

Regeringens proposition till riksdagen med förslag till lagar om ändring av semesterlagen, semesterlagen för sjömän och sjukförsäkringslagen

PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL

I denna proposition föreslås det att semesterlagen, semesterlagen för sjömän och sjukförsäkringslagen ändras. Det föreslås att bestämmelserna om tid som är likställd med arbetad tid i semesterlagen samt om dagar likställda med arbetade dagar i semesterlagen för sjömän ändras så att det under moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet tjänas in semester under högst sex månader. Sjukförsäkringslagens bestämmelse om arbetsgivares rätt till ersättning för semesterkostnader föreslås bli ändrad så att rätt till ersättning bara föreligger under lagstadgad semester.

Dessutom föreslås det att semesterlagen ändras så att när en arbetstagare, tjänsteman eller tjänsteinnehavare blir arbetsoförmögen på grund av sjukdom eller olycksfall under sin semester, är de sex första dagarna av arbetsoförmåga självriskdagar som inte ger rätt att flytta fram semesterdagarna till en senare tidpunkt. En arbetstagare, tjänsteman eller tjänsteinnehavare som under kvalifikationsåret har tjänat in minst fyra veckors semester tryggas trots bestämmelserna om självriskdagar dock alltid rätt till minst fyra veckors semester per år.

Lagarna avses träda i kraft vid ingången av det kvalifikationsår som följer på antagandet och stadfästandet av lagarna, dvs. den 1 april 2016.

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL.....	1
INNEHÅLLSFÖRTECKNING.....	2
ALLMÅN MOTIVERING.....	3
1 INLEDNING.....	3
2 NULÄGE.....	3
2.1 Lagstiftning och praxis.....	3
Semesterlagen.....	3
Semesterlagen för sjömän.....	4
Sjukförsäkringslagen.....	5
2.2 Den internationella utvecklingen samt lagstiftningen i Sverige.....	5
Förhållande till internationella förpliktelser.....	5
Lagstiftningen i Sverige.....	6
2.3 Bedömning av nuläget.....	7
3 MÅLSÄTTNING OCH DE VIKTIGASTE FÖRSLAGEN.....	8
4 PROPOSITIONENS KONSEKVENSER.....	9
4.1 Begränsning av intjänandet av semester.....	9
4.2 Självrisk för insjuknande under semestern.....	10
5 BEREDNINGEN AV PROPOSITIONEN.....	11
5.1 Beredningsskeden och beredningsmaterial.....	11
DETALJMOTIVERING.....	12
1 LAGFÖRSLAG.....	12
1.1 Semesterlagen.....	12
1.2 Semesterlagen för sjömän.....	16
1.3 Sjukförsäkringslagen.....	16
2 IKRAFTTRÄDANDE.....	17
3 FÖRHÅLLANDE TILL GRUNDLAGEN SAMT LAGSTIFTNINGSORDNING.....	17
LAGFÖRSLAG.....	19
1. Lag om ändring av semesterlagen.....	19
2. Lag om ändring av 3 § i semesterlagen för sjömän.....	20
3. Lag om ändring av 14 kap. 1 § i sjukförsäkringslagen.....	22
BILAGA.....	23
PARALLELLEXT.....	23
1. Lag om ändring av semesterlagen.....	23
2. Lag om ändring av 3 § i semesterlagen för sjömän.....	25
3. Lag om ändring av 14 kap. 1 § i sjukförsäkringslagen.....	26

ALLMÄN MOTIVERING

1 Inledning

Propositionen baserar sig på regeringsprogrammet för statsminister Juha Sipiläs regering. Enligt programmet begränsas intjänandet av semester under moderskaps-, faderskaps- och föräldrapenningsperioder till sammanlagt sex månader. Ändringen syftar till att åstadkomma besparingar i utgifterna för de offentliga finanserna.

En annan punkt i regeringsprogrammet som gäller semester är den så kallade sjukdagskarensen. Enligt regeringsprogrammet minskas konsekvenserna av sjukfrånvaro och sjukdomsrisker för arbetsgivaren genom att i fråga om semestrar som är fem veckor eller längre införa en självrisktid på sex dagar, om en anställd insjuknar under semestern. Ändringen syftar till att minska konsekvenserna av sjukfrånvaro och sjukdomsrisker för arbetsgivaren.

2 Nuläge

2.1 Lagstiftning och praxis

Semesterlagen

Semesterlagen (162/2005) tillämpas på personer som arbetar i arbetsavtalsförhållande såväl som i tjänsteförhållande. Enligt lagen intjänas semester varje kvalifikationsmånad för arbetsdagar och arbetstimmar samt under tid som i lagen föreskrivs som tid som är likställd med arbetad tid. Det finns två regler om intjänande av semester. Som primär betraktas 14-dagarsregeln och som sekundär 35-timmarsregeln. Valet av regel om intjänande av semester bestäms utifrån arbetstiden enligt arbetstagarens arbetsavtal. Valet av regel om intjänande av semester som tillämpas på tjänstemän och tjänsteinnehavare bestäms enligt den förordnade ordinarie arbetstiden. Vad som i denna proposition konstateras om arbetstagare gäller även tjänstemän och tjänsteinnehavare, om inte något annat nämns särskilt.

Om arbete utförs enligt avtal eller på motsvarande sätt på basis av en offentlig arbetsgivares beslut eller förordnande minst 14 dagar under samtliga månader, intjänas semester enligt 14-dagarsregeln. Om arbete utförs enligt avtal eller motsvarande arbetstidsarrangemang mindre än 14 dagar under en eller flera månader, men minst 35 timmar åtminstone under en månad, tillämpas 35-timmarsregeln. De arbetstagare som enligt avtal eller motsvarande arbetstidsarrangemang varje månad arbetar så att arbetstiden understiger reglerna om intjänande, dvs. mindre än 14 dagar och 35 timmar, hör till det så kallade fria intjänandet.

Enligt 6 § i semesterlagen intjänas semester, beroende på anställningsförhållandets längd, antingen 2 eller 2,5 vardagar för varje full kvalifikationsmånad. Dessutom finns i 33 § i den lagen egna bestämmelser om längre semester för statens och riksdagens tjänstemän efter 15 års tjänst.

Bestämmelser om tid som är likställd med arbetad tid finns i 7 § i semesterlagen. Bestämmelsen tillämpas på både dem som omfattas av 14-dagarsregeln och dem som omfattas av 35-timmarsregeln. I 2 mom. 1 punkten föreskrivs om familjeledighets inverkan på intjänandet av semester. Enligt punkten är frånvaro på grund av moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet samt tillfällig vårdledighet och frånvaro på grund av tvingande familjeskäl sådan frånvaro som i sin helhet är tid som är likställd med arbetad tid. Längden på moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet bestäms i sin tur enligt de dagpenningperioder som anges i sjukförsäkringslagen (1224/2004). I praktiken uppgår den tid som är likställd med

RP 145/2015 rd

arbetad tid till 105 dagar av moderskapsledighet, högst 54 dagar av faderskapsledighet och 158 dagar av föräldraledighet. Faderskapsledigheten på cirka nio veckor kan delas in i perioder så att en period på högst 18 vardagar får tas ut under moderskaps- och föräldrapenningsperioden i högst fyra perioder. Faderskapsledighet som tas ut utanför moderskaps- och föräldrapenningsperioden kan delas in i två perioder och tas ut till barnet fyller två år.

Tid som är likställd med arbetad tid utgörs även av sådana frånvarodagar då en gravid arbetstagare har rätt till särskild moderskapsledighet på grund av att hennes arbetsuppgifter eller arbetsförhållanden äventyrar moderns eller fostrets hälsa och det inte kan ordnas annat arbete som beaktar den gravida kvinnans förutsättningar.

Föräldrapenning betalas till barnets moder eller fader från utgången av moderskapspenningperioden tills 263 vardagar har förflutit från moderskapspenningperiodens början, den första utbetalningsdagen medräknad. Båda föräldrarna har rätt till föräldrapenning. Föräldrarna kan dela på föräldrapenningsperioden så att båda håller högst två perioder av den. Enligt arbetsavtalslagen (55/2001) ska varje period vara minst 12 vardagar lång. I sjukförsäkringslagen finns inte någon bestämmelse om minimilängden på föräldrapenningsperioden.

Alla ovan avsedda familjeledigheter som baserar sig på dagpenningperioder är i sin helhet tid som är likställd med arbetad tid. Detta gäller även tid av partiell föräldraledighet enligt 9 kap. 10 § i sjukförsäkringslagen och 4 kap. 2 § 2 mom. i arbetsavtalslagen. Om det tas ut partiell föräldraledighet, intjänas semester under tiden för både arbete och föräldraledighet.

Bestämmelser om arbetstagarens rätt att flytta fram sådana semesterdagar då arbetstagaren varit oförmögen att arbeta under sin semester till en senare tidpunkt finns i 25 § i semesterlagen. Regeringen överlämnade mot slutet av 2012 en proposition om ändring av 25 § i semesterlagen (RP 203/2012 rd). Propositionen syftade till att få semesterlagens bestämmelser om den så kallade sjukdagskarensen att motsvara Europeiska unionens domstols tolkningar av artikel 7 i arbetstidsdirektivet (2003/88/EG) (speciellt C-78/11 (Ange)). Den lagändring som gällde slopandet av den så kallade sjukdagskarensen trädde i kraft den 1 oktober 2013.

Enligt 25 § i den gällande semesterlagen har arbetstagaren rätt att på begäran få sin semester flyttad fram till en senare tidpunkt om arbetstagaren blir sjuk före eller under sin lagstadgade semester. Rätten att flytta fram semester gäller dagar av arbetsoförmåga under tiden för lagstadgad semester. Framflyttningen kräver arbetstagarens uttryckliga begäran om att semestern flyttas fram. På uttagande av framflyttade semesterdagar tillämpas 26 § i semesterlagen, där det anges tidsgränser för beviljande av semesterdagar som flyttats fram på grund av arbetsoförmåga.

Semesterlagen för sjömän

I 3 § i semesterlagen för sjömän (433/1984) föreskrivs om dagar likställda med arbetade dagar. Enligt 2 mom. 5 punkten är dagar likställda med arbetade dagar frånvarodagar som beror på moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet enligt 5 kap. i lagen om sjöarbetsavtal (756/2011). Jämfört med tid som är likställd med arbetad enligt semesterlagen är förteckningen över dagar likställda med arbetade dagar för sjömän kortare, eftersom frånvaro på grund av tillfällig vårdledighet och av tvingande familjeskäl inte är dagar likställda med arbetade dagar.

