

Hallituksen esitys eduskunnalle laeiksi vuosilomalain, merimiesten vuosilomalain ja sairausvakuutuslain muuttamisesta

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ

Esityksessä ehdotetaan muutettavaksi vuosilomalakia, merimiesten vuosilomalakia ja sairausvakuutuslakia. Vuosilomalain työssäolon veroista aikaa ja merimiesten vuosilomalain työssäolopäivien veroisia päiviä koskevia säännöksiä ehdotetaan muutettaviksi siten, että äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaalta vuosilomaa kertyisi enintään kuuden kuukauden ajalta. Sairausvakuutuslain säännöstä työnantajien oikeudesta vuosilomakustannuskorvauksiin ehdotetaan muutettavaksi siten, että oikeus korvauksiin olisi vain lakisääteisen vuosiloman ajalta.

Lisäksi vuosilomalakia ehdotetaan muutettavaksi siten, että työntekijän, virkamiehen tai viranhaltijan tullessa sairauden tai tapaturman vuoksi työkyvyttömäksi vuosilomansa aikana kuusi ensimmäistä työkyvyttömyyspäivää olisivat omavastuupäiviä, jotka eivät oikeuttaisi lomapäivien siirtoon. Työntekijälle, virkamiehelle tai viranhaltijalle, joka on lomanmääräytymisvuoden aikana ansainnut vähintään neljän viikon vuosiloman, turvattaisiin omavastuupäiväsääntelystä huolimatta kuitenkin aina oikeus vähintään neljän viikon vuotuisen vuosilomaan.

Lakien on tarkoitus tulla voimaan niiden hyväksymisen ja vahvistamisen jälkeisen seuraavan lomanmääräytymisvuoden alusta eli 1 päivänä huhtikuuta 2016.

SISÄLLYS

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ.....	1
SISÄLLYS.....	2
YLEISPERUSTELUT.....	2
1 JOHDANTO.....	3
2 NYKYTILA.....	3
2.1 Lainsäädäntö ja käytäntö.....	3
Vuosilomalaki.....	3
Merimiesten vuosilomalaki.....	4
Sairausvakuutuslaki.....	5
2.2 Kansainvälinen kehitys sekä Ruotsin lainsäädäntö.....	5
Suhde kansainvälisiin velvoitteisiin.....	5
Ruotsin lainsäädäntö.....	6
2.3 Nykytilan arviointi.....	7
3 ESITYKSEN TAVOITTEET JA KESKEISET EHDOTUKSET.....	8
4 ESITYKSEN VAIKUTUKSET.....	9
4.1 Vuosiloman karttuman rajoittaminen.....	9
4.2 Omavastuu vuosilomalla sairastumisesta.....	10
5 ASIAN VALMISTELU.....	11
5.1 Valmisteluvaiheet ja -aineisto.....	11
YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT.....	12
1 LAKIEHDOTUSTEN PERUSTELUT.....	12
1.1 Vuosilomalaki.....	12
1.2 Merimiesten vuosilomalaki.....	16
1.3 Sairausvakuutuslaki.....	16
2 VOIMAANTULO.....	16
3 SUHDE PERUSTUSLAKIIN JA SÄÄTÄMISJÄRJESTYS.....	17
LAKIEHDOTUKSET.....	19
1. Laki vuosilomalain muuttamisesta.....	19
2. Laki merimiesten vuosilomalain 3 §:n muuttamisesta.....	21
3. Laki sairausvakuutuslain 14 luvun 1 §:n muuttamisesta.....	22
LIITE.....	23
RINNAKKAISTEKSTIT.....	23
1. Laki vuosilomalain muuttamisesta.....	23
2. Laki merimiesten vuosilomalain 3 §:n muuttamisesta.....	25
3. Laki sairausvakuutuslain 14 luvun 1 §:n muuttamisesta.....	26

YLEISPERUSTELUT

1 Johdanto

Esitys perustuu pääministeri Juha Sipilän hallituksen hallitusohjelmaan. Sen mukaan äitiys-, isyys- ja vanhempainrahakaudelta kertyvää loman karttumaa rajoitetaan yhteensä enintään kuuteen kuukauteen. Muutoksen tavoitteena on säästää julkisen talouden menoja.

Toinen hallitusohjelman vuosilomaa koskeva kohta koskee niin sanottua sairauspäiväkarensia. Hallitusohjelman mukaan sairauspoissaoloja ja sairausriskin vaikutuksia työnantajalle vähennetään sisällyttämällä viiden viikon ja sitä pidempiin vuosilomiin kuuden päivän omavastuu vuosilomalla sairastumisesta. Muutoksen tavoitteena on vähentää sairauspoissaoloja ja sairausriskin vaikutuksia työnantajille.

2 Nykytila

2.1 Lainsäädäntö ja käytäntö

Vuosilomalaki

Vuosilomalakia (162/2005) sovelletaan sekä työntekijöihin että virkasuhteessa työtä tekeviin. Lain mukaan vuosilomaa ansaitaan lomanmääräytymiskuukausittain työpäiviltä ja -tunneilta sekä laissa säädetyltä työssäolon veroiselta ajalta. Vuosiloman ansaintasääntöjä on kaksi: ensisijaisena pidettävä 14 päivän sääntö ja toissijaisena pidettävä 35 tunnin sääntö. Se, kumpaa ansaintasääntöä työntekijään sovelletaan, määräytyy työntekijän työsopimuksen mukaisen työajan perusteella. Virkamieheen ja viranhaltijaan sovellettava vuosiloman ansaintasääntö puolestaan määräytyy virkamiehen noudatettavaksi määrätyn säännöllisen työajan perusteella. Mitä tässä esityksessä todetaan työntekijästä, koskee myös virkamiestä ja viranhaltijaa, ellei erikseen toisin mainita.

Jos työtä tehdään sopimuksen tai vastaavasti julkistyönantajan päätöksen tai määräyksen perusteella kaikkina kuukausina vähintään 14 päivänä, vuosilomaa ansaitaan 14 päivän säännön mukaan. Jos työtä taas tehdään sopimuksen tai vastaavan työaikajärjestelyn perusteella yhtenä tai useampana kuukautena alle 14 päivänä, mutta vähintään yhtenä kuukautena ainakin 35 tuntia, sovelletaan 35 tunnin ansaintasääntöä. Ne työntekijät, jotka sopimuksen tai vastaavan työaikajärjestelyn perusteella tekevät työtä kaikkina kuukausina alle ansaintasääntöjen eli alle 14 päivää ja 35 tuntia, kuuluvat niin sanotun vapaan ansainnan piiriin.

Vuosilomalain 6 §:n mukaan vuosilomaa ansaitaan työsuhteen kestosta riippuen joko 2 tai 2,5 arkipäivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta. Lisäksi lain 33 §:ssä on omat säännöksensä valtion ja eduskunnan virkamiesten pidemmästä vuosilomasta 15 palvelusvuoden jälkeen.

Työssäolon veroisesta ajasta säädetään vuosilomalain 7 §:ssä. Säännöstä sovelletaan sekä 14 päivän että 35 tunnin ansaintasäännön piirissä oleviin. Pykälän 2 momentin 1 kohdassa säädetään perhevapaan vaikutuksesta vuosiloman ansaintaan. Kohdan mukaan äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainvapaasta sekä tilapäisestä hoitovapaasta ja pakottavista perhesyistä johtuvasta poissaolosta aiheutuva työstä poissaoloaika on kokonaisuudessaan työssäolon veroista aikaa. Äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaan pituus puolestaan määräytyy sairausvakuutuslaissa (1224/2004) säädettyjen päivärahakausien mukaan. Käytännössä työssäolon veroista aikaa on

HE 145/2015 vp

arkipäivinä 105 äitiysvapaapäivää, enintään 54 isyysvapaapäivää ja 158 vanhempainvapaapäivää. Noin yhdeksän viikon isyysvapaan voi jakaa osiin siten, että enintään 18 arkipäivän isyysvapaajakso voidaan pitää äitiys- ja vanhempainrahakauden aikana enintään neljässä jaksossa. Äitiys- ja vanhempainrahakauden ulkopuolella pidettävän isyysvapaan voi jakaa kahteen jaksoon, ja sen voi pitää siihen mennessä, kun lapsi täyttää kaksi vuotta.

Työssäolon veroista aikaa ovat myös ne poissaolopäivät, jolloin raskaana olevalla työntekijällä on oikeus erityisäitiysvapaaseen sen vuoksi, että hänen työtehtävänsä tai työolonsa vaarantavat äidin tai sikiön terveyden, eikä raskaana olevalle voida järjestää muuta hänen terveydelliset edellytyksensä huomioon ottaen sopivaa työtä.

Vanhempainrahaa maksetaan lapsen äidille tai isälle äitiysrahakauden päättymisestä lukien, kunnes äitiysrahakauden alkamisesta on päivärahana ensimmäinen suorituspäivä mukaan lukien kulunut 263 arkipäivää. Oikeus vanhempainrahaan on kummallakin lapsen vanhemmalla. Vanhemmat voivat jakaa vanhempainrahakauden niin, että kumpikin pitää siitä enintään kaksi jaksoa. Työsopimuslain (55/2001) mukaan kunkin jakson vähimmäispituus on 12 arkipäivää. Sairausvakuutuslaissa ei ole säännöstä vanhempainrahakauden jakson vähimmäispituudesta.

Kaikki edellä tarkoitettuihin päivärahakausiin perustuvat perhevapaat ovat kokonaisuudessaan työssäolon veroista aikaa. Tämä koskee myös sairausvakuutuslain 9 luvun 10 §:ssä ja työsopimuslain 4 luvun 2 §:n 2 momentissa säädettyä osittaisen vanhempainvapaan aikaa. Mikäli vanhempainvapaa pidetään osittaisena, vuosilomaa kertyy sekä työssäolon että vanhempainvapaan ajalta.

Työntekijän oikeudesta siirtää vuosilomansa ajankohtaan sijoittuvat työkyvyttömyyspäivien aikaiset lomapäivät säädetään vuosilomalain 25 §:ssä. Hallitus antoi vuoden 2012 lopulla esityksen vuosilomalain 25 §:n muuttamisesta (HE 203/2012 vp). Esityksen tavoitteena oli saattaa vuosilomalain niin sanottua sairauspäiväkarenssia koskeva sääntely vastaamaan Euroopan unionin tuomioistuimen työaikadirektiivin (2003/88/EY) 7 artiklasta antamia tulkintoja (erityisesti C-78/11 (Anged)). Vuosilomalain niin sanotun sairauspäiväkarenssin poistamista koskenut lain muutos tuli voimaan 1 päivänä lokakuuta 2013.

Voimassa olevan vuosilomalain 25 §:n mukaan työntekijällä on oikeus pyynnöstä saada vuosilomansa siirretyksi sairastuessaan ennen lakisäateisen vuosilomansa alkua tai sen aikana. Oikeus loman siirtämiseen koskee lakisäateisen vuosiloman ajankohtaan sijoittuvia työkyvyttömyyspäiviä. Siirto edellyttää työntekijän nimenomaista pyyntöä loman siirtämisestä. Siirrettyjen vuosilomapäivien pitämiseen sovelletaan vuosilomalain 26 §:ää, jossa säädetään aikarajat työkyvyttömyyden vuoksi siirrettyjen lomapäivien antamiselle.

Merimiesten vuosilomalaki

Merimiesten vuosilomalain (433/1984) 3 §:ssä säädetään työssäolopäivien veroisista päivistä. Pykälän 2 momentin 5 kohdan mukaan työssäolopäivien veroisia päiviä ovat merityösopimuslain (756/2011) 5 luvun mukaisista äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainvapaista johtuvat työstä poissaolopäivät. Vuosilomalain mukaiseen työssäolon veroiseen aikaan verrattuna merimiesten työssäolopäivien veroisten päivien luettelo on suppeampi, sillä tilapäisestä hoitovapaasta ja pakottavista perhesyistä johtuva työstä poissaoloaika eivät ole työssäolopäivien veroisia päiviä.

