

YLIOPISTOJEN YLEINEN TYÖEHTOSOPIMUS – OHJE KOSKIEN 1.4.2014 VOIMAAN TULLEITA IRTISANOMISAIKA- JA VUOSILOMAMÄÄRÄYKSIÄ

TAUSTA

Sivistystyönantajat ry ja yliopistojen henkilöstöä edustavat henkilöstöjärjestöt saavuttivat neuvottelutuloksen 25.10.2013 yliopistojen yleisestä työehtosopimuksesta. Sopimus on voimassa 1.4.2014 – 31.1.2017 välisen ajan. Neuvottelujen yhteydessä sovittiin, että Sivistystyönantajat ry ja henkilöstöä edustavat järjestöt laativat yhdessä ohjeet koskien uutta irtisanomisaikamääräystä ja vuosilomamääräyksiä.

Myöhemmin tässä ohjeessa ovat laskentaesimerkit ovat suuntaa-antavia. Tämä ohje ei ole osa työehtosopimusta eikä työehtosopimuksen soveltamisohje.

IRTISANOMISAJASTA SOPIMINEN

Työehtosopimuksen 5 §:n uuden 3-kohdan mukaan työnantaja ja työntekijä voivat sopia työ sopimuksessa työehtosopimuksen mukaisista irtisanomisajoista poikkeavasti. Työntekijä ja työnantaja voivat siis jatkossa työ sopimuksella sopia pidemmästä irtisanomisajasta kuin työehtosopimuksessa on sovittu. Työntekijän irtisanomisaika on kuitenkin enintään 3 kuukautta ja se ei voi olla pidempi kuin työnantajan noudattama irtisanomisaika.

Minkälaisiin tilanteisiin sopiminen on tarkoitettu?

Työehtosopimuksen sopijapuolten yhteinen näkemys on, että irtisanomisaikojen tulee pääsääntöisesti määräytyä työehtosopimuksessa mainittujen irtisanomisaikojen