



SOVELTAMISOHJE: 1.4.2019 VOIMAAN TULEVAT VUOSILOMALAIN MUUTOKSET

1 Muutosten pääkohdat

Vuosilomalakia muutetaan 1.4.2019 lukien siten, että työntekijälle turvataan oikeus vähintään neljän viikon palkalliseen vapaaseen siitä huolimatta, että hän on lomanmääräytymisvuoden aikana ollut poissa työstä työkyvyttömyyden tai lääkinnällisen kuntoutuksen vuoksi. Lainmuutos johtuu Euroopan unionin lainsäädännöstä, jossa on säädetty neljän viikon palkallisesta vuosilomasta. Euroopan unionin tuomioistuin on tulkinnut säännöksiä siten, että työntekijältä ei voida evätä unionin oikeuteen perustuvaa palkallista vuosilomaa työkyvyttömyys- tai kuntoutuspoissaolojen vuoksi.

Oikeus EU-lainsäädännön edellyttämään neljän viikon palkalliseen vapaaseen toteutetaan lisäämällä vuosilomalakiin säännös vuosilomaa täydentävistä lisävapaapäivistä. Oikeus lisävapaapäiviin syntyy, jos työntekijä ei ole ansainnut täydeltä lomanmääräytymisvuodelta vähintään neljää viikkoa lomaa (24 vuosilomapäivää) sairaudesta, tapaturmasta tai lääkinnällisestä kuntoutuksesta johtuvan poissaolon vuoksi. Vuosiloman ansainta tällaisten poissaolojen ajalta määräytyy jatkossakin vuosilomalain työssäolon veroista aikaa koskevien säännösten nojalla. Lisävapaapäivät eivät ole vuosilomapäiviä, vaan niillä hyvitetään saamatta jäänyttä vuosilomaa siltä osin, kuin täydeltä lomanmääräytymisvuodelta ansaittu loma alittaa työkyvyttömyys- tai kuntoutuspoissaolon vuoksi neljä viikkoa.

Työntekijä voi saada lisävapaapäiviä enintään 12 kuukauden yhtäjaksoiselta poissaolojaksolta. Yhdenjaksoisuuden katkaisee poissaolojaksosten väliin sijoittuva työssäolo, joka oikeuttaa täyteen lomanmääräytymiskuukauteen. Yhdenjaksoisuutta eivät kuitenkaan katkaise sellaiset työssäolopäivät tai -tunnit, joiden aikana työntekijä työskentelee osasairauspäivärahalla.

Lisävapaapäiviltä maksettavaan korvaukseen ei sovelleta vuosilomapalkkaa koskevia säännöksiä. Työntekijällä on kuitenkin oikeus saada lisävapaapäiviltä säännönmukaista tai keskimääräistä palkkaansa vastaava korvaus. Korvaus maksetaan myös työsuhteen päättyessä, jos työntekijällä on pitämättömiä lisävapaapäiviä.

Lisävapaapäivät annetaan samalla tavoin kuin vuosilomapäivät, ja niiltä maksettavan korvauksen maksamiseen sovelletaan vuosilomapalkan ja lomakorvauksen maksamisen ajankohtaa koskevia säännöksiä. Lisävapaapäivät eivät ole työssäolon veroista aikaa, eikä niiden ajalta siten ansaita vuosilomaa. Lisävapaapäivät ja niiltä maksettava korvaus on kirjattava erikseen vuosilomakirjanpitoon.

Vuosilomalakia muutetaan lisäksi siten, että työkyvyttömyyden vuoksi siirretyn vuosiloman antamisaikaa pidennetään.

Lainmuutosta koskevan hallituksen esityksen numero on [HE 219/2018 vp.](#)



2 Oikeus lisävapaapäiviin

Poissaolon syy

Vuosilomalakiin lisätyn 7 a §:n mukaan työntekijälle syntyy oikeus lisävapaapäiviin, jos hänen sairaudesta, tapaturmasta tai lääkinnällisestä kuntoutuksesta johtuva poissaolonsa johtaa siihen, että työntekijä ei saa täydeltä lomanmääräytymisvuodelta vähintään 24 lomapäivää.