Merimiesten vuosilomalain 4 §:n mukaan työntekijällä on oikeus vuosilomaan kuuden täyden lomanmääräytymiskuukauden kuluttua työsuhteen alkamisesta ja tämän jälkeen aina kuuden kuukauden välein (lomanmääräytymiskausi) edellisen vuosilomaoikeuden syntymisestä. Jos

HE 145/2015 vp

työntekijä on ollut merityösopimuslain 5 luvun 3 §:ssä tarkoitetulla hoitovapaalla, opintovapaalla tai opintovapaalla, asevelvollisena varusmiespalvelustaan tai siviilipalvelusvelvollisena siviilipalvelustaan suorittamassa taikka jostain muusta tällaisesta syystä työsuhteen kestäessä estynyt suorittamasta työtä aikana, jota 3 §:n mukaan ei pidetä työssäoloajan veroisena vuosilomaa määrättäessä, alkaa uusi kuuden täyden lomanmääräytymiskuukauden pituinen jakso, jollei toisin sovita, kun työntekijä palaa takaisin työhön.

Merimiesten vuosilomalain 9 §:ssä säädetään työntekijän oikeudesta saada siirretyksi ne vuosilomapäivät, joiden aikana työntekijä on työkyvytön sairauden, tapaturman tai synnytyksen vuoksi. Säännös vastaa vuosilomalain 25 §:n säännöstä.

Sairausvakuutuslaki

Sairausvakuutuslain 14 luvun mukaan työnantajalle korvataan erityisäitiys-, äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaan aikana työntekijälle kertyvistä vuosilomista aiheutuvia kustannuksia. Työnantajalla on oikeus korvaukseen, jos työnantajan on maksettava työntekijälle vuosilomapalkkaa tai lomakorvausta siltä ajalta, jolta työntekijä olematta työssä on saanut erityisäitiys-, äitiys-, isyys- tai vanhempainrahaa. Korvausta maksetaan jokaiselta kalenterikuukaudelta, jolta vuosilomaa on kertynyt edellyttäen, että vanhempainpäivärahapäiviä on kalenterikuukauteen ollut vähintään 14.

Korvausta maksetaan 2,5 päivältä kalenterikuukautta kohti. Korvauksen peruste päivää kohden on kolmassadasosa siitä vuosityötulosta, joka on ollut työntekijälle vuosiloman kertymisajalta maksetun päivärahana perusteena. Jos vakuutetulle maksettu vanhempainpäiväraha on määräytynyt sairausvakuutuslain 11 luvun 6 §:n perusteella, korvauksen peruste päivää kohden on kolmassadasosa siitä vuosityötulosta, joka muutoin olisi ollut vakuutetulle maksetun päivärahana perusteena. Korvauksen perustetta korotetaan kertoimella, jonka suuruus on 1,26. Vuosilomakustannuskorvausta ei kuitenkaan makseta enempää kuin se määrä, jonka työnantaja on ollut velvollinen maksamaan vuosilomapalkkana tai lomakorvauksena korotettuna kertoimella, jonka suuruus on 1,26.

Korvaus maksetaan jälkikäteen vanhempainpäivärahakausien päätyttyä. Korvausta maksetaan myös niistä työntekijälle kertyneistä vuosilomapäivistä, jotka työntekijä on säästänyt vuosilomalain 27 §:n mukaisesti pidettäväksi myöhemmin säästövapaana.

2.2 Kansainvälinen kehitys sekä Ruotsin lainsäädäntö

Suhde kansainvälisiin velvoitteisiin

Niin sanotun raskaussuojeludirektiivin (neuvoston direktiivi toimenpiteistä raskaana olevien ja äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamisen kannustamiseksi työssä, 92/85/ETY) mukaan vuosilomaoikeuden kertyminen on 11 artiklan 2 kohdan a alakohdassa tarkoitettu naispuolisten työntekijöiden työsopimukseen liittyvä oikeus. Direktiivissä edellytetään vuosiloman kertymistä vähintään 14 äitiyslomaviikon ajalta, joihin naispuolisilla työntekijöillä on mainitun direktiivin 8 artiklan mukaan oltava oikeus. Työssäolon veroisen ajan rajoittaminen hallitusohjelman mukaisella tavalla äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaan ajalta enintään kuuteen kuukauteen ei ole ristiriidassa raskaussuojeludirektiivin kanssa.

Niin sanotun vanhempainvapaadirektiivin (2010/18/EU) taustalla olevan Eurooppa-tason työmarkkinajärjestöjen solmiman puitesopimuksen (BUSINESSEUROPE:n, UEAPME:n, CEEP:n ja EAY:n tekemä vanhempainvapaata koskeva tarkistettu puitesopimus) 5 lausekkeen

HE 145/2015 vp

2 kohdan mukaan työntekijälle vanhempainvapaan alkuun mennessä kertyneet tai kertymässä olevat edut on säilytettävä sellaisinaan vanhempainvapaan loppuun asti. Vanhempainvapaan päättyessä sovelletaan näitä oikeuksia kansallisista säädöksistä, työehtosopimuksista ja/tai käytännöistä aiheutuvat muutokset mukaan lukien. Direktiivin vaatimus on otettavissa huomioon lakiehdotuksen siirtymäsäännöksissä.

Kansainvälisen työjärjestön (ILO) palkallisia vuosilomia koskevassa yleissopimuksessa nro 132 on määräys työssäolon veroisesta ajasta. Sopimuksen 5 artiklan 4 kohdan mukaan ottaen huomioon maan asianomaisen viranomaisen määräämät tai muulla asianmukaisella menettelyllä määrätty ehdot on työstä poissaolot, jotka johtuvat asianomaisen työntekijän määräämävallasta riippumattomasta syystä, kuten sairaudesta, tapaturmasta tai äitiydestä, laskettava työssäoloajaksi. Äitiysvapaalta kertyvää vuosilomaa ei ehdoteta rajoitettavaksi tässä esityksessä.

Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin (2003/88/EY) tietyistä työajan järjestämistä koskevista seikoista, jäljempänä *työaikadirektiivi*, 7 artiklassa säädetään vähintään neljän viikon palkallisesta vuosilomasta. Samoin uudistetun Euroopan sosiaalisen peruskirjan 2 artiklan 3 kohdan mukaan varmistaakseen, että oikeutta oikeudenmukaisiin työehtoihin voidaan käyttää tehokkaalla tavalla, sopimuspuolet sitoutuvat määräämään vähintään neljän viikon palkallisesta vuosilomasta. Ehdotus kuudesta omavastuupäivästä vähintään viiden viikon vuosilomissa täyttää direktiivissä ja Euroopan neuvoston sosiaalisessa peruskirjassa asetetut vaatimukset.

Suomi ratifioi Kansainvälisen työjärjestön ILO:n palkallista vuosilomaa koskevan yleissopimuksen nro 132 vuonna 1989. Palkallista vuosilomaa koskeva yleissopimuksen mukaan jokaisella työntekijällä on oikeus palkalliseen vuosilomaan, joka vuoden palvelusajalta ei saa olla kolmea työviikkoa lyhyempi (art. 3). Tätä lyhyemmältä palvelusajalta vuosiloman pituus voidaan suhteuttaa palvelusajan pituuteen (art. 4). Palkallisen vuosilomaoikeuden saamiseksi voidaan edellyttää määrättyä vähimmäistyöaikaa (art. 5).

Vuosiloman ajalta jokaisen tulee saada vähintään säännönmukainen tai keskimääräinen palkansa mukaan lukien rahakorvaus loman aikana saamatta jäävistä luontoiseduista. Loma-ajan palkka on maksettava ennen lomaa, ellei työnantaja ja työntekijä sitovassa sopimuksessa ole toisin sovittu (art. 7).

ILO:n merityöyleissopimuksen normin A2.4. mukaan merenkulkijoiden palkallisen vuosiloman pituus on oltava 2,5 arkipäivää työssäkäyntikuukautta kohti. Siten työntekijällä on oikeus viiden viikon vuosilomaan. Koska merimiesten vuosiloman vähimmäispituus on viisi viikkoa eikä laissa ole säännöksiä sitä pidemmistä vuosilomista, vuosilomalakiin ehdotetun kaltaisen omavastuupäiväsäännöksen lisääminen merimiesten vuosilomalakiin ei ole perusteltua. Näin ollen voimassa olevaan merimiesten vuosilomalain 9 §:ään ei ehdoteta muutoksia.

Ruotsin lainsäädäntö

Työssäolon veroisen ajan rajoittamista äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaan ajalta koskevassa hallitusohjelman kohdassa viitataan Ruotsissa omaksuttuun järjestelyyn.

Oikeus vuosilomaan ja oikeus palkalliseen vuosilomaan on erotettu toisistaan Ruotsin vuosilomalainsäädännössä. Ruotsin vuosilomalain (Semesterlag, 1977:480) 4 §:n mukaan työntekijällä on oikeus 25 vuosilomapäivään jokaisena vuosilomavuotena. Vuosiloman ajalta työntekijä saa vuosilomapalkkaa, jos vuosilomapalkkaa on ansaittu lain 7 §:n mukaan. Lain 7 §:n mukaan vuosilomapalkkaan oikeuttavat vuosilomapäivät lasketaan seuraavalla tavalla. Niistä

päivistä, jotka työntekijä on ollut palvelussuhteessa ansaintavuonna vähennetään ne työpäivät, joina työntekijä on ollut palkatta poissa työstä. Poissaolo, joka johtuu vuosilomasta, lomautuksesta, lyhennyksestä työajasta tai joka on 17—17 b §:n mukaan vuosilomapalkkaa kerryttävää, kuten tällaisille poissaolojaksoille sattuvat työstä vapaat päivät, lasketaan työssäoloaikaan. Erotus jaetaan ansaintavuoden päivien lukumäärällä. Osamäärä kerrotaan 25:lla. Mikäli saadaan murtoluku, pyöristetään tämä seuraavaan korkeampaan lukuun.

Lain 8 §:n mukaan työntekijä voi luopua oikeudestaan vuosilomaan niiltä osin kuin se ei ole palkallista. Työntekijän tulee pyydettäessä ilmoittaa työnantajalle, missä määrin hän haluaa käyttää palkattomat vuosilomapäivänsä ja missä määrin hän niistä luopuu. Ilmoitusta ei tarvitse tehdä ennen kuin työntekijä on saanut tiedon siitä, kuinka monta palkatonta vuosilomapäivää hänellä on. Työntekijän tekemä ilmoitus on sitova eikä hän voi myöhemmin luopua palkattomasta vuosilomasta muuten kuin lomautuksen tai lyhennyksen työajan osalta siltä osin kun työntekijä on kokonaan poissa työstä.

Vuosilomalain 17 §:ssä säädetään työssäolon veroisesta ajasta. Lain 17 a §:n mukaan työstä poissaolo on palkallista vuosilomaa kerryttävää aikaa vanhempainvapaalain mukaisen vanhempainvapaan osalta, kun työstä poissaolo ei ylitä 120 päivää tai yksinhuoltajien osalta 180 päivää ansaintavuonna. Kertymä lasketaan kumpaakin vanhempaa kohden ja kutakin syntymäkertaa kohden. Säännös on ollut laissa vuodesta 1977 lähtien. Vuosilomalain säätämisen jälkeen vanhempainvapaata on pidennetty, mutta vuosilomaa kerryttävien päivien määrää ei ole pidennetty.