Enligt 4 § i semesterlagen för sjömän har en arbetstagare rätt till semester sedan det gått sex fulla kvalifikationsmånader från början av anställningsförhållandet, och därefter alltid med sex månaders intervaller (kvalifikationsperiod) från det den tidigare rätten till semester uppkom. Om arbetstagaren har varit ledig med stöd av bestämmelserna om vårdledighet i 5 kap. 3 § i

lagen om sjöarbetsavtal, åtnjutit i lagen om studieledighet nämnd studieledighet, fullgjort beväringstjänst som värnpliktig eller fullgjort civiltjänst som civiltjänstgörare eller av annan sådan orsak under anställningsförhållandets bestånd varit förhindrad att utföra arbete under en tid som enligt 3 § inte betraktas som likställd med arbetade dagar då semesterbestäms, börjar en ny period om sex fulla kvalifikationsmånader, då arbetstagaren återupptar arbetet, om inte annat avtalas.

I 9 § i semesterlagen för sjömän föreskrivs om arbetstagarens rätt att få de semesterdagar under vilka arbetstagaren har varit arbetsoförmögen på grund av sjukdom, olycksfall eller förlösning flyttade fram till en senare tidpunkt. Bestämmelsen motsvarar den bestämmelse som finns i 25 § i semesterlagen.

Sjukförsäkringslagen

Enligt 14 kap. i sjukförsäkringslagen ersätts arbetsgivaren för de kostnader som föranleds av semester som en arbetstagare tjänar in under moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet. Arbetsgivaren har rätt till ersättning om arbetsgivaren är skyldig att till arbetstagaren betala semesterlön eller semesterersättning för den tid som arbetstagaren, utan att vara i arbete, fått moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- eller föräldrapenning. Ersättning betalas för varje kalendermånad för vilken semester har tjänats in, förutsatt att antalet föräldradagpenningdagar uppgått till minst 14 under kalendermånaden.

Ersättning betalas för 2,5 dagar per kalendermånad. Grunden för den ersättning som betalas per dag är en tredjedel av den årsarbetsinkomst som utgjort grund för arbetstagarens dagpenning under den tid för vilken semester intjänats. Om den försäkrades föräldradagpenning har fastställts med stöd av 11 kap. 6 §, är grunden för den ersättning som betalas per dag en tredjedel av den årsarbetsinkomst som annars skulle ha utgjort grund för den försäkrades dagpenning. Grunden för ersättningen höjs med en koefficient vars storlek är 1,26. I ersättning för semesterkostnader betalas likväl inte mer än det belopp som arbetsgivaren har varit skyldig att betala i semesterlön eller semesterersättning, förhöjt med en koefficient vars storlek är 1,26.

Ersättningen betalas i efterhand efter att föräldradagpenningperioderna gått ut. Ersättning betalas också för de semesterdagar som en arbetstagare tjänat in och som arbetstagaren enligt 27 § i semesterlagen har sparar för att ta ut senare såsom sparad ledighet.

2.2 Den internationella utvecklingen samt lagstiftningen i Sverige

Förhållande till internationella förpliktelser

Enligt det så kallade graviditetsskyddsdirektivet (rådets direktiv om åtgärder för att förbättra säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar, 92/85/EEG) är intjänande av semesterlön en sådan rätt som avses i artikel 11.2 a som gäller anställningsavtal för kvinnliga arbetstagare. I direktivet förutsätts att semester intjänas under minst 14 veckor av moderskapsledighet, som kvinnliga arbetstagare ska ha rätt till enligt artikel 8 i direktivet. Begränsningen av tid som är likställd med arbetad tid till högst sex månader i enlighet med regeringsprogrammet står inte i strid med graviditetsskyddsdirektivet.

Enligt klausul 5.2 i ramavtalet som ingåtts av arbetsmarknadsorganisationer på europeisk nivå (BusinessEurope, UEAPME, ECPE och EFS), som utgör en bakgrund till föräldraledighetsdirektivet (2010/18/EU), ska de förmåner som arbetstagaren intjänat eller hållit på att intjäna i början av föräldraledighet kvarstå oförändrade till föräldraledighetens slut. När föräldraledigheten avslutas tillämpas dessa rättigheter inklusive ändringar som följer av nationella författ-

RP 145/2015 rd

ningar, kollektivavtal och/eller praxis. Kravet i direktivet ska beaktas i övergångsbestämmelserna till lagförslaget.

I Internationella arbetsorganisationens (ILO) konvention nr 132 om betald semester finns en bestämmelse om tid som är likställd med arbetad tid. Enligt artikel 5.4 i konventionen ska med beaktande av de villkor som landets vederbörande myndighet utfärdat eller villkor som utfärdats genom annat lämpligt förfarande frånvaro som beror på orsaker som arbetstagaren inte kan bestämma över, såsom sjukdom, olycksfall eller moderskap, räknas som tid i arbete. I denna proposition föreslås inte att semester som tjänas in under moderskapsledighet begränsas.

I artikel 7 i Europaparlamentets och rådets direktiv (2003/88/EG) om arbetstidens förläggning i vissa avseenden, nedan *arbetstidsdirektivet*, föreskrivs om minst fyra veckors betald semester. På samma sätt enligt artikel 2.3 i den reviderade Europeiska sociala stadgan åtar sig parterna, för att trygga den enskilde arbetstagarens rätt till skäliga arbetsvillkor, att se till att en årlig betald semester om minst fyra veckor införs. Förslaget om sex självriskdagar för minst fem veckors semestrar uppfyller de krav som ställs i direktivet och Europarådets sociala stadga.

Finland ratificerade år 1989 Internationella arbetsorganisationens ILO:s konvention nr 132 om betald semester. Enligt konventionen om betald semester har varje arbetstagare rätt till betald semester, som inte får vara kortare än tre arbetsveckor för ett års anställningstid (art. 3). För kortare anställningstid än så kan semesterns längd relateras till anställningstidens längd (art. 4). För rätten till betald semester kan förutsättas en bestämd minimiarbetstid (art. 5).

För semestertiden ska var och en få minst sin ordinarie eller genomsnittliga lön inklusive penningersättning för naturaförmåner som inte fås under semestern. Semesterlönen ska betalas före semestern, om det inte har avtalats om något annat i avtal som är bindande för arbetsgivaren och arbetstagaren (art. 7).

Enligt norm A2.4. i ILO:s sjöarbetskonvention ska sjöfolkets betalda semester vara 2,5 vardagar per anställningsmånad, således har arbetstagaren rätt till fem veckors semester. Eftersom minimilängden för sjömäns semester är fem veckor och det i lag inte finns bestämmelser om semestrar som är längre än så, är det inte motiverat att till semesterlagen för sjömän foga en bestämmelse om självriskdagar i likhet med den som föreslås i semesterlagen. Således föreslås det inte ändringar i gällande 9 § i semesterlagen.

Lagstiftningen i Sverige

På det ställe i regeringsprogrammet som handlar om begränsning av tid som är likställd med arbetad tid under moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet hänvisas till det arrangemang som finns i Sverige.

Rätten till semester och rätten till betald semester har åtskilts från varandra i semesterlagstiftningen i Sverige. Enligt 4 § i den svenska semesterlagen (Semesterlag, 1977:480) har en arbetstagare rätt till 25 semesterdagar varje semesterår. Under semestern får arbetstagaren semesterlön, om semesterlön har tjänats in enligt 7 § i lagen. Enligt 7 § beräknas antalet semesterdagar med semesterlön på följande sätt. Från de dagar arbetstagaren har varit anställd hos arbetsgivaren under intjänandeåret subtraheras de dagar då arbetstagaren varit helt frånvarande från arbetet utan lön. Frånvaro som beror på semesterledighet, permittering, korttidsarbete eller ledighet som enligt 17–17 b §§ är semesterlönegrundande, liksom arbetsfria dagar som infaller under sådana frånvaroperioder, ska dock räknas in i anställningstiden. Differen-

RP 145/2015 rd

sen divideras med antalet dagar under intjänandeåret. Kvoten multipliceras med tjugofem. Om ett brutet tal då uppstår, avrundas detta till närmast högre hela tal.

Enligt 8 § får en arbetstagare avstå från rätt till semesterledighet som inte är förenad med semesterlön. En arbetstagare ska på begäran lämna arbetsgivaren besked om sina önskemål när det gäller utläggningen av semesterledighet utan semesterlön eller i vilken omfattning arbetstagaren önskar avstå från sådan ledighet. Besked behöver inte lämnas innan arbetsgivaren har meddelat hur många semesterdagar utan lön arbetstagaren har eller kan beräknas få rätt till. Arbetstagarens besked är bindande och arbetstagaren får inte senare avstå från semester utan lön utom vid permittering eller korttidsarbete till den del arbetstagaren är helt varit frånvarande från arbetet.

I 17 § finns bestämmelser om semesterlönegrundande frånvaro (i Finland tid som är likställd med arbetad tid). Enligt 17 a § är frånvaron från arbetet semesterlönegrundande när det gäller ledighet enligt föräldraledighetslagen, om frånvaron under intjänandeåret inte överstiger 120 dagar, eller för ensamstående förälder 180 dagar. Kumulationen beräknas för vardera föräldern och för varje födelse. Bestämmelsen har funnits i lagen sedan 1977. Efter stiftandet av semesterlagen har föräldraledigheten förlängts, men antalet dagar då semester tjänas in har inte förlängts.

I den svenska föräldraledighetslagen (1995:589) föreskrivs om rätt till familjeledigheter och i socialförsäkringsbalken (2010:110) om rätt till föräldrapenning. Perioden med föräldrapenning är för närvarande 480 dagar. Om föräldrarna har gemensam vårdnad om ett barn har vardera föräldern rätt till föräldrapenning under 240 dagar. Av dessa har 60 dagar reserverats för båda föräldrarna separat. Övriga dagar får föräldrarna fritt dela på sinsemellan. En förälder som har ensam vårdnad om barn har rätt till föräldrapenning under 480 dagar.

