



VUOSILOMALAIN MUUTOKSET 1.4.2016

Vuosilomalakia muutetaan 1.4.2016 voimaantulevalla lailla kahdella tavalla:

1. Yli neljän viikon pituisiin vuosilomiin sisällytetään vuosilomalla sairastumista koskeva omavastuu (karenssi), joka on pisimmillään kuusi päivää. Täysi kuuden päivän omavastuu koskee viiden viikon (30 arkipäivän) pituista vuosilomaa. Tällöin kuusi ensimmäistä työkyvyttömyyspäivää kunkin lomanmääräytymisvuoden mukaisesta vuosilomasta ovat omavastuupäiviä, jotka eivät oikeuta lomapäivien siirtoon.
2. Äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaan ajalta kertyvää vuosilomaoikeutta rajataan. Vuosilomaa kerryttävää työssäolonveroista aikaa on enintään 156 arkipäivää (noin kuusi kuukautta) äitiys- ja vanhempainvapaasta ja vastaavasti isyys- ja vanhempainvapaasta. Samalla sairausvakuutuslain säännöstä työnantajan oikeudesta korvauksiin vuosilomakustannuksista (lomapalkka/-korvaus) täsmennetään. Työnantajalla on oikeus korvauksiin vain siltä osin kuin vuosiloman kertyminen on perustunut vuosilomalakiin.

Alla on selostettu muutosten sisältöä. Lisätietoja saa oman työnantaja-liiton ohella EK:sta Katja Leppäseltä (katja.leppanen@ek.fi, puh. 040 510 8324) ja lainvalmisteluasiakirjoista HE 145/2015 ja TyV 1/2016, jotka on julkaistu eduskunnan sivuilla (www.eduskunta.fi).

1 Omavastuun palauttaminen vuosilomalla sairastumiselle

Vuosilomalain 25 §:ssä säädetään työkyvyttömyydestä vuosiloman alkaessa ja aikana.

Työkyvyttömyys vuosiloman alkaessa

Vuosilomalain 25 §:n 1 momentissa säädetään jatkossa vain työkyvyttömyydestä vuosiloman alkaessa:

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

Kuten aiemminkin, työnantajan on säännöksen mukaisesti siirrettävä loma työntekijän pyynnöstä, jos työntekijä on vuosilomansa tai sen osan alkaessa työkyvytön, tai jos tiedetään, että työntekijä joutuu lo-



mansa aikana sairaanhoitoon, jonka aika hän on työkyvytön. Tätä säännöstä ei nyt muuteta.

On kuitenkin huomattava, että samaan pykälään tuleva uusi 3 momentti ja muutettu 4 momentti (entinen 2 momentti) koskevat myös työkyvyttömyyttä vuosiloman alkaessa. Näitä momentteja ei ole rajoitettu koskemaan vain 2 momenttia säädettyä eli työkyvyttömyyttä vuosiloman aikana. Momenttien mukaan:

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

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

Vuosilomalaissa ei ole ennen ollut säännöstä siitä, että oikeutta loman siirtämiseen ei ole, jos työntekijä on aiheuttanut työkyvyttömyytensä tahallaan tai törkeällä huolimattomuudella (vrt. työsopimuslain 2 luvun 11 §:n 2 momentti sairausajan palkanmaksuvelvollisuudesta). Nyt tällainen säännös tulee vuosilomalakiin, ja se koskee myös työkyvyttömyyttä vuosiloman alkaessa. HE:n (s. 15) mukaan tätä säännöstä tulkitaan samalla tavoin kuin sairausajan palkan edellytyksiä on tulkittu työsopimuslain mukaan.

Vuosilomalaissa ei ole ennen ollut nimenomaista säännöstä myöskään siitä, että työntekijän on viivytyksettä pyydettävä työnantajalta vuosiloman siirtoa sairastumisensa jälkeen. Nyt tällainenkin säännös tulee vuosilomalakiin, ja se koskee myös työkyvyttömyyttä vuosiloman alkaessa.

Näiden uusien vaatimusten lisäksi pykälässä säädetään aiemman mukaisesti, että työntekijän on työnantajan pyynnöstä esitettävä luotettava selvitys työkyvyttömyydestään. HE:ssä (s. 15) tätä on selvennetty siten, että vuosilomapäivien siirtäminen edellyttää sairauslomaan oikeuttavaa työkyvyttömyyttä.

