

AJANKOHTAISIA VUOSILOMAKYSYMYKSIÄ

Vuosilomalain 1.4.2016 voimaan tulleiden muutosten vuoksi olemme koonneet tähän uutiskirjeeseen keskeiset muutokset koskien työkyvyttömyyteen liittyvää omavastuuaikaa (karenssi) sekä työssäolon veroisen ajan kertymisestä äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaan ajalta. Lisäksi mukana on muutamia muita keskeisiä vuosilomiin liittyviä kysymyksiä.

1. Vuosiloman antaminen työsuhteen päättymis- ja lomautustilanteessa

Mikäli työntekijän työsuhde päättyy siten, että kesälomakausi (1.6. – 30.9.) ajoittuu työntekijän irtisanomisajalle, voidaan edelliseltä lomanmääräytymisvuodelta kertynyt kesäloma määrätä pidettäväksi irtisanomisaikana normaalia ilmoitusaikaa noudattaen. Mikäli irtisanomisaika ajoittuu kesälomakauden jälkeen, voidaan edelliseltä lomanmääräytymisvuodelta kertyneet ja pitämättä olevat lomapäivät määrätä pidettäväksi irtisanomisaikana normaalia ilmoitusaikaa noudattaen.

Mikäli työntekijällä on aiemmilta lomanmääräytymisvuosilta pitämättömiä vuosilomapäiviä (muita kuin säästövapaita), voidaan nämä lomapäivät määrätä pidettäväksi irtisanomisaikana normaalia ilmoitusaikaa noudattaen.

Myös työsuhteen päättymishetkellä kuluvan lomanmääräytymisvuoden aikana ansaitut lomat voidaan sopia pidettäväksi ennen työsuhteen päättymistä (VLL 21 § 3 mom.). Työnantaja ei voi määrätä yksipuolisesti kuluvan lomanmääräytymisvuoden lomapäiviä pidettäväksi, vaan siitä on sovittava työntekijän kanssa. Mikäli kuluvan lomanmääräytymisvuoden lomia ei sovita pidettäväksi ennen työsuhteen päättymistä, maksetaan niiden osalta lomakorvaus lopputilin yhteydessä.

Mikäli työntekijä vapautetaan työntekovelvoitteesta irtisanomisajaksi, on mahdollisen vuosiloman ajankohta määriteltävä viimeistään samalla, kun työntekijälle ilmoitetaan tai kun työntekijän kanssa sovitaan työstä vapautuksesta. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia, että työntekijä vapautetaan työntekovelvoitteesta siltä osin kuin vuosilomat eivät kata irtisanomisaikaa riippumatta siitä, minkä lomanmääräytymisvuoden lomasta on kyse. Vuosilomaa ei voi määrätä irtisanomisajalle, mikäli työntekijälle on jo ilmoitettu työstä vapautuksesta.

Vuosiloman voi määrätä myös lomautusajalle. Vuosiloman ajalta työntekijälle maksetaan normaali vuosilomapalkka. Vuosilomasta ilmoitettaessa on hyvä samalla ilmoittaa, että lomautus jatkuu vuosiloman jälkeen alkuperäisen ilmoituksen mukaisesti.

2. Vuosiloman siirtäminen työkyvyttömyyden vuoksi

1.4.2016 voimaan tulleen vuosilomalain muutoksella vuosilomalakiin palautetaan työntekijän omavastuu (karenssi) lomalla sairastamisesta. Karenssilla tarkoitetaan sitä, että työntekijä ei saa siirtää vuosilomaansa, vaikka hän on sen aikana työkyvytön. Työntekijällä säilyy kuitenkin edelleen oikeus pyytää vuosiloman siirtämistä ilman omavastuuaikaa, jos työkyvyttömyys alkaa ennen vuosiloman tai sen osan alkamista.

Työntekijällä on oikeus pyytää viisi omavastuupäivää (karenssi) ylittäviltä työkyvyttömyyspäiviltä vuosiloman siirtoa, jos synnytyksestä, sairaudesta tai tapaturmasta johdettu työkyvyttömyys alkaa vuosiloman tai sen osan aikana. Tällöin viisi ensimmäistä työkyvyttömyyspäivää kunkin lomanmääräytymisvuoden mukaisesta vuosilomasta ovat karenssia, jotka eivät oikeuta lomapäivien siirtoon. Karenssi koskee vain tilanteita, joissa sairastuminen tapahtuu vasta vuosiloman aikana.