Ruotsin vanhempainvapaavapaalaissa (Föräldarledighetslag, 1995:589) säädetään oikeudesta perhevapaisiin ja sairausvakuutuslaissa (Socialförsäkringsbalk, 2010:110) oikeudesta vanhempainrahaan. Vanhempainrahakausi on nykyisin 480 päivää. Vanhemmilla, jotka ovat lapsen yhteishuoltajia, on kummallakin oikeus saada vanhempainrahaa 240 päivältä. Näistä 60 päivää on varattu kullekin vanhemmalle erikseen. Muut päivistä vanhemmat voivat vapaasti jakaa keskenään. Lapsen yksinhuoltaja on oikeutettu saamaan vanhempainrahaa 480 päivältä.

Ruotsin vuosilomalain 15 §:n mukaan jos työntekijä ei ole voinut työskennellä sairauden tai työtapaturman vuoksi yhtenä tai useampana päivänä vuosiloman aikana tai jos työntekijällä on yksi tai useampi päivä, jotka ovat vuosilomaa kerryttäviä 17 a (muun muassa vanhempainvapaata) ja 17 b §:n mukaan, on työntekijän viivytyksettä pyydettävä, että sellaisia päiviä ei lasketa vuosilomapäiviksi. Tällaisessa tapauksessa on jäljellä oleva vuosiloma siirrettävä toiseen yhteyteen, jos työntekijä ei ilmoita jotain muuta. Ensimmäinen päivä on omavastuu/ karenssipäivä, silloin kun vuosiloma siirretään sairauden perusteella.

2.3 Nykytilan arviointi

Voimassa olevan lain mukaan työntekijälle kertyy vuosilomaa koko äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaan ajalta. Vuosilomalain 7 §:n 2 momentin 1 kohta on säädetty pakottavalla lailla. Tämä on todettu nimenomaisesti vuosilomalain 30 §:ssä, jossa säädetään valtakunnallisten työ- ja virkaehtosopimusapuolten oikeudesta poiketa lain muutoin pakottavista säännöksistä. Vastaavasti merimiesten vuosilomalain mukaan koko äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaalta kertyy työntekijälle vuosilomaa. Työnantajalle perhevapaan ajalta kertyviä vuosilomakustannuksia korvataan sairausvakuutuslaissa säädetyllä tavalla.

Voimassa oleva sääntely on toiminut tavoitteidensa mukaisesti. Hallitusohjelmassa on kuitenkin sovittu, että äitiys-, isyys- ja vanhempainvapailta kertyvää vuosilomaoikeutta rajoitetaan Ruotsin mallin mukaisesti siten, että tavoitteena on vähentää äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaalta aiheutuvia vuosilomakustannuksia. Tästä syystä vuosilomaa kerryttävää aikaa ehdote-

HE 145/2015 vp

taan rajoitettavaksi kuuteen kuukauteen toisaalta äidin osalta äitiys- ja vanhempainvapaalta ja toisaalta isän osalta isyys- ja vanhempainvapaalta. Samassa yhteydessä ehdotetaan, että sairausvakuutuslain mukaan työnantajille aiheutuvia vuosilomakustannuksia korvataan ainoastaan lakisääteiseltä vuosilomalta.

Kun työntekijä sairastuu vuosilomansa aikana, hänellä on oikeus saada siirretyksi ne vuosilomapäivät, jolloin hän on ollut sairaudesta tai tapaturmasta johtuvasta syystä työkyvyttömänä. Sääntely on perustunut Euroopan unionin tuomioistuimen työaikadirektiivin 7 artiklasta antamaan oikeuskäytäntöön. Laki tuli voimaan 1 päivänä lokakuuta 2013. Sääntelyn vaikutuksista ei ole vielä ehditty tekemään perusteellista vaikutusarviointia.

Sääntelyä ehdotetaan nyt hallitusohjelman mukaisesti muutettavaksi siten, että työntekijällä on edellä tarkoitettu oikeus vuosiloman siirtämiseen vasta kuuden omavastuupäivän jälkeen. Kysymyksessä on siten uusi riskinjakosäännös, jolla sairaudesta ja vuosilomista johtuvia kustannuksia jaetaan työnantajan ja hänen palveluksessaan olevan kesken.

Sekä äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaalta kertyvistä vuosilomista että oikeudesta vuosiloman siirtämiseen vuosilomalla tapahtuneen sairastumisen perusteella on sovittu joissakin työ- ja virkaehtosopimuksissa. Näitä työ- ja virkaehtosopimusten määräyksiä on edelleen sovellettava lain säännösten muuttamisesta huolimatta.

3 Esityksen tavoitteet ja keskeiset ehdotukset

Äitiys-, isyys- ja vanhempainrahakaudelta kertyvää loman karttumaa rajoitetaan yhteensä enintään kuuteen kuukauteen. Muutoksen tavoitteena on säästää julkisen talouden menoja.

Työssäolon veroisen ajan karttuman rajoittaminen edellyttää vuosilomalain 7 §:n 2 momentin 1 kohdan muuttamista äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaan osalta. Sen sijaan erityisäitiysvapaan ja tilapäisen hoitovapaan sekä pakottavista perhesyistä johtuvan poissaolon osalta ei ehdoteta muutosta voimassa olevaan lakiin. Näin ollen viimeksi mainittuihin vapaisiin perustuivat kaikki työstä poissaolopäivät olisivat edelleen työssäolon veroista aikaa. Hallitusohjelman mukaan työssäoloon veroisen ajan kertymää rajoitetaan enintään kuuden kuukauden aikaan kutakin synnystä tai adoptiota kohden.

Hallitusohjelman mukaisesti sairauspoissaoloja ja sairausriskin vaikutuksia työnantajalle vähennetään sisällyttämällä viiden viikon ja sitä pidempiin vuosilomiin kuuden päivän omavastuu vuosilomalla sairastumisesta. Muutoksen tavoitteena on vähentää sairauspoissaoloja ja sairausriskin vaikutuksia työnantajille. Muutokset ehdotetaan toteutettavaksi siten, että omavastuupäivien lisäämisestä huolimatta jokaiselle työntekijälle turvataan vähintään neljän viikon vuosiloma edellyttäen, että vuosilomaa on ansaintavuodelta kertynyt vähintään 24 arkipäivää.

Muutokset merimiesten vuosilomalain työssäolopäivien veroisiin päiviin ehdotetaan tehtäväksi vastaavalla tavalla kuin vuosilomalakiin. Lisäksi vuosilomaa kartuttaviksi päiviksi ehdotetaan lisättäväksi poissaolot tilapäisen hoitovapaan ja pakottavien perhesyiden vuoksi.

Sairausvakuutuslain 14 luvun 1 §:n säännöstä ehdotetaan muutettavaksi siten, että vuosilomakustannuskorvauksia ehdotetaan rajoitettavaksi koskemaan vain lakisääteisistä vuosilomista johtuvia kustannuksia.

4 Esityksen vaikutukset

4.1 Vuosiloman karttuman rajoittaminen

Lakiehdotuksen toteuttaminen vähentäisi äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaasta kertyvää työssäolon veroista aikaa ja rajoittaisi siten työntekijän oikeutta vuosilomaan. Tavoitteena on rajoittaa työnantajalle perhevapaalla olevan työntekijän vuosilomasta aiheutuvia kustannuksia. Aloilla, joilla sovellettavassa työ- tai virkaehtosopimuksessa on sovittu voimassa olevaa lakia vastaavasta työssäoloajan veroisesta ajasta, edellä tarkoitettu tavoite ei kuitenkaan täyty, ellei työ- ja virkaehtosopimuksia muuteta vastaavalla tavalla. Tällaisia sopimuksia on julkisella sektorilla sekä joillakin yksityisen sektorin työehtosopimusaloilla. Työnantajille perhevapaiden työssäolon veroisen ajan rajoittamisesta aiheutuvat kustannussäästöt toteutuvat siten vain muilla yksityisen sektorin aloilla.

Työnantajille korvataan hakemuksen mukaan perhevapaan ajalta ansaittujen vuosilomien lomapalkkoja. Vuosilomaoikeuden kertymisen rajoittaminen vähentäisi niitä sairausvakuutuslain 14 luvussa säädettyjä korvauksia, joita maksetaan työnantajille äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaan ajalta aiheutuvista vuosilomapalkoista. Vuosilomakustannusten korvaukset rahoitetaan työtulovakuutuksesta. Sairausvakuutuslain mukaan työnantajan on haettava vuosilomakustannuskorvausta kuuden kuukauden kuluessa vanhempainpäivärahaikauden päättymisestä. Vanhempainpäivärahaoikeus katsotaan päättyneeksi silloin, kun kyseisen lapsen osalta ei ole enää oikeutta sairausvakuutuslain mukaisiin vanhempainpäivärahoihin.

Työnantajille maksettiin vuonna 2014 vuosilomakustannuskorvauksia 71,5 miljoonaa euroa. Korvausta maksettiin 22 766 naisen ja 7 254 miehen pitämän vuosiloman kustannusten perusteella. Naisten pitämiä vuosilomapäiviä korvattiin keskimäärin 24 ja miesten vuosilomapäiviä keskimäärin 3,4 päivää. Naisten äitiys- ja vanhempainvapaan ajalta on keskimäärin kertynyt lomaa kymmeneltä kuukaudelta. Ehdotettu muutos perhevapaalta kertyviin työssäolopäiviin lyhentäisi keskimääräistä äitien perhevapaan-ajalta karttuvaa vuosiloman pituutta hieman vajaa 40 prosenttia. Keskimääräinen työnantajille maksettava päiväkorvaus äitien osalta vuonna 2014 oli 122,91 euroa.

Sairausvakuutuslain perusteella työnantajalle korvattavia vuosilomakustannuksia ehdotetaan rajoitettavaksi koskemaan vain lakisääteisistä vuosilomista aiheutuvia kustannuksia. Ehdotettu sääntely lisäisi niiden työnantajien kustannuksia, jotka soveltavat sellaista työ- tai virkaehtosopimusta, jonka mukaan vuosilomaa kertyy koko äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaan ajalta. Näiden kustannusten määrän tarkka arviointi ei ole mahdollista, mutta muutos merkitsisi noin 27,5 miljoonan euron vähennystä kaikille työnantajille äideistä maksettaviin vanhempainvapaakorvauksiin. Tilastokeskuksen vuoden 2014 työvoimatutkimuksen mukaan 39 prosenttia naispalkansaajista työskentelee kuntasektorilla. Näin ollen voidaan arvioida, että kuntatyönantajien äideistä saamat vuosilomakustannuskorvaukset alenisivat vuositasolla noin 10,7 miljoonaa euroa, valtiosectorilla 1—1,5 miljoonaa euroa ja kirkon sektorilla noin 0,44 miljoonaa euroa. Korvaustason aleneminen lisäisi vastaavalla summalla julkisen talouden menoja.

Miesten isyys- ja vanhempainvapaalta kertyneitä yli kuuden kuukauden jaksoja ei juuri ole ollut. Vuosilomaoikeuden kertymän rajoittamisesta syntyvien säästöjen määrä riippuu kuitenkin siitä, miten vanhemmat jakavat keskenään vanhempainvapaan. Mitä enemmän isä käyttää vanhempainvapaata, sitä pienemmäksi julkisoikeudellisen sairausvakuutusrahaston säästö jää. Toisaalta ehdotuksella pyritään kannustamaan isiä käyttämään nykyistä enemmän vanhempainvapaita, jotta perhevapaiden vaikutukset nais- ja miesvaltaisilla aloilla tasoittuisivat. Tästä näkökulmasta ehdotuksella on sukupuolten tasa-arvon parantamiseen tähtääviä vaikutuksia.

Äitien vuosiloman lyheneminen voi vaikuttaa lastenhoitokustannuksiin (päivähoitokustannukset). Äidit pitävät vuosilomansa kuitenkin yleensä yhtä aikaa isän käyttämien perhevapaiden kanssa, joten osa vaihtoehtokustannuksista ei toteudu suorana kustannusten nousuna muualla. Osalle tulee kuitenkin aiempaa lyhyempi vuosilomajakso vanhempainvapaan ja kotihoidontukijakson välissä. On siis mahdollista, että osa vanhemmista hakeutuu kaksi viikkoa entistä aikaisemmin kotihoidontuella, jolloin osa kustannuksista siirtyy kunnille.