Työkyvyttömyys vuosiloman aikana - omavastuu (karenssi)

Vuosilomalain 25 §:n 2 momentissa säädetään jatkossa työkyvyttömyydestä vuosiloman aikana:

"Jos synnytyksestä, sairaudesta tai tapaturmasta johtuva työkyvyttömyys alkaa vuosiloman tai sen osan aikana, työntekijällä on oikeus pyynnöstään saada siirretyksi vuosilomaan sisältyvät kuusi lomapäivää



ylittävät työkyvyttömyyspäivät. Edellä tarkoitetut omavastuupäivät eivät saa vähentää työntekijän oikeutta neljän viikon vuosilomaan."

Säännös on vuosilomalaissa uusi. Sen tarkoituksena on palauttaa aiemmin lakiin sisältynyt työntekijän omavastuu vuosilomalla sairastumisesta, joskin omavastuun toteutustapa on nyt erilainen.

Omavastuulla tarkoitetaan sitä, että työntekijä ei saa siirtää vuosilomaansa, vaikka hän on sen aikana työkyvytön. Omavastuu koskee pykälän mukaan vain tilanteita, jolloin sairastuminen tapahtuu vasta vuosiloman aikana.

Työntekijällä voi olla enintään kuusi omavastuupäivää kunakin lomanmääräytymisvuonna ansaitun vuosilomansa aikana. Vasta silloin, jos työntekijä on yhteensä yli kuutena päivänä lomansa tai osan aikana työkyvytön, hän voi siirtää lomaansa näiden kuusi päivää ylittävien päivien osalta.

Täysi kuuden päivän omavastuu tulee sovellettavaksi vasta viiden viikon eli 30 arkipäivän vuotuisen vuosilomaan. Kuuden päivän omavastuu koskee siis vain työntekijöitä, jotka ovat ansainneet lomanmääräytymisvuonna 30 arkipäivää vuosilomaa. Tällöin vuosiloman tai sen osan aikaan ajoittuvista työkyvyttömyyspäivistä kuusi jää työntekijän omavastuun piiriin. Jos työkyvyttömyys jatkuu tätä pidempään tai työntekijä tulee myöhemmin uudelleen vuosilomansa aikana työkyvyttömäksi, työntekijällä on oikeus siirtää nämä kuusi päivää ylittävät työkyvyttömyyspäivät.

EU:n työaikadirektiivistä johtuu, että omavastuu ei voi koskea neljää viikkoa (24 arkipäivää) tai sitä lyhyempiä vuotuisia vuosilomia. Jos työntekijä on ansainnut lomanmääräytymisvuonna enintään 24 arkipäivää vuosilomaa, hänellä ei ole ollenkaan omavastuuta. Jos työntekijä on ansainnut lomanmääräytymisvuonna yli 24 arkipäivää mutta alle 30 arkipäivää vuosilomaa, omavastuupäiviä voivat olla 24 päivää ylittävien päivien määrä.

Toisin kuin aiemman lain aikana, omavastuu voi kulua myös yksittäisinä päivinä. Omavastuupäiviä voi kertyä sekä kesä- että talviloman ajalta. Työntekijä voi olla työkyvytön esimerkiksi neljän lomapäivän ajan kesälomallaan ja kahden lomapäivän ajan talvilomallaan. Jos hän on vielä tämän jälkeen työkyvytön talvilomapäiviensä aikana, hän voi siirtää nämä kuusi päivää ylittävät lomapäivät. Toisaalta työntekijä voi olla heti kesälomansa aikana työkyvytön kuuden lomapäivän ajan. Jos hän on työkyvytön vielä tämän jälkeen kesä- tai talvilomansa aikana, hän voi siirtää nämä kuusi päivää ylittävät lomapäivät.



Työkyvyttömyyden vuoksi siirretyt lomapäivät annetaan vuosilomalain 26 §:n mukaan määräytyvänä ajanjaksona. HE:n (s. 15) mukaan siirrettävien lomapäivien määrän tulee vastata niiden työpäivien määrää, jotka työntekijä olisi ollut töissä ilman sairastumistaan. Tämä tarkoittaa sitä, että jos lomalla oleva työntekijä, joka työskentelee normaalisti maanantaista perjantaihin, on työkyvytön esimerkiksi torstaista lauantaihin ja pyytää näiden päivien osalta lomansa siirtoa, siirrettäväksi jää kaksi lomapäivää. Tämä johtuu siitä, että vain torstai ja perjantai ovat hänen työpäiviään, eikä lauantai, vaikka sekin lasketaan vuosilomalain mukaan lomapäiväksi.