Lain perusteluissa ei ole tarkemmin käsitelty lisävapaapäiviin oikeuttavan sairauden tai tapaturman määritelmää. Vuosilomalain 7 a §:ssä on kuitenkin viitattu vuosilomalain 7 §:ään, joka koskee työssäolon veroista aikaa. Näin ollen sairaudella ja tapaturmalla on katsottava olevan sama sisältö molemmissa lainkohdissa. Työssäolon veroiseksi ajaksi ei ole luettu työkyvyttömyyttä, jonka työntekijä on aiheuttanut tahallaan tai törkeällä huolimattomuudella (TN 1188). Näiden tapausten jäämistä lisävapaoikeuden ulkopuolelle puoltaa myös se, että vuosilomalain 25.3 §:n mukaan tällainen työkyvyttömyys ei oikeuta työntekijää siirtämään vuosilomaa. Vastaavalla tavalla on arvioitava sellaisia työkyvyttömyysjaksoja, jotka johtuvat esimerkiksi leikkauksista, joiden tekemiseen ei ole ollut lääketieteellistä perustetta (esim. kosmeettinen leikkaus, ks. myös Kröger-Orasmaa: Vuosilomalaki, 2015, s. 84).

Lisävapaapäiviä kerryttävän lääkinnällisen kuntoutuksen tulee olla lääkärin määräämää ja ammattitaudin tai tapaturman johdosta työkyvyn palauttamiseksi tai säilyttämiseksi annettavaa.

Työssäolon veroinen aika

Lainmuutoksella ei muuteta vuosilomalain työssäolon veroista aikaa koskevia säännöksiä, joten vuosiloman ansainta poissaolojen ajalta määräytyy jatkossakin niiden mukaisesti. Sairaudesta tai tapaturmasta johtuvan poissaolon osalta vuosilomaa kerryttävänä aika pidetään enintään 75 työpäivää lomanmääräytymisvuodessa. Sama koskee lääkinnällistä kuntoutusta. Jos työkyvyttömyys tai kuntoutus jatkuu yhdenjaksoisena lomanmääräytymisvuoden päättymisen jälkeen, työssäolon veroinen aika on enintään 75 työpäivää sairautta, tapaturmaa tai kuntoutusjaksoa kohden. Jos työntekijä on 35 tunnin säännön piirissä, työssäolon veroisen ajan pituus on 105 kalenteripäivää.

24 lomapäivän täyttymisen tarkastelu

Työssäolon veroiseksi ajaksi luetaan edellä kerrotuin tavoin vain osa työntekijän työkyvyttömyys- tai kuntoutuspoissaolosta. Lisävapaapäivillä täydennetään työntekijän vuosilomaa, jos se työssäolon veroisen ajan ylittymisen vuoksi jää 24 lomapäivää lyhyemmäksi täydeltä lomanmääräytymisvuodelta. Toisaalta, vaikka poissaolo – tai useammat poissaolojaksot yhteenlaskettuina -- olisikin työssäolon veroiseksi luettavaa aikaa pidempi, oikeutta lisävapaapäiviin ei synny, jos työntekijä on ansainnut täydeltä lomanmääräytymisvuodelta vähintään 24 lomapäivää. Lain perustelujen mukaan merkitystä ei ole sillä, onko 24 päivää ansaittu vuosilomalain, työ- tai virkaehtosopimuksen, työsopimuksen taikka muutoin työsuhteen, esimerkiksi



työpaikan käytännön, perusteella. Vaatimus 24 vuosilomapäivästä voikin poissaoloista huolimatta täytyä jo sen vuoksi, että työntekijä on viiden viikon ansainnan piirissä. Työntekijä voi myös saada työehtosopimuksen nojalla lakisääteisen tason ylittävää lomaa. Niin ikään ylimääräinen loma, josta on sovittu työntekijän kanssa, luetaan osaksi 24 vähimmäislomaedellytystä.

Esimerkki: Työntekijä on viiden lomaviikon ansainnan piirissä. Hänellä on lomanmääräytymisvuonna poissaoloja työstä työkyvyttömyyden vuoksi niin paljon, että hän ei ansaitse lomaa kahdelta lomanmääräytymiskuukaudelta. Kymmeneltä lomanmääräytymiskuukaudelta työntekijä ansaitsee työssäolon ja sen veroisen ajan perusteella 25 lomapäivää (2,5 pv x 10 kk). Oikeutta lisävapaapäiviin ei ole.