Työssäolon veroisen ajan kertymisen rajoittamissäännöstä on tarkoitus soveltaa 1 päivänä huhtikuuta 2016 alkavalta lomanmääräytymisvuodelta kertyviin vuosilomiin, joten sääntelystä aiheutuvat säästöt eivät toteudu vielä vuonna 2016. Työnantajille maksettavat korvaukset maksetaan jälkikäteen vanhempainrahakausien päätyttyä. Näin ollen työnantajakollektiiville työtulovakuutuksen maksutasojen mahdollisen alenemisen kautta koituvien säästöjen vaikutukset kohdentuvat vasta vuoden 2016 jälkeiseen aikaan. Säästöjen suuruudeksi on arvioitu 27 miljoonaa euroa vuodessa. Julkisen talouden säästöt jäävät kuitenkin tätä merkittävästi alhaisemmiksi, jollei työ- ja virkaehtosopimuksia muuteta edellä mainitulla tavalla.

Työssäolon veroisen ajan kertymisen rajoittamisen käytännön vaikutukset kohdentuvat eri tavoin äideille ja isille. Koska äidit pitävät huomattavasti suuremman osan vanhempainvapaista, äidin lakisääteisen vuosiloman pituus lyhenee nykyisestä noin 40 prosenttia. Ehdotus ei vaikuta niiden äitien vuosilomaan, jotka kuuluvat sellaisen työ- tai virkaehtosopimuksen piiriin, jossa on sovittu nykylakia vastaavasti vuosiloman kertymisestä äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaan ajalta. Koska isät pitävät vanhempainvapaista huomattavasti äitejä vähemmän, isien vuosilomat eivät käytännössä juuri lyhene. Kokonaisuena, jolta vuosilomaa kertyy, on kuitenkin sama sekä äidillä että isällä.

Kun työssäolopäivien veroisia perhevapaapäiviä tarkastellaan kutakin synnytystä ja adoptiota kohden erikseen, ehdotettu vuosilomaoikeuden kertymisen rajoittaminen yhteensä enintään 156 äitiys- ja vanhempainvapaapäivään ja vastaavasti 156 isyys- ja vanhempainvapaapäivään lisäisi jossakin määrin perhevapaapäivien seurannasta ja kirjaamisesta aiheutuvaa työnantajan hallinnollista taakkaa. Tämä johtuu muun muassa siitä, että perhevapaat ovat jaksotettavissa eri ansaintavuosille.

4.2 Omavastuu vuosilomalla sairastumisesta

Ehdotetun sairauspäivien siirto-oikeuden rajoituksen tavoitteena on vähentää työntekijöiden työkyvyttömyyspäivistä työnantajalle aiheutuvia vuosilomakustannuksia.

Aloilla, joilla työ- ja virkaehtosopimukseen on viety voimassa olevan lain vuosiloman siirto-oikeutta koskevan säännöksen kaltainen määräys, työ- tai virkaehtosopimusta sovellettaisiin sellaisenaan koko sen voimassaoloajan. Valtio- ja kuntasektorin sekä kirkon työ- ja virkaehtosopimuksissa on sovittu vuosiloman siirto-oikeudesta ilman omavastuupäiviä. Näillä aloilla omavastuupäiväsäännöksen lisääminen ei tuota säästöjä ennen kuin työ- ja virkaehtosopimukseen on sovittu vastaavat muutokset. Säästöt kohdentuvat siten yksityisen sektorin toimialoille.

Ehdotuksen vaikutuksen arvioinnissa on hyödynnetty vuoden 2013 lakimuutoksen vaikutusten alustavia arvioita. Työnantajille vuosiloman siirron vähenemisestä lainmuutoksen myötä koituvat pitkän aikavälin säästöt yksityisen sektorin työnantajille ovat arviolta 160 miljoonaa ja enintään 190 miljoonaa euroa vuodessa. Luku on karkea arvio.

Arvio perustuu yksityisen sektorin osalta Elinkeinoelämän keskusliiton Työaikakatsaukseen. 160 miljoonaa on laskettu vuoden 2013 lakimuutoksesta koituneiden kustannusten arviota suhteuttamalla. Yläraja taas kuvaa teoreettista maksimisäästöä tilanteessa, jossa kaikki työnte-

kijät ennen pitkää ryhtyisivät siirtämään vuosilomiaan työkyvyttömyysajalta. Arvio perustuu viiden päivän työviikkoon. Erilaisia työaikajärjestelmiä ei ole huomioitu.

Arvion perusteena on käytetty vuoden 2012 Työvoimakustannustutkimuksessa arvioitua työtunnin hintaa sektoreittain, josta on suoraan johdettu sairauspäivän hinta työnantajalle: yksityisellä sektorilla 32,0 euroa työtuntia kohden. Laskelman pohjana on lisäksi yksinkertaistettu oletus, että 84 prosenttia työllisistä saa vuosilomaa viisi viikkoa ja loput neljä viikkoa. Sairausjaksojen keskimääräiset kestot on laskettu kunta-alan tilastojen (Työterveyslaitoksen Kunta10-tutkimus) pohjalta erilainen tilastointitapa huomioon ottaen, sillä vastaavaa tietoa ei ole saatavilla yksityiseltä sektorilta.

Naiset ovat tilastojen mukaan alasta riippumatta sairauden takia poissa töistä keskimäärin enemmän kuin miehet (muun muassa Tilastokeskuksen Työvoimatutkimus ja EK:n Työaika-katsaus). Näin ollen loma-ajalla sairastumiseen liittyvien omavastuupäivien palauttaminen lakiin vähentäneen naisten oikeutta vuosiloman siirtoon hieman enemmän kuin miesten. Vastavasti kustannussäästö lienee suurempi naisvaltaisilla yksityisen sektorin työpaikoilla kuin miesvaltaisilla työpaikoilla.

Elinkeinoelämän keskusliiton selvityksen perusteella näyttää siltä, että pyynnöt vuosiloman siirrosta ovat olleet yleisempiä suuremmissa kuin pienemmissä yrityksissä. Oikeutta vuosiloma siirtoon on käytetty teollisuudessa enemmän kuin palveluissa, joten suurissa teollisuusyrityksissä voidaan myös odottaa suurinta säästöä.

Hallinnollisia kustannuksia muutos lisää jonkin verran, sillä uudistus edellyttää ainakin joiltain työnantajalta entistä tarkempaa vuosiloma- ja työaikakirjanpitoa sen osalta, minkä loma-vuoden aikana määräytyneiden lomien kohdalle työkyvyttömyysjaksot ajoittuvat.

5 Asian valmistelu

5.1 Valmisteluvaiheet ja -aineisto

Hallituksen esitys perustuu pääministeri Juha Sipilän hallituksen hallitusohjelmaan, ja se on valmisteltu epävirallisessa kolmikantaisessa työryhmässä, jossa edustettuina olivat työ- ja elinkeinoministeriön ohella sosiaali- ja terveysministeriö, Kela, Valtion työmarkkinlaitos, Kunnallinen työmarkkinlaitos, Kirkon työmarkkinlaitos, Elinkeinoelämän keskusliitto EK ry, Suomen Yrittäjät ry, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry, Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ry sekä Akava ry.

Merimiesten vuosilomalakiin ehdotettavat muutokset on valmisteltu merimiesasiain neuvottelukunnassa, jossa ovat edustettuina työ- ja elinkeinoministeriön ohella sosiaali- ja terveysministeriö, liikenne- ja viestintäministeriö, Suomen Varustamot ry, Suomen Laivanpäälystöliitto ry, Suomen Konepäälystöliitto ry ja Suomen Merimies-Unioni SMU ry.

Työnantajapuoli suhtautuu esitykseen myönteisesti, vaikka sen mukaan uudistuksilla ei päästä Sipilän hallitusohjelman mukaiseen säästötavoitteeseen.

Palkansaajapuoli suhtautuu esitykseen kriittisesti pitäen hallitusohjelmaan sisältyviä toimenpiteitä syrjivinä ja sen mukaan ne eivät ole toteuttamiskelpoisia.

YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT

1 Lakiehdotusten perustelut

1.1 Vuosilomalaki

7 §. *Työssäolon veroinen aika.* Pykälässä säädetään työssäolon veroisesta ajasta, jota sovelletaan sekä 14 päivän että 35 tunnin ansaintasäännön piirissä oleviin. Voimassa olevan pykälän 2 momentin 1 kohdan mukaan äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainvapaasta sekä tilapäisestä hoitovapaasta ja pakottavista perhesyistä johtuvasta poissaolosta aiheutuva työstä poissaoloaika on kokonaisuudessaan työssäolon veroista aikaa. Äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaan pituus puolestaan määräytyy sairausvakuutuslaissa säädettyjen päivärahakausien mukaan. Käytännössä työssäolon veroista aikaa on arkipäivinä 105 äitiysvapaapäivää, enintään 54 isyysvapaapäivää ja 158 vanhempainvapaapäivää. Pykälän 2 momentin 1 kohtaa ehdotetaan muutettavaksi siten, että jatkossa vuosilomaa kertyy enintään kuuden kuukauden ajalta.

Koska äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaiden pituus määräytyy sairausvakuutuslain päivärahakausien mukaisesti arkipäivinä, myös mainittujen vapaiden aikaan sisältyvä työssäolon veroisen ajan määrä on tarpeen määrittää arkipäivinä. Kuuden kuukauden aika vastaa 156 arkipäivää (365:2 x 6/7). Tälle ajanjaksolle sisältyvistä päivistä työssäolon veroista aikaa on se aika, jolloin työntekijä on mainitun vapaan vuoksi estynyt tekemästä työtä.

Äitiysvapaan pituus on 105 arkipäivää ja isyysvapaan 54 arkipäivää. Koska kyseiset vapaajakso eivät ylitä mainittua 156 arkipäivän jaksoa, äitiys- ja isyysvapaapäivät olisivat käytännössä edelleen kokonaisuudessaan työssäolon veroista aikaa. Koska äitiysvapaan jatkoksi pidettävän vanhempainvapaan pituus ylittää yhdessä äitiys- ja isyysvapaan kanssa kuusi kuukautta, kohdistuu vuosiloman kertymisen rajoittaminen vanhempainvapaajaksoille.

Pituudeltaan 158 arkipäivän mittainen vanhempainvapaa on jaettavissa äidin ja isän kesken. Työssäolon veroisen ajan kertymisen rajoittaminen ehdotetaan toteutettavaksi siten, että yhteensä enintään 156 äitiys- ja vanhempainvapaapäivää ja vastaavasti 156 isyys- ja vanhempainvapaapäivää olisivat työssäolon veroista aikaa. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että äidin äitiysvapaan jälkeiset 51 vanhempainvapaapäivää ja vastaavasti isän vanhempainvapaakaudesta 102 arkipäivää olisivat työssäolon veroista aikaa. Koska äitiysvapaa on huomattavasti isyysvapaata pidempi, kohdistuu työssäolon veroisen ajan kertymisen rajoittaminen eri tavalla äitiin ja isään. Kummallakin on kuitenkin oikeus vuosilomaan kuuden kuukauden ajalta.

Adoptiolapsen äiti ei ole oikeutettu äitiysvapaaseen. Sen korvaa vähintään 200 arkipäivän mittainen vanhempainvapaa. Alle 7-vuotiaan lapsen adoptiovanhemman vanhempainrahakausi alkaa sinä päivänä, jona lapsi on otettu hoitoon adoptiotarkoituksessa. Adoptiotapauksessa äidin vanhempainvapaasta työssäolon veroista aikaa olisi 156 arkipäivää (105 + 51 arkipäivää). Lapsen adoptoineella isällä on oikeus vuosilomaan isyysvapaapäiviltä sekä lisäksi 102 vanhempainvapaapäivältä.