Työntekijä ja työnantaja voivat vuosilomalain 21 §:ssä tarkoitettuina tavoin sopia kaksi viikkoa ylittävän vuosiloman osan pitämisestä vasta seuraavan vuoden lomakautena. He voivat myös sopia kolme viikkoa ylittävän vuosiloman siirtämisestä pidettäväksi säästövapaana vasta myöhemmin vuosina vuosilomalain 27 §:n mukaisesti. On siis mahdollista, että työntekijä pitää esimerkiksi ainoastaan kaksi viikkoa vuosilomaa, vaikka hänellä olisikin oikeus esimerkiksi viiden viikon vuosilomaan.

Tällaisissa lomanlykkäystilanteissa kuuden päivän omavastuuta arvioidaan kultakin lomanmääräytymisvuodelta ansaitun lomaoikeuden osalta erikseen.

Jos työntekijä esimerkiksi pitää vain kaksi viikkoa vuosilomaa ja siirtää kolme viikkoa pidettäväksi seuraavan lomakauden aikana, kuuden päivän omavastuu voi siirtyä kokonaan tai osittain noiden kolmen viikon mukana. Työntekijä voi olla työkyvytön esimerkiksi neljän lomapäivän ajan tuon kahden viikon vuosilomansa aikana. Tällöin omavastuuta siirtyy kaksi päivää. Jos työntekijä on seuraavalle lomakaudelle siirretyn kolmen viikon loman aikana työkyvytön yli kahden päivän ajan, hän voi siirtää nämä päivät ylittävät lomapäivät. Tällöin hänen vuosilomaansa on kohdistunut yhteensä kuuden päivän omavastuu, kun vuosilomaa tarkastellaan lomanmääräytymisvuosittain. Toisaalta työntekijä voi olla heti kahden viikon vuosilomansa aikana työkyvytön kuuden lomapäivän ajan. Jos hän on työkyvytön vielä tämän jälkeen tuon kahden viikon aikana tai seuraavalle lomakaudelle siirretyn kolmen viikon loman aikana, hän voi siirtää nämä kuusi päivää ylittävät lomapäivät. Tällöinkin hänen vuosilomaansa on kohdistunut yhteensä kuuden päivän omavastuu, kun vuosilomaa tarkastellaan lomanmääräytymisvuosittain.

Vuosilomalla sairastumista koskevaan 25 §:ään tulee nyt uusi 3 momentti ja lisäksi 4 momenttia (entinen 2 momentti) muutetaan. Momenttien mukaan:



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

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

Vuosilomalaissa ei ole ennen ollut säännöstä siitä, että oikeutta loman siirtämiseen ei ole, jos työntekijä on aiheuttanut työkyvyttömyytensä tahallaan tai törkeällä huolimattomuudella (vrt. työehtosopimuslain 2 luvun 11 §:n 2 momentti sairausajan palkanmaksuvelvollisuudesta). Nyt tällainen säännös tulee vuosilomalakiin. HE:n (s. 15) mukaan tätä säännöstä tulkitaan samalla tavoin kuin sairausajan palkan edellytyksiä on tulkittu työehtosopimuslain mukaan.

Vuosilomalaissa ei ole ennen ollut nimenomaista säännöstä myöskään siitä, että työntekijän on viivytyksettä pyydettävä työnantajalta vuosiloman siirtoa sairastumisensa jälkeen. Nyt tällainenkin säännös tulee vuosilomalakiin.

Näiden uusien edellytysten lisäksi pykälässä säädetään aiemman mukaisesti, että työntekijän on työnantajan pyynnöstä esitettävä luotettava selvitys työkyvyttömyydestään. Työntekijän on siten todennettava työkyvyttömyytensä työnantajan hyväksymällä tavalla, esimerkiksi lääkärintodistuksella. HE:ssä (s. 15) tätä on selvennetty siten, että vuosilomapäivien siirtäminen edellyttää sairauslomaan oikeuttavaa työkyvyttömyyttä.

Kuuden päivän omavastuu voi yllä selostetun mukaisesti kuluu myös yksittäisinä työkyvyttömyyspäivinä. Työntekijän on loman siirto-oikeuden turvatakseen pystyttävä esittämään työnantajalle luotettava selvitys kaikista, myös yksittäisistä, vuosilomansa aikaan sijoittuneista työkyvyttömyyspäivistään. Selvitykset tarvitsee toimittaa työnantajalle vasta siinä vaiheessa, kun työntekijä pyytää lomapäivien siirtoa työkyvyttömyyden perusteella omavastuupäivien täytyttyä.