Jos työntekijältä jää saamatta 24 lomapäivää muusta syystä kuin työkyvyttömyys- tai kuntoutuspoissaolon vuoksi, lisävapaapäiviin ei ole oikeutta. Tämä voi johtua siitä, että työsuhde ei ole kestänyt koko lomanmääräytymisvuotta tai siitä, että lomanmääräytymisvuoden aikana on ollut sellaista poissaoloa, joka ei kerrytä lomaa (esimerkiksi hoitovapaa).

Jos lomanmääräytymisvuosi on jäänyt vajaaksi työsuhteen alkamisen tai päättymisen vuoksi ja työntekijän työkyvyttömyys- tai kuntoutuspoissaolot ylittävät työssäolon veroiseksi luettavan ajan, työntekijän oikeutta lisävapaapäiviin ei voida tarkastella suhteessa 24 vuosilomapäivään. Työntekijällä on tällöin oikeus vajaan lomanmääräytymisvuoden kestoa vastaavaan suhteelliseen osuuteen 24 lomapäivästä. Suhteellinen osuus 24 päivästä saadaan selville jakamalla vajaan lomanmääräytymisvuoden kesto täyden lomanmääräytymisvuoden kestolla. Lain perustelujen mukaan laskenta tehdään käyttäen ajan yksikkönä kalenteripäiviä. Vajaan lomanmääräytymisvuoden kalenteripäivien määrä jaetaan koko lomanmääräytymisvuoden kalenteripäivillä ja kerrotaan luvulla 24. Laskennassa noudatetaan normaaleja pyöristyssääntöjä.

Esimerkki: Lomanmääräytymisvuonna 1.4.2020-31.3.2021 työntekijä on työkyvyttömänä yhtäjaksoisesti 15.9.2020 saakka, jolloin työsuhde päättyy. Kyse on aikaisempaan lomanmääräytymisvuonna alkaneesta pitkäkestoisesta samasta sairaudesta, joten 1.4.2020 alkaneena lomanmääräytymisvuonna työntekijällä ei ole sen perusteella työssäolon veroista aikaa. Työkyvyttömyys kuitenkin kerryttää lisävapaapäiviä, koska se ei ole kestänyt työsuhteen päättymiseen mennessä 12 kuukautta.

Lisävapaapäivien määrän selvittämiseksi 1.4.2020 alkaneelta lomanmääräytymisvuodelta on laskettava 24 lomapäivän suhteellinen osuus ajanjaksolta, joka alkaa 1.4.2020 ja päättyy 15.9.2020. Kalenteripäiviä tuolla jaksolla on 168. Tämä jaetaan lomanmääräytymisvuoden kalenteripäivien lukumäärällä 365, ja osamäärä kerrotaan luvulla 24. Suhteelliseksi määräksi saadaan pyöristyksen jälkeen 11, joka on myös lisävapaapäivien määrä, koska työntekijä ei ole ansainnut lomanmääräytymisvuonna vuosilomaa. Työsuhteen päättyessä työntekijälle



maksetaan korvaus pitämättömiltä lisävapaapäiviltä, jotka ovat kertyneet kuluvana ja aikaisempana lomanmääräytymisvuonna, sekä lomakorvaus pitämättömiltä lomapäiviltä.

Oikeus lisävapaapäiviin on määritettävä suhteellisesti myös silloin, kun lomanmääräytymisvuonna työntekijällä on lisävapaapäiviin oikeuttavaa poissaoloa ja sellaista muuta kuin työkyvyttömyydestä tai kuntoutuksesta johtuvaa poissaoloa, jolta työntekijä ei ansaitse vuosilomaa. Mainitut muut poissaolot voivat olla sellaisia, joita ei pidetä lainkaan työssäolon veroisina tai sellaisia, joiden osalta työssäolon veroinen aika on tullut täyteen. Muut poissaolot kuin työkyvyttömyys ja kuntoutus voivat vähentää työntekijän oikeutta vuosilomaan, ja lomapäivien määrä voi niiden vuoksi alittaa 24. Sen vuoksi, jos lomanmääräytymisvuoteen sisältyy kyseisenlaisia lomaa kerryttämättömiä poissaoloja, lisävapaapäivien tarvetta arvioidaan 24 lomapäivän suhteellisen osuuden perusteella. Tämä suhteellinen osuus vastaa sitä aikaa, jolta työntekijä on ansainnut vuosilomaa tai kerryttänyt lisävapaapäiviä.