I 15 § i den svenska semesterlagen anges att om det under semesterledigheten infaller en eller flera dagar då arbetstagaren inte hade kunnat arbeta på grund av sjukdom eller arbetsskada, eller en eller flera dagar som är semesterlönegrundande enligt 17 a (bland annat föräldraledighet) och 17 b § ska arbetstagaren utan dröjsmål begära att sådana dagar inte räknas som semesterdagar. I sådant fall ska de semesterdagar som återstår förläggas i ett sammanhang, om arbetstagaren inte medger annat. Den första dagen är en självrisk-/karensdag, när semestern flyttas fram på grund av sjukdom.

2.3 Bedömning av nuläget

Enligt den gällande lagen tjänar arbetstagare in semester under hela moderskaps-, faderskaps- och föräldraledigheten. 7 § 2 mom. 1 punkten i semesterlagen är tvingande lagstiftning. Detta har uttryckligen konstaterats i 30 § i semesterlagen, där det föreskrivs om rätten för riksomfattande avtalsparter i arbets- och tjänstekollektivavtal att avvika från annars tvingande bestämmelser. På motsvarande sätt intjänar enligt semesterlagen för sjömän arbetstagaren semester under hela moderskaps-, faderskaps- och föräldraledigheten. De semesterkostnader som orsakas för arbetsgivaren under familjeledighet ersätts på det sätt som föreskrivs i sjukförsäkringslagen.

Den gällande regleringen har fungerat i enlighet med sina mål. I regeringsprogrammet har dock avtalats att semesterrätt som tjänas in under moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet ska begränsas enligt den svenska modellen, så att målet är att minska de semesterkostnader som medförs under tiden för moderskaps-, faderskaps- och föräldraledigheter. På grund av detta föreslås att den tid då semester tjänas in begränsas till sex månader, för moderns del under moderskaps- och föräldraledigheten och för faderns del under faderskaps- och föräldraledigheten.

RP 145/2015 rd

digheten. I detta sammanhang föreslås också att ersättning enligt sjukförsäkringslagen för arbetsgivarens semesterkostnader endast ersätts under tiden för lagstadgad semester.

När en arbetstagare blir sjuk under sin semester, har arbetstagaren rätt att få de semesterdagar då han eller hon varit arbetsoförmögen på grund av sjukdom eller olycksfall flyttade fram till en senare tidpunkt. Regleringen har baserat sig på den rättspraxis som Europeiska unionens domstol gett om artikel 7 i arbetstidsdirektivet. Lagen trädde i kraft den 1 oktober 2013. Man har inte ännu hunnit göra en grundlig konsekvensbedömning av verkningarna av regleringen.

Nu föreslås det att regleringen ändras i enlighet med regeringsprogrammet, så att arbetstagaren har ovan avsedda rätt att flytta fram semester först efter sex självriskdagar. Således är det fråga om en ny riskfördelningsbestämmelse genom vilken kostnader på grund av sjukdom och semestrar delas mellan arbetsgivaren och den anställda.

Det har i vissa arbets- och tjänstekollektivavtal avtalats om både semester som intjänas under moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet och rätten att flytta fram semestern på basis av insjuknande under semestern. Dessa föreskrifter i arbets- och tjänstekollektivavtal måste fortfarande tillämpas trots att lagens bestämmelser ändras.

3 Målsättning och de viktigaste förslagen

Intjänandet av semester under moderskaps-, faderskaps- och föräldrapenningsperioder begränsas till sammanlagt sex månader. Ändringen syftar till att åstadkomma besparingar i utgifterna för de offentliga finanserna.

Ändringen av kumuleringen av tid som är likställd med arbetad tid förutsätter att 7 § 2 mom. 1 punkten i semesterlagen ändras i fråga om moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet. Däremot föreslås i den gällande lagen inte någon ändring som gäller särskild moderskapsledighet och tillfällig vårdledighet samt frånvaro av tvingande familjeskäl. Således är alla frånvarodagar som baserar sig på de sistnämnda ledigheterna fortfarande tid som är likställd med arbetad tid. Enligt regeringsprogrammet ska kumuleringen av tid som är likställd med arbetad tid begränsas till högst sex månader för varje förlossning eller adoption.

I enlighet med regeringsprogrammet minskas konsekvenserna av sjukfrånvaro och sjukdomsrisker för arbetsgivaren genom att i fråga om semestrar som är fem veckor eller längre införa en självrisktid på sex dagar, om en anställd insjuknar under semestern. Ändringen syftar till att minska konsekvenserna av sjukfrånvaro och sjukdomsrisker för arbetsgivaren. Det föreslås att ändringarna genomförs så att varje arbetstagare trots ökningen av självriskdagarna ska tryggas minst fyra veckors semester, förutsatt att arbetstagaren för kvalifikationsåret tjänat in minst 24 vardagar semester.

Det föreslås att ändringarna i fråga om dagar likställda med arbetade dagar ska göras på motsvarande sätt som ändringarna i semesterlagen. Dessutom föreslås att frånvaro på grund av tillfällig vårdledighet och tvingande familjeskäl fogas till som dagar då semester tjänas in.

Bestämmelsen i 14 kap. 1 § i sjukförsäkringslagen föreslås bli ändrad så att ersättningarna för semesterkostnader begränsas så att de gäller endast kostnader som beror på lagstadgade semestrar.

4 Propositionens konsekvenser

4.1 Begränsning av intjänandet av semester

Genomförandet av lagförslaget minskar tiden som är likställd med arbetad tid under moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet och begränsar därigenom arbetstagarens rätt till semester. Målet är att begränsa arbetsgivarens kostnader för arbetstagare som har familjeledighet. I branscher där det i det tillämpade arbets- eller tjänstekollektivavtalet har avtalats om tid som är likställd med arbetad tid motsvarande den gällande lagen uppnås inte det nämnda målet, om arbets- och tjänstekollektivavtalen inte ändras på motsvarande sätt. Sådana avtal finns inom den offentliga sektorn samt inom vissa kollektivavtalsbranscher inom den privata sektorn. De kostnadsbesparingar som arbetsgivare uppnår på grund av begränsningen av tiden som är likställd med arbetad tid genomförs således bara inom andra branscher inom den privata sektorn.

Arbetsgivaren får på ansökan ersättning för semesterlöner för semestrar som tjänats in under familjeledigheter. Begränsningen av intjänandet av semesterrätt minskar de ersättningar enligt 14 kap. i sjukförsäkringslagen som betalas till arbetsgivare för semesterlöner som orsakas under tiden för moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet. Ersättningarna för semesterkostnader finansieras från arbetsinkomstförsäkringen. Enligt sjukförsäkringslagen ska arbetsgivaren ansöka om ersättning för semesterkostnader inom sex månader från utgången av föräldrapenningsperioden. Rätten till föräldrapenning anses ha upphört, när det inte längre finns rätt till föräldradagpenning enligt sjukförsäkringslagen i fråga om det aktuella barnet.

Till arbetsgivare betalades år 2014 semesterkostnadsersättningar till ett belopp av 71,5 miljoner euro. Ersättning betalades utifrån kostnaderna för semestrar som 22 766 kvinnor och 7 254 män tog ut. Det ersattes i genomsnitt 24 semesterdagar som kvinnor tog ut och i genomsnitt 3,4 dagar som män tog ut. Under kvinnors moderskaps- och föräldraledighet har det i genomsnitt intjänats semester under tio månader. Den föreslagna ändringen i arbetade dagar som kumuleras under familjeledigheter förkortar den genomsnittliga längden på semester som tjänas in under mödrars familjeledighetstid med knappt 40 procent. Den genomsnittliga dagpenningersättningen som betalades till arbetsgivare var för kvinnornas del 122,91 euro år 2014.

Det föreslås att de semesterkostnader som arbetsgivare ersätts med stöd av sjukförsäkringslagen begränsas att gälla endast kostnader för lagstadgade semestrar. Den föreslagna regleringen ökar kostnaderna för de arbetsgivare som tillämpar ett sådant arbets- eller tjänstekollektivavtal enligt vilket semester intjänas under hela moderskaps-, faderskaps- och föräldraledigheten. Det är inte möjligt att exakt uppskatta dessa kostnader, men ändringen innebär en minskning på cirka 27,5 miljoner euro för föräldraledighetsersättningar för kvinnor som betalas till alla arbetsgivare. Enligt Statistikcentralens arbetskraftsundersökning år 2014 arbetar 39 procent av de kvinnliga löntagarna i kommunsektorn. Således kan det uppskattas att de semesterkostnadsersättningar som kommunala arbetsgivare får för kvinnor på årsnivå minskar med cirka 10,7 miljoner euro, i statssektorn med 1–1,5 miljoner euro och i den kyrkliga sektorn med cirka 0,44 miljoner euro. Den minskade ersättningsnivån höjer de offentliga finansernas utgifter med motsvarande belopp.

Det har inte funnits många intjänade perioder på över sex månader under mäns faderskaps- och föräldraledighet. De besparingar som begränsningen av intjänandet av semesterrätt medför beror dock på hur föräldrarna sinsemellan delar upp föräldraledigheten. Ju mer fäder tar ut föräldraledighet, desto mindre blir besparingen för den offentligrättsliga sjukförsäkringsfonden. Å andra sidan syftar förslaget till att uppmuntra fäder att ta ut allt mer föräldraledigheter, för att konsekvenserna av familjeledigheter ska jämnas ut mellan kvinno- och mansdomine-

rade branscher. Ur detta perspektiv har förslaget effekter som syftar till att förbättra jämställdheten mellan könen.

Förkortandet av mödrars semester kan påverka barnomsorgskostnaderna (dagvårdskostnaderna). Mödrar tar dock oftast ut sin semester samtidigt som fadern tar ut familjeledighet, så en del av de alternativa kostnaderna realiserar inte som direkt kostnadsstegring annanstans. En del får en kortare semesterperiod än tidigare mellan föräldraledigheten och perioden med stöd för hemvård. Det är alltså möjligt att en del av föräldrarna tar ut stöd för hemvård två veckor tidigare än förut och då överförs en del av kostnaderna till kommunerna.