Vuosilomalain mukaan loma annetaan arkipäivinä. Arkipäivinä pidetään muita viikonpäiviä kuin sunnuntaita, kirkollisia juhlapäiviä, itsenäisyyspäivää, jouluaattoa, pääsiäislauantaita ja vapunpäivää. Sairausvakuutuslain mukaan vanhempainrahaa maksetaan myös jouluaatolta ja juhannusaatolta, joten nämä päivät sisältyvät vuosilomaa kerryttävään aikaan.

Jos vanhemmat pitävät vanhempainvapaan osittaisena, äidin osalta 51 vanhempainvapaapäivän ja isän osalta 102 vanhempainvapaapäivän työntekijäkohtaiseen kiintiöön laskettaisiin ne päivät, jolloin työntekijä on ollut koko päivän vanhempainvapaalla. Tällöin työpäiviltä kertyisi

normaaliin tapaan vuosilomaa. Tämä koskee tapauksia, joissa vanhemmat ovat jakaneet vanhempainvapaan niin, että he ovat vapaalla vuoropäivin tai vuoroviikoin. Jos taas osittainen vanhempainvapaa on toteutettu niin, että vanhemmat jakavat työpäivän keskenään, kaikki työpäivät ovat vuosilomaa kartuttavia.

Työssäolon veroista aikaa seurataan lähtökohtaisesti lomanmääräytymisvuosittain. Ainoastaan lomanmääräytymisvuoden taitteeseen sijoittuvien työkyvyttömyys- ja kuntoutuspäivien laskemisesta on omat säännöksensä. Myös vanhempainvapaat voivat lapsen syntymäajankohdasta riippuen sijoittua eri lomanmääräytymisvuosille. Tämä johtuu muun muassa siitä, että vanhemmat voivat jakaa vanhempainvapaan keskenään siten, että kumpikin pitää vuorotellen kaksi jaksoa eli yhteensä neljä eri jaksoa. Lapsen syntymän ajankohdan perusteella isyysvapaapäivät voivat sijoittua kolmelle eri lomanmääräytymisvuodelle, sillä isän käytössä olevat 54 isyysvapaapäivää ovat pidettävissä ennen kuin lapsi täyttää kaksi vuotta.

Jotta perheet olisivat yhdenvertaisessa asemassa keskenään, ehdotetaan, että muutokset työssäolon veroisen ajan kertymisen rajoittamisesta toteutettaisiin kutakin synnytystä tai adoptiota kohden eikä lomanmääräytymisvuosikohtaisesti. Tällöin lainsäädännössä ei kohdeltaisi työntekijöitä eri tavoin riippuen synnytyksen ja perhevapaan pitämisen ajankohdasta.

Pykälän 3 momentissa säädetään työssäolon veroisen ajan laskemisesta 35 tunnin ansaintasääntöä sovellettaessa. Säännöksen mukaan työssäolon veroista aikaa tarkastellaan kalenteripäiväkohtaisesti. Koska ehdotettu äitiys-, isyys- ja vanhempainrahakauden työssäolon veroisen ajan kertymän rajoittaminen ehdotetaan tehtäväksi 156 arkipäivän jaksolla eikä työpäiväkohtaisesti, ehdotettua 2 momentin 1 kohdan säännöstä voidaan soveltaa samalla tavoin sekä 14 päivän että 35 tunnin ansaintasäännön piirissä oleviin.

Työssäolon veroisen ajan rajoittaminen ehdotetulla tavalla edellyttäisi äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaapäivien seuraamista vuosilomakirjanpidossa. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että työnantajan olisi seurattava eri lomanmääräytymisvuosille sijoittuvia vapaita äitiys- ja vanhempainvapaapäivien sekä isyys- ja vanhempainvapaapäivien laskemiseksi. Jos isällä on samalle ajanjaksolle sisältyviä perhevapaita useamman peräkkäin syntyneen lapsen perusteella, kuuden kuukauden jaksoa tarkastellaan kutakin synnytyskertaa kohden.

Ehdotettu sääntely rajoittaisi vuosiloman ansaintaa. Prosenttiperusteista lomapalkkaa koskevassa säännöksessä viitataan vuosilomalain 7 §:n 2 momentin 1 kohtaan. Jotta loman ansainta ja loman ajalta maksettava lomapalkka olisivat oikeassa suhteessa keskenään, lomapalkkaperusteeseen on tehtävä laskennalliset lisäykset lomaa kerryttävän perhevapaan ajalta. Tähän säännökseen ei ehdoteta muutoksia.

Tilanteissa, joissa vanhempainvapaa pidetään osittaisena, vuosiloma ansaitaan työssäolon perusteella. Jotta vanhempainvapaan pitäminen ei vähentäisi työntekijän lomapalkkaa, olisi vanhempainvapaan ajalta saamatta jäänyt palkka kuitenkin lisättävä laskennallisesti palkkasummaan, josta lomapalkka lasketaan.

25 §. *Työkyvyttömyys vuosiloman alkaessa ja aikana.* Voimassa olevan pykälän mukaan työntekijällä on oikeus pyynnöstä saada vuosilomansa siirretyksi tullessaan sairauden tai tapaturman vuoksi työkyvyttömäksi ennen vuosilomansa alkua tai sen aikana. Siirto-oikeus koskee lakisääteisen vuosiloman ajankohtaan sijoittuvia työkyvyttömyyspäiviä. Siirto edellyttää työntekijän nimenomaista pyyntöä loman siirtämisestä. Pykälää ehdotetaan muutettavaksi siten, että siinä säädettäisiin kuudesta omavastuupäivästä työntekijän tullessa työkyvyttömäksi vuosilomansa aikana. Täysi kuuden päivän omavastuu tulisi sovellettavaksi vasta viiden viikon ja sitä pidempään vuosilomaan, jonka työntekijä on ansainnut. Omavastuupäivien lukumäärä

HE 145/2015 vp

olisi enimmillään kuusi päivää viiden viikon ja sitä pidemmissä vuosilomissa. Oikeutta vuosiloman siirtämiseen ei siis enää tarkasteltaisi vain lakisääteisissä vuosilomissa.

Vuosilomalain 6 §:n mukaan työntekijällä on oikeus enintään 24 arkipäivän eli neljän viikon vuosilomaan alle vuoden työsuhteissa. Lomanmääräytymisvuoden päättymiseen mennessä vähintään vuoden jatkuneissa työsuhteissa lomaoikeus on 2,5 arkipäivää täyttä lomanmääräytymiskuukautta kohden eli enimmillään 30 arkipäivää, joka vastaa viittä viikkoa. Lisäksi laissa säädetään valtion virkamiehen oikeudesta kolmen päivän vuosilomaan kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta. Työ- ja virkaehtosopimuksissa on lisäksi määräyksiä lakisääteisen loman ylittävistä vuosilomista. Vuosilomalain mukaan lomaviikkoon, jolla ei ole arkipäiviä, sisältyy kuusi arkipäivää.

Työaikadirektiivin 7 artiklan mukaan jokaisella on ansaintavuoden palvelussuhteen perusteella oikeus vuotuisen neljän viikon vuosilomaan. Euroopan unionin tuomioistuimen työaikadirektiivin 7 artiklasta antamien tulkintojen vaikutus ulottuu siten vähintään vuotuisen neljän viikon vuosilomaan. Työaikadirektiivin 7 artiklaa on oikeuskäytännössä tulkittu siten, että sairausloma ja vuosiloma eivät voi mennä päällekkäin, ja siten sairausloma ei kuluta vuosilomapäiviä.

Omapastuuajan osittainen palauttaminen edellyttää erillisiä säännöksiä työntekijän oikeudesta siirtää vuosilomaansa silloin, kun hän tulee työkyvyttömäksi ennen vuosilomansa alkamista ja toisaalta siitä, kun hän on jäänyt vuosilomalle ennen työkyvyttömyyden alkamista. Näin ollen sellaisen työntekijän, joka on vuosilomansa tai sen osan alkaessa synnytyksen, sairauden tai tapaturman vuoksi työkyvytön, vuosiloma olisi hänen pyynnöstään siirrettävä myöhempään ajankohtaan. Työntekijällä olisi pyynnöstään oikeus vuosiloman tai sen osan siirtämiseen myös, jos tiedetään, että hän joutuu lomansa aikana sellaiseen sairaanhoitoon tai muuhun siihen rinnastettavaan hoitoon, jonka aikana hän on työkyvytön.

Hallitusohjelmakirjauksen mukaisesti pykälän 2 momentissa säädettäisiin työntekijän omavastuusta hänen tullessaan työkyvyttömäksi vuosilomansa aikana. Ehdotuksen mukaan työntekijällä, jonka synnytyksestä, sairaudesta tai tapaturmasta johtuva työkyvyttömyys alkaa vuosiloman tai sen osan aikana, olisi oikeus pyynnöstä saada siirrettyksi vuosiloman ajankohtaan sisältyvät kuusi lomapäivää ylittävät työkyvyttömyyspäivät. Työaikadirektiivin 7 artiklasta johtuen omavastuupäivät eivät kuitenkaan saisi vähentää hänen oikeuttaan vuosittaisen neljän viikon vuosilomaan. Näin ollen kuusi omavastuupäivää vastaisi yhtä lomaviikkoa.

Käytännössä ehdotettu omavastuuajaksäännös koskisi työntekijöitä, joilla on oikeus yli neljän viikon eli 24 arkipäivän vuosilomaan. Täydet kuusi omavastuupäivää voisi tulla sovellettavaksi, jos työntekijällä on vähintään viiden viikon eli 30 arkipäivän mittainen vuosiloma. Tällöin viiden viikon vuosiloman aikaan ajoittuvista työkyvyttömyyspäivistä kuusi jäisi työntekijän omavastuun piiriin ja vasta kuusi päivää ylittävät työkyvyttömyyspäivät oikeuttaisivat näiden vuosilomapäivien siirtoon. Kuuden päivän omavastuuajaksäännös sovellettaisiin sekä viiden viikon että sitä pidemmissä vuosilomissa. Työntekijällä, joka on ansainnut lomanmääräytymisvuoden aikana yli 24 mutta alle 30 arkipäivää lomaa, omavastuupäiviä voisivat olla 24 lomapäivän ylittävät työkyvyttömyyspäivät.

Ennen vuoden 2013 vuosilomalain muutosta työntekijällä, jonka työkyvyttömyys oli alkanut vuosiloman aikana ja jatkunut yli seitsemän päivää, oli oikeus saada siirrettyksi yli seitsemän kalenteripäivää saman lomajakson aikana jatkunut osa lomasta. Työaikadirektiivin 7 artiklan määräyksen täyttämiseksi kysymykseen ei kuitenkaan enää voi tulla lomajaksokohtainen tarkastelu, vaan työnantajan on varmistuttava siitä, että työntekijällä on tosiasianssa ollut oikeus neljään vuotuisen lomaviikkoon tai sitä vastaavaan aikaan, johon ei sisälly työkyvyttö-

HE 145/2015 vp

myyspäiviä. Kuuden omavastuupäivän piiriin kuuluva työkyvyttömyysjakso voi sijoittua sekä kesäloman että talviloman aikaan tai yksittäisinä lomapäivinä pidettävään loma-aikaan.

Vuosilomalain mukaan työnantaja ja työntekijä voivat sopia vuosiloman ajankohdasta. Työntekijä ja työnantaja saavat vuosilomalain 21 §:n 2 momentissa tarkoitettuihin tavoin sopia kaksi viikkoa ylittävän vuosiloman osan pitämisestä vasta seuraavan lomavuoden aikana tai sen siirtämisestä pidettäväksi säästövapaana vasta myöhemmin vuosina vuosilomalain 27 §:n säästövapaasäännösten mukaisesti. Mahdollista siten on, että työntekijä pitää lomavuoden aikana ainoastaan kaksi viikkoa lomaa, vaikka hänellä olisikin oikeus esimerkiksi viiden viikon lomaan.