Esimerkki: Lain perusteluissa mainitaan seuraavaa: "[...] jos työntekijä on ollut lomanmääräytymisvuodesta sairauslomalla puoli vuotta ja sen jälkeen hoitovapaalla lomanmääräytymisvuoden loppuun, olisi työntekijällä oikeus vuosilomaan 75 työssäolon veroiselta päivältä ja sen jälkeen oikeus lisävapaapäiviin niin, että työaikadirektiivissä turvattu suhteellinen osuus neljän viikon vuosilomasta täyttyy."

Lain perustelujen esimerkkiä voidaan kehittää seuraavasti. Lomanmääräytymisvuonna 1.4.2020-31.3.2021 työntekijä tulee työkyvyttömäksi 1.6.2020 ja työkyvyttömyys kestää 15.11.2020 saakka, jonka jälkeen työntekijä jää hoitovapaalle eikä palaa enää työhön lomanmääräytymisvuonna. Työssäolon ja työssäolon veroisena pidettävän ajan perusteella työntekijä ansaitsee lomaa huhti-elokuulta. Lomanmääräytymisvuonna työntekijä on siten ansainnut 13 lomapäivää (5 kk x 2,5 pv, täyteen lomapäivään pyöristettynä). Hoitovapaan takia työntekijän oikeutta lisävapaapäiviin ei kuitenkaan voida tarkastella suhteessa 24 lomapäivään. Näin ollen on saatava selville 24 lomapäivän suhteellinen osuus ajanjaksolta 1.4-15.11.2020. Jaksoon sisältyvien kalenteripäivien lukumäärä 229 jaetaan koko vuoden kalenteripäivien lukumäärällä 365, ja osamäärä kerrotaan luvulla 24. Vuosilomapäivien suhteellinen määrä on pyöristyksen jälkeen 15. Työntekijä on ansainnut lomaa 13 päivää, joten lomaa on täydennettävä kahdella lisävapaapäivillä.

Niin kuin edellä olevista esimerkeistäkin havaitaan, oikeus lisävapaapäiviin tulee tarkasteltavaksi kahdessa tilanteessa: 1) lomanmääräytymisvuoden lopussa ja 2) työsuhteen päättyessä. Jos työntekijällä on lomanmääräytymisvuoden aikana ollut työkyvyttömyys- tai kuntoutuspoissaoloja, joita ei ole luettu työssäolon veroiseen aikaan, on selvítettävä, onko työntekijällä sellaista 24 lomapäivän tai sen suhteellisen osan vajausta, jota olisi täydennettävä lisävapaapäivillä.



Lisävapaapäiväoikeuden päätyminen

Oikeus lisävapaapäiviin päättyy, kun poissaolo on yhdenjaksoisesti jatkunut yli 12 kuukautta. Tämän jälkeen työntekijälle ei enää kerry lisävapaapäiviä. Lisävapaapäiväoikeuden päätyminen kesken lomanmääräytymisvuoden merkitsee, että oikeus lisävapaapäiviin on määritettävä 24 vuosilomapäivän suhteellisen osuuden perusteella.

Esimerkki: Työntekijän yhtäjaksoinen työkyvyttömyys on alkanut 30.6.2019. Lisävapaapäiviin oikeuttava aika tulee täyteen 30.6.2020, mutta työkyvyttömyys jatkuu edelleen. Lomanmääräytymisvuonna 1.4.2020-31.3.2021 työntekijä ei ansaitse vuosilomaa. Lomanmääräytymisvuoden lisävapaapäivien määrä lasketaan jakamalla lisävapaapäiviin oikeuttava aika 1.4.2020-30.6.2020 (91 kalenteripäivää) vuoden kalenteripäivien määrällä 365 ja kertomalla osamäärä luvulla 24. Työntekijälle annetaan kuusi lisävapaapäivää.

Poissaolon yhdenjaksoisuus on laissa määritelty täsmällisesti. Yhdenjaksoisuuden katkaisevat poissaolojaksojen väliin sijoittuvat työssäolopäivät tai -tunnit, jotka oikeuttavat täyteen lomanmääräytymiskuukauteen. Laissa edellytetään työssäoloa, joten yhdenjaksoisuus ei katkea työssäolon veroisen ajan perusteella, vaikka tällainen aika muodostaisikin täyden lomanmääräytymiskuukauden. Työntekijän on siis palattava työhön ja kerrytettävä täysi lomanmääräytymiskuukausi, jotta 12 kuukauden jakso alkaisi kulua uudestaan. Täyteen lomanmääräytymiskuukauteen vaadittavan työssäolon kesto on joko 14 päivää tai 35 tuntia kalenterikuukaudessa työntekijään sovellettavasta ansaintasäännöstä riippuen (vuosilomalain 6 §:n 1 mom.). Koska vuosilomalaissa lomanmääräytymiskuukauden täyttymistä seurataan kalenterikuukausittain, on katsottava, että vaadittavan työssäolon tulee sijoittua samalle kalenterikuukaudelle.