Karenssi voi kulua yksittäisinä päivinä ja ajoittua mihin tahansa kohtaan työntekijän vuosiloman lakisääteiseen osaan eli 25 ensimmäiseen vuosilomapäivään. Karenssia ei siten voida sijoittaa työehtosopimukseen perustuvaan 25 vuosilomapäivää ylittävään lomaan tai sen osaan. Jos työntekijä on näiden karenssipäivien jälkeen vielä työkyvyttömyysvuosilomansa aikana, voi työntekijä viivytyksettä pyytää työkyvyttömyyden alle jäävien lomapäivien siirtoa karenssin ylittäviltä osin.

Työantajan tulee kuitenkin huolehtia, että työntekijällä on aina oikeus vähintään neljän viikon vuotuisen vuosilomaan. Karenssi koskee siis vain yli 20 lomapäivää ansainneita eli 20 päivää tai vähemmän ansainneiden työntekijöiden vuosiloman siirto-oikeus työkyvyttömyyden perusteella alkaa työkyvyttömyyden alkamispäivästä. Näin ollen täysi viiden päivän omavastuu koskee viiden viikon (25 arkipäivän) pituista vuosilomaa.

Muutos koskee jo lomanmääräytymisvuonna 1.4.2015–31.3.2016 ansaittuja vuosilomia. Jos edellä mainitun lomanmääräytymisvuoden lomaa on pidetty etukäteen ennen lain muutosajankohtaa, ei muutos koske näitä kyseiseltä lomanmääräytymisvuodelta jo pidettyjä lomaa. Karenssi tulee kuitenkin sovellettavaksi myös vanhempiin vuosilomiin, jotka on siirretty aikaisemmilta lomanmääräytymisvuosilta pidettäväksi lain voimaantumisen jälkeen. Karenssin soveltamisen edellytyksenä on, että kyseisen lomanmääräytymisvuoden lomaa ei ole tullut sovellettavaksi vastaavaa aikaisempaa karenssia.

Esimerkki 1

Työntekijä pitää vuosilomaa neljä viikkoa ja yhden viikon myöhemmin. Työntekijä on työkyvyttömyyden heti ensimmäisen lomajakson aikana 5 vuosilomapäivän ajan. Jos työntekijä on työkyvyttömyyden vielä tämän jälkeen, hän voi siirtää viisi karenssipäivää ylittävät työkyvyttömyyden alle jäävät vuosilomapäivät.

Esimerkki 2

Työntekijä pitää vuosilomaa kaksi viikkoa ja sopii kolme viikkoa pidettäväksi seuraavan lomakauden aikana. Työntekijä on työkyvyttömyyden neljän lomapäivän ajan tuon ensimmäisen kahden lomaviikon aikana. Karenssia jää vielä 1 päivä. Jos työntekijä on vielä jäljelle jääneiden kolmen lomaviikon aikana työkyvyttömyyden yli yhden päivän, hän voi siirtää karenssin ylittävät vuosilomapäivät.

Esimerkki 3

Työntekijä on säästänyt lomaa kolmelta aiemmalta eri lomanmääräytymisvuodelta 5 päivää / lomanmääräytymisvuosi. Työntekijä pitää kertyneet 3 viikon (15 pv) säästövapaut yhdessä jaksossa 1.4.2016 jälkeen. Yhdelläkään em. lomanmääräytymisvuosista ei

ole tullut sovellettavaksi 5 päivää vastaavaa karensia. Työntekijä sairastuu säästövapaan ensimmäisenä päivänä ja työkyvyttömyys jatkuu koko säästövapaan ajan. Koska sovelletaan 5 päivän omavastuuta / lomanmääräytymisvuosi, työkyvyttömyys ei aiheuta säästövapaan siirtoa.