Avsikten är att bestämmelsen om begränsning av kumuleringen av tid som är likställd med arbetad tid tillämpas på semestrar som tjänas in under det kvalifikationsår som börjar den 1 april 2016, så de besparingar som föranleds av regleringen realiserar inte ännu år 2016. Ersättningsarna till arbetsgivare betalas i efterskott efter att perioderna med föräldrapenning upphört. Således riktas verkningarna av besparingar genom en eventuell sänkning av avgiftsnivåerna för arbetsinkomstförsäkringen för arbetsgivarkollektivet först till tiden efter 2016. Besparingarna beräknas uppgå till 27 miljoner euro per år. De offentliga finansernas besparingar blir dock avsevärt lägre än detta, om inte arbets- och tjänstekollektivavtalen ändras på ovan nämnda sätt.

De praktiska verkningarna av begränsningen av kumuleringen av tid som är likställd med arbetad tid riktas på olika sätt till mödrar och fäder. Eftersom mödrar tar ut en avsevärt mycket större del av föräldraledigheterna, förkortas längden på moderns lagstadgade semester med cirka 40 procent från nuvarande. Förslaget påverkar inte semestern för de mödrar som omfattas av ett sådant arbets- eller tjänstekollektivavtal där det motsvarande den nuvarande lagen har avtalats om att semester tjänas in under moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet. Eftersom fäder tar ut avsevärt mycket mindre föräldraledigheter än mödrar, förkortas fädernas semestrar inte nämnvärt i praktiken. Den totala tiden under vilken semester tjänas in är dock densamma för både mödrar och fäder.

När familjeledighetsdagar som är likställda med arbetad tid granskas separat för varje förlossning och adoption, ökar den föreslagna begränsningen av intjänandet av semesterrätt till högst 156 dagar av moderskaps- och föräldraledighet och på motsvarande sätt 156 faderskaps- och föräldraledighet i viss grad arbetsgivarens administrativa börda för uppföljning och införing av familjeledighetsdagar. Detta beror bland annat på att familjeledigheter kan delas upp på olika kvalifikationsår.

4.2 Självrisk för insjuknande under semestern

Den föreslagna begränsningen av rätten att flytta fram sjukdagar syftar till att minska arbetsgivarens semesterkostnader för arbetstagarnas dagar av arbetsoförmåga.

I branscher där det i arbets- eller tjänstekollektivavtal har införts en föreskrift i likhet med bestämmelsen om rätten att flytta fram semestern som finns i den gällande lagen, tillämpas arbets- och tjänstekollektivavtalet som sådant under hela dess giltighetstid. I stats- och kommunsektorns samt kyrkans arbets- och tjänstekollektivavtal har det avtalats om rätt att flytta fram semester utan självriskdagar. Inom dessa branscher medför bestämmelsen om fler självriskdagar inte besparingar förrän det avtalats om motsvarande ändringar i arbets- och tjänstekollektivavtalen. Besparingarna riktas således till branscher inom den privata sektorn.

I konsekvensbedömningen för förslaget har utnyttjats de preliminära bedömningarna av konsekvenserna av lagändringen från 2013. De långsiktiga besparingarna för arbetsgivare på grund av minskad framflyttning av semester är uppskattningsvis 160 miljoner och högst 190

RP 145/2015 rd

miljoner euro per år för arbetsgivare inom den privata sektorn. Siffran är en grov uppskattning.

Uppskattningen baserar sig för den privata sektorns del på Finlands Näringsliv EK:s arbetstidsöversikt. 160 miljoner har beräknats genom relatering av de kostnader som föranleddes av lagändringen år 2013. Den övre gränsen beskriver för sin del den teoretiska maximala besparingen i en situation där alla arbetstagare så småningom börjar flytta fram semestrar under tid av arbetsoförmåga. Uppskattningen baserar sig på fem dagars arbetsvecka. Olika arbetstidsystem har inte beaktats.

Grunden för uppskattningen är det uppskattade priset på en arbetad timme i undersökningen om arbetskraftskostnader från 2012 per sektor. Av detta har direkt härletts priset på en sjukdag för arbetsgivaren: 32,0 euro per arbetad timme inom den privata sektorn. Grunden för kalkylen är dessutom ett förenklat antagande att 84 procent av de sysselsatta får fem veckors semester och resten fyra veckors semester. De genomsnittliga längderna på sjukdomsperioder har beräknats utifrån kommunsektorns statistik (Arbetshälsoinstitutets undersökning Kunta10) med beaktande av det olika statistikföringssättet, eftersom motsvarande information inte finns tillgänglig från den privata sektorn.

Enligt statistiken är kvinnor, oberoende av bransch, i genomsnitt mera borta från arbetet på grund av sjukdom än män (bl.a. Statistikcentralens arbetskraftsundersökning och EK:s arbetstidsöversikt). Således torde återinförandet av självriskdagarna i samband med insjuknande i lagen minska kvinnors rätt att flytta fram semester något mer än mäns motsvarande rätt. På motsvarande sätt torde kostnadsbesparingen vara större på kvinnodominerade arbetsplatser än på mansdominerade arbetsplatser.

Utifrån Finlands Näringsliv EK:s översikt ser det ut som om att begäranden om framflyttning av semester har varit vanligare i större företag än i mindre. Rätten att flytta fram semester har använts mer inom industrin än inom tjänster, så stora industriella företag kan också förvänta sig besparingar.

Ändringen ökar de administrativa kostnaderna något, eftersom reformen åtminstone av en del arbetsgivare förutsätter allt noggrannare semester- och arbetstidsbokföring i fråga om under vilka kvalifikationsår de semestrar då perioderna med arbetsoförmåga infaller har intjänats.

5 Beredningen av propositionen

5.1 Beredningsskeden och beredningsmaterial

Regeringspropositionen baserar sig på regeringsprogrammet för statsminister Juha Sipiläs regering. Propositionen har beretts i en inofficiell trepartsarbetsgrupp, där det utöver arbets- och näringsministeriet fanns representation för social- och hälsovårdsministeriet, Folkpensionsanstalten, Statens arbetsmarknadsverk, Kommunala arbetsmarknadsverket, Kyrkans arbetsmarknadsverk, Finlands Näringsliv EK rf, Suomen Yrittäjät ry, Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC rf, Tjänstemannacentralorganisationen STTK ry samt Akava ry.

De ändringar som föreslås i semesterlagen för sjömän har beretts i delegationen för sjömansärenden, där det utöver arbets- och näringsministeriet fanns representation för social- och hälsovårdsministeriet, kommunikationsministeriet, Rederierna i Finland rf, Finlands Skeppsbefälsförbund rf, Finlands Maskinbefälsförbund rf och Finlands Sjömans-Union FSU rf.

Arbetsgivarsidan förhåller sig positiv till propositionen, även om den anser att reformerna inte leder till sparmålet enligt Sipiläs regeringsprogram.

Löntagarsidan förhåller sig kritisk till propositionen och anser att de åtgärder som ingår i rege-
ringsprogrammet är diskriminerande. Enligt löntagarsidan är åtgärderna inte genomförbara.

DETALJMOTIVERING

1 Lagförslag

1.1 Semesterlagen

7 §. *Tid som är likställd med arbetad tid.* I paragrafen om tid som är likställd med arbetad tid och som tillämpas på både dem som omfattas av 14-dagarsreglen och dem som omfattas av 35-timmarsregeln för intjänande av semester. Enligt gällande 2 mom. 1 punkten är frånvaro på grund av moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet samt tillfällig vårdledighet och frånvaro på grund av tvingande familjeskäl i sin helhet tid som är likställd med arbetad tid. Längden på moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet bestäms enligt de dagpenningperioder som föreskrivs i sjukförsäkringslagen. I praktiken uppgår den tid som likställs med arbetad tid till 105 dagar av moderskapsledighet, högst 54 dagar av faderskapsledighet och 158 dagar av föräldraledighet. 2 mom. 1 punkten föreslås bli ändrad så att semester i fortsättningen intjänas under högst sex månaders tid.

Eftersom längden på moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet bestäms i vardagar enligt de dagpenningperioder som föreskrivs i sjukförsäkringslagen, behöver även den tid som är likställd med arbetad tid bestämmas i vardagar. Sex månaders tid motsvarar 156 vardagar ($365:2 \times 6/7$). Av de dagar under denna period är sådan tid då arbetstagaren på grund av den nämnda ledigheten är förhindrad att arbeta tid som är likställd med arbetad tid.

Moderskapsledighetens längd är 105 vardagar och faderskapsledighetens längd 54 vardagar. Eftersom ledighetsperioderna i fråga inte överstiger den nämnda perioden på 156 vardagar är dagarna av moderskaps- och faderskapsledighet i praktiken i sin helhet likställda med arbetad tid. Eftersom längden på föräldraledighet, som tas ut som en fortsättning på moderskapsledigheten, tillsammans med moderskaps- och faderskapsledigheten överstiger sex månader, riktas sig begränsningen av intjänandet av semester till perioden med föräldraledighet.

Föräldraledigheten, som är 158 vardagar lång, delas upp mellan modern och fadern. Det föreslås att begränsningen i fråga om kumuleringen av tid som är likställd med arbetad tid genomförs så att sammanlagt högst 156 dagar av moderskaps- och föräldraledighet och på motsvarande sätt 156 dagar av faderskaps- och föräldraledighet är tid som är likställd med arbetad tid. I praktiken innebär detta att moderns 51 föräldraledighetsdagar efter moderskapsledigheten och på motsvarande sätt 102 vardagar av faders föräldraledighetsperiod är likställd med arbetad tid. Eftersom moderskapsledigheten är avsevärt mycket längre än faderskapsledigheten, riktas begränsningen av kumuleringen av tid som är likställd med arbetad tid på olika sätt till modern och fadern. Båda har dock rätt till semester för sex månaders tid.

Modern till ett adoptivbarn har inte rätt till moderskapsledighet. Den ersätts av föräldraledighet om minst 200 vardagar. För adoptivföräldern till ett barn som är under 7 år gammalt börjar föräldrapenningsperioden den dag som barnet har tagits i adoptionssyfte. I adoptionsfall är av moderns föräldraledighet 156 vardagar likställda med arbetad tid (105 + 51 vardagar). Fadern som har adopterat barnet har rätt till semester för dagarna av faderskapsledighet samt dessutom för 102 dagar av föräldraledighet.

Enligt semesterlagen ges semestern i vardagar. Som vardagar betraktas andra veckodagar än söndagar, kyrkliga högtidsdagar, självständighetsdagen, julafton, påsklördagen och första maj.