Siirtymäsäännös

Muutettua vuosilomalain 25 §:ää koskee seuraava siirtymäsäännös:

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

HE:n (s.17) mukaan vuosilomalain 25 §:n muutosta sovelletaan ensimmäisen kerran pidettäessä lomanmääräytymisvuodelta 1.4.2015 -



31.3.2016 ansaittuja vuosilomia. Uusia säännöksiä omavastuusta sovelletaan siis heti lain voimaantullessa 1.4.2016, vaikka loma on ansaittu jo ennen lain voimaantuloa, kunhan työnantaja tekee päätöksen loman siirrosta aikaisintaan 1.4.2016.

Lain sanamuodon mukaan siirtymäsäännös koskee myös ennen 1.4.2015 ansaittuja lomia, vaikka HE:ssä ei tältä osin olekaan mainintaa. Jos työntekijä pitää esimerkiksi lomanmääräytymisvuodelta 1.4.2014 - 31.3.2015 peräisin olevaa säästövapaata tulevana kesänä, uudet säännökset omavastuusta tulevat sovellettavaksi, jos hän tulee työkyvyttömäksi lomansa aikana.

Laissa säädettyä pidemmät vuosilomat (tes-perusteiset yli 5 vk:n lomat)

Vuosilomalaissa säädetään lähtökohtaisesti ainoastaan lakisääteisistä vuosilomista. Vuosilomalaissa on vain yksi pykälä, joka koskee laissa säädettyä pidempiä vuosilomia, 32 §. Tässäkin pykälässä mainittujen asioiden osalta laki antaa mahdollisuuden sopia toisin työehtosopimuksessa. Pykälässä ei mainita ollenkaan muun muassa 25 §:ää eli vuosiloman siirtoa työkyvyttömyyden perusteella.

Lienee siis selvää, että työehtosopimuksissa voidaan vapaasti sopia siitä, millaisia määräyksiä noudatetaan tilanteissa, joissa työntekijä tulee työkyvyttömäksi vuosilomalaissa säädettyä pidemmän vuosiloman aikana. Sopimisvapaus koskee lakisääteisen vuosiloman osan ylittävää osaa lomasta.

Jos työehtosopimuksessa on sovittu yli viiden viikon eli yli 30 vuosilomalaissa tarkoitetun arkipäivän pituisesta vuotuisesta vuosilomasta, viisi viikkoa ylittävien lomapäivien osalta työehtosopimusosapuolet voivat yhdessä määrittellä sen, noudatetaanko näiden lomapäivien osalta vuosilomalain 25 §:n mukaista omavastuuta vai jotakin muuta. Loman siirto-oikeutta ei tarvitse olla näiden lomapäivien kohdalla ollenkaan. Määrittely voidaan tehdä nimenomaisella työehtosopimuksen määräyksellä tai yhteisellä tulkinnalla.

2 Vuosiloman kertymisen rajoittaminen perhevapaa-ajalta

Vuosilomalain 7 §:ssä säädetään ns. työssäolon veroisesta ajasta eli ajanjaksoista, joilta työntekijälle kertyy vuosilomaa, vaikka hän ei olekaan töissä. Tätä pykälää muutetaan nyt siltä osin, kuinka paljon loma-oikeutta kertyy äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaan ajalta. Muutettu 7 §:n 2 momentin 1 kohta kuuluu seuraavasti:

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



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

Säännöksen mukaan äitiys- ja vanhempainvapaan ja vastaavasti isyys- ja vanhempainvapaan ajalta vuosilomaa kerryttävää työssäolonveroista aikaa on jatkossa enintään 156 arkipäivää eli noin kuusi kuukautta. Aiemmin vuosilomaa kertyi koko vapaiden ajalta. Muiden perhevapaiden osalta säännöstä ei muuteta.

Koska äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaiden pituus määräytyy sairausvakuutuslain päivärahakausien mukaisesti arkipäivinä, myös vapaiden aikaan sisältyvä työssäolon veroinen aika määritetään pykälässä arkipäivinä.