Siirto-oikeuden edellytyksenä on, että työntekijä nimenomaisesti pyytää loman siirtoa ilman aiheetonta viivytystä ja esittää lääkärintodistuksen tai muun työnantajan määrittelemän vastaavan luotettavan selvityksen työkyvyttömyydestään. Siirtoa koskevien edellytysten täytyessä, vuosiloma muuttuu sairauspoissaoloksi omavastuuajan ylittävien työkyvyttömyyden alle jäävien vuosilomapäivien osalta. Siirtoa on pyydettävä viivytystä karensin täytyessä ja samalla esitettävä luotettava selvitys työkyvyttömyydestä.

Työntekijä vastaa lähtökohtaisesti lääkärintodistuksen hankkimisesta aiheutuneista kustannuksista. Kaikissa lääkärintodistuksissa, myös ulkomailla annetuissa, on oltava diagnoosi ja ICD-10 -koodi sekä työkyvyttömyysaika. Työnantajan on hyväksyttävä myös toisessa EU:n jäsenvaltiossa annettu lääkärintodistus, jos se muutoin täyttää lääkärintodistukselle asetetut edellytykset. Jos lääkärintodistus on annettu muussa kuin EU:n jäsenvaltiossa, tulee työntekijän huolehtia siitä, että lääkärintodistus täyttää sille asetetut sisältövaatimukset ja tarvittaessa kustannuksellaan käännettää lääkärintodistus.

Siirtoon oikeuttaa sellainen työkyvyttömyys, joka on sairausajan palkanmaksun edellytyksenä. Päivärahaoikeuden myöntävän tahon ratkaisu viime kädessä määrittää sen, onko henkilöllä oikeus palkallisen poissaoloon ja tätä kautta myös loman siirtämiseen.

Työkyvyttömyyden vuoksi siirretty kesäloma on annettava ensisijaisesti lomakauden loppuun mennessä ja jos se ei ole mahdollista, ko. kalenterivuoden loppuun mennessä. Siirretty talviloma on annettava ennen seuraavan lomakauden alkua ja jos se ei ole mahdollista, seuraavan kalenterivuoden loppuun mennessä. Mikäli työntekijän työkyvyttömyys jatkuu niin pitkään, ettei lomaa ole mahdollista antaa edellä kerrotulla tavalla, saadaan pitämättä jäänyt vuosiloma korvata lomakorvauksena.

Työnantajan on ilmoitettava työkyvyttömyyden vuoksi siirretyn vuosiloman ajankohta kahta viikkoa, tai jos tämä ei ole mahdollista, viimeistään viikkoa ennen loman alkamista.

Työnantajan ohjeet

Työnantajan on hyvä laatia selkeät ohjeet työntekijöille siitä, miten työkyvyttömyydestä vuosiloman aikana on ilmoitettava työnantajalle. Työnantaja voi edellyttää, että vuosiloman aikana sattuvasta työkyvyttömyydestä on oltava lääkärintodistus heti ensimmäisestä työkyvyttömyyspäivästä alkaen, vaikka muissa tapauksissa työntekijä saisi olla ensimmäiset päivät poissa oman ilmoituksensa perusteella. Samoin on syytä muistuttaa työntekijää säilyttämään todistukset työkyvyttömyydestä mahdollista myöhempää vuosiloman siirtopyyntöään varten.

Työnantajan tulee huolehtia vuosilomakirjanpidosta siten, että siitä ilmenee minkä lomavuoden lomia työntekijä kulloinkin pitää. Lisäksi on hyvä todeta, että työkyvyttömyyden päätyttyä vuosiloma jatkuu ja päättyy alkuperäisen ilmoituksen mukaisesti.

Eräiden muiden vapaiden käsittely työkyvyttömyystapauksissa

Lomarahavapaan ja työaikapankkivapaan osalta vapaa muuttuu sairauspoissaoloksi työkyvyttömyyden toteamispäivää seuraavan kalenteripäivän alusta lukien. Ylityövapaa muuttuu sairauspoissaoloksi ensimmäisestä työkyvyttömyyspäivästä alkaen ja työnantaja voi siirtää sen pidettäväksi myöhemmin tai maksaa rahana. Sen sijaan esimerkiksi palkattomat vapaat, työajantasausvapaat ja vastaavat eivät ole siirtokelpoisia työkyvyttömyyden johdosta. Liukuvan työajan saldovapaita ei ole oikeutta siirtää. Työntekijällä voi siis siirtää työkyvyttömyyden alle jäävät lomarahavapaat, työaikapankkivapaat ja vapaaksi muunnetun ylityön.

