityksen ongelmallisuutta vähentää se, että vanhempainvapaa on jaettavissa äidin ja isän kesken ja sääntelyn vaikutukset riippuvat viime kädessä perheiden valinnasta. Valiokunta ei pitänyt ehdotusta perustuslaissa kiellettynä syrjintänä, mutta puolsi sitä, että työssäolonveroisen ajan rajoittaminen säädettäisiin muodossa, joka tosiasiallisilta vaikutuksiltaan kohdistuisi yhdenvertaisemmin naisiin ja miehiin.

Tasa-arvovaltuutettu Pirkko Mäkinen on omassa lausunnossaan nostanut esille kysymyksen esityksen vaikutuksista naisten ja miesten väliseen tasa-arvoon. Tasa-arvovaltuutetun mielestä esitys asettaa äidit epäedulliseen asemaan voimassa olevaan lakiin verrattuna. Tämä koskee erityisesti vanhempainvapaalta kertyvää vuosilomaa. Tasa-arvovaltuutettu ei kannata ehdotettua vuosilomaoikeuden rajoittamista perhevapaiden ajalta, ja lausunnossaan katsoo, että ehdotetut muutokset eivät täytä perusoikeuden rajoitukselta edellytettyjä hyväksyttävyys- ja suhteellisuusvaatimuksia. Valtuutettu katsoo myös, että esitys on yksinhuoltajien kannalta syrjivä, sillä yksinhuoltajat ovat pääosin naisia.

Perustuslakivaliokunnan kannan mukaisesti esityksen hyväksymiselle ei ole perustuslaista johtuvia esteitä.

TYÖ- JA ELINKEINOMINISTERIÖ
PL 32 (Aleksanterinkatu 4)
00023 Valtioneuvosto • Puh. 029 51 6001
Faksi 09 1606 2160 • www.tem.fi

ARBETS- OCH NÄRINGSMINISTERIET
PB 32 (Alexandersgatan 4)
00023 Statsrådet •Tfn 029 51 6001
Fax 09 1606 2160 • www.tem.fi

MINISTRY OF EMPLOYMENT AND THE ECONOMY
P.O. Box 32 (Aleksanterinkatu 4)
FI-00023 Government •Tel. +358 29 51 6001
Fax +358 9 1606 2160 • www.tem.fi

Sairausvakuutuslain muuttaminen

Kansaneläkelaitos pitää ehdotettua työssäolonveroisen ajan rajoitusta sairausvakuutuslain vuosilomakustannusten korvausta koskevilta osin hankalana, koska Kelan tulee selvittää, milloin työntekijä on ollut työsopimuslain mukaisella äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaalla ja mikä osa vapaasta mahtuu ehdotettuun 156 vanhempainvapaapäivän kiintiöön. Kelan mukaan tilannetta vaikeuttaa se, että eräiden alojen työehtosopimuksissa on sovittu vuosiloman kertymisestä koko vanhempainvapaan ajalta. Tämä vuoksi Kela osallistuessaan valmisteluun korosti, että sairausvakuutuslakia on muutettava siten, että oikeus kustannusten korvauksiin syntyy vain lakisääteisiltä vuosilomilta.

Kela maksaa vuosilomakustannuskorvauksen työnantajan ilmoituksen perusteella eikä se tutki ilmoituksen sisältöä. Tältä osin menettely on sama kuin voimassa olevan lainkin mukaan on. Tällä hetkelläkin on mahdollista, että vuosilomaa ei kerry siltä kuukaudelta, jolloin perhevapaa alkaa tai vapaan päättymiskuukaudelta, vaan näissä tilanteissa vuosilomaa voi kertyä työssäolon perustella tai jonkun muun vuosilomalaissa säädetyn poissaoloperusteen perusteella. Samoin tälläkin hetkellä vuosilomaa voi kertyä usean perhevapaajakson perusteella. Näin ollen työnantajan on seurattava, miltä kuukaudelta loma on ansaittu laissa tarkoitetun äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaan perusteella. Lisähaasteen seurannalle asettaa kuitenkin se, että työntekijä voi saman lomanmääräytymisvuoden aikana olla perhevapaalla yhtä useamman lapsen hoitamiseksi. Käytännössä tämä koskee lähinnä isää, jonka pitämistä isyys- ja vanhempainvapaista pääsääntöisesti kaikki vapaat mahtuvat ehdotettuun 156 päivän kiintiöön. Sama koskee niitä tilanteita, joissa työntekijä (isä) vaihtaa työpaikkaa kesken vanhempainvapaiden pitämisen.

Edellä olevan perusteella ehdotus aiheuttaa työnantajalla jonkin verran lisätyötä selvittäessään, perhevapaiden lapsikohtaista kohdentumista. Kelan näkökulmasta ehdotettu sääntely voi joissakin tapauksissa aiheuttaa tarpeen pyytää työnantajalta lisäselvitystä.