Kuuden päivän omavastuusäännöksen soveltamista arvioitaisiin kultakin lomanmääräytymisvuodelta ansaitun loma-oikeuden perusteella. Jos esimerkiksi viiden viikon vuosilomasta osa on siirretty seuraavalle vuodelle tai seuraaville vuosille, omavastuu koskee niitä työkyvyttömyyspäiviä, jotka sijoittuvat kyseisen ansaintavuoden aikana ansaituille lomapäiville. Jos työntekijä pitää siirretyt vuosilomapäivät ansaintavuotta seuraavana vuonna, omavastuupäivien oikea kohdentaminen edellyttää työnantajalta vuosilomakirjanpitoa, josta ilmenee, mitä loman osia kulloinkin pidetään. Silloin kun yhden ansaintavuoden lomat pidetään usean vuoden aikana osissa, työnantajan on varmistuttava siitä, että samalta vuodelta kertyneeseen lomaan ei sisälly yli kuutta omavastuupäivää.

Pykälän 3 momentissa säädettäisiin, että oikeutta loman siirtämiseen ei kuitenkaan olisi silloin, kun työntekijä on aiheuttanut työkyvyttömyytensä tahallaan tai törkeällä huolimattomuudella. Siirto-oikeus ei koskisi työsopimuslain 2 luvun 11 §:n 2 momentin mukaisia työkyvyttömyyspäiviä, jotka työntekijä on aiheuttanut tahallaan tai törkeällä huolimattomuudella. Tahallaan tai törkeällä huolimattomuudella aiheutettua työkyvyttömyyttä tulkittaisiin samalla tavoin kuin sairausajan palkan edellytyksiä on tulkittu työsopimuslain mukaan.

Pykälän 4 momentissa säädettäisiin, että työntekijän on viivytyksettä pyydettävä työnantajalta vuosiloman siirtoa sekä työnantajan pyynnöstä esitettävä luotettava selvitys työkyvyttömyydestään. Vuosilomapäivien siirtäminen työkyvyttömyyspäivien johdosta edellyttäisi työntekijän esittämää pyyntöä. Pyyntö olisi tehtävä viivytyksettä työntekijän sairastumisen jälkeen. Vuosilomapäivien siirtäminen edellyttää siten sairauslomaan oikeuttavaa työkyvyttömyyttä.

Omavastuupäivät voivat kertyä myös yksittäisistä työkyvyttömyyspäivistä. Työntekijän olisi mahdollisen siirto-oikeuden turvatakseen esitettävä työnantajalle luotettava selvitys vuosiloman ajankohtaan sijoittuvista työkyvyttömyyspäivistään.

Työkyvyttömyyden vuoksi siirretyt lomapäivät annetaan vuosilomalain 26 §:n mukaan määräytyvänä ajanjaksona. Siirrettävien lomapäivien määrän tulee vastata niiden työpäivien määrää, jotka työntekijä olisi ollut töissä ilman sairastumistaan.

Kuuden omavastuupäivän säätäminen vuosiloman aikaan ajoittuviin työkyvyttömyyspäiviin edellyttää työnantajalta työkyvyttömyyspäivien seuraamista ja toisaalta sen varmistamista, että työntekijä saa tai hänellä on ollut mahdollisuus saada vähintään neljän viikon vuotuinen vuosiloma, edellyttäen, että hänellä muutoin on vuosiloman ansaintasääntöjen nojalla oikeus siihen.

30 §. Poikkeaminen työehtosopimuksella. Pykälässä säädetään valtakunnallisten työmarkkinaosapuolten oikeudesta poiketa työ- ja virkaehtosopimuksella lain muutoin pakottavista säännöksistä. Pykälän mukaan työssäolon veroisesta ajasta saadaan sopia lain 7 §:stä poiketen, ei kuitenkaan pykälän 2 momentin 1 kohdasta, joka on siis pakottavaa oikeutta. Koska 7 §:n 2

HE 145/2015 vp

momentin 1 kohtaa ehdotetaan muutettavaksi, 30 §:n 1 momenttia on muutettava siten, että 7 §:n 2 momentin 1 kohdasta ei saa poiketa työntekijän vahingoksi.

1.2 Merimiesten vuosilomalaki

3 §. *Työssäolopäivien veroiset päivät.* Pykälän 2 momentin 5 kohdan mukaan äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainvapaapäivät ovat työssäolopäivien veroisia päiviä. Hallitusohjelman mukaisesti työssäolopäivien veroisia päiviä ehdotetaan rajoitettavaksi vastaavalla tavalla kuin vuosilomalain 7 §:n 2 momentin 1 kohdan osalta ehdotetaan tehtäväksi.

Tässä yhteydessä työssäolopäivien veroisten päivien luetteloon ehdotetaan vuosilomalakia vastaavasti lisättäväksi tilapäisestä hoitovapaasta ja pakottavista perhesyistä johtuva työstä poissaoloaika. Toisaalta äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaalta kertyvää vuosilomaa ehdotetaan rajoitettavaksi siten, että vuosilomaa kertyy yhteensä enintään 156 äitiys- ja vanhempainvapaapäivältä ja vastaavasti 156 isyys- ja vanhempainvapaapäivältä.

1.3 Sairausvakuutuslaki

14 luku Vuosilomakustannuskorvaus

1 §. *Oikeus korvaukseen.* Sairausvakuutuslain 14 luvun 1 §:ää ehdotetaan muutettavaksi siten, että työnantajalle maksettava korvaus työntekijän äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaalta kertyvästä vuosilomapalkasta ja –korvauksesta rajoitettaisiin koskemaan vain lakisääteiseltä vuosilomalta kertyvän vuosilomapalkan korvaamista työnantajille. Rajoitus on tarpeen sen vuoksi, että työssäolon veroisen ajan rajoittaminen vuosilomalaissa ei välttämättä aiheuta muutoksia työ- ja virkaehtosopimusten määräyksiin. Kansaneläkelaitoksen ei edellytetä selvittävän työnantajan työ- ja virkaehtosopimukseen perustuvien vuosilomapalkkojen määriä.

Ehdotuksen mukaan työnantajalle korvattaisiin erityisäitiys-, äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaan aikana työntekijälle kertyvistä lakisääteisistä vuosilomista aiheutuvia kustannuksia. Työnantajalla olisi oikeus korvaukseen, jos työnantajan olisi lain mukaan maksettava työntekijälle vuosiloman ajalta vuosilomapalkkaa tai lomakorvausta siltä ajalta, jolta työntekijä olematta työssä on saanut erityisäitiys-, äitiys-, isyys- tai vanhempainrahaa.

Sairausvakuutuslain mukaan työnantajille korvattava osuus vuosilomakustannuksista määräytyisi siten sen mukaan kuin työntekijän äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaan ajalta kertyy vuosilomaa vuosilomalain 7 §:n 2 momentin 1 kohdan perusteella. Koska vuosilomalain mukaista työssäolon veroisen ajan karttumaa ehdotetaan rajoitettavaksi äitiys- ja vanhempainvapaalta ja vastaavasti isyys- ja vanhempainvapaalta enintään kuuteen kuukauteen, työnantajille korvattavien vuosilomakustannusten määrät vähenevät.

2 Voimaantulo

Lait ehdotetaan tuleviksi voimaan 1 päivänä huhtikuuta 2016 alkavan lomanmääräytymisvuoden alusta. Ehdotetut muutokset työssäolon veroiseen aikaan on tarkoituksenmukaista toteuttaa lomanmääräytymisvuoden alkamisesta. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että työssäolon veroisen ajan kertymisen rajoittaminen vaikuttaisi vasta vuonna 2017 pidettäviin vuosilomiin ja niistä työnantajille korvattaviin eriin.

Merimiesten vuosilomalain siirtymäsäännöksessä säädettäisiin siitä, että jos työntekijän lomanmääräytymiskausi olisi kesken lain voimaan tullessa, sovellettaisiin kyseisen lomanmääräytymiskauden loppuun lain voimaan tullessa voimassa olleita säännöksiä. Vuosilomalain ja

merimiesten vuosilomalain siirtymäsäännöksissä säädettäisiin myös siitä, että ennen lain voimaantuloa vuosilomalain 7 §:n 2 momentin 1 kohdan ja vastaavasti merimiesten vuosilomalain 3 §:n 2 momentin 5 kohdan nojalla ansaittuihin vuosilomiin, joita ei ole pidetty lain voimaan tullessa, sovellettaisiin ennen lain voimaantuloa lain voimaan tullessa voimassa olleita säännöksiä

Vuosilomalain ja merimiesten vuosilomalain muutoksilla ei voida heikentää lain voimaantuloa lohetkellä äitiys-, isyys- tai perhevapaalla olevien etuuksia. Vanhempainvapaadirektiivin pohjalla olevan vanhempainvapaasopimuksen 5 lausekkeen 2 kohdan mukaan työntekijälle vanhempainvapaan alkuun mennessä kertyneet tai kertymässä olevat edut on säilytettävä sellaisinaan vanhempainvapaan loppuun asti. Tämän vuoksi säädettäisiin, että jos ensimmäinen saman lapsen perusteella pidettävä äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaapäivä olisi ennen lain voimaantuloa, vuosilomalain 7 §:n 2 momentin 1 kohdassa ja vastaavasti merimiesten vuosilomalain 3 §:n 2 momentin 5 kohdassa tarkoitettu työssäolon veroinen aika määräytyisi lain voimaan tullessa voimassa olleiden säännösten mukaan siltäkin osin kuin vapaa ajoittuisi lain voimaantulon jälkeiseen aikaan.

Vuosilomalain 25 §:n muutosta sovellettaisiin ensimmäisen kerran pidettäessä lomanmääräytymisvuodelta 1.4.2015–31.3.2016 ansaittuja vuosilomia. Työntekijän oikeuteen siirtää vuosilomansa loman aikana alkaneen työkyvyttömyyden johdosta sovelletaan 25 §:ää sellaisena kuin se oli työnantajan päättäessä loman siirrosta.

3 Suhde perustuslakiin ja säätämisjärjestys

Esityksessä ehdotetaan vuosilomalain ja merimiesten vuosilomalain äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaan ajalta karttuvan vuosilomaoikeuden rajoittamista kuuteen kuukauteen. Tämä toteutettaisiin siten, että käytännössä äitiys- ja isyysvapaapäivät olisivat kokonaisuudessaan työssäolon veroista aikaa, mutta vanhempainvapaan ajalta kertyvää työssäolon veroista aikaa rajoitettaisiin.

Perustuslakivaliokunta on lausunnossaan PeVL 38/2006 vp, joka koski vanhempainrahan erilaista määräytymistä äidille ja isälle, todennut, että sukupuolten välinen erottelu vanhempainrahan suuruuden määräytymisessä ei ole sopusoinnussa perustuslain 6 §:n yhdenvertaisuussäännösten kanssa. Tavallisen lainsäätämisyjärjestyksen käyttämisen edellytyksenä oli, että isän ja äidin vanhempainraha määräytyy samojen perusteiden mukaan. Perustuslakivaliokunta arvioi siten vanhempainrahakautta omana etuutenaan.

Ehdotetut vuosilomalain ja merimiesten vuosilomalain muutokset toteutettaisiin siten, että äidille vuosilomaa kertyisi yhteensä enintään 156 äitiys- ja vanhempainvapaapäivältä ja isälle vastaavasti 156 isyys- ja vanhempainvapaapäivältä. Kummallakin vanhemmalla olisi oikeus yhtä pitkään työssäolopäivien veroisten päivien aikaan, mutta äitiysvapaan pituus suhteessa isyysvapaan pituuteen aiheuttaa sen, että äidin vanhempainvapaapäivistä ainoastaan 51 on työssäolopäivien veroisia.