3. Työssäolon veroinen aika äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaan ajalta

Vuosilomalakia on muutettu 1.4.2016 alkaen siten, että vuosilomaan oikeuttavina työssäolopäivien veroisina päivinä (VLL 7 §:n 2 momentin 1 kohta) pidetään 14 päivän ansaintasääntöä sovellettaessa kutakin synnytyskertaa tai adoptiota kohden yhteensä enintään 156 äitiys- ja vanhempainvapaapäivää ja vastaavasti 156 isyys- ja vanhempainvapaapäivää.

Jatkossa sekä äitiys- ja vanhempainvapaan ajalta että isyys- ja vanhempainvapaan ajalta otetaan huomioon 156 arkipäivää vuosilomaa kerryttävinä työssäolonveroisina päivinä.

- Äitiysvapaan ajalta vuosilomaa voi kertyä 105 arkipäivältä, jonka lisäksi vuosilomaa voi kertyä vielä 51 vanhempainvapaapäivältä.
- Vastaavasti isälle vuosilomaa voi kertyä isyysvapaan ajalta 54 arkipäivältä ja sen lisäksi 102 vanhempainvapaapäivältä.
- Adoptiovanhemmalle vuosilomaa voi kertyä 156 vanhempainvapaapäivältä.

Työssäolonveroisia päiviä laskettaessa huomioidaan kaikki em. perhevapaajaksoihin sisältyvät arkipäivät maanantaista lauantaihin lukuun ottamatta arkipyhiä.

35 tunnin ansaintasääntöä sovellettaessa 156 arkipäivää vastaa 182 kalenteripäivää.

1.4.2016 alkaen työssäolon veroisten päivien seuranta ei tältä osin enää perustu lomanmääräytymisvuoteen vaan koskee sekä äidin että isän osalta yhtä synnytys- ja tai adoptiokertaa. Vuosilomakirjanpidossa on seurattava äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaapäivien sijoittumista lomanmääräytymisvuosille. Erityisesti isän pitämät perhevapaat voivat jaksottua jopa kolmelle eri lomanmääräytymisvuodelle.

Uutta lakia sovelletaan niihin äitiys- ja vanhempainvapaapäiviin tai vastaavasti isyys- ja vanhempainvapaapäiviin, jotka pidetään lain voimaantulon jälkeen edellyttäen, että kyseisen lapsen hoitamiseksi pidetty ensimmäinen perhevapaajakso pidetään 1.4.2016 tai sen jälkeen. Vuosilomaa kertyy näin ollen vanhan lain mukaisesti, jos äitiysvapaa on alkanut ennen 1.4.2016. Tällöin myös vanhempain- ja isyysvapaanajalta kertyvät lomamat lasketaan vanhan lain mukaan, vaikka ne pidettäisiin 1.4.2016 jälkeen.

Vuosilomalain muutoksen vuoksi myös sairausvakuutuslakia muutetaan. Edellä mainitun vuosilomalain muutoksen johdosta työnantajan oikeutta sairausvakuutuslain 14 luvun 1 §:n mukaiseen erityisäitiys-, äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaan ajalta ansaitun vuosiloman osalta maksettavaan korvaukseen pienennetään. Työntekijän äitiys- ja vanhempainvapaan ja vastaavasti isyys- ja vanhempainvapaan ajalta työnantajalla on jatkossa oikeus hakea Kelalta korvausta vuosilomakustannuksista enintään 156 arkipäivän / 182 kalenteripäivän osalta.

4. Vuosilomapalkan laskeminen kun työaika ja palkka muuttuvat lomanmääräytymisvuoden aikana (ns. prosenttiperusteisen vuosilomapalkan laskenta)

Työehtosopimuksen 2 luvun 8a §:n mukaan kuukausipalkkaisen työntekijän vuosilomapalkka määräytyy vuosilomalain 12 §:n mukaan silloin, kun työntekijän työaika ja vastaavasti palkka ovat muuttuneet lomanmääräytymisvuoden aikana ja muutos on kestänyt yhteensä vähintään 4 kalenterikuukautta tai yhdessä tai useammassa osassa 120 kalenteripäivää. Muutoksen pituutta tarkastellaan kunkin lomanmääräytymisvuoden osalta erikseen. Em. lyhytaikaisen keskeytyksen pituus on sovittu uudelleen 1.2.2016 alkaen ja sitä sovelletaan 1.4.2015 alkaen ansaittuihin vuosilomiin.