RP 145/2015 rd

Enligt sjukförsäkringslagen betalas föräldrapenning också för julafton och midsommarafton, så dessa dagar ingår i den tid då semester tjänas in.

Om föräldrarna tar ut partiell föräldraledighet, räknas till den arbetstagspecifika kvoten för moderns del 51 föräldraledighetsdagar och för faderns del 102 föräldraledighetsdagar, de dagar då arbetstagaren har haft föräldraledighet hela dagen. Då intjänas semester på normalt sätt under arbetsdagar. Detta gäller fall där föräldrarna har delat upp föräldraledigheten så att de har ledigt turvis varannan dag eller vecka. Om den partiella föräldraledigheten har tagits ut så att föräldrarna delar upp arbetsdagen sinsemellan, tjänas semester in under alla arbetsdagar.

Tiden som är likställd med arbetad tid följs i regel upp per kvalifikationsår. Egna bestämmelser finns endast för beräkning av dagar av arbetsoförmåga och rehabiliteringsdagar kring skiftet av kvalifikationsår. Även föräldraledigheter kan på grund av den tid då barnet föds infalla under olika kvalifikationsår. Detta beror bland annat på att föräldrarna kan dela upp föräldraledigheten sinsemellan så att båda tar ut två perioder turvis, dvs. sammanlagt fyra olika perioder. Utifrån tidpunkten då barnet är fött kan faderskapsledighetsdagar infalla under tre olika kvalifikationsår, eftersom de 54 faderskapsledighetsdagar som fadern har tillgång till kan tas ut innan barnet fyller två år.

För att familjerna ska ha en jämlik ställning sinsemellan, föreslås att förändringar i begränsningen av tid som är likställd med arbetad tid ska genomföras för varje förlossning eller adoption och inte per kvalifikationsår. Då behandlas arbetstagare inte på olika sätt beroende på tidpunkten för födseln och familjeledigheten.

I 3 mom. föreskrivs om beräkning av tid som är likställd med arbetad tid vid tillämpningen om 35-timmarsregeln för intjänande av semester. Enligt bestämmelsen granskas tid som är likställd med arbetad tid per kalenderdag. Eftersom den föreslagna begränsningen av intjänandet av tid som är likställd med arbetad tid under perioden med moderskaps-, faderskaps- och föräldrapenning ska göras under en period på 156 vardagar och inte arbetsdagsvis, kan den föreslagna bestämmelsen i 2 mom. 1 punkten tillämpas på samma sätt för både dem som berörs av 14-dagarsregeln och dem som berörs av 35-timmarsregeln för intjänande av semester.

Begränsningen av tiden som är likställd med arbetad tid på det föreslagna sättet förutsätter att dagar av moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet följs upp i semesterbokföringen. I praktiken innebär detta att arbetsgivaren måste följa upp ledigheter som infaller under olika kvalifikationsår för beräkning av moderskaps- och föräldraledighetsdagar samt faderskaps- och föräldraledighetsdagar. Om fadern har familjeledigheter under samma tidsperiod på basis av fler än ett barn som är födda efter varandra, granskas sexmånadersperioden för varje förlossning.

Den föreslagna regleringen begränsar intjänandet av semester. I bestämmelsen om procentbaserad semesterlön hänvisas till 7 § 2 mom. 1 punkten i semesterlagen. För att intjänandet av semester och den semesterlön som betalas under tiden för semester ska vara i rätt relation till varandra, måste i semesterlönebasen göras kalkylmässiga tillägg under tiden för familjeledighet. I den bestämmelsen föreslås inga ändringar.

I situationer med partiell föräldraledighet intjänas semester på basis av den arbetade tiden. För att föräldraledigheten inte ska minska arbetstagarens semesterlön, bör den lön som inte fått under tiden för föräldraledighet dock kalkylmässigt läggas till den lönesumma på basis av vilken semesterlönen beräknas.

25 §. Arbetsoförmåga när semestern börjar och under semestern. Enligt den gällande paragrafen har arbetstagaren rätt att på begäran få sin semester flyttad fram om arbetstagaren blir ar-

betsoförmögen på grund av on sjukdom eller olycksfall före eller under sin semester. Rätten att flytta fram semester gäller dagar av arbetsoförmåga under tiden för lagstadgad semester. Framflyttningen kräver arbetstagarens uttryckliga begäran om att semestern flyttas fram. Paragrafen föreslås bli ändrad så att där föreskrivs om sex självriskdagar, då arbetstagaren blir oförmögen att arbeta under sin semester. Den fulla självrisktiden på sex dagar tillämpas först på fem veckors eller desto längre semester som arbetstagaren tjänat in. Antalet självriskdagar är som mest sex dagar för semestrar som är fem veckor långa eller längre. Framflyttningsrätten ska alltså inte längre granskas enbart i fråga om lagstadgad semester.

Enligt 6 § i semesterlagen har arbetstagaren rätt till högst 24 vardagars, dvs. fyra veckors semester vid anställningar som understiger ett år. Vid anställningsförhållanden som pågått i minst ett år vid slutet av kvalifikationsåret är semesterätten 2,5 vardagars per varje full kvalifikationsmånad, dvs. som mest 30 vardagars, som motsvarar fem veckor. Dessutom föreskrivs i lagen om statstjänstemännens rätt till tre dagar semester för varje full kvalifikationsmånad. I arbets- och tjänstekollektivavtal finns dessutom föreskrifter om semestrar som överstiger den lagstadgade semestern. Enligt semesterlagen ingår i en semestervecka som inte innehåller söckenhelgdagar sex vardagars.

Enligt artikel 7 i arbetstidsdirektivet har var och en utifrån anställningsförhållande under kvalifikationsåret rätt till fyra veckors semester. Verkningen av de tolkningar som Europeiska unionens domstol har gett om artikel 7 i arbetstidsdirektivet sträcker sig således till minst fyra veckors semester. Artikel 7 i arbetstidsdirektivet har i rättspraxis tolkats så att sjukledighet och semester inte kan infalla samtidigt, och således räknas inte sjukledighet in i semesterdagarna.

Delvis återställande av självrisktiden förutsätter särskilda bestämmelser om arbetstagarens rätt att flytta fram sin semester, när arbetstagaren blir oförmögen att arbeta innan semestern börjar och å andra sidan om när arbetstagaren har påbörjat semestern innan arbetsoförmågan börjar. Således ska i fråga om arbetstagare som är arbetsoförmögna på grund av förlossning, sjukdom eller olycksfall när semestern eller en del av den börjar på arbetstagarens begäran semestern flyttas fram till en senare tidpunkt. Arbetstagaren har på egen begäran också rätt att flytta fram semestern eller en del av den, om det är känt att arbetstagaren under sin semester kommer att undergå sådan sjukvård eller annan därmed jämförbar vård att denne under tiden för vården är arbetsoförmögen.

I enlighet med föresatsen i regeringsprogrammet ska i 2 mom. föreskrivas om arbetstagarens självrisk när arbetstagaren blir sjuk under sin semester. Enligt förslaget har en arbetstagare vars arbetsoförmåga på grund av förlossning, sjukdom eller olycksfall börjar under semestern eller en del av den rätt att på begäran få de dagar av arbetsoförmåga under sin semester som överstiger sex semesterdagar flyttade fram till en senare tidpunkt. På grund av artikel 7 i arbetstidsdirektivet får självriskdagarna dock inte minska arbetstagarens rätt till fyra veckors semester per år. Således motsvarar sex självriskdagar en semestervecka.

I praktiken gäller den föreslagna bestämmelsen om självrisk arbetstagare som har rätt till över fyra veckors, dvs. 24 vardagars semester. Alla sex självriskdagarna kan komma att tillämpas, om arbetstagaren har rätt till minst fem veckors, dvs. 30 vardagars semester. Således omfattas sex dagar av arbetsoförmåga under tiden för fem veckors semester av arbetstagarens självrisk och först de dagar av arbetsoförmåga som överstiger sex dagar ger rätt att flytta fram semesterdagar till en senare tidpunkt. Självrisktiden på sex dagar ska tillämpas både på fem veckors semestrar och desto längre semestrar. För arbetstagare som under kvalifikationsåret har intjänat över 24 men under 30 vardagars semester, kan självriskdagarna utgöras av dagar av arbetsoförmåga som överstiger 24 semesterdagar.

Före ändringen av semesterlagen år 2013 hade arbetstagare som blivit arbetsförmögna under semestern och vars arbetsförmåga fortgått över sju dagar rätt att få den del av semestern under samma semesterperiod som fortgått över sju kalenderdagar framflyttad. För uppfyllandet av bestämmelsen i artikel 7 i arbetstidsdirektivet kan dock en granskning per semesterperiod inte längre komma i fråga, utan arbetsgivaren ska säkerställa att arbetstagaren de facto har haft rätt till fyra semesterveckor per år eller motsvarande tid där det inte ingår dagar av arbetsförmåga. En period av arbetsförmåga som berörs av de sex självriskdagarna kan infalla under både sommarsemester och vintersemester eller semester som tagits ut som enstaka semesterdagar.

Enligt semesterlagen kan arbetsgivaren och arbetstagaren avtala om tidpunkten för semestern. Arbetstagaren och arbetsgivaren får på det sätt som avses i 21 § 2 mom. i semesterlagen avtala om att en del av sådan semester som överstiger två veckor tas ut först under följande semesterår eller att den ska tas ut som sparad ledighet först senare år i enlighet med bestämmelserna om sparad ledighet i 27 § i semesterlagen. Således är det möjligt att arbetstagaren bara har två veckor semester under semesteråret, fast arbetstagaren har rätt till exempelvis fem veckors semester.

Tillämpningen av självrisken på sex dagar bedöms utifrån den semesterrätt som har tjänats in under varje kvalifikationsår. Om till exempel en del av en fem veckors semester har flyttats till följande år eller flera följande år, gäller självrisken de dagar av arbetsförmåga som infaller under semesterdagar som intjänats under kvalifikationsåret i fråga. Om arbetstagaren tar ut de framflyttade semesterdagarna året efter kvalifikationsåret, förutsätter rätt riktande av självriskdagarna att arbetsgivaren har semesterbokföring av vilken framgår vilka delar av semestern tas ut och när. När semestern för ett kvalifikationsår tas ut i delar under flera år, ska arbetsgivaren säkerställa att det i semester som tjänats in för samma år inte ingår sex självriskdagar.