Yhdenjaksoisuutta ei kuitenkaan katkaise työskentely, joka perustuu osa-aikaiseen sairauspoissaoloon. Osasairauspäivärahan saaminen edellyttää, että työnantaja ja työntekijä tekevät sopimuksen osa-aikatyöstä ja että työntekijä on työkyvytön. Työhön palaaminen osasairauspäivärahalla ei käynnistä uutta lisävapaapäiviin oikeuttavaa jaksoa riippumatta siitä, kuinka pitkään osa-aikainen työskentely kestää. Osasairauspäiväraajakso luetaan siten osaksi yhdenjaksoista poissaoloa.

Koska poissaolon yhdenjaksoisuuden katkeaminen edellyttää työhön palaamista, vuosiloman sijoittaminen päällekkäin sairausloman kanssa tai perhevapaat, kuten äitiys-, isyys- vanhempain- tai hoitovapaa, sen enempää kuin muutkaan poissaolot (esimerkiksi lomautus) eivät katkaise yhdenjaksoisuutta. Työkyvyttömyys- tai kuntoutusjaksojen väliin sattuva muu poissaolo ei siis aiheuta sitä, että poissalon jälkeen alkaisi uusi 12 kuukauden jakso. Vuosiloman ansainta tällaisten muiden poissaolojen ajalta määräytyy vuosilomalain työssäolon veroista aikaa koskevien säännösten perusteella. Päällekkäisten poissaolojen tapauksissa poissaolon syytä arvioidaan – kuten yleensäkin -- niin sanottua aikaprioriteettisääntöä noudattaen.



Lain perusteluissa todetaan, että sairauspoissaolon perusteena olevalla diagnoosilla ei ole merkitystä yhdenjaksoisuuden määrittelyssä. Yhdenjaksoinen poissaolojako voi näin ollen muodostua eri sairauksista johtuvista poissaoloista. Vastaavalla tavalla poissaolon peruste voi muutoinkin vaihdella esimerkiksi siten, että työkyvyttömyys johtuu ensin tapaturmasta ja sitten sairaudesta. Tämä ei johda uuden 12 kuukauden jakson alkamiseen, sillä yhdenjaksoisuuden kannalta ratkaisevaa on työkyvyttömyys- tai kuntoutuspoissaolon kesto, eikä eri syistä johtuvia poissaoloja käsitellä erillisinä jaksoina.

3 Lisävapaapäivien antaminen

Lisävapaapäivät annetaan kuten vuosiloma. Lisävapaapäivien enimmäismäärä on 24, joten ne annetaan lähtökohtaisesti vuosilomalain 20 §:n mukaisesti yhdenjaksoisena lomakaudella. Lisävapaapäivien jakamisesta ja ajankohdista työnantaja ja työntekijä voivat sopia samoin kuin vuosilomapäivien osalta. Lisävapaapäivät annetaan aina kokonaisina päivinä. Lisävapaapäivät sijoitetaan kalenteriviikolle samalla tavoin kuin vuosilomapäivät, joten lauantai voi olla lisävapaapäivä. Kalenteriviikkoon mahtuu siis kuusi lisävapaapäivä.

Koska lisävapaapäivät eivät ole vuosilomaa tai työssäolon veroista aikaa, niiden ajalta ei ansaita vuosilomaa.

Lain perusteluissa todetaan, että työntekijän oikeutta siirtää sairausloman kanssa päällekkäin sattuvat lomapäivät sovelletaan myös lisävapaapäiviin. Edelleen lain perustelujen mukaan noudatettaessa keskimääräistä työaika pidettäviä lisävapaapäiviä olisi käsiteltävä kuten vuosilomapäiviä, joten niiden vaikutus säännölliseen työaikaan vastaa vuosiloman vaikutusta.