Vuosilomapalkan laskeminen

Vuosilomalaissa on kolme lomapalkan laskentasääntöä. Kuukausipalkkasäännön ja keskipäiväpalkkaan ja kerroinjärjestelmään perustuvan lomapalkan laskentasäännön ohella lain 12 §:ssä säädetään prosenttiperusteisesta lomapalkasta, jota sovelletaan mm. 35 tunnin säännön piirissä oleviin tunti- ja suorituspalkkaisiin sekä eräissä poikkeustapauksissa myös kuukausipalkkaisiin. Prosenttiperusteisen laskennan lähtökohtana on, että vuosilomapalkka lasketaan lomanmääräytymisvuoden aikaisen työssäolon perusteella kertyneiden ansioiden perusteella. Ennen prosenttilaskua ansaintavuoden palkkasummaan on kuitenkin tehtävä laskennalliset lisäykset niiden työstä poissaolojen ajalta, joilta vuosilomalain 7 §:n mukaan kertyy vuosilomaa.

Voimassa olevan lain mukaan koko äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa-aika on työssäolonveroista aikaa. Ehdotuksen mukaan vuosilomaa kertyy äidille 156 äitiys- ja vanhempainvapaapäivältä ja isälle 156 isyys- ja vanhempainvapaapäivältä. Mainitut vapaat myönnetään arkipäivinä. Vuosilomalain 7 §:n 3 momentissa säädetään puolestaan siitä, miten mainitut lomaa kerryttävät poissaolot otetaan huomioon toisaalta loman ansainnassa ja toisaalta 12 §:n viittaussäännöksen kautta lomapalkan laskennassa. Selkeyden vuoksi 7 §:n 3 momenttia on perusteltua muuttaa siten, että momenttiin lisättäisiin laskentasääntö, jonka mukaan 7 §:n 2 momentin 1 kohdassa tarkoitetuissa tapauksissa työssäolon veroisena aikana pidetään 182 kalenteripäivän mittaista jaksoa.

Sovellettaessa 2 momenttia 6 §:n 2 momentissa tarkoitetun työntekijän työssäolon veroisena aikana pidetään ***1 kohdassa tarkoitetuissa tapauksissa enintään 182 kalenteripäivän***, 2 ja 3 kohdassa tarkoitetuissa tapauksissa enintään 105 kalenteripäivän sekä 5 ja 7 kohdassa tarkoitetuissa tapauksissa 42 kalenteripäivän jaksoa. Poissaoloaikaa laskettaessa poissaolon katsotaan alkaneen ensimmäisenä päivänä, jona työntekijä on ollut poissa työstä ja päättyneen poissaoloperusteen lakkaamispäivänä, jos päivästä on ennalta sovittu tai määrätty, ja muussa tapauksessa työhön paluuta edeltäneenä poissaolopäivänä. Työssäolon veroisiksi tunneiksi lasketaan tällöin ne tunnit, jotka työntekijä sopimuksen mukaan ilman poissaoloa olisi ollut työssä.

Omavastuun säätäminen vuosilomalla sairastumisesta

Vuosilomalain 25 §:ää ehdotetaan muutettavaksi siten, että työntekijän sairastuessa vuosilomansa aikana kuusi ensimmäistä sairauspäivää olisivat ns. omavastuupäiviä, jotka eivät oikeuttaisi vuosiloman siirtämiseen myöhempään ajankohtaan. Kuusi päivää ylittävät sairauspäivät olisivat siirrettävissä. Työntekijällä olisi kuitenkin aina oikeus vähintään neljänviikon vuosilomaan työaikadirektiivin edellyttämällä tavalla. Säännös tulisi sovellettavaksi vasta, kun työntekijälle on kertynyt vuosilomaan yli neljä viikkoa. Yli neljä viikkoa vuosilomaan ansainneita säännös kohtelee samalla tavoin eli kaikilla omavastuupäiviä on enintään kuusi.

Sääntely edellyttäisi lomanmääräytymisvuosikohtaista tarkastelua. Se vastaa systematiikaltaan vuosilomalain sääntelyä. Käytännössä omavastuusäännöksen soveltaminen aiheuttaa työnantajille jonkin verran hallinnollista taakkaa. Toisaalta työnantajien on muutoinkin seurattava työntekijöiden poissaoloperusteita eikä säännös siltä osin tuo uusia velvoitteita. Sääntelyn yksinkertaistaminen edellyttäisi vuosilomalain kokonaisuudistuksen tekemistä. Hallituksen tarkoituksena on käynnistää tämän uudistuksen valmistelu vielä tällä vaalikaudella.

Tarja Kröger

Hallitusneuvos