Tässä tarkoitettuja työajan ja palkan muutoksia ovat esimerkiksi

- siirtyminen täydestä työajasta osa-aikatyöhön tai toisin päin,
- osa-aikaeläke,
- osittainen hoitovapaa,
- osittainen vanhempainvapaa,
- kokoaikaiselta vanhempainvapaalta / hoitovapaalta siirtyminen osa-aikatyöhön ja

Työajan ja palkan muutokseksi katsotaan myös muutokset osa-aikatyön määrässä.

Osasairausvapaa ei missään tilanteissa johda prosenttiperusteiseen vuosilomapalkan laskentaan kestostaan riippumatta. Työajan ja palkan muutokseksi ei myöskään katsota lomautuksia (ei osalomautustakaan).

Prosenttiperusteinen lomapalkka on yliopistojen yleisen työehtosopimuksen 8a §:n

- 3 §:n 1 kohdassa tarkoitettussa tapauksessa 9,
- 3 §:n 2 kohdassa tarkoitettussa tapauksessa 13 ja
- 3 §:n 3 kohdassa tarkoitettussa tapauksessa 16

prosenttia lomanmääräytymisvuoden aikana työssäolon ajalta maksetusta tai maksettavaksi erääntyneestä palkasta.

Esimerkki

Muuhun henkilöstöön kuuluva työntekijä (normaalisti 100% työaika) on osittaisella työvapaalla tehden 80 % työaikaan 1.1. – 30.6.2015 välisen ajan. Lyhytaikaisen keston määrittely on muuttunut 1.2.2016 lukien neljäksi kalenterikuukaudeksi tai 120 kalenteripäivään, mutta lomanmääräytymisvuoden vaihtuminen katkaisee tarkastelun, joten työntekijä ei kuulu prosenttiperusteisen laskennan piiriin, koska 1.4.2015 alkavalle lomanmääräytymisvuodelle ei muodostu vähintään neljän kuukauden pituista keskeytystä. Tarkastelu on ulotettu jo 1.4.2015 alkaneeseen lomanmääräytymisvuoteen.

Prosenttiperusteisen vuosilomapalkan laskeminen

Prosenttiperusteinen vuosilomapalkka lasketaan vuosilomalain 12 §:n mukaisesti työ-
sääoloajan palkasta, sisältäen maksetut sunnuntaityökorotukset ja työaikalisät (TES 4
luvun 11-14 §). Laskentapohjaan ei siten oteta mukaan esimerkiksi lomapalkkaa, loma-
rahaa, luottamusmieskorvausta, arkipyhäkorvausta, hälytysrahaa ja varallaolokor-
vausta, eikä hätätyöstä ja lain tai sopimuksen mukaisesta ylityöstä maksettavaa koro-
tusta.

Jos työntekijä on lomanmääräytymisvuoden aikana ollut estynyt tekemästä työtä vuo-
silomalain 7 §:n 2 momentin 1–4 tai 7 kohdassa tarkoitettua syystä (muun muassa
äitiys-, isyys-, erityisäitiys- ja vanhempainvapaa, sairaus, tapaturma, ammattitauti tai
lomautus), vuosilomapalkan perusteena olevaan palkkaan lisätään laskennallisesti
poissaoloajalta saamatta jäänyt palkka enintään vuosilomalain 7 §:n 3 momentissa sää-
detyltä ajalta. Sairauspoissaolon ajalta lomapalkan perusteena olevaan palkkaan lisä-
tään laskennallisesti poissaolon ajalta saamatta jäänyt palkka enintään työehtosopi-
muksen mukaista sairausajan palkallista jaksoa vastaavan pituiselta ajalta.