Vanhempainvapaalta kertyvä vuosiloma on palkallinen etuus. Jos muutos toteutettaisiin siten, että kummallakin vanhemmalla olisi yhtä monta työssäolopäivien veroista vanhempainvapaapäivää, merkitsisi se sitä, että isän työssäolopäivien veroisten päivien määrä laskisi 156 arkipäivästä 105 arkipäivään (54 isyysvapaapäivää ja 51 vanhempainvapaapäivää). Vanhempainvapaaseen kohdistuva muodollinen tasa-arvoisuus merkitsisi isän vuosilomaoikeuden huomattavan suurta heikentämistä, mikä ei sukupuolten tasa-arvon toteutumisen kannalta olisi perusteltua. Sukupuolten välisen tasa-arvon kannalta ei ole ongelmallista se, että äitiys- ja isyysva-

HE 145/2015 vp

paalta vuosilomaa kertyy koko ajalta, vaikka äitiysvapaa on pituudeltaan huomattavasti isyysvapaa pidempi.

Nykyiseen perhevapaiden jakautumiseen äitien ja isien kesken muutoksella on kuitenkin vaikutusta, sillä äitien pitämät perhevapaajaksot ovat käytännössä olleet isien pitämiä jaksoja pidemmät. Toisaalta lain vaikutusta sukupuolten asemaan arvioitaessa on otettava huomioon, että vanhempainvapaa on jaettavissa vanhempien kesken, joten viime kädessä vuosiloman kertymiseen kohdistuvat muutokset johtuvat perheiden valinnasta vanhempainvapaiden jaossa.

Perustuslakivaliokunta on lisäksi pitänyt yhdenvertaisuusperiaatteen kannalta tärkeänä, että vanhempainrahan määrääytymisperusteet eivät perusteettomasti kohdistu perheisiin ja perhe-
muotoihin eri tavoin. Tästä syystä on perusteltua, että perhevapaan ajalta kertyvää vuosilomaa tarkastellaan kutakin synnytyskertaa ja siihen perustuvaa perhevapaata kohden eikä lomanmääräytymisvuosikohtaisesti.

Ehdotettua vuosilomalakia sovellettaisiin huhtikuun 1 päivästä 2016 alkavasta lomanmääräytymisvuodesta lukien. Ennen lain voimaantuloa vuosilomalain 7 §:n 2 momentin 1 kohdan nojalla ansaittuihin vuosilomiin, joita ei ole pidetty lain voimaan tullessa sovellettaisiin lain voimaan tullessa voimassa olleita säännöksiä. Vastaavasti merimiesten vuosilomalain 3 §:n 2 momentin 5 kohdan nojalla ansaittuihin vuosilomiin, jos työntekijän lomanmääräytymiskausi olisi kesken lain voimaan tullessa, sovellettaisiin kyseisen lomanmääräytymiskauden loppuun lain voimaan tullessa voimassa olleita säännöksiä. Sääntelyllä ei siten puututtaisi jo ansaittuihin vuosilomiin. Vastaavasti vuosilomalain 25 §:n muutoksella ei puututtaisi voimassa olevien työ- ja virkaehtosopimusten omavastuu-aikaa koskeviin määräyksiin.

Hallitus katsoo, että esitys on käsiteltävissä tavallisessa lainsäätämisyjärjestyksessä, mutta pitää perusteltuna, että esityksestä pyydetään perustuslakivaliokunnan lausunto.

Edellä esitetyn perusteella annetaan eduskunnan hyväksyttäväksi seuraavat lakiehdotukset:

1.

Laki

vuosilomalain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan vuosilomalain (162/2005) 7 §:n 2 momentin 1 kohta, 25 § ja 30 §:n 1 momentti, sellaisena kuin niistä on 25 § laissa 276/2013, seuraavasti:

7 §

Työssäolon veroinen aika

Työssäolopäivien veroisina pidetään myös niitä työpäiviä tai työtunteja, jolloin työntekijä työsuhteen kestäessä on estynyt tekemästä työtä:

1) työsopimuslain (55/2001) 4 luvun 1 §:ssä säädetyn erityisäitiysvapaan, 6 §:ssä säädetyn tilapäisen hoitovapaan ja 7 §:ssä säädetyn pakottavista perhesyistä johtuvan poissaolon aikana taikka yhtä synnytyskertaa tai adoptiota kohden yhteensä enintään 156 äitiys- ja vanhempainvapaapäivän ja vastaavasti 156 isyys- ja vanhempainvapaapäivän aikana;

25 §

Työkyvyttömyys vuosiloman alkaessa ja aikana

Jos työntekijä on vuosilomansa tai sen osan alkaessa synnytyksen, sairauden tai tapaturman vuoksi työkyvytön, loma on työntekijän pyynnöstä siirrettävä myöhempään ajankohtaan. Työntekijällä on pyynnöstään oikeus loman tai sen osan siirtämiseen myös, jos tiedetään, että työntekijä joutuu lomansa aikana sellaiseen sairaanhoitoon tai muuhun siihen rinnastettavaan hoitoon, jonka aikana hän on työkyvytön.

Jos synnytyksestä, sairaudesta tai tapaturmasta johtuva työkyvyttömyys alkaa vuosiloman tai sen osan aikana, työntekijällä on oikeus pyynnöstään saada siirretyksi vuosilomaan sisältyvät kuusi lomapäivää ylittävät työkyvyttömyyspäivät. Edellä tarkoitettut omavastuupäivät eivät saa vähentää työntekijän oikeutta neljän viikon vuosilomaan.

Oikeutta loman siirtämiseen ei kuitenkaan ole silloin, kun työntekijä on aiheuttanut työkyvyttömyytensä tahallaan tai törkeällä huolimattomuudella.

Työntekijän on viivytyksettä pyydettävä työnantajalta vuosiloman siirtoa sekä työnantajan pyynnöstä esitettävä luotettava selvitys työkyvyttömyydestään.

Poikkeaminen työehtosopimuksella

Työnantajien ja työntekijöiden valtakunnallisilla yhdistyksillä on oikeus sopia toisin loma-kaudesta, vuosilomapalkan ja lomakorvauksen laskemisesta ja maksamisesta, talviloman sijoittamisesta muuhun keskenään sopimaansa työajan lyhennykseen, säästövapaasta sekä siitä, mitä 8 §:n 2 momentissa säädetään. Näiden yhdistysten välisellä työehtosopimuksella saadaan lisäksi sopia 12 arkipäivää ylittävän vuosiloman jakamisesta pidettäväksi yhdessä tai useammassa jaksossa sekä 7 §:ssä säädetystä työssäolon veroisesta ajasta siten, että sovittu järjestely turvaa työntekijöille tässä laissa säädettyjä vastaavan pituiset vuosilomat. Siitä, mitä 7 §:n 2 momentin 1 kohdassa säädetään, ei kuitenkaan saa sopimuksin poiketa työntekijän vahingoksi. Lisäksi valtakunnallisella virkaehtosopimuksella saadaan sopia virkamiehen tai viranhaltijan vuosiloman siirtämisessä ja keskeyttämisessä noudatettavasta ilmoitusajasta ja loman keskeyttämisen perusteista tilanteissa, joissa siirtäminen tai keskeyttäminen on julkisen vallan käyttöön liittyvistä painavista syistä tarpeen taikka välttämätöntä julkisyhteisön laissa säädettyjen terveyden tai turvallisuuden liittyvien tehtävien hoitamiseksi.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

Ennen tämän lain voimaantuloa 7 §:n 2 momentin 1 kohdan nojalla ansaittuihin vuosilomiin, joita ei ole pidetty tämän lain voimaan tullessa, sovelletaan tämän lain voimaan tullessa voimassa olleita säännöksiä.

Jos ensimmäinen saman lapsen perusteella pidettävä äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaapäivä oli ennen tämän lain voimaantuloa, 7 §:n 2 momentin 1 kohdassa tarkoitettu työssäolon veroinen aika määräytyy tämän lain voimaan tullessa voimassa olleiden säännösten mukaan siltäkin osin kuin vapaa ajoittuu tämän lain voimaantulon jälkeiseen aikaan.

Työntekijän oikeuteen siirtää vuosilomansa loman aikana alkaneen työkyvyttömyyden johdosta sovelletaan 25 §:ää sellaisena kuin se oli työnantajan päättäessä loman siirrosta.

2.

Laki

merimiesten vuosilomalain 3 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan merimiesten vuosilomalain (433/1984) 3 §:n 2 momentin 5 kohta, sellaisena kuin se on laissa 1025/2011, seuraavasti:

3 §

Työssäolopäivien veroiset päivät

Työssäolopäivien veroisina pidetään myös niitä päiviä, joina työntekijä työsuhteen kestäessä on ollut estynyt suorittamasta työtä:

5) merityösopimuslain (756/2011) 5 luvun 1 §:ssä säädetyn erityisäitiysvapaan ja yhteensä enintään 156 äitiys- ja vanhempainvapaapäivän ja vastaavasti 156 isyys- ja vanhempainvapaapäivän, 7 §:ssä säädetyn tilapäisen hoitovapaan ja 9 §:ssä säädetyn pakottavista perhesyistä johtuvan poissaolon aikana;

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

Jos työntekijän lomanmääräytymiskausi on kesken tämän lain voimaan tullessa, sovelletaan kyseisen lomanmääräytymiskauden loppuun tämän lain voimaan tullessa voimassa olleita säännöksiä. Ennen tämän lain voimaantuloa 3 §:n 2 momentin 5 kohdan nojalla ansaittuihin vuosilomiin, joita ei ole pidetty tämän lain voimaan tullessa, sovelletaan tämän lain voimaan tullessa voimassa olleita säännöksiä.

Jos ensimmäinen saman lapsen perusteella pidettävä äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaapäivä oli ennen tämän lain voimaantuloa, 3 §:n 2 momentin 5 kohdassa tarkoitettu työssäolon veroinen aika määräytyy tämän lain voimaan tullessa voimassa olleiden säännösten mukaan sitäkin osin kuin vapaa ajoittuu tämän lain voimaantulon jälkeiseen aikaan.

3.

Laki

sairausvakuutuslain 14 luvun 1 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan sairausvakuutuslain (1224/2004) 14 luvun 1 § seuraavasti:

14 luku

Vuosilomakustannuskorvaus

1 §

Oikeus korvaukseen

Työnantajalle korvataan erityisäitiys-, äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaan aikana työntekijälle kertyvistä lakisääteisistä vuosilomista aiheutuvia kustannuksia. Työnantajalla on oikeus korvaukseen, jos työnantajan on lain mukaan maksettava työntekijälle vuosiloman ajalta vuosilomapalkkaa tai lomakorvausta siltä ajalta, jolta työntekijä olematta työssä on saanut erityisäitiys-, äitiys-, isyys- tai vanhempainrahaa.

Sen estämättä, mitä 1 momentissa säädetään, työnantajalla on oikeus korvaukseen myös silloin, kun työntekijä on vanhempainvapaalla, mutta saa osittaista vanhempainrahaa ja tekee osa-aikatyötä toiselle työnantajalle.

Säännöksiä vuosilomakustannuskorvauksesta sovelletaan myös virkasuhteeseen.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

Helsingissä 17 päivänä joulukuuta 2015

Pääministerin estyneenä ollessa, valtiovarainministeri

Alexander Stubb

Oikeus- ja työministeri Jari Lindström

1.