4 Lisävapaapäiviltä maksettava korvaus

Lisävapaapäiviltä ei makseta vuosilomapalkkaa vaan niitä koskee erityinen korvauslaji. Työntekijällä on oikeus saada lisävapaapäiviltä säännönmukaista tai keskimääräistä palkkaansa vastaava korvaus. Lain perusteluissa todetaan nimenomaisesti, että lisävapaapäiviltä maksettavan korvauksen laskemiseen ei sovelleta vuosilomalain 10-12 §:n säännöksiä. Korvaus ei oikeuta työehtosopimuksen mukaiseen lomaraahan, jollei työehtosopimuksessa toisin sovita. Niin ikään työehtosopimusten vuosilomapalkkaa koskevat määräykset eivät ole ainakaan suoraan sovellettavissa lisävapaapäiväkorvaukseen. Lisävapaapäiväkorvausta koskeva vuosilomalain säännös on kuitenkin pakottavaa oikeutta, joten työntekijän on aina saatava vähintään laissa tarkoitettu säännönmukainen tai keskimääräinen palkkansa.

Lisävapaapäiviltä maksettavan korvauksen sisältöä on lain perusteluissa kuvattu siten, että siihen kuuluvat palkanosat, jotka liittyvät luonnostaan työntekijälle työehtosopimuksen nojalla kuuluvien työtehtävien suorittamiseen, sekä työntekijän ammatilliseen ja henkilökohtaiseen asemaan liittyvät kokonaispalkan osat, kuten esimies asemaan, palvelusajan pituuteen ja ammatilliseen pätevyyteen liittyvät lisät, ja luontoisedut, jos kysymys ei ole pysyvistä eduista, joiden suorittaminen jatkuu lisävapaapäivien aikana.



Lain perustelujen mukaan korvauksen perusteena on lisävapaapäivien pitämisen alkamishetken mukainen palkka. Lisävapaapäivältä maksettava korvaus voitaisiin laskea jakamalla kuukausiansio jakajalla 25. Korvausta laskettaessa on huomiotava, että kalenteriviikko sisältää kuusi lisävapaapäivää.

Työsuhteen päättyessä saamatta jääneiltä lisävapaapäiviltä maksetaan edellä kerrotuin tavoin määräytyvä korvaus. Korvauksen perusteena olevana palkkana on perusteltua pitää työsuhteen päättyessä maksettavaa palkkaa.

5 Työkyvyttömyyden vuoksi siirretyn vuosiloman ajankohta

Työkyvyttömyyden vuoksi siirretyn vuosiloman antamisaika pitenee. Siirretty kesäloma on edelleen annettava ensisijaisesti lomakaudella ja talviloma ennen seuraavan lomakauden alkua. Jos tämä ei ole mahdollista, loma on muutetun vuosilomalin 26 §:n mukaan annettava lomakautta seuraavan kalenterivuoden lomakauden aikana, viimeistään kuitenkin kyseisen kalenterivuoden päättymiseen mennessä. Siirtämisen takaraja koskee sekä kesä- että talvilomaa. Jos loman antaminen ei työkyvyttömyyden jatkumisen vuoksi ole mahdollista, saamatta jäänyt loma korvataan lomakorvauksella. Säännös siirretyn vuosiloman antamisesta koskee myös lisävapaapäiviä.

6 Vuosilomakirjanpito ja vuosilomapalkkalaskelma

Vuosilomakirjanpitoon on sisällytettävä lisävapaapäivät ja niiden perusteella määräytyvät korvaukset.

Maksaessaan lisävapaapäiväkorvauksen työnantajan on annettava työntekijälle laskelma, josta ilmenee korvauksen suuruus ja määräytymisen perusteet.

7 Voimaantulo

Laki tulee voimaan 1.4.2019 alkavan lomanmääräytymisvuoden alusta. Lakia sovelletaan 1.4.2019 alkavalta ja sen jälkeisiltä lomanmääräytymisvuosilta määrättäviin lomiin. Työntekijälle voi siis kertyä lisävapaapäiviä ensimmäisen kerran 1.4.2019 alkavalta lomanmääräytymisvuodelta.

Lain voimaantulosäännöksessä ei oteta kantaa siihen, otetaanko lisävapaapäiviin oikeuttavan poissaolon kestoa arvioitaessa huomioon myös ennen 1.4.2019 alkanut poissaolo. Voimaantulosäännös itsessään koskee vain lisävapaapäivien kertymistä. Kun muuta ei ole säädetty, on perusteltua katsoa, että 12 kuukauden poissaolajaksoon voidaan lukea myös ennen 1.4.2019 alkanut poissaolo.