Jos kuukausipalkkaisen työntekijän työaika ja palkka muuttuvat vasta lomanmääräy-
tymisvuoden jälkeen, mutta ennen loman pitämistä, maksetaan työntekijälle loma-
ajalta palkkaa päättyneen lomanmääräytymisvuoden eli ansaintavuoden kuukausipal-
kan mukaan. Lomapalkka maksetaan tällöin viimeisen ennen työaikamuutosta työnte-
kijälle maksetun kuukausipalkan mukaisesti, lisättynä prosentuaalisilla työaikakor-
vauksilla (TES 2 luvun 8a §).

Pidettäessä vuosilomaa etukäteen ennen lomanmääräytymisvuoden päättymistä pro-
senttiperusteisen laskennan soveltamistilanteessa, suositellaan maksamaan vuosilo-
mapalkka maksukuukauden palkan mukaan, mutta prosenttiperusteinen vuosiloma-
palkka korjataan lomanmääräytymisvuoden päättymisen jälkeen.

Prosenttiperusteinen vuosilomakorvaus

Työehtosopimuksen 2 luvun 11 §:n mukaan kuukausipalkkaisen toimihenkilön vuosi-
lomapalkan määräytyessä 8 a §:n prosenttiperusteisen laskennan mukaan, vuosiloma-
korvaus vuosilomapäivää kohti on tällöin vuosilomapalkan määrä jaettuna lomanmää-
rätymisvuonna ansaittujen lomapäivien lukumäärällä. Vuosilomalisää ei makseta.

Vastaavaa laskentatapaa käytetään silloin, kun lasketaan yksittäisen lomapäivän loma-
palkkaa.

5. Säästövapaa

Säästövapaajärjestelmä perustuu sekä vuosilomalakiin (27 §) että työehtosopimukseen
(2 luvun 13 §). Työntekijällä on oikeus säästää 5 päivää siltä osin kuin hänen lomaoi-
keutensa ylittää 20 päivää (jos siis loma oikeus on 23 päivää, olisi oikeus säästää lomaa
vastaavasti 3 päivää). Enintään säästövapaaksi voidaan siirtää 15 päivää ylittävä osuus,
mikäli tästä sovitaan työntekijän ja työnantajan kesken.

Lomapäivien siirtämisestä säästövapaaksi on sovittava viimeistään, kun toimihenkilölle varataan tilaisuus esittää mielipiteensä lomansa ajankohdasta. Työehtosopimuksen mukaan sopimus on tehtävä kirjallisesti ja siinä todettava säästettävien päivien enimmäislukumäärä sekä milloin säästövapaa viimeistään on pidettävä.

Säästövapaat pidetään erikseen sovittavana ajankohtana. Jollei säästövapaan ajankohdasta voida sopia, on työntekijän ilmoitettava säästövapaan pitämisestä viimeistään neljä kuukautta ennen sen alkamispäivää. Säästövapaa annetaan täysinä päivinä, ellei muusta sovita.

Työsuhteen päättyessä pitämättä jäänyt säästövapaa korvataan kuten lomakorvaus. Samoin työntekijällä on oikeus vastaavaan lomakorvaukseen, mikäli työsuhde muuttuu osa-aikaiseksi tai työntekijä lomautetaan toistaiseksi.

6. Peräkkäiset määräaikaiset työsopimukset ja vuosilomaetuudet

Määräaikaisen työsuhteen päättyessä tulee vuosilomalain 17 §:n mukaan maksaa aina lomakorvaus. Edellisen työsopimuksen aikana ansaittu vuosiloma siirtyy uuden työsopimuksen kestoaikana pidettäväksi vain, jos siitä sovitaan vuosilomalain 18 §:n mukaisesti kirjallisesti työnantajan ja työntekijän välillä.

Uuteen määräaikaiseen työsuhteeseen siirtyvät tällöin sekä oikeus lomaan että lomapalkkaan edellisen määräaikaisen työsopimuksen kestoaikana ansaitulla tavalla. Tämän vuoksi peräkkäiset määräaikaiset työsopimukset, joiden aikana työntekijän työaika ja palkka ovat erilaiset, eivät johda prosenttiperusteiseen vuosilomapalkan laskentaan vaan siirtyvien vuosilomapäivien vuosilomapalkka lasketaan tällöin kunkin määräaikaisen työsopimuksen keston ajalta erikseen.