I 3 mom. föreskrivs att rätt att flytta fram semestern dock inte föreligger när arbetstagaren har orsakat sin arbetsförmåga uppsåtligen eller av grov oaktsamhet. Framflyttningsrätten ska inte gälla sådana dagar av arbetsförmåga enligt 2 kap. 11 § 2 mom. i arbetsavtalslagen som arbetstagaren har orsakat uppsåtligen eller av grov oaktsamhet. Arbetsförmåga som orsakats uppsåtligen eller av grov oaktsamhet ska tolkas på samma sätt som förutsättningarna för lön för sjukdomstid har tolkats enligt arbetsavtalslagen.

I 4 mom. föreskrivs att arbetstagaren utan dröjsmål ska be att arbetsgivaren flyttar fram semestern samt på arbetsgivarens begäran lägga fram tillförlitlig utredning över sin arbetsförmåga. Framflyttningen av semesterdagar på grund av dagar av arbetsförmåga förutsätter arbetstagarens begäran. Framflyttning ska begäras så snart som möjligt efter att arbetstagaren blivit sjuk. Framflyttningen av semesterdagar förutsätter således alltid arbetsförmåga som berättigar till sjukledighet.

Självriskdagarna kan också utgöras av enskilda dagar av arbetsförmåga. För att trygga sin eventuella framflyttningsrätt ska arbetstagaren för arbetsgivaren visa upp en tillförlitlig utredning om sina dagar av arbetsförmåga under tiden för semester.

Semesterdagar som flyttats fram på grund av arbetsförmåga ges ut under en tidsperiod som bestäms enligt 26 § i semesterlagen. Antalet semesterdagar som flyttas fram ska motsvara antalet arbetsdagar då arbetstagaren skulle ha arbetat om arbetstagaren inte blivit sjuk.

Föreskrivandet av sex självriskdagar i fråga om dagar av arbetsförmåga förutsätter att arbetsgivaren följer upp dagar av arbetsförmåga och å andra sidan säkerställande av att arbetstaga-

ren får eller har haft möjlighet att få minst fyra veckors semester per år, förutsatt att arbetstagen annars enligt bestämmelserna om intjänande av semester har rätt till det.

30 §. Avvikelse genom kollektivavtal. I paragrafen föreskrivs om riksomfattande arbetsmarknadsparaters rätt att genom arbets- och tjänstekollektivavtal avvika från bestämmelser i lagen som annars är tvingande. Enligt paragrafen kan det överenskommas om tid som är likställd med arbetad tid på ett sätt som avviker från 7 §, dock inte på ett sätt som avviker från 2 mom. 1 punkten, som alltså är tvingande rätt. Eftersom det föreslås att 7 § 2 mom. 1 punkten ska ändras, måste 30 § 1 mom. ändras så att man inte får avvika från 7 § 2 mom. 1 punkten till arbetstagens nackdel.

1.2 Semesterlagen för sjömän

3 §. Dagar likställda med arbetade dagar. Enligt 2 mom. 5 punkten är dagar av moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet dagar likställda med arbetade dagar. Det föreslås att dagarna likställda med arbetade dagar i enlighet med regeringsprogrammet ska begränsas på motsvarande sätt som den föreslagna begränsningen i 7 § 2 mom. 1 punkten i semesterlagen.

I detta sammanhang föreslås att det till förteckningen över dagar likställda med arbetade dagar på motsvarande sätt som i semesterlagen ska fogas till frånvaro på grund av tillfällig vårdledighet och tvingande familjeskäl. Å andra sidan föreslås att den semester som intjänas under moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet ska begränsas så att semester tjänas in under högst 156 dagar av moderskaps- och föräldraledighet och på motsvarande sätt under 156 dagar av faderskaps- och föräldraledighet.

1.3 Sjukförsäkringslagen

14 kap. Ersättning för semesterkostnader

1 §. Rätt till ersättning. Det föreslås att 14 kap. 1 § i sjukförsäkringslagen ska ändras så att ersättningen till arbetsgivaren för semesterlön och semesterersättning under tiden för arbetstagens moderskaps-, faderskaps- och föräldrapenning endast gäller ersättning för semesterlön som tjänats in under lagstadgad semester. Begränsningen behövs därför att begränsningen av tiden som är likställd med arbetad tid i semesterlagen inte nödvändigtvis medför ändringar i föreskrifterna i arbets- och tjänstekollektivavtal. Det förutsätts inte att Folkpensionsanstalten utreder beloppen av semesterlöner som baserar sig på arbetsgivarens arbets- och tjänstekollektivavtal.

Enligt förslaget ersätts arbetsgivaren för de kostnader som föranleds av lagstadgad semester som en arbetstagen tjänar in under moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet. Arbetsgivaren har rätt till ersättning om arbetsgivaren enligt lag är skyldig att till arbetstagen under tiden för semester betala semesterlön eller semesterersättning för den tid som arbetstagen, utan att vara i arbete, fått moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- eller föräldrapenning.

Enligt sjukförsäkringslagen bestäms således den del av kostnaderna för semester som arbetsgivaren ersätts utifrån hur mycket semester arbetstagen tjänar in under moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet med stöd av 7 § 2 mom. 1 punkten i semesterlagen. Eftersom det föreslås att kumuleringen av tid som är likställd med arbetad tid i enlighet med semesterlagen begränsas till högst sex månader under tiden för moderskaps- och föräldraledighet samt på motsvarande sätt under faderskaps- och föräldraledighet, minskar de semesterkostnader som ersätts till arbetsgivaren.

2 Ikraftträdande

Lagarna föreslås träda i kraft vid ingången av det kvalifikationsår som börjar den 1 april 2016. Det är ändamålsenligt att genomföra de föreslagna ändringarna i fråga om tid som är likställd med arbetad tid från början av kvalifikationsåret. I praktiken innebär detta att begränsningen av kumuleringen av tid som är likställd med arbetad tid har verkan först på semestrar som tas ut 2017 och de poster som arbetsgivaren får ersättning för.

Enligt övergångsbestämmelsen i semesterlagen för sjömän ska de bestämmelser som gällde vid ikraftträdandet av lagen tillämpas till utgången av kvalifikationsperioden i fråga om en arbetstagare vars kvalifikationsperiod löper när lagen träder i kraft. I övergångsbestämmelserna i semesterlagen och semesterlagen för sjömän ska det också föreskrivas att på semester som intjänats före lagens ikraftträdande med stöd av 7 § 2 mom. 1 punkten i semesterlagen och på motsvarande sätt med stöd av 3 § 2 mom. 5 punkten i semesterlagen för sjömän och som inte tagits ut vid ikraftträdandet av lagen, tillämpas före ikraftträdandet av lagen de bestämmelser som gällde vid ikraftträdandet av lagen.

Genom ändringarna av semesterlagen och semesterlagen för sjömän kan inte förmånerna försämrats för dem som har moderskaps-, faderskaps- eller familjeledighet vid den tidpunkt då lagen träder i kraft. Enligt klausul 5.2 i avtalet om föräldraledighet, som direktivet om föräldraledighet baserar sig på, ska de förmåner som arbetstagaren intjänat eller hållit på att intjäna vid början av sin föräldraledighet kvarstå som sådana till slutet av föräldraledigheten. Därför ska det föreskrivas att om den första dagen av moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet för ett och samma barn inföll före ikraftträdandet av lagen, bestäms den i 7 § 2 mom. 1 punkten i semesterlagen och på motsvarande sätt 3 § 2 mom. 5 punkten i semesterlagen för sjömän avsedda tid som är likställd med arbetad tid enligt de bestämmelser som gällde vid ikraftträdandet av lagen också till den del ledigheten infaller under tiden efter ikraftträdandet av lagen.

Ändringen av 25 § i semesterlagen tillämpas för första gången då de semestrar som tjänats in under kvalifikationsåret 1.4.2015–31.3.2016 tas ut. På arbetstagarens rätt att flytta fram semester på grund av arbetsoförmåga som börjar under semestern tillämpas 25 § i den lydelse den har när arbetsgivaren fattar beslutet om framflyttande av semester.

3 Förhållande till grundlagen samt lagstiftningsordning

I propositionen föreslås det att sådan semesterrätt som tjänas in under moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet enligt semesterlagen och semesterlagen för sjömän begränsas till sex månader. Detta genomförs så att dagarna av moderskaps- och faderskapsledighet i praktiken i sin helhet är tid som är likställd med arbetad tid, men kumuleringen av tid som är likställd med arbetad tid under tiden för föräldraledighet begränsas.

Grundlagsutskottet har i sitt utlåtande GrUU 38/2006 rd, som gällde olika principer för bestämmande av föräldrapenning för modern och fadern, konstaterat att det inte står i samklang med jämlikhetsbestämmelserna i grundlagens 6 § att föräldrapenningens storlek bestäms på ett könsdiskriminerande sätt. Villkoret för vanlig lagstiftningsordning var att faderns och moderns föräldrapenning skulle bestämmas på lika grunder. Grundlagsutskottet bedömde således föräldrapenningsperioden som en egen förmån.

De föreslagna ändringarna av semesterlagen och semesterlagen för sjömän ska genomföras så att modern tjänar in semester sammanlagt under högst 156 dagar av moderskaps- och föräldraledighet och fadern på motsvarande sätt under 156 dagar av faderskaps- och föräldraledighet. Båda föräldrarna har rätt till en lika lång tid med dagar som är likställda med arbetad tid, men

RP 145/2015 rd

moderskapsledighetens längd i förhållande till faderskapsledighetens längd medför att endast 51 av moderns föräldraledighetsdagar är dagar som är likställda med arbetad tid.

Semester som tjänas in under föräldraledighet är en förmån med lön. Om ändringen genomförs så att båda föräldrarna har lika många dagar av föräldraledighet som är likställda med arbetad tid, innebär det att faderns dagar som är likställda med arbetad tid sjunker från 156 vardagar till 105 vardagar (54 dagar av faderskapsledighet och 51 dagar av faderskapsledighet). Den formella jämställdheten i fråga om föräldraledighet innebär att faderns semesterrätt försämras till stor del, vilket inte är motiverat med tanke på jämställdhet mellan könen. Med tanke på jämställdhet mellan könen är det inte problematiskt att semester tjänas in under hela moderskaps- och faderskapsledigheten, fast moderskapsledigheten är avsevärt mycket längre än faderskapsledigheten.

