



26.4.2024

Vero-osasto

Selvitys iäkkään vanhemman seurapalvelun muuttamisesta verovapaaksi henkilöstöeduksi



Sisällysluettelo

1. Johdanto	1
2. Tiivistelmä	1
3. Nykytila	1
3.1. Tuloverolain säännökset sairaan lapsen hoivasta	1
3.1.1. Tuloverolain 69 §:n 3 momentti	1
3.1.2. Verohallinnon ohjeistus sairaan lapsen hoivasta verovapaana henkilöstötuna	2
3.2. Verotuen käsitteestä sekä iäkkään omaisen hoivaan kohdistuva verotuki	3
3.2.1. Yleistä	3
3.2.2. Iäkkään omaisen hoivaan kohdistuva muu verotuki	3
3.3. Työsopimuslain sekä työehtosopimusten sääntely iäkkään läheisen hoivasta	4
3.3.1. Yleistä	4
3.3.2. Työsopimuslain säännökset poissaolosta pakottavan perhesyyn vuoksi	4
3.3.3. Työsopimuslain säännökset poissaolosta perheenjäsenen tai muun läheisen hoitamiseksi	5
3.3.4. Työsopimuslain säännökset omaishoitovapaasta	5
3.3.5. Työ- ja virkaehtosopimusten sääntely poissaolosta perheenjäsenen tai muun läheisen hoitamiseksi sekä omaishoitovapaasta	7
3.4. Sosiaali- ja terveyslainsäädäntöön sisältyvä sääntely iäkkään henkilön hoivasta	8
3.4.1. Yleistä	8
3.4.2. Sosiaalihuoltolain säännökset	8
3.4.3. Henkilöstöltä edellytettävä koulutus	10
4. Kuulemistilaisuus	10
5. Vaikutusarviot	10
5.1. Tilastotietoa	10
5.1.1. Kotitalousvähennys	10
5.1.2. Toimialan tarkastelua	12
6. Arviointi	13
6.1. Tuloverolain 69 §:n 3 momenttiin sisältyvä edellytys sairaan lapsen tilapäisen hoitovapaan palkallisuudesta	13
6.2. Seurapalvelun määrittely ja muut hoivapalvelut	14
7. Johtopäätökset	14

1. Johdanto

Pääministeri Petteri Orpon hallituksen 20.6.2023 annetun hallitusohjelman liitteeseen C - Veropolitiikan linja sisältyy selvitettäväksi veromuutokseksi iäkkään vanhemman seurapalvelun lisääminen verotuetuksi henkilöstöeduksi sairaan lapsen hoitoedun tapaan.

2. Tiivistelmä

1. Selvityksessä tarkastellaan iäkkään vanhemman seurapalvelun rinnastumista sairaan lapsen hoitoetuun verotuetuna henkilöstöetuna välittömän verotuksen sekä työsopimuslainsäädännön sekä työ- ja virkaehtosopimusten näkökulmasta. Johtopäätöksenä todetaan, etteivät iäkkään vanhemman seurapalvelu ja sairaan lapsen hoitoetu em. sääntelyiden näkökulmasta rinnastu toisiinsa, eikä verovapauden laajentamiselle ole perusteita.
2. Iäkäs henkilö on tietyin edellytyksin oikeutettu saamaan vastaavaa palvelua myös suoraan hyvinvointialueen toimesta kotiin järjestettynä.
3. Iäkkään omaisen seurapalveluun liittyy hankalia määrittelykysymyksiä, minkä vuoksi rajaus muihin kotiin tuotaviin palveluihin on haastavaa.
4. Kotitalousvähennystä myönnetään jo nykyisin verovelvollisen vanhempien käyttämässä asunnossa tapahtuvasta tavanomaisesta hoiva- ja hoitotyöstä, eli iäkkään vanhemman hoivaa verotetaan jo nykyisin välittömässä verotuksessa.

3. Nykytila

3.1. Tuloverolain säännökset sairaan lapsen hoivasta

3.1.1. Tuloverolain 69 §:n 3 momentti

Tuloverolain (1535/1992; TVL) 29 ja 61 §:n mukaan veronalainen etu työntekijälle syntyy silloin, kun työnantaja maksaa työntekijän puolesta tämän elantokustannukseksi luokiteltavan menon. Lähtökohtaisesti lapsen hoidosta aiheutuneita menoja pidetään verotuksessa työntekijän elantomenoina, jotka työnantajan korvaamina ovat yleensä työntekijän palkkaa. Poikkeuksen tästä muodostaa TVL:n 69 §:n 3 momentti, jonka nojalla työnantajan tilapäisesti järjestämä sairaan lapsen hoito ei kuitenkaan ole veronalaista palkkaa ajalta, jona työntekijällä olisi oikeus hoitovapaaseen täysin palkkaeduin.

TVL:n 69.3 §:n soveltumisen edellytyksenä on, että työntekijällä on oikeus hoitovapaaseen täysin palkkaeduin. Lain esitöissä HE 83/2000 vp todetaan TVL:n 69.3 §:n osalta, että työntekijällä on yleensä oikeus jäädä tilapäisesti, eli 3–4 päiväksi, hoitamaan sairasta lasta kotiin täysin palkkaeduin. Tavallisesti asiasta on maininta työehtosopimuksissa. Edun verollisuutta puoltaa se, että kieltämättä työnantaja korvaa perheen elantomenoja järjestäessään sairaan lapsen hoidon. Toisaalta perheen näkökulmasta rahanarvoista etuutta ei ole syntynyt, koska perheen taloudellinen tilanne pysyy samana kuin jos vanhemmat valitsisivat kotiin jäämisen täysin palkkaeduin työnantajan järjestämän hoidon sijaan. Edun säätämistä verovapaaksi henkilöstö-

eduksi puolsi se, että perheen näkökulmasta rahanarvoista etua ei käytännössä synny. Jos työnantaja järjestää hoidon pidemmältä ajalta, kysymyksessä olisi tältä osin veroalainen henkilökuntaetu. Hallituksen esityksessä todetaan, että täysin selvää ei ole, milloin kysymyksessä on tilapäinen hoitojärjestely. Koska työehtosopimuskäytäntö rajoittaa palkallisen hoitovapaan 3–4 päivään, esityksessä ehdotetaan, että tilapäisenä voitaisiin pitää enintään 4 päivän pituista hoitajaksoa saman sairaustapauksen johdosta. Sitä vastoin säännöstä ei ehdoteta rajoitettavaksi vain työehtosopimuksin säänneltyihin hoitovapaisiin, koska saman edun työnantaja voi antaa myös muutoin. Jos työnantaja järjestää hoidon pidemmältä ajalta, kysymyksessä olisi tältä osin veroalainen henkilökuntaetu.

TVL:n 69.3 §:llä on edellä kuvatulla tavoin yhteys työsopimuslakiin (55/2001) sekä työehtosopimuksen säännöksiin.

3.1.2. Verohallinnon ohjeistus sairaan lapsen hoivasta verovapaana henkilöstötuna

Verohallinto on antanut 31.1.2023 ohjeen Henkilöstöedut verotuksessa (VH/6863/00.01.00/2022).¹ Ohjeen kohdassa 4.3. käsitellään sairaan lapsen hoitoa. Mainituksessa todetaan, että työntekijällä on oikeus jäädä tilapäisesti hoitamaan sairasta lasta kotiin niin kutsutulle tilapäiselle hoitovapaalle. Työsopimuslain 4 luvun 6 §:n 1 momenttiin sisältyvän pakottavan säännöksen mukaan työntekijän lapsen tai muun hänen talouudessaan vakituisesti asuvan lapsen, joka ei ole täyttänyt 10 vuotta, sairastuessa äkillisesti työntekijällä on oikeus saada lapsen hoidon järjestämiseksi tai tämän hoitamiseksi tilapäistä hoitovapaata enintään neljä työpäivää kerrallaan. Sama oikeus on myös lapsen vanhemmalla, joka ei asu tämän kanssa samassa talouudessa.

Työsopimuslakia vastaava säännös tilapäisestä hoitovapaasta sisältyy myös merityösopimuslakiin (756/2011; MTSL, 5 luvun 7 §). Lisäksi työsopimuslain perhevapaita koskevia säännöksiä sovelletaan kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta annetussa laissa (304/2003) olevan viittaussäännöksen (6 luvun 29 §) mukaisesti myös viranhaltijoiden palvelussuhteissa. Laissa säädetty tilapäinen hoitovapaa on lähtökohtaisesti palkatonta.

Työehtosopimuksissa on kuitenkin usein sovittu, että tietyin edellytyksin työntekijä on oikeutettu tilapäiseen hoitovapaaseen täysin palkkaeduin. Työehtosopimuksissa sovitut palkallisen tilapäisen hoitovapaan edellytykset voivat poiketa työsopimuslain mukaisista palkattoman tilapäisen hoitovapaan edellytyksistä. Jos työntekijän poissaolo lapsen sairauden vuoksi ei täytä työehtosopimuksessa sovittuja edellytyksiä, mahdollinen oikeus tilapäiseen hoitovapaaseen perustuu lakiin eikä poissaoloajalta tällöin lähtökohtaisesti makseta palkkaa. Mahdollista on kuitenkin myös se, että työsopimuksessa tai muutoin paikallisesti on sovittu, että tilapäinen hoitovapaa on työntekijälle palkallista.

Ohjeessa todetaan, että kun työntekijän lapsi sairastuu, työnantaja saattaa järjestää lapselle ulkopuolisen hoitajan, jotta lapsen vanhempi voi halutessaan hoitaa työtehtävänsä tilapäiselle hoitovapaalle jäämisen sijaan. Lapsen hoidosta aiheutuvat menot ovat lähtökohtaisesti työntekijän elantomenoja, jotka työnantajan korvaamina ovat yleensä työntekijän palkkaa. Työnantajan tilapäisesti järjestämä sairaan lapsen hoito ei kuitenkaan ole TVL:n 69 §:n 3 momentin nojalla veronalaista palkkaa ajalta, jona työntekijällä olisi oikeus hoitovapaaseen täysin palkkaeduin. Tilapäistä on enintään neljän päivän pituinen hoitajakso saman sairaustapauksen

¹ <https://www.vero.fi/syventavat-vero-ohjeet/ohje-hakusivu/62486/henkilokuntaedut-verotuksessa7/> .

johdosta. Verovapauden kannalta ei ole merkitystä, vaikka hoitoetu annettaisiin vain joillekin työntekijöille kuten avainhenkilöille.

Ohjeen mukaan hoitoedun verovapaus edellyttää, että sairaan lapsen hoito on työnantajan järjestämää eli työnantaja tekee sopimuksen lasta hoitavan tahon kanssa ja maksaa tälle palkkion. Jos työnantaja korvaa työntekijälle hänen itsensä hankkiman hoitajan palkkioita, maksut ovat työntekijän palkkaa.

Lisäksi ohjeessa todetaan, että jos työnantaja järjestää saman sairastapauksen osalta sairaan lapsen hoidon edellä mainittua pitemmäksi ajaksi, ylimenevältä osalta työnantajalle aiheutuneet kustannukset ovat työntekijän palkkaa eli kyseessä on tältä osin veronalainen etu. Samaksi sairastapaukseksi katsotaan lapsen yksi tai useampi samanaikainen äkillinen sairaus.

Ohjeen mukaan säännöksen mukaan hoitoetu on verovapaa ajalta, jolta työntekijällä olisi oikeus hoitovapaaseen täysin palkkaeduin. Tästä syystä sairaan lapsen hoidon järjestäminen ei ole verovapaa etu, jos työntekijä järjestetystä hoidosta huolimatta käyttää myös oikeuttaan tilapäiseen hoitovapaaseen.

3.2. Verotuen käsitteestä sekä iäkkään omaisen hoivaan kohdistuva verotuki

3.2.1. Yleistä

Verotuet ovat verotuksen normaaliin perusrakenteeseen eli niin sanottuun normiverojärjestelmään tehtyjä poikkeuksia, joiden avulla tuetaan jotain tiettyä elinkeinoa tai verovelvollisryhmää. Käytännössä verotuilla tarkoitetaan verovapauksia, verovähennyksiä, alempia verokantoja ja muita niihin rinnastettavia keinoja. Verotuet määritellään verolainsäädännössä. Henkilöiden tuloverotuksessa verotukia ovat laajasta tulokäsitteestä poikkeavat tulon verovapaudet sekä luonnollisista vähennyksistä poikkeavat verovähennykset. Esimerkiksi kotitalousvähennys on verotuki.

3.2.2. Iäkkään omaisen hoivaan kohdistuva muu verotuki

TVL:n 127 a §:ssä säädetään kotitalousvähennyksestä. Pykälän 1 momentin mukaan verovelvollinen saa vähentää verosta osan käyttämässään asunnossa tai vapaa-ajan asunnossa tehdystä työstä maksamistaan määristä (*kotitalousvähennys*). Vähennykseen oikeuttaa tavanomainen kotitalous-, hoiva- tai hoitotyö sekä asunnon tai vapaa-ajan asunnon kunnossapito- tai perusparannustyö. Pykälän 5 momentin mukaan mitä 1 momentissa säädetään, koskee myös työtä, joka on tehty verovelvollisen, hänen puolisonsa tai edesmenneen puolisonsa vanhempien, ottovanhempien, kasvattivanhempien tai näiden suoraan ylenevässä polvessa olevien sukulaisten tai edellä mainittujen henkilöiden puolisoitten käyttämässä asunnossa tai vapaa-ajan asunnossa. Kotitalousvähennystä on siten jo nykyisin mahdollista saada verovelvollisen vanhempien käyttämässä asunnossa tapahtuvasta tavanomaisesta hoiva- ja hoitotyöstä. Näin ollen iäkkään omaisen hoitamista tuetaan jo nykyisin verotuksen keinoin kotitalousvähennyksen avulla.

3.3. Työsopimuslain sekä työehtosopimusten sääntely iäkkään läheisen hoivasta

3.3.1. Yleistä

Työsopimuslain 4 luvun 6 §:n 1 momenttiin sisältyvän pakottavan säännöksen mukaan työntekijän lapsen tai muun hänen taloudessaan vakituisesti asuvan lapsen, joka ei ole täyttänyt 10 vuotta, sairastuessa äkillisesti työntekijällä on oikeus saada lapsen hoidon järjestämiseksi tai tämän hoitamiseksi tilapäistä hoitovapaata enintään neljä työpäivää kerrallaan. Sama oikeus on myös lapsen vanhemmalla, joka ei asu tämän kanssa samassa taloudessa.

Työsopimuslaki ei sisällä vastaavaa säännöstä iäkkään omaisen sairastumisen osalta. Työsopimuslakiin sisältyy kuitenkin säännökset pakottavasta poissaolosta perheenjäsenen tai muun läheisen hoitamiseksi sekä omaishoitovapaasta, jotka voivat soveltua myös iäkkääseen omaiseen.

3.3.2. Työsopimuslain säännökset poissaolosta pakottavan perhesyyn vuoksi

Työsopimuslain 4 luvun 7 §:n nojalla työntekijällä on oikeus tilapäiseen poissaoloon työstä, jos hänen välitön läsnäolonsa on välttämätöntä hänen perhettään kohdanneen, sairaudesta tai onnettomuudesta johtuvan, ennalta arvaamattoman ja pakottavan syyn vuoksi. Työntekijän on ilmoitettava työnantajalle poissaolostaan ja sen syystä niin pian kuin mahdollista. Työnantajan pyynnöstä työntekijän on esitettävä luotettava selvitys poissaolonsa perusteesta.²

Hallituksen esityksessä HE 37/1998 vp (s. 12) todetaan, että perheen käsitettä ei ole mahdollista määritellä tyhjentävästi. Säännöksessä perheellä tarkoitetaan samassa taloudessa perheenomaisissa oloissa asuvien ihmisten lisäksi esimerkiksi heidän takenevassa tai etenevässä polvessa olevia lähisukulaisiaan.

Hallituksen esityksen perusteluiden mukaan säännöksen tarkoituksena on antaa työntekijälle oikeus jäädä pois työstä äkillisissä ja ennalta-arvaamattomissa tilanteissa. Säännös on rajattu koskemaan sairaudesta tai onnettomuudesta johtuvaa ennalta-arvaamatonta ja pakottavaa syytä, joka kohtaa työntekijän perhettä. Säännös ei edellytä, että poissaoloon oikeuttava pakottava syy johtuisi työntekijän perheenjäsenen sairaudesta tai tätä kohdanneesta onnettomuudesta, vaan muunkin henkilön sairaus tai tätä kohdannut onnettomuus voisi oikeuttaa poissaoloon. Esimerkiksi jos työntekijän lapsia hoitaa kotona perheen ulkopuolinen hoitaja, voisi hoitajan sairastuminen oikeuttaa tilapäiseen poissaoloon työstä, kunnes työntekijä kykenee järjestämään lastensa hoidon muulla tavalla. Samoin esimerkiksi työntekijän asuintalossa tapahtunut onnettomuus tai onnettomuuden uhka, kuten esimerkiksi vesivahinko tai tulipalo, voisi oikeuttaa työntekijän olemaan poissa työstä.

Hallituksen esityksen perusteluiden mukaan poissaolon kestolle ei ole säädetty aikarajaa, mutta asian luonteesta johtuu, että poissaolon tulee olla tilapäistä. Poissaolo-oikeus edellyttää, että työntekijän välitön läsnäolo on välttämätöntä. Tämä tarkoittaa esimerkiksi tilannetta, jossa työntekijän on hänen perheen jäsentään kohdanneen onnettomuuden vuoksi mentävä onnettomuuspaikalle tai sairaalaan.

Hallituksen esityksen perusteluiden mukaan säännöksessä tarkoitetaan sellaisia yllättäviä tilanteita, joissa tähänkin saakka on ollut hyväksyttävää, että työntekijän on jäätävä pois työstä. Poissaolo-oikeutta ei siten

² Nykyiseen työsopimuslakiin on otettu säännökset perhevapaista samansisältöisinä kuin lakia edeltäneestä työsopimuslaista, jota muutettiin lailla 357/1998. Lakimuutosta koskeva hallituksen esitys HE 37/1998.

tule arvioida yksinomaan työntekijän oman käsityksen mukaan, mutta asian luonteeseen kuuluu, ettei poissaololle aseteta tarpeettoman tiukkoja rajoja. Kysymys on tapauksista, joista ei aikaisemmin ole ollut yleisiä säännöksiä mutta jotka eivät myöskään käytännössä ole olleet ongelmallisia työpaikoilla.

3.3.3. Työsopimuslain säännökset poissaolosta perheenjäsenen tai muun läheisen hoitamiseksi

Työsopimuslain 4 luvun 7a §:n 1 momenttiin sisältyy säännös poissaolosta perheenjäsenen tai muun läheisen hoitamiseksi. Säännöksen mukaan, jos työntekijän poissaolo on tarpeen hänen perheenjäsenensä tai muun hänelle läheisen henkilön erityistä hoitoa varten, työnantajan on pyrittävä järjestämään työt niin, että työntekijä voi jäädä määräajaksi pois työstä. Työnantaja ja työntekijä sopivat vapaan kestosta ja muista järjestelyistä. Säännös lähtökohtaisesti soveltuu myös iäkkään omaisen erityistä hoitoa varten.

Hallituksen esityksen HE 263/2010 vp (s.2–3) perusteluiden mukaan säännös poissaolosta perheenjäsenen tai läheisen hoitamiseksi merkitsisi uuden perhevapaan luomista sellaisia tilanteita varten, joissa työntekijän perheenjäsen tarvitsee apua jokapäiväisissä toiminnoissa. Erotuksena pakottavasta perhesyystä johtuvaa poissaoloa koskevaan säännökseen hallituksen esityksen perusteluissa todetaan, että mainitun säännöksen nojalla on mahdollista olla pois töistä vain tilapäisesti. Poissaolopäivien määrää ei ole rajattu, mutta kyseen voi tulla vain lyhyehkö, väliaikainen poissaolo. Kyseisen säännöksen nojalla ei esimerkiksi ole mahdollista jäädä hoitamaan iäkkäitä vanhempiaan useiden viikkojen ajaksi.

Hallituksen esityksen perusteluiden mukaan työnantajan olisi pyrittävä järjestämään työt työpaikalla siten, että työntekijällä olisi mahdollisuus jäädä määräajaksi pois työstä hoitamaan erityisen hoidon ja huollon tarpeessa olevaa perheenjäsentään. Hallituksen esityksen perusteluissa todetaan edelleen, että säännöksessä tarkoitettu poissaolo olisi mahdollista vain perheenjäsenen hoitamiseksi. Perheenjäsenillä tarkoitettaisiin samassa taloudessa perheenomaisissa oloissa asuvien ihmisten lisäksi esimerkiksi takenevassa ja etenevässä polvessa olevia työntekijän tai tämän puolison, avopuolison taikka työntekijän kanssa rekisteröidyssä parisuhteessa elävän henkilön lähisukulaisia. Hoidettavien piiri määräytyisi samoin kuin työsopimuslain 4 luvun 7 §:ssä, jossa säädetään poissaolosta pakottavasta perhesyystä. Työstä poissaolo perustuisi työntekijän ja työnantajan keskinäiseen sopimukseen.

3.3.4. Työsopimuslain säännökset omaishoitovapaasta

Työsopimuslain 4 luvun 7 b §:n 1 momenttiin sisältyy säännös omaishoitovapaasta. Säännöksen mukaan työntekijällä on kalenterivuoden aikana oikeus saada enintään viisi työpäivää vapaata työstä henkilökohtaisen avun tai tuen tarjoamiseksi omaiselle tai työntekijän kanssa samassa taloudessa asuvalle läheiselle, jos omaisen tai muun läheisen tarvitsee työntekijän välitöntä läsnäoloa edellyttävää merkittävää avustamista tai tukea toimintakykyä huomattavasti alentaneen vakavan sairauden tai vakavan vamman vuoksi. Työntekijällä on oikeus vastaavaan vapaaseen myös edellä tarkoitetun henkilön saattohoitoon osallistumisen vuoksi. Omaisella tarkoitetaan työntekijän lasta, vanhempaa, avio- ja avopuolisoa sekä työntekijän kanssa rekisteröidyssä parisuhteessa olevaa.

Hallituksen esityksen HE 129/2021vp (s. 155–156) perusteluiden mukaan uudessa 7 b §:ssä säädettäisiin työntekijän oikeudesta omaishoitovapaaseen. Sääntelyllä pantaisiin täytäntöön työelämän tasapaino -direktiivin ((EU) 2019/1158) 6 artikla. Mainitun direktiivin 3 artiklan c alakohdan mukaan omaishoitovapaalla tarkoite-

taan työntekijöille tarjottavaa vapaata, joka on tarkoitettu henkilökohtaisen hoivan tai tuen tarjoamiseksi omaiselle tai työntekijän kanssa samassa taloudessa asuvalle henkilölle, joka tarvitsee merkittävää hoivaa tai tukea kunkin jäsenvaltion määrittelemän vakavan lääketieteellisen syyn vuoksi. Direktiivin 3 artiklan e alakohdan mukaan omaisella tarkoitetaan työntekijän poikaa, tytärtä, äitiä, isää, puolisoa tai rekisteröidyn parisuhteen osapuolta, jos tällainen parisuhde tunnustetaan kansallisessa lainsäädännössä.

Hallituksen esityksen perusteluiden mukaan pykälän nojalla työntekijällä olisi kalenterivuoden aikana oikeus enintään viiden työpäivän pituiseen vapaaseen työstä henkilökohtaisen avun tai tuen tarjoamiseksi omaiselleen tai työntekijän kanssa samassa taloudessa asuvalle läheiselle, jos omainen tai muu läheinen tarvitsee työntekijän välitöntä läsnäoloa edellyttävää merkittävää avustamista tai tukea toimintakykyä huomattavasti alentaneen vakavan sairauden tai vakavan vamman vuoksi. Työntekijällä olisi oikeus vapaaseen myös edellä tarkoitettujen omaisten ja läheisten saattohoitoon osallistumisen vuoksi.

Hallituksen esityksen perusteluiden mukaan omaishoitovapaata voisi saada direktiivissä edellytetyllä tavalla avun tai tuen tarjoamiseksi ensinnäkin työntekijän omaiselle. Omaisella tarkoitettaisiin työntekijän lasta, vanhempaa, avio- ja avopuolisoa sekä rekisteröidyn parisuhteen toista osapuolta. Toiseksi omaishoitovapaata voisi saada avun tai tuen tarjoamiseksi muulle työntekijän kanssa samassa taloudessa asuvalle läheiselle. Vapaan saaminen avun tai tuen tarjoamiseksi muulle läheiselle kuin pykälässä määritellylle omaiselle edellyttäisi sitä, että työntekijä asuu tämän kanssa samassa taloudessa perheenomaisissa olosuhteissa. Pykälässä tarkoitettuja läheisiä voisivat siten olla esimerkiksi työntekijän kanssa samassa taloudessa asuvat työntekijän puolison lapset. Yleisimmät omaisten hoitamistarpeet liittyvät puolison, vanhempien ja omien lasten hoivaamiseen.

Hallituksen esityksen perusteluiden mukaan työelämän tasapaino -direktiivissä jätetään kansallista liikkumavaraa määritellä omaishoitovapaan perusteena oleva vakava lääketieteellinen syy ja vapaan tarkemmat edellytykset.

Hallituksen esityksen perusteluiden mukaan omaishoitovapaan edellytysten arviointi olisi tapauskohtaista. Omaishoitovapaan edellytykset olisivat työelämän tasapaino -direktiiviä vastaavasti tiukat. Edellytyksiä ei ole mahdollista määritellä lain tasolla yksiselitteisesti johtuen tilanteiden moninaisuudesta. Omaishoitovapaan edellytyksenä olisi, että työntekijän omainen tarvitsee työntekijän välitöntä läsnäoloa edellyttävää merkittävää avustamista tai tukea. Lisäksi edellyttäisiin, että avustamisen tai tuen tarve johtuu sellaisesta vakavasta sairaudesta tai vammasta, joka on huomattavasti alentanut omaisen toimintakykyä. Edellytykset vastaisivat siten työelämän tasapaino -direktiivin 6 artiklaa. Vakavaa sairautta tai vammaa ei voida määritellä tyhjentyvästi johtuen sairauksien ja vammojen moninaisuudesta. Omaishoitovapaan perusteeksi ei siten voida asettaa tiettyjä lääketieteellisiä diagnooseja. Monet vakavatkaan sairaudet tai vammat eivät vaikuta henkilön toimintakykyyn.

Hallituksen esityksen perusteluiden mukaan oikeus omaishoitovapaaseen edellyttäisi sitä, että työntekijän välitön läsnäolo olisi tarpeen sen vuoksi, että omainen tarvitsee paljon apua joko fyysisen tai henkisen toimintakyvyn huomattavan vajauksen vuoksi. Terveystieteiden tutkimusten perusteella on arvioitu, että päivittäisten toimintojen suorittamiseen tarvittavan avun määrä pisteytetään. Arvioitavia perustoimintoja ovat peseytyminen, pukeutuminen, WC-käynnit, liikkuminen kodissa, pidätyskyky ja ruokailu. Myös omaishoitovapaan tarve voisi liittyä avun tarpeeseen liittyen edellä mainittuihin toimintoihin. Ei kuitenkaan olisi perusteltua edellyttää lääkärin suorittamaa toimintakyvyn arviointia terveydenhuollon tarpeettoman kuormituksen välttämiseksi. Avun tarve voisi liittyä siihen, ettei omainen selviydy yksin päivittäisten asioiden hoitamisesta ja avun tarve olisi siten äkillistä, ettei omaiselle olisi ehditty

hankkia muuta ulkopuolista apua. Päivittäisissä asioissa avustamisen tarve voisi liittyä myös esimerkiksi lääkityksestä huolehtimiseen sekä muihin vastaaviin päivittäisiin asioihin. Omaishoitovapaata voisi käyttää myös esimerkiksi sairaalakäynnille saattamiseen tai palveluiden hankkimiseen esimerkiksi omaisen palatessa kotiin sairaalahoidosta. Esimerkiksi toisella paikkakunnalla asuvan omaisen avustaminen voisi edellyttää pidempää vapaata työstä kuin, jos kyse olisi samalla paikkakunnalla asuvasta omaisesta. Omaishoitovapaan saamista ei estäisi kuitenkaan se, että omaisen avustaminen tai tukeminen voitaisiin järjestää jollakin muullakin tavalla, eli omaishoitovapaan saamisen ei tarvitsisi olla viimesijainen keino vastata omaisen avun tai tuen tarpeeseen.

Hallituksen esityksen perusteluiden mukaan työntekijällä olisi oikeus omaishoitovapaaseen myös silloin, kun edellä tarkoitettu omainen tai läheinen on saattohoidossa. Saattohoitotilanteet katsotaan perustelluiksi mainita pykälässä erikseen niihin liittyvän läsnäolon ja henkisen tuen tarpeen vuoksi.

Hallituksen esityksen perusteluiden mukaan tarkoituksena on, että sääntely täyttäisi työelämän tasapaino -direktiivin vaatimukset. Työsopimuslain 4 luvun 7 a §:n mukaan, jos työntekijän poissaolo on tarpeen hänen perheenjäsenensä tai muun hänelle läheisen henkilön erityistä hoitoa varten, työnantajan on pyrittävä järjestämään työt niin, että työntekijä voi jäädä määrääjäksi pois työstä. Lisäksi työnantaja ja työntekijä voivat aina sopia palkattomasta poissaolosta myös muita tarpeita, kuten muiden läheisten avustamista varten. Mahdollisuudet saada palkattomia vapaita ovat yleisesti hyvät. Lisäksi työntekijät voivat hyödyntää myös esimerkiksi vuosiloma, lomarahaa-, saldovapaa- ja työaikapankkipäiviä, etätyötä ja työajan joustoja.

Hallituksen esityksen perusteluiden mukaan työntekijällä olisi velvollisuus ilmoittaa omaishoitovapaasta ja sen arvioidusta kestosta mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Äkillisiä ja ennakoimattomia omaishoitovapaan tarpeita voi tulla esimerkiksi tapaturmien vuoksi tai omaisen kunnon äkillisesti heikentyessä. Tämän vuoksi ei katsota perustelluiksi säätää tietyn pituisesta ilmoitusajasta. Työnantajalla on kuitenkin tarve saada tieto omaishoitovapaasta mahdollisimman varhaisessa vaiheessa sijaisen hankkimiseksi tai työjärjestelyjä varten.

Hallituksen esityksen perusteluiden mukaan direktiivin 6 artiklan mukaan oikeuden käyttämisen edellytyksenä voivat olla asianmukaiset perustelut kansallisen lainsäädännön tai käytäntöjen mukaisesti. Pykälässä ehdotetaan säädettäväksi työntekijän velvollisuudesta työnantajan pyynnöstä esittää luotettava selvitys poissaolon perusteesta. Käytännössä selvitys voisi tarkoittaa työntekijän vapaamuotoista selitystä siitä, millaista apua tai tukea hänen on tarpeen omaiselleen antaa, jotta työnantaja voisi arvioida vapaan perusteen täyttymistä. Omaista koskevan lääkärinlausunnon toimittaminen työnantajalle on mahdollista vain omaisen nimenomaisen suostumuksen perusteella. Omaishoitovapaa olisi muiden perhevapaiden tapaan palkaton. Tästä säädetään 4 luvun 8 §:ssä.

3.3.5. Työ- ja virkaehtosopimusten sääntely poissaolosta perheenjäsenen tai muun läheisen hoitamiseksi sekä omaishoitovapaasta

Työsopimuslain 2 luvun 7 §:ssä säädetään työehtosopimuksista. Työehtosopimus eli TES on työntekijäjärjestön ja työnantajajärjestön välinen sopimus työehdoista. Sopimukset ovat usein toimialakohtaisia ja sidottu palkansaajan tehtävätasoon. Virkaehtosopimus on valtakunnallinen ja määräaikainen sopimus, joka on tehtävä kirjallisesti. Erona työehtosopimukseen on se, että virkaehtosopimus määrittelee oikeuksia ja velvollisuuksia valtion, kunta-alan sekä seurakuntien viroissa.

Selvityksen yhteydessä on tehty kartoitusta työ- ja virkaehtosopimusten säännöksiin työsopimuslain 4 luvun 7 §:n säännökseen poissaolosta pakottavasta perhesyystä, 7 b §:n säännökseen omaishoitovapaasta sekä 7 a

§:n säännökseen poissaolosta perheenjäsenen tai läheisen hoitamiseksi. Kartoituksen yhteydessä on selvinnyt, että useissa työ- ja virkaehtosopimuksissa on säännöksiä, jotka sallivat eri tavoin pituudeltaan määritellyn poissaolon perheenjäsenen tai muun läheisen sairastumisen, vammautumisen, kotiutumisen, hoitamisen tai muun vastaavan syyn vuoksi. Joihinkin työ- ja virkaehtosopimukseen sisältyy säännökset em. poissaolojen pituudesta. Joidenkin työ- ja virkaehtosopimusten säännösten nojalla em. poissaolo on palkallinen, jolloin tämän palkallisen poissaolon pituudeksi on useimmiten säädetty 1 päivä. Joihinkin työehtosopimukseen sisältyy erityinen säännös poissaolosta ikääntyneen vanhemman hoitamiseksi, jolloin työntekijällä on oikeus ikääntyneen vanhemman äkillisen sairastumis- tai kotiutustilanteen aiheuttamaan välttämättömään poissaoloon vanhemman hoidon järjestämisen tai hoidon vuoksi. Koska työ- ja virkaehtosopimuksissa kyseisiä poissaoloja koskevissa säännöksissä käytetty terminologia ja käsitteet poikkeavat toisistaan, ilman tarkempaa analyysiä ei ole kuitenkaan mahdollista tarkemmin arvioida sitä, kuuluuko kunkin sopimuksen sääntely kyseisistä poissaoloista työsopimuslain 4 luvun 7 §:n pakottavasta perhesyystä johtuvaa poissaoloa koskevan säännöksen, 7 b §:n omaishoitovapaata koskevan säännöksen vai 7 a §:n perheenjäsenen tai läheisen hoitamisesta johtuvaa poissaoloa koskevan säännöksen alaisuuteen.

3.4. Sosiaali- ja terveyslainsäädäntöön sisältyvä sääntely iäkkään henkilön hoivasta

3.4.1. Yleistä

Hyvinvointialueet ovat ensisijaisesti velvollisia järjestämään iäkkäiden henkilöiden sosiaalipalvelut. Tässä kappaleessa tarkastellaan hyvinvointialueen toimesta iäkkäille henkilöille suoraan järjestettävien sosiaalipalveluiden sääntelyä.

3.4.2. Sosiaalihuoltolain säännökset

Iäkkäiden henkilöiden sosiaali- ja terveydenpalveluista ja niiden järjestämisestä säädetään sosiaalihuoltolaissa ja terveydenhuoltolaissa sekä eräissä erityislaeissa, kuten ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveyspalveluista annetussa laissa (980/2012).

Sosiaalihuoltolain (1301/2014) 19 §:ssä säädetään tukipalveluista. Lainkohdan 1 momentin mukaan tukipalveluilla tarkoitetaan palveluja, joilla luodaan ja ylläpidetään henkilön kodissa sellaisia olosuhteita, että hän voi suoriutua jokapäiväiseen elämään kuuluvista toiminnoista mahdollisimman itsenäisesti, sekä palveluja, joiden avulla henkilö voi saada hyvinvointia tuottavaa sisältöä elämäänsä. Lainkohdan 2 momentin mukaan tukipalveluina järjestetään henkilön yksilöllisen tarpeen mukaan ateriapalvelua, vaatehuoltopalvelua, siivouspalvelua, asiointipalvelua sekä osallisuutta ja sosiaalista kanssakäymistä edistävää tai tukevaa palvelua. Lainkohdan 3 momentin mukaan tukipalveluja järjestetään henkilölle, joka tarvitsee niitä sillä perusteella, että hänen toimintakykynsä on alentunut korkean iän, sairauden, vamman tai muun vastaavan syyn vuoksi. Lisäksi tukipalveluja järjestetään henkilölle, joka tarvitsee niitä erityisen perhe- tai elämäntilanteen perusteella.

Pykälässä säädetään tukipalveluista, joiden yhtenä tavoitteena on, että henkilö voi saada hyvinvointia tuottavaa sisältöä elämäänsä. Tukipalveluista yksi on sosiaalista kanssakäymistä tukevat palvelut, joka sisältää myös osallisuuden edistämisen ja tukemisen. Niillä tarkoitetaan erilaisia yhteisöllisen toiminnan muotoja kuten päivätoimintaa sekä yhteisiä retkiä ja kulttuuriharrastuksia yms. Sosiaalinen kanssakäyminen voi vahvistaa

siinä mukana olevien henkilöiden osallisuuden tunnetta, mutta osallisuuden edistäminen ja tukeminen tarkoittaa muutakin. Se mahdollistaa esimerkiksi yksittäisen henkilön yhteiskunnallisen osallistumisen.³

Sosiaalihuoltolain 19 a §:ssä säädetään kotihoidosta. Säännöksen 1 momentin mukaan kotihoidolla tarkoitetaan palvelua, jolla huolehditaan, että henkilö suoriutuu jokapäiväiseen elämään kuuluvista toiminnoista kodissaan ja asuinympäristössään. Säännöksen 2 momentin mukaan kotihoitoon kuuluu asiakkaan yksilöllisen tarpeen mukainen hoito ja huolenpito, toimintakykyä ja vuorovaikutusta edistävä ja ylläpitävä toiminta, muu kuin 1 ja 2 kohdassa tarkoitettu henkilön suoriutumista tukeva toiminta, sekä terveydenhuoltolain 25 §:ssä tarkoitettu kotisairaanhoido. Säännöksen 3 momentin mukaan kotihoitoa järjestetään henkilölle, joka tarvitsee sitä sillä perusteella, että hänen toimintakykynsä on alentunut korkean iän, sairauden, vamman tai muun vastaavan syyn vuoksi. Lisäksi kotihoitoa järjestetään henkilölle, joka tarvitsee sitä erityisen perhe- tai elämäntilanteen perusteella. Säännöksen 4 momentin mukaan kotihoitoa järjestetään henkilön tarpeen mukaan vuorokaudenajasta riippumatta.

Keskeisiä iäkkään henkilön kotona asumista tukevia sosiaalipalveluja ovat tukipalvelut, kotihoito mukaan lukien tarpeen mukainen kotisairaanhoido, liikkumista tukevat palvelut, päivätoiminta sekä muut mahdolliset sosiaalihuoltolain nojalla järjestettävät palvelut, kuten turvapalvelut.

Kotona asumista ja iäkkään henkilön toimintakykyä voidaan tukea myös oikea-aikaisella ja tarpeen mukaisella kuntoutuksella sekä asianmukaisilla apuvälineillä sekä asunnon muutostöillä. Iäkkäälle henkilölle tukipalvelujen tarve syntyy yleensä ensimmäisenä. Näitä tukipalveluita ovat ateria-, vaatehuolto-, siivous-, asiointipalvelu sekä osallisuutta ja sosiaalista kanssakäymistä edistävä ja tukeva palvelu. Mainittujen palveluiden myöntäminen voi myöhentää kotihoidon ja muiden raskaampien palvelujen tarvetta. Lainsäädäntö korostaa hyvinvointialueen järjestämisvastuuta sekä velvollisuutta suorittaa palvelutarpeen arviointi, suunnitelma sekä päätöksenteko näiden osalta. Sosiaali- ja terveysministeriön (STM) mukaan iäkkään omaisen seurapalveluun voisi soveltua sosiaalihuoltolain 19 §:ssä tarkoitettu, tukipalveluna annettava osallisuutta ja sosiaalista kanssakäymistä edistävä ja tukeva palvelu.

Iäkkään henkilön seurapalvelu voisi sisältyä 19 §:ään sisältyviin sosiaalista kanssakäymistä tukeviin tukipalveluihin, mikäli niillä vastattaisiin yllä mainittuihin tarpeisiin. Tukipalvelujen saannin edellytyksenä on, että henkilö tarvitsee niitä sillä perusteella, että hänen toimintakykynsä on alentunut korkean iän, sairauden, vamman tai muun vastaavan syyn vuoksi. Palvelutarpeen arvioinnin yhteydessä selvitetään, onko henkilön toimintakyky alentunut laissa tarkoitetuista syistä siten, että tukipalvelujen saannin edellytykset täyttyvät. Tukipalveluja voidaan tuottaa joko hyvinvointialueen itse tuottamana, ostopalveluna tai antamalla asiakkaalle palveluseteli.⁴

Tukipalvelujen käyttöä ei ole kovin kattavasti tilastoitu. Tilasto- ja indikaattoripankki Sotkanetistä löytyy lähinnä tietoa tukipalveluja saaneiden asiakkaiden määrästä kokonaisuudessaan ja osuuksista ikäryhmittäin, esimerkiksi vuonna 2022 tukipalvelua vuoden aikana kunnan kustantamana saaneita asiakkaita oli yhteensä 104 888. Tämän tarkempaa tietoa ei ole saatavissa siitä, kuinka paljon on juuri sosiaalista kanssakäymistä tukevia palveluja tai millä tavoin palvelu on asiakkaalle annettu. STM:n mukaan valtaosa tukipalveluista on ateriapalvelua ja siivouspalvelua.⁵

³ STM:n esitys kuulemistilaisuudessa 16.11.2023, sähköpostitse esitytetyt vastaukset jatkokysymyksiin 20.12.2023.

⁴ STM:n esitys kuulemistilaisuudessa 16.11.2023, sähköpostitse esitytetyt vastaukset jatkokysymyksiin 20.12.2023.

⁵ STM:n esitys kuulemistilaisuudessa 16.11.2023, sähköpostitse esitytetyt vastaukset jatkokysymyksiin 20.12.2023.

3.4.3. Henkilöstöltä edellytettävä koulutus

Kotiin vietävien palveluiden osalta kotihoitoon sisältyvien terveyden- ja sairaanhoitotoimenpiteiden, kuten lääkehoito ym., osalta edellytetään, että henkilöstöllä on sosiaali- ja terveysalan ammattihenkilön pätevyys.

Muut kotiin vietävät palvelut ovat osa niin kutsuttuja huolenpitoimenpiteitä ja niiden osalta henkilöstön koulutusvaatimuksena on vähintään hoiva-avustajan pätevyys. Ruokailun, peseytymisen, asiainnin, yhteiskuntaan osallistumisen osalta lainsäädännössä ei ole tarkkaa määritelmää.

Sosiaalihuoltolain 19 §:ssä tarkoitettuna tukipalveluna annettavilta palveluilta ei edellytetä, että sitä antava henkilö olisi sosiaali- ja terveydenhuollon ammattihenkilö, vaan työntekijältä vaadittava koulutus ja osaaminen määräytyy annettavan palvelun mukaan. Se vastaa niitä työtehtäviä, joita esimerkiksi sosiaalista kanssakäymistä edistävän palvelun on sovittu kyseiselle asiakkaalle sisältävän.

lökkään henkilön seurapalvelun osalta henkilöstön koulutuksesta ei ole laintasoisesti säädetty, eikä henkilöstöltä näin ollen edellytetä sosiaali- tai terveysalan ammattihenkilön pätevyyttä.

4. Kuulemistilaisuus

Selvityksen valmistelun aikana järjestettiin kuulemistilaisuus 16.11.2023. Kuultavina olivat sosiaali- ja terveysministeriö, Omaishoitajaliitto ry ja Hyvinvointiala HALI ry.

Sosiaali- ja terveysministeriö esitteli yleisesti iäkkäiden henkilöiden sosiaali- ja terveyspalveluita koskevaa lainsäädäntöä.

Hyvinvointiala HALI ry toi myös esiin näkemyksiään hallitusohjelman kirjauksesta iäkkäiden seurapalvelusta. HALI toi esiin myös näkemyksen, että verovapaaksi henkilöstöeduksi ei tulisi säätää vain iäkkäille tarjottavaa seuralaispalvelua, vaan sen tulisi koskea kaikkea työnantajan tarjoamaa kotihoitopalvelua.

5. Vaikutusarviot

5.1. Tilastotietoa

5.1.1. Kotitalousvähennys

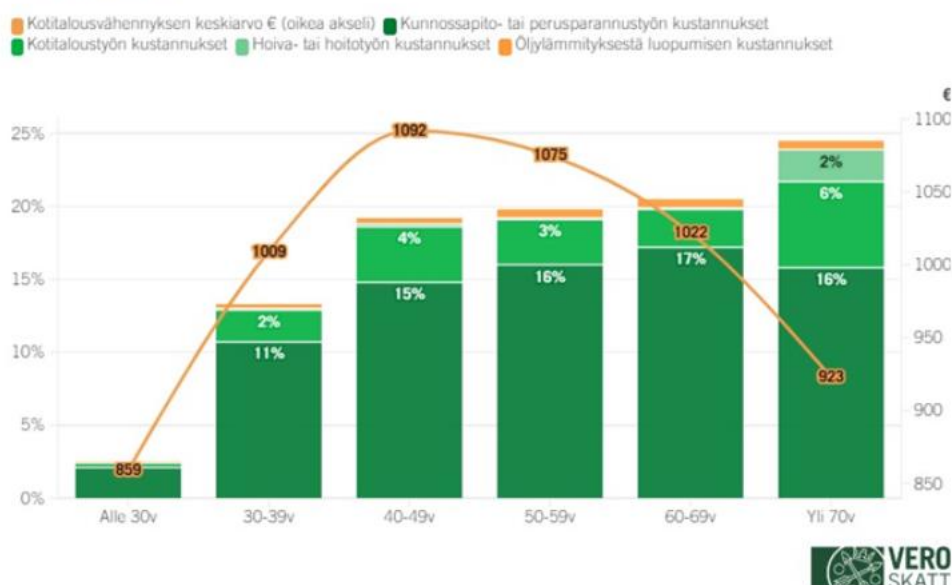
Vuonna 2022 kotitalousvähennyksen enimmäismäärät nousivat ja lisäksi uutena työlajina tuli öljylämmityksestä luopuminen. Vuonna 2021 kotitalousvähennyistä pystyi saamaan maksimissaan 2 250 euroa. Vuonna 2022 vähennyksen määrään vaikutti se, mihin työhön kotitalousvähennyistä haettiin. Asunnon perusparannus- ja kunnostustyössä henkilökohtainen maksimi säilyi 2 250 eurossa, kun taas muissa työlajeissa (kotitalous-, hoiva- ja hoitotyö sekä öljylämmityksestä luopuminen) maksimi oli 3 500 euroa. Kotitalousvähennyistä Verohallinto myönsi vuonna 2022 kaikkiaan 525 miljoonaa euroa (+24,9 %) 522 000 henkilölle (+10,0 %). Vuosi oli

ensimmäinen, kun kotitalousvähennyksessä ylitettiin puolen miljoonan hakijan raja. Maksimiarvon 3 500 euroa sai kaikkiaan 10 280 henkilöä eli 2 prosenttia kotitalousvähennyksen saajista.⁶

Ylivoimaisesti suosituin työlajeista oli tuttuun tapaan perusparannus- ja kunnostustyö, jonka kustannusten osuus kaikista kotitalousvähennyksen kustannuksista oli 77 prosenttia. Seuraavaksi suosituin oli kotitaloustyö, jonka kustannusten osuus oli 18 prosenttia. Hoiva- ja hoitotyön kustannusten sekä öljylämmityksestä luopumisen kustannusten osuudet olivat 3 prosenttia. Kaikkiaan öljylämmityksestä luopumista haki 10 000 henkilöä (edustivat noin 7 800 erillistä kotitaloutta) kustannusten ollessa tasan 40 miljoonaa. Vertailuksi öljylämmityksestä luopumiseen on voinut hakea vaihtoehtoista tukea myös elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksesta kesäkuusta 2020 lähtien ja marraskuuhun 2023 mennessä elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskukset olivat saaneet tällaisia hakemuksia vajaat 31 tuhatta kappaletta.⁷

Kuva 1: Kotitalousvähennyksen kustannusten jakautuminen työlajeittain ja ikäluokittain

Kotitalousvähennyksen kustannusten jakautuminen työlajeittain ja ikäluokittain



Lähde: Verohallinto

Viivapylväskaavajassa on esitetty pinottuna pylväskaaviona kotitalousvähennyksen kustannusten jakautuminen työlajin mukaan ikäluokittain ja viivalla kunkin ikäluokan saaman kotitalousvähennyksen euromääräinen keskiarvo.⁸

Kaikkiaan vanhemmat ikäluokat hyödyntävät kotitalousvähennystä muita useammin. Kaikissa ikäryhmissä kunnossapito- ja perusparannustyö sekä kotitaloustyö ovat suosituimmat työmuodot. Myös hoiva- ja hoitotyö

⁶ Verohallinnon tilastoja: Henkilöasiakkaiden tulot, vähennykset ja verot verovuonna 2022; https://www.vero.fi/tieto-verohallinnosta/tilastot/henkiloasiakkaiden_tuloverotilasto/verovuosi-2022/henkiloasiakkaiden-tulot-vahennykset-ja-verot-verovuonna-2022/.

⁷ Verohallinnon tilastoja: Henkilöasiakkaiden tulot, vähennykset ja verot verovuonna 2022.

⁸ Verohallinnon tilastoja: Henkilöasiakkaiden tulot, vähennykset ja verot verovuonna 2022.

näky jonkin verran yli 70-vuotiailla. Muissa ikäryhmissä hoiva- ja hoitotyöllä on vain hyvin vähäinen merkitys. Vähennyksen keskiarvot ovat suurimmat 40–49- sekä 50–59-vuotiailla, molemmilla lähes 1 100 euroa.⁹

Kuva 2: Kotitalousvähennyksen kustannusten jakautuminen työlajeittain ja tuloluokittain

Kotitalousvähennyksen kustannusten jakautuminen työlajeittain ja tuloluokittain



Lähde: Verohallinto

Viivapylväskuvaajassa on esitetty pinottuna pylväskaaviona kotitalousvähennyksen kustannusten jakautuminen työläjien mukaan tuloluokittain ja viivalla kunkin tuloluokan saaman kotitalousvähennyksen euromääräinen keskiarvo.¹⁰

Keskimääräisissä kotitalousvähennyksissä ikäluokkia suuremmat vaihtelut tulevat tuloluokakohtaisesta tarkastelusta. Yli 200 000 euroa tienanneiden tuloluokassa kotitalousvähennyksen keskiarvo oli 1 775 euroa ja pienimmässä tuloluokassa alle 20 000 euroa vähennyksen keskiarvo oli 857 euroa.¹¹

5.1.2. Toimialan tarkastelua

Toimialalla 88101 – Kotipalvelut ikääntyneille ja vammaisille toimii Kauppalehden yrityshaun mukaan yhteensä 3 655 yritystä.¹²

Selvityksen yhteydessä tehdyn kartoituksen perusteella vaikuttaa siltä, että markkinoilla toimii yrityksiä, jotka tarjoavat pelkästään iäkkään henkilön seurapalvelua.

⁹ Verohallinnon tilastoja: Henkilöasiakkaiden tulot, vähennykset ja verot verovuonna 2022.

¹⁰ Verohallinnon tilastoja: Henkilöasiakkaiden tulot, vähennykset ja verot verovuonna 2022.

¹¹ Verohallinnon tilastoja: Henkilöasiakkaiden tulot, vähennykset ja verot verovuonna 2022.

¹² <https://www.kauppalehti.fi/yritykset/toimialat/kotipalvelut-ik%C3%A4%C3%A4ntyneille-ja-vammaisille/88101>.

Jotkin yritykset tarjoavat yksityistä kotihoitoa, joka sisältää mm. seuraavia toimintoja: Ulkoilu, saattaminen, kaupassa käynti, seuran- ja huolenpito, päivittäiset toimet, apua älylaitteiden kanssa, tiskaus, pyykkihuolto, roskien vienti, suihkuapu ja hygienian tukeminen.

Edellä mainitun lisäksi on yrityksiä, jotka tarjoavat niin kutsutun seurapalvelun lisäksi myös muita palveluita, esimerkiksi niin kutsuttua kotiutuspalvelua tai asioiden hoitamispalvelua. On myös toimijoita, jotka tarjoavat maksutonta seurapalvelua mm. vanhuksille vapaaehtoisvoimin, kuten esimerkiksi Suomen Punainen Ristin ystäväpalvelu. Eräs yritys hankkii yrityksiä sponsoroimaan nuorten palkkaamista osa-aikatoihin vanhuksen seuraksi.

Selvitystä varten Verohallinnon vuoden 2022 kotitalousvähennysaineistosta on poimittu tapaukset, joissa vähennykseen oikeuttanut palvelu on ostettu sellaisilta yrityksiltä, jotka tarjoavat ensisijaisesti seurapalveluita tai seurapalvelu vaikuttaa olevan yritysten pääasiallisia tuotteita. Aineistosta käy ilmi, onko palvelu ostettu vähennyksen saajan omaan käyttöön vaiko henkilön vanhemmille. Seurapalvelua ei kuitenkaan pystytä aineistossa erottelemaan muista tarjotuista kotipalveluista.

Olettaen, että esimerkiksi 20 prosenttia kotipalveluista olisi seurapalveluita, olisi palveluita tilannut vuonna 2022 vain varsin vähäinen määrä henkilöitä. Näistä suurin osa olisi tilannut palveluita vanhempiensa käyttöön. Näyttää siltä, ettei maksullisille vanhusten seurapalveluille ole ollut suurta kysyntää.