Laki

vuosilomalain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan vuosilomalain (162/2005) 7 §:n 2 momentin 1 kohta, 25 § ja 30 §:n 1 momentti,
sellaisena kuin niistä on 25 § laissa 276/2013, seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

7 §

7 §

Työssäolon veroinen aika

Työssäolon veroinen aika

Työssäolopäivien veroisina pidetään myös niitä työpäiviä tai työtunteja, jolloin työntekijä työsuhteen kestäessä on estynyt tekemästä työtä:

1) työsopimuslain (55/2001) 4 luvun 1 §:ssä säädetyn äitiys-, erityisäitiys-, isyys- tai vanhempainvapaan aikana, 6 §:ssä säädetyn tilapäisen hoitovapaan ja 7 §:ssä säädetyn pakottavista perhesyistä johtuvan poissaolon aikana;

Työssäolopäivien veroisina pidetään myös niitä työpäiviä tai työtunteja, jolloin työntekijä työsuhteen kestäessä on estynyt tekemästä työtä:

1) työsopimuslain (55/2001) 4 luvun 1 §:ssä säädetyn erityisäitiysvapaan, 6 §:ssä säädetyn tilapäisen hoitovapaan ja 7 §:ssä säädetyn pakottavista perhesyistä johtuvan poissaolon aikana *taikka yhtä synnytyskertaa tai adoptiota kohden yhteensä enintään 156 äitiys- ja vanhempainvapaapäivän ja vastavasti 156 isyys- ja vanhempainvapaapäivän aikana;*

25 §

25 §

Työkyvyttömyys **lakisääteisen** vuosiloman alkaessa ja aikana

Työkyvyttömyys vuosiloman alkaessa ja aikana

Jos työntekijä on vuosilomansa tai sen osan alkaessa tai aikana synnytyksen, sairauden tai tapaturman vuoksi työkyvytön, loma on työntekijän pyynnöstä siirrettävä myöhempään ajankohtaan. Työntekijällä on pyynnöstään oikeus loman tai sen osan siirtämiseen myös, jos tiedetään, että työntekijä joutuu lomansa aikana sellaiseen sairaanhoitoon tai muuhun siihen rinnastettavaan hoitoon, jonka aikana hän on työkyvytön.

Jos työntekijä on vuosilomansa tai sen osan alkaessa synnytyksen, sairauden tai tapaturman vuoksi työkyvytön, loma on työntekijän pyynnöstä siirrettävä myöhempään ajankohtaan. Työntekijällä on pyynnöstään oikeus loman tai sen osan siirtämiseen myös, jos tiedetään, että työntekijä joutuu lomansa aikana sellaiseen sairaanhoitoon tai muuhun siihen rinnastettavaan hoitoon, jonka aikana hän on työkyvytön.

Jos synnytyksestä, sairaudesta tai tapatur-

Voimassa oleva laki

Ehdotus

Työntekijän on työnantajan pyynnöstä esitettävä luotettava selvitys työkyvyttömyydestään.

30 §

Poikkeaminen työehtosopimuksella

Työnantajien ja työntekijöiden valtakunnallisilla yhdistyksillä on oikeus sopia toisin lomakaudesta, vuosilomapalkan ja lomakorvauksen laskemisesta ja maksamisesta, talviloman sijoittamisesta muuhun keskenään sopimaansa työajan lyhennykseen, säästövaapaasta sekä siitä, mitä 8 §:n 2 momentissa säädetään. Näiden yhdistysten välisellä työehtosopimuksella saadaan lisäksi sopia 12 arkipäivää ylittävän vuosiloman jakamisesta pidettäväksi yhdessä tai useammassa jaksossa sekä 7 §:ssä säädetystä työssäolon verovasta ajasta siten, että sovittu järjestely turvaa työntekijöille tässä laissa säädettyjä vastaavan pituiset vuosilomat. Siitä, mitä 7 §:n 2 momentin 1 kohdassa säädetään, ei kuitenkaan saa sopimuksin poiketa. Lisäksi valtakunnallisella virkaehtosopimuksella saadaan sopia virkamiehen tai viranhaltijan vuosiloman siirtämisessä ja keskeyttämisessä noudatettavasta ilmoitusajasta ja loman keskeyttämisen perusteista tilanteissa, joissa siirtäminen tai keskeyttäminen on julkisen vallan käyttöön liittyvistä painavista syistä tarpeen taikka välttämätöntä julkisyhteisön laissa säädettyjen terveyden tai turvallisuuden liittyvien tehtävien hoitamiseksi.

masta johtuva työkyvyttömyys alkaa vuosiloman tai sen osan aikana, työntekijällä on oikeus pyynnöstään saada siirretyksi vuosilomaan sisältyvät kuusi lomapäivää ylittävät työkyvyttömyyspäivät. Edellä tarkoitetut omavastuupäivät eivät saa vähentää työntekijän oikeutta neljän viikon vuosilomaan.

Oikeutta loman siirtämiseen ei kuitenkaan ole silloin, kun työntekijä on aiheuttanut työkyvyttömyytensä tahallaan tai törkeällä huolimattomuudella.

Työntekijän on viivytyksettä pyydettävä työnantajalta vuosiloman siirtoa sekä työnantajan pyynnöstä esitettävä luotettava selvitys työkyvyttömyydestään.

30 §

Poikkeaminen työehtosopimuksella

Työnantajien ja työntekijöiden valtakunnallisilla yhdistyksillä on oikeus sopia toisin lomakaudesta, vuosilomapalkan ja lomakorvauksen laskemisesta ja maksamisesta, talviloman sijoittamisesta muuhun keskenään sopimaansa työajan lyhennykseen, säästövaapaasta sekä siitä, mitä 8 §:n 2 momentissa säädetään. Näiden yhdistysten välisellä työehtosopimuksella saadaan lisäksi sopia 12 arkipäivää ylittävän vuosiloman jakamisesta pidettäväksi yhdessä tai useammassa jaksossa sekä 7 §:ssä säädetystä työssäolon verovasta ajasta siten, että sovittu järjestely turvaa työntekijöille tässä laissa säädettyjä vastaavan pituiset vuosilomat. Siitä, mitä 7 §:n 2 momentin 1 kohdassa säädetään, ei kuitenkaan saa sopimuksin poiketa *työntekijän vahingoksi*. Lisäksi valtakunnallisella virkaehtosopimuksella saadaan sopia virkamiehen tai viranhaltijan vuosiloman siirtämisessä ja keskeyttämisessä noudatettavasta ilmoitusajasta ja loman keskeyttämisen perusteista tilanteissa, joissa siirtäminen tai keskeyttäminen on julkisen vallan käyttöön liittyvistä painavista syistä tarpeen taikka välttämätöntä julkisyhteisön laissa säädettyjen terveyden tai turvallisuuden liittyvien tehtävien hoitamiseksi.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

Voimassa oleva laki

Ehdotus

Ennen tämän lain voimaantuloa 7 §:n 2 momentin 1 kohdan nojalla ansaittuihin vuosilomiin, joita ei ole pidetty tämän lain voimaan tullessa, sovelletaan tämän lain voimaan tullessa voimassa olleita säännöksiä.

Jos ensimmäinen saman lapsen perusteella pidettävä äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaapäivä oli ennen tämän lain voimaantuloa, 7 §:n 2 momentin 1 kohdassa tarkoitettu työssäolon veroinen aika määräytyy tämän lain voimaan tullessa voimassa olleiden säännösten mukaan siltäkin osin kuin vapaa ajoittuu tämän lain voimaantulon jälkeiseen aikaan.

Työntekijän oikeuteen siirtää vuosilomansa loman aikana alkaneen työkyvyttömyyden johdosta sovelletaan 25 §:ää sellaisena kuin se oli työnantajan päättäessä loman siirrosta.

2.

Laki

merimiesten vuosilomalain 3 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti muutetaan merimiesten vuosilomalain (433/1984) 3 §:n 2 momentin 5 kohta, sellaisena kuin se on laissa 1025/2011, seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

3 §

3 §

Työssäolopäivien veroiset päivät

Työssäolopäivien veroiset päivät

Työssäolopäivien veroisina pidetään myös niitä päiviä, joina työntekijä työsuhteen kestäessä on ollut estynyt suorittamasta työtä:

Työssäolopäivien veroisina pidetään myös niitä päiviä, joina työntekijä työsuhteen kestäessä on ollut estynyt suorittamasta työtä:

5) merityösopimuslain (756/2011) 5 luvussa säädetyn äitiys-, erityisäitiys-, isyys- tai vanhempainvapaan aikana;

5) merityösopimuslain (756/2011) 5 luvun 1 §:ssä säädetyn erityisäitiysvapaan ja yhteensä enintään 156 äitiys- ja vanhempainvapaapäivän ja vastaavasti 156 isyys- ja vanhempainvapaapäivän, 7 §:ssä säädetyn tilapäisen hoitovapaan ja 9 §:ssä säädetyn pakottavista perhesyistä johtuvan poissaolon aikana;

Voimassa oleva laki

Ehdotus

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

Jos työntekijän lomanmääräytymiskausi on kesken tämän lain voimaan tullessa, sovelletaan kyseisen lomanmääräytymiskauden loppuun tämän lain voimaan tullessa voimassa olleita säännöksiä. Ennen tämän lain voimaantuloa 3 §:n 2 momentin 5 kohdan nojalla ansaittuihin vuosilomiin, joita ei ole pidetty tämän lain voimaan tullessa, sovelletaan tämän lain voimaan tullessa voimassa olleita säännöksiä.

Jos ensimmäinen saman lapsen perusteella pidettävä äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaapäivä oli ennen tämän lain voimaantuloa, 3 §:n 2 momentin 5 kohdassa tarkoitettu työssäolon veroinen aika määräytyy tämän lain voimaan tullessa voimassa olleiden säännösten mukaan siltäkin osin kuin vapaa ajoittuu tämän lain voimaantulon jälkeiseen aikaan.

3.

Laki

sairausvakuutuslain 14 luvun 1 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan sairausvakuutuslain (1224/2004) 14 luvun 1 § seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

14 luku

14 luku

Vuosilomakustannuskorvaus

Vuosilomakustannuskorvaus

1 §

1 §

Oikeus korvaukseen

Oikeus korvaukseen

Työnantajalle korvataan erityisäitiys-, äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaan aikana työntekijälle kertyvistä vuosilomista aiheutuvia kustannuksia. Työnantajalla on oikeus korvaukseen, jos työnantajan on maksettava työntekijälle vuosilomapalkkaa tai lomakor-

Työnantajalle korvataan erityisäitiys-, äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaan aikana työntekijälle kertyvistä *lakisääteisistä* vuosilomista aiheutuvia kustannuksia. Työnantajalla on oikeus korvaukseen, jos työnantajan on lain mukaan maksettava työntekijälle vuosi-

HE 145/2015 vp

Voimassa oleva laki

vausta siltä ajalta, jolta työntekijä olematta työssä on saanut erityisäitiys-, äitiys-, isyys- tai vanhempainrahaa.

Sen estämättä, mitä 1 momentissa säädetään, työnantajalla on oikeus korvaukseen myös silloin, kun työntekijä on vanhempainvapaalla, mutta saa osittaista vanhempainrahaa ja tekee osa-aikatyötä toiselle työnantajalle.

Säännöksiä vuosilomakustannuskorvauksesta sovelletaan myös virkasuhteeseen.

Ehdotus

loman ajalta vuosilomapalkkaa tai lomakorvausta siltä ajalta, jolta työntekijä olematta työssä on saanut erityisäitiys-, äitiys-, isyys- tai vanhempainrahaa.

Sen estämättä, mitä 1 momentissa säädetään, työnantajalla on oikeus korvaukseen myös silloin, kun työntekijä on vanhempainvapaalla, mutta saa osittaista vanhempainrahaa ja tekee osa-aikatyötä toiselle työnantajalle.

Säännöksiä vuosilomakustannuskorvauksesta sovelletaan myös virkasuhteeseen.

—————
Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta
20 .
—————