Ändringen har dock betydelse med tanke på den nuvarande uppdelningen av familjeledigheter mellan mödrar och fäder, eftersom mödrarnas familjeledighetsperioder i praktiken har varit längre än de perioder som fäderna tagit ut. Å andra sidan ska vid lagens konsekvenser för könen beaktas att föräldraledigheten kan delas upp mellan föräldrarna, så i sista hand beror de ändringar som riktar sig till intjänandet av semester på hur föräldrarna delar upp föräldraledigheterna.

Grundlagsutskottet har dessutom med tanke på jämlikhetsprincipen ansett att det är viktigt att grunderna för föräldrapenningen inte omotiverat är olika för olika familjer och familjeformer. Därför är det motiverat att den semester som tjänas in under familjeledighet granskas för varje förlossning och därpå baserad familjeledighet och inte per kvalifikationsår.

De föreslagna ändringarna av semesterlagen ska tillämpas från det kvalifikationsår som börjar den 1 april 2016. På semester som intjänats med stöd av 7 § 2 mom. 1 punkten i semesterlagen före ikraftträdandet av lagen, och som inte tagits ut vid ikraftträdandet av lagen, tillämpas de bestämmelser som gällde vid ikraftträdandet av lagen. På motsvarande sätt tillämpas, när det gäller arbetstagare vars kvalifikationsperiod löper när lagen träder i kraft, till utgången av kvalifikationsperioden de bestämmelser som gällde vid ikraftträdandet av lagen på semester som intjänats med stöd av 3 § 2 mom. 5 punkten i semesterlagen för sjömän. Således ingriper regleringen inte i redan intjänade semestrar. På motsvarande sätt ingriper ändringen av 25 § i semesterlagen inte i föreskrifter om självrisktid i gällande arbets- och tjänstekollektivavtal.

Regeringen anser att propositionen kan behandlas i vanlig lagstiftningsordning, men anser det motiverat att ett utlåtande om propositionen begärs av grundlagsutskottet.

Med stöd av vad som anförts ovan föreläggas riksdagen följande lagförslag:

1.

Lag

om ändring av semesterlagen

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i semesterlagen (162/2005) 7 § 2 mom. 1 punkten, 25 § och 30 § 1 mom., av dem 25 § sådan den lyder i lag 276/2013, som följer:

7 §

Tid som är likställd med arbetad tid

Likställda med arbetade dagar anses även de arbetsdagar eller arbetstimmar under vilka arbetstagaren, medan anställningsförhållandet pågår, är förhindrad att utföra arbete på grund av

1) särskild moderskapsledighet enligt 4 kap. 1 § i arbetsavtalslagen (55/2001), tillfällig vårdledighet enligt 4 kap. 6 § i den lagen och frånvaro av tvingande familjeskäl enligt 4 kap. 7 § i den lagen eller i fråga om en förlossning eller en adoption sammanlagt högst 156 dagar av moderskaps- och föräldraledighet och på motsvarande sätt 156 dagar av faderskaps- och föräldraledighet,

25 §

Arbetsförmåga när semestern börjar och under semestern

Om arbetstagaren på grund av förlossning, sjukdom eller olycksfall är arbetsförmögen när semestern eller en del av den börjar, ska semestern på arbetstagarens begäran flyttas fram till en senare tidpunkt. Arbetstagaren har på egen begäran också rätt att flytta fram semestern eller en del av den, om det är känt att arbetstagaren under sin semester kommer att undergå sådan sjukvård eller annan därmed jämförbar vård att denne under tiden för vården är arbetsförmögen.

Om arbetsförmågan på grund av förlossning, sjukdom eller olycksfall börjar under semestern eller en del av den, har arbetstagaren på begäran rätt att få de dagar av arbetsförmåga under sin semester som överstiger sex semesterdagar flyttade fram till en senare tidpunkt. De ovan avsedda självriskdagarna får inte minska arbetstagarens rätt till fyra veckors semester.

Rätt att flytta fram semester föreligger dock inte, om arbetstagaren har orsakat sin arbetsförmåga uppsåtligen eller av grov oaktsamhet.

Arbetstagaren ska utan dröjsmål be att arbetsgivaren flyttar fram semestern samt på arbetsgivarens begäran lägga fram tillförlitlig utredning över sin arbetsförmåga.

30 §

Avvikelse genom kollektivavtal

Arbetsgivarnas och arbetstagarnas riksomfattande föreningar har rätt att avtala annorlunda om semesterperioden, om beräkning och betalning av semesterlön och semesterersättning,

om att vintersemestern ges i samband med en mellan parterna överenskommen annan förkortning av arbetstiden, om sparad ledighet samt om vad som föreskrivs i 8 § 2 mom. Genom kollektivavtal mellan sådana föreningar får avtal också ingås om uppdelning av den del av semestern som överstiger 12 vardagar för att tas ut i en eller flera delar samt om sådan i 7 § angiven tid som är likställd med arbetad tid, så att det överenskomna arrangemanget garanterar arbetstagarna lika långa semestrar som vad som föreskrivs i denna lag. Genom avtal får det dock inte till arbetstagarens nackdel avvika från vad som föreskrivs i 7 § 2 mom. 1 punkten. Genom riksomfattande tjänstekollektivavtal får avtal även ingås om den anmälningstid som skall iaktas när en tjänstemans eller tjänsteinnehavares semester flyttas fram eller avbryts samt om grunderna för avbrytandet av semestern i de situationer där flyttandet eller avbrytandet är påkallat av vägande skäl som hör samman med utövandet av offentlig makt eller nödvändigt för skötseln av ett offentligt samfunds lagstadgade uppgifter som hör samman med hälsa eller säkerhet.

Denna lag träder i kraft den 20 .

På semester som intjänats med stöd av 7 § 2 mom. 1 punkten före ikraftträdandet av denna lag, och som inte tagits ut vid ikraftträdandet av denna lag, tillämpas de bestämmelser som gällde vid ikraftträdandet av denna lag.

Om den första dagen av moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet för ett och samma barn inföll före ikraftträdandet av denna lag, bestäms den i 7 § 2 mom. 1 punkten avsedda tid som är likställd med arbetad tid enligt de bestämmelser som gällde vid ikraftträdandet av denna lag också till den del ledigheten infaller under tiden efter ikraftträdandet av denna lag.

På arbetstagarens rätt att flytta fram semester på grund av arbetsoförmåga som börjar under semestern tillämpas 25 § i den lydelse den har när arbetsgivaren fattar beslutet om framflyttande av semester.

2.

Lag

om ändring av 3 § i semesterlagen för sjömän

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i semesterlagen för sjömän (433/1984) 3 § 2 mom. 5 punkten, sådan den lyder i lag 1025/2011, som följer:

3 §

Dagar likställda med arbetade dagar

Såsom likställda med arbetade dagar betraktas också de dagar då arbetstagaren under arbetsförhållandets bestånd varit förhindrad att utföra arbete

5) under tiden för i 5 kap. 1 § i lagen om sjöarbetsavtal (756/2011) avsedd särskild moderskapsledighet och sammanlagt högst 156 dagar av moderskaps- och föräldraledighet och på motsvarande sätt 156 dagar av faderskaps- och föräldraledighet, under tiden för sådan tillfällig

RP 145/2015 rd

vårdledighet som avses i 5 kap. 7 § i den lagen och under tiden för sådan frånvaro av tvingande familjeskäl som avses i 5 kap. 9 § i den lagen,

Denna lag träder i kraft den 20 .

I fråga om en arbetstagare vars kvalifikationsperiod löper när denna lag träder i kraft tillämpas till utgången av den kvalifikationsperioden de bestämmelser som gällde vid ikraftträdandet av denna lag. På semester som intjänats med stöd av 3 § 2 mom. 5 punkten före ikraftträdandet av denna lag, och som inte tagits ut vid ikraftträdandet av denna lag, tillämpas de bestämmelser som gällde vid ikraftträdandet av denna lag.

Om den första dagen av moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet för ett och samma barn inföll före ikraftträdandet av denna lag, bestäms den i 3 § 2 mom. 5 punkten avsedda tid som är likställd med arbetad tid enligt de bestämmelser som gällde vid ikraftträdandet av denna lag också till den del ledigheten infaller under tiden efter ikraftträdandet av denna lag.

3.

Lag

om ändring av 14 kap. 1 § i sjukförsäkringslagen

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i sjukförsäkringslagen (1224/2004) 14 kap. 1 § som följer:

14 kap.

Ersättning för semesterkostnader

1 §

Rätt till ersättning

Arbetsgivaren ersätts för de kostnader som föranleds av lagstadgad semester som en arbetstagare tjänar in under moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet. Arbetsgivaren har rätt till ersättning om arbetsgivaren enligt lag är skyldig att till arbetstagaren under tiden för semester betala semesterlön eller semesterersättning för den tid som arbetstagaren, utan att vara i arbete, fått moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- eller föräldrapenning.

Trots bestämmelserna i 1 mom. har arbetsgivaren rätt till ersättning även när arbetstagaren är på föräldraledighet men får partiell föräldrapenning och arbetar på deltid för en annan arbetsgivare.

Bestämmelserna om ersättning för semesterkostnader tillämpas också på tjänsteförhållanden.

Denna lag träder i kraft den 20 . _____

Helsingfors den 17 december 2015

Vid förhinder för statsministern, finansminister

Alexander Stubb

Justitie- och arbetsminister Jari Lindström

1.

Lag

om ändring av semesterlagen

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i semesterlagen (162/2005) 7 § 2 mom. 1 punkten, 25 § och 30 § 1 mom., av dem
25 § sådan den lyder i lag 276/2013, som följer:

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

7 §

7 §

Tid som är likställd med arbetad tid

Tid som är likställd med arbetad tid

Likställda med arbetade dagar anses även de arbetsdagar eller arbetstimmar under vilka arbetstagaren, medan anställningsförhållandet pågår, är förhindrad att utföra arbete på grund av

1) moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- eller föräldraledighet enligt 4 kap. 1 §, tillfällig vårdledighet enligt 4 kap. 6 § eller frånvaro av tvingande familjeskäl enligt 4 kap. 7 § i arbetsavtalslagen (55/2001),

Likställda med arbetade dagar anses även de arbetsdagar eller arbetstimmar under vilka arbetstagaren, medan anställningsförhållandet pågår, är förhindrad att utföra arbete på grund av

1) särskild moderskapsledighet enligt 4 kap. 1 § i arbetsavtalslagen (55/2001), *tillfällig vårdledighet enligt 4 kap. 6 § i den lagen och frånvaro av tvingande familjeskäl enligt 4 kap. 7 § i den lagen eller i fråga om en förlossning eller en adoption sammanlagt högst 156 dagar av moderskaps- och föräldraledighet och på motsvarande sätt 156 dagar av faderskaps- och föräldraledighet,*

25 §

25 §

*Arbetsförmåga när **den lagstadgade** semestern börjar och under semestern*

Arbetsförmåga när semestern börjar och under semestern

Om arbetstagaren på grund av förlossning, sjukdom eller olycksfall är arbetsförmögen när semestern eller en del av den börjar *eller under semestern*, ska semestern på arbetstagarens begäran flyttas fram till en senare tidpunkt. Arbetstagaren har på egen begäran också rätt att flytta fram semestern eller en del av den, om det är känt att arbetstagaren under sin semester kommer att undergå sådan sjukvård eller annan därmed jämförbar vård att denne under tiden för vården är arbetsförmögen.

Om arbetstagaren på grund av förlossning, sjukdom eller olycksfall är arbetsförmögen när semestern eller en del av den börjar, ska semestern på arbetstagarens begäran flyttas fram till en senare tidpunkt. Arbetstagaren har på egen begäran också rätt att flytta fram semestern eller en del av den, om det är känt att arbetstagaren under sin semester kommer att undergå sådan sjukvård eller annan därmed jämförbar vård att denne under tiden för vården är arbetsförmögen.

Gällande lydelse

Arbetstagaren ska på arbetsgivarens begäran lägga fram tillförlitlig utredning över sin arbetsförmåga.

30 §

Avvikelse genom kollektivavtal

Arbetsgivarnas och arbetstagarnas riksomfattande föreningar har rätt att avtala anorlunda om semesterperioden, om beräkning och betalning av semesterlön och semesterersättning, om att vintersemestern ges i samband med en mellan parterna överenskommen annan förkortning av arbetstiden, om sparad ledighet samt om vad som bestäms i 8 § 2 mom. Genom kollektivavtal mellan sådana föreningar får avtal också ingås om uppdelning av den del av semestern som överstiger 12 vardagar för att tas ut i en eller flera delar samt om sådan i 7 § angiven tid som är likställd med arbetad tid, så att det överenskomna arrangemanget garanterar arbetstagarna lika långa semestrar som vad som föreskrivs i denna lag. Genom avtal får dock inte avvika från vad som bestäms i 7 § 2 mom. 1 punkten. Genom riksomfattande tjänstekollektivavtal får avtal även ingås om den anmälningstid som skall iaktas när en tjänstemans eller tjänsteinnehavares semester flyttas fram eller avbryts samt om grunderna för avbrytandet av semestern i de situationer där flyttandet eller avbrytandet är påkallat av vägande skäl som hör samman med utövan- det av offentlig makt eller nödvändigt för skötseln av ett offentligt samfunds lagstad- gade uppgifter som hör samman med hälsa eller säkerhet.

Föreslagen lydelse

Om arbetsförmågan på grund av förlossning, sjukdom eller olycksfall börjar under semestern eller en del av den, har arbetst- garen på begäran rätt att få de dagar av ar- betsoförmåga under sin semester som övers- tigger sex semesterdagar flyttade fram till en senare tidpunkt. De ovan avsedda självrisk- dagarna får inte minska arbetstagarens rätt till fyra veckors semester.

Rätt att flytta fram semester föreligger dock inte, om arbetstgaren har orsakat sin arbetsförmåga uppsåtligen eller av grov oaktsamhet.

Arbetstagaren ska utan dröjsmål be att ar- betsgivaren flyttar fram semestern samt på arbetsgivarens begäran lägga fram tillförlitlig utredning över sin arbetsförmåga.

30 §

Avvikelse genom kollektivavtal

Arbetsgivarnas och arbetstagarnas riksomfattande föreningar har rätt att avtala anorlunda om semesterperioden, om beräkning och betalning av semesterlön och semesterersättning, om att vintersemestern ges i samband med en mellan parterna överenskommen annan förkortning av arbetstiden, om sparad ledighet samt om vad som före- skrivs i 8 § 2 mom. Genom kollektivavtal mellan sådana föreningar får avtal också ingås om uppdelning av den del av semestern som överstiger 12 vardagar för att tas ut i en eller flera delar samt om sådan i 7 § angiven tid som är likställd med arbetad tid, så att det överenskomna arrangemanget garanterar ar- betstagarna lika långa semestrar som vad som föreskrivs i denna lag. Genom avtal får *det dock inte till arbetstgarens nackdel* avvika från vad som föreskrivs i 7 § 2 mom. 1 punkten. Genom riksomfattande tjänstekol- lektivavtal får avtal även ingås om den an- mälningstid som skall iaktas när en tjänste- mans eller tjänsteinnehavares semester flyttas fram eller avbryts samt om grunderna för av- brytandet av semestern i de situationer där flyttandet eller avbrytandet är påkallat av vägande skäl som hör samman med utövan- det av offentlig makt eller nödvändigt för skötseln av ett offentligt samfunds lagstad- gade uppgifter som hör samman med hälsa eller säkerhet.

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

Denna lag träder i kraft den 20 .

På semester som intjänats med stöd av 7 § 2 mom. 1 punkten före ikraftträdandet av denna lag, och som inte tagits ut vid ikraftträdandet av denna lag, tillämpas de bestämmelser som gällde vid ikraftträdandet av denna lag.

Om den första dagen av moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet för ett och samma barn inföll före ikraftträdandet av denna lag, bestäms den i 7 § 2 mom. 1 punkten avsedda tid som är likställd med arbetad tid enligt de bestämmelser som gällde vid ikraftträdandet av denna lag också till den del ledigheten infaller under tiden efter ikraftträdandet av denna lag.

På arbetstagarens rätt att flytta fram semester på grund av arbetsförmåga som börjar under semestern tillämpas 25 § i den lydelse den har när arbetsgivaren fattar beslutet om framflyttande av semester.

2.

Lag

om ändring av 3 § i semesterlagen för sjömän

I enlighet med riksdagens beslut ändras i semesterlagen för sjömän (433/1984) 3 § 2 mom. 5 punkten, sådan den lyder i lag 1025/2011, som följer:

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

3 §

3 §

Dagar likställda med arbetade dagar

Dagar likställda med arbetade dagar

Såsom likställda med arbetade dagar betraktas också de dagar då arbetstagaren under arbetsförhållandets bestånd varit förhindrad att utföra arbete

Såsom likställda med arbetade dagar betraktas också de dagar då arbetstagaren under arbetsförhållandets bestånd varit förhindrad att utföra arbete

5) under tiden för sådan moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- eller föräldraledighet om vilken det föreskrivs i 5 kap. i lagen om sjöarbetsavtal (756/2011);

5) under tiden för i 5 kap. 1 § i lagen om sjöarbetsavtal (756/2011) avsedd särskild moderskapsledighet och sammanlagt högst 156 dagar av moderskaps- och föräldraledighet och på motsvarande sätt 156 dagar av faderskaps- och föräldraledighet, under tiden

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

för sådan tillfällig vårdledighet som avses i 5 kap. 7 § i den lagen och under tiden för sådan frånvaro av tvingande familjeskäl som avses i 5 kap. 9 § i den lagen,

Denna lag träder i kraft den 20 .

I fråga om en arbetstagare vars kvalifikationsperiod löper när denna lag träder i kraft tillämpas till utgången av den kvalifikationsperioden de bestämmelser som gällde vid ikraftträdandet av denna lag. På semester som intjänats med stöd av 3 § 2 mom. 5 punkten före ikraftträdandet av denna lag, och som inte tagits ut vid ikraftträdandet av denna lag, tillämpas de bestämmelser som gällde vid ikraftträdandet av denna lag.

Om den första dagen av moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet för ett och samma barn inföll före ikraftträdandet av denna lag, bestäms den i 3 § 2 mom. 5 punkten avsedda tid som är likställd med arbetad tid enligt de bestämmelser som gällde vid ikraftträdandet av denna lag också till den del ledigheten infaller under tiden efter ikraftträdandet av denna lag.

3.

Lag

om ändring av 14 kap. 1 § i sjukförsäkringslagen

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i sjukförsäkringslagen (1224/2004) 14 kap. 1 § som följer:

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

14 kap.

14 kap.

Ersättning för semesterkostnader

Ersättning för semesterkostnader

1 §

1 §

Rätt till ersättning

Rätt till ersättning

Arbetsgivaren ersätts för de kostnader som föranleds av semester som en arbetstagare tjänar in under moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet. Arbetsgivaren har rätt till ersättning om arbetsgivaren är skyldig att till arbetstagaren betala

Arbetsgivaren ersätts för de kostnader som föranleds av *lagstadgad* semester som en arbetstagare tjänar in under moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet. Arbetsgivaren har rätt till ersättning om arbetsgivaren enligt lag är skyldig att till

RP 145/2015 rd

Gällande lydelse

semesterlön eller semesterersättning för den tid som arbetstagaren, utan att vara i arbete, fått moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- eller föräldrapenning.

Utan hinder av bestämmelserna i 1 mom. har arbetsgivaren rätt till ersättning även när arbetstagaren är på föräldraledighet men får partiell föräldrapenning och arbetar på deltid för en annan arbetsgivare.

Bestämmelserna om ersättning för semesterkostnader tillämpas också på tjänsteförhållanden.

Föreslagen lydelse

arbetstagaren under tiden för semester betala semesterlön eller semesterersättning för den tid som arbetstagaren, utan att vara i arbete, fått moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- eller föräldrapenning.

Trots bestämmelserna i 1 mom. har arbetsgivaren rätt till ersättning även när arbetstagaren är på föräldraledighet men får partiell föräldrapenning och arbetar på deltid för en annan arbetsgivare.

Bestämmelserna om ersättning för semesterkostnader tillämpas också på tjänsteförhållanden.

Denna lag träder i kraft den 20 .