Mahdollisuus hyödyntää iäkkään vanhemman seurapalveluita verovapaana henkilöstötetuna voisi lisätä jonkin verran palveluiden kysyntää. Koska kysyntä on kuitenkin nykyisin melko vähäistä ja henkilöstötetuna iäkkään vanhemman seurapalvelu kiinnostaisi melko rajattua joukkoa työntekijöistä, ei työnantajilla välttämättä olisi merkittävää kiinnostusta tarjota palveluja henkilöstötetuna. Henkilöstötetuna pyritään todennäköisesti tarjoamaan ensisijaisesti sellaisia etuja, jotka kiinnostavat mahdollisimman suurta osaa työntekijöistä. Tällöin mahdollisen uudistuksen vaikutukset jäisivät todennäköisesti vähäisiksi.

6. Arviointi

6.1. Tuloverolain 69 §:n 3 momenttiin sisältyvä edellytys sairaan lapsen tilapäisen hoitovapaan palkkisuudesta

Hallitusohjelmassa todetaan selvitettäväksi veromuutokseksi iäkkään vanhemman seurapalvelun lisäämistä verotuetuksi henkilöstöeduksi sairaan lapsen hoitoedun tapaan. Hallitusohjelman kirjauksessa iäkkään vanhemman seurapalvelun muuttaminen verotuetuksi henkilöstöeduksi kytketään siten TVL:n 69 §:ssä tarkoitettuun sairaan lapsen hoitoetuun. Pykälän 3 momentin säännös edellyttää, että työntekijällä on oikeus hoitovapaaseen täysin palkkaeduin, jotta veronalaista tuloa ei synny työnantajan tilapäisesti järjestämästä sairaan lapsen hoidosta.

Iäkkään vanhemman seurapalveluun liittyvästä vapaasta tai sen palkkisuudesta ei ole säännöksiä työsopimuslaissa tai työehtosopimuksissa. Tästä johtuen iäkkään vanhemman seurapalveluun liittyvät työntekijöiden poissaolot ja vapaat eivät rinnastu työntekijän sairaan lapsen tilapäiseen hoitovapaaseen.

6.2. Seurapalvelun määrittely ja muut hoivapalvelut

Sosiaalihuoltolain 19 §:ssä säädetään tukipalveluista. Tukipalveluina järjestetään henkilön yksilöllisen tarpeen mukaan ateriapalvelua, vaatehuoltopalvelua, siivouspalvelua, asiointipalvelua sekä osallisuutta ja sosiaalista kanssakäymistä edistävää tai tukevaa palvelua. Tukipalveluista yksi on sosiaalista kanssakäymistä tukevat palvelut, joka sisältää myös osallisuuden edistämisen ja tukemisen. STM:n näkemyksen mukaan iäkkään omaisen seurapalvelu voisi sisältyä 19 §:ään sisältyviin sosiaalista kanssakäymistä tukeviin tukipalveluihin, mikäli palvelun voidaan katsoa täyttävän lainkohdan tavoitteena olevan, hyvinvointia tuottavan sisällön tuottamisen henkilön elämään.

Iäkkäiden tai vanhusten seurapalvelua tarjotaan nimenomaisena seurapalveluna, mutta yrityksiltä voi ostaa myös kotipalvelua, johon sisältyy ateriapalvelua, siivousta, kaupassakäyntiä, asiointipalvelua tai ulkoilua.

Hallitusohjelman kirjauksen toteuttamiseen sisältyy näin ollen pulmallisia määrittelykysymyksiä. Onko esimerkiksi vanhuksen kanssa ulkoilu, asiointipalvelu tai kotiutuspalvelu seurapalvelua vai ei? Jos asiointipalvelun yhteydessä poikettaisiin vanhuksen kanssa pullakahveilla, onko tällöin kyse seurapalvelusta?

Edelliseen liittyen selvityksen yhteydessä pidetyn kuulemistilaisuuden yhteydessä nousi esiin kysymys siitä, miksi verotuetuksi henkilökuntaeduksi rajattaisiin vain seurapalvelu, eikä myös esimerkiksi kotipalvelu. Mikäli hallitusohjelman kirjaus toteutettaisiin sellaisenaan, ostettaessa yritykseltä iäkkäälle omaiselle seurapalvelu ja esimerkiksi kaupassa käyntipalvelu, näistä seurapalvelu olisi verotettu henkilöstöetu mutta kaupassa käyntipalvelu ei.

Selvityksessä on käynyt ilmi, että työntekijän sairaan lapsen hoitoon lähinnä rinnastuvia tilanteita voisivat olla työsopimuslain 4 luvun 7 b §:n mukaiset tilanteet, joissa työntekijällä on kalenterivuoden aikana oikeus saada enintään viisi työpäivää vapaata työstä henkilökohtaisen avun tai tuen tarjoamiseksi omaiselle, jos omainen tarvitsee työntekijän välitöntä läsnäoloa edellyttävää merkittävää avustamista tai tukea vakavan sairauden tai vakavan vamman vuoksi. Lisäksi työsopimuslain 4 luvun 7 § ja 7 a § sisältävät työntekijälle oikeuden tilapäiseen poissaoloon töistä pakottavista perhesyistä tai läheisen hoitamiseksi. Mainittuja poissaoloja ei ole säädetty laissa palkallisiksi ja tyypillisesti poissaolot ovat työehtosopimusten mukaan palkattomia. Jos kuitenkin päädyttäisiin siihen, että iäkkäälle omaiselle työnantajan toimesta ostettavaa palvelua halutaan tukea verotettuna henkilöstöetuna, voisi olla perusteltua kytkeä mahdollinen lainsäädäntömuutos tilanteisiin, joissa työnantaja on enintään viideksi työpäiväksi tarjonnut työntekijän vanhemmalle hoito- tai hoivapalvelua silloin, kun työntekijällä olisi oikeus työsopimuslain 4 luvun 7 §, 7 a § ja 7 b §:ien säännösten tarkoittamaan poissaoloon työstä.

7. Johtopäätökset

1. Työnantajan toimesta järjestetty sairaan lapsen hoito verovapaana henkilöstöetuna edellyttää, että työntekijällä on oikeus hoitovapaaseen täysin palkkaeduin. Tilanteessa työnantajalla on intressi järjestää sairaan lapsen hoitopalvelu, jotta muuten täysin palkkaeduin kotiin jäävä työntekijä tulisi töihin. Oikeus hoitovapaaseen perustuu työsopimuslakiin ja hoitovapaan palkallisuus perustuu työehtosopimuksen määräyksiin. Iäkkään vanhemman seurapalveluun liittyvästä vapaasta tai sen palkallisuus-

desta ei ole säännöksiä työsopimuslaissa tai työehtosopimuksissa. Tästä johtuen iäkkään vanhemman seurapalveluun liittyvät työntekijöiden poissaolot ja vapaat eivät rinnastu työntekijän sairaan lapsen tilapäiseen hoitovapaaseen, eikä verovapauden laajentamiselle ole perusteita.

2. Iäkkään omaisen seurapalvelun lisääminen verotuetuksi henkilöstöeduksi voisi sisältää hankalia määrittelykysymyksiä esimerkiksi sen osalta, miksi verotuetuksi henkilökuntaeduksi rajattaisiin vain seurapalvelu, eikä myös esimerkiksi kotipalvelua tai muita iäkkäille myytäviä palveluita, joita tällä hetkellä kyseisellä toimialalla tarjotaan, kuten kotiutuspalvelua, siivouspalvelua, asiointipalvelua. Yhden palvelun suosiminen verotuella voi vääristää kilpailutilannetta markkinoilla.
3. Kotitalousvähennystä on jo nykyisin mahdollista saada verovelvollisen vanhempien käyttämässä asunnossa tapahtuvasta tavanomaisesta hoiva- ja hoitotyöstä, toisin sanoen iäkkään omaisen hoitamista tuetaan jo nykyisin ansiotuloverojärjestelmän kautta verotukena kotitalousvähennyksen muodossa. Edellä kohdassa 5.1.1 käy ilmi, että vuonna 2022 Verohallinto myönsi kotitalousvähennystä yhteensä 525 miljoonaa euroa.