Äitiysvapaan pituus on 105 arkipäivää ja isyysvapaan enintään 54 arkipäivää. Koska nämä vapaat eivät ylitä 156 arkipäivän jaksoa, äitiys- ja isyysvapaapäivät ovat edelleen kokonaisuudessaan työssäolon veroista aikaa. Vuosiloman kertymisen rajoittaminen kohdistuu siten käytännössä vanhempainvapaalle. Tämä tarkoittaa sitä, että äidin äitiysvapaan jälkeiset 51 vanhempainvapaapäivää ovat työssäolon veroista aikaa. Vastaavasti isän vanhempainvapaakaudesta 102 arkipäivää ovat työssäolon veroista aikaa edellyttäen, että isä on käyttänyt isyysvapaansa täysimääräisesti. Jos isä käyttää isyysvapaapäivistään vain osan, hänen vanhempainvapaakaudeltaan kertyy vastaavasti pidemmältä ajalta vuosilomaa.

Adoptiolapsen äiti ei ole oikeutettu äitiysvapaaseen. Sen korvaa vähintään 200 arkipäivän mittainen vanhempainvapaa. Adoptiotapauksessa äidin vanhempainvapaasta työssäolon veroista aikaa on 156 arkipäivää.

Jos vanhemmat pitävät vanhempainvapaan osittaisena, äidin osalta 51 vanhempainvapaapäivän ja isän osalta vähintään 102 vanhempainvapaapäivän työntekijäkohtaiseen kiintiöön lasketaan ne päivät, jolloin työntekijä on ollut koko päivän vanhempainvapaalla. Työpäiviltä kertyy normaaliin tapaan vuosilomaa.

Perhevapaat voivat lapsen syntymäajankohdasta riippuen sijoittua eri lomanmääräytymisvuosille. Työssäolon veroista aikaa seurataan säännöksen mukaan kutakin synnytystä tai adoptiota kohden eikä lomanmääräytymisvuosikohtaisesti.



Pykälän 3 momentissa säädetään työssäolon veroisen ajan laskemisesta niin sanottua 35 tunnin ansaintasääntöä sovellettaessa. Säännöksen mukaan työssäolon veroista aikaa tarkastellaan kalenteripäiväkohtaisesti. Säännökseen nyt tehtävän selvennyksen mukaan 156 arkipäivää vastaa 182 kalenteripäivää.

Samalla edellä selostettujen vuosilomalain 7 §:n muutosten kanssa tulee voimaan muutos, joka koskee sairausvakuutuslain 14 luvun 1 §:ää työnantajien oikeudesta Kelan maksamiin korvauksiin vuosilomakustannuksista (lomapalkka/-korvaus). Tätä pykälää täsmennetään siten, että työnantajalla on oikeus näihin korvauksiin vain siltä osin kuin vuosiloman kertyminen on perustunut vuosilomalakiin. Tämä tarkoittaa sitä, että äitiys- ja vanhempainvapaan ja vastaavasti isyys- ja vanhempainvapaan ajalta työnantajalla on jatkossa oikeus hakea Kelalta korvausta vuosilomakustannuksista enintään 156 arkipäivän osalta.

Siirtymäsäännös

Muutettua vuosilomalain 7 §:ää koskee seuraavat siirtymäsäännökset:

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

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

Ensimmäinen siirtymäsäännös tarkoittaa sitä, että jos työntekijälle on kertynyt vuosilomaa ennen lain voimaantuloa 1.4.2016 pidetyiltä äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaan ajalta, työntekijä saa pitää nämä kertyneet lomamatkaimääräisinä, eikä niiden määrää rajoiteta muutetun 7 §:n 2 momentin 1 kohdan nojalla.

Jälkimmäinen siirtymäsäännös tarkoittaa sitä, että jos tietyn lapsen perusteella pidettävä ensimmäinen äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaapäivä pidetään ennen 1.4.2016, tämän lapsen perusteella pidettävien kaikkien äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaiden ajalta kertyy vuosilomaa vanhan 7 §:n 2 momentin 1 kohdan nojalla eli täysimääräisesti. Näiden vapaiden ajalta kertyvän vuosiloman määrää ei siis rajoiteta muutetun 7 §:n 2 momentin 1 kohdan nojalla, vaikka osa vapaasta tai koko vapaa pidettäisiin 1.4.2016 jälkeen.



Jos esimerkiksi äidin ensimmäinen äitiysvapaapäivä on 31.3.2016, kaikkien tämän lapsen perusteella pidettävien äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaiden ajalta kertyy vuosilomaa täysimääräisesti. Tällöin myös lapsen isän pitämien isyys- ja vanhempainvapaiden ajalta vuosilomaa kertyy täysimääräisesti, vaikka isä pitääkin ensimmäisen isyys- tai vanhempainvapaapäivänsä vasta 1.4.2016 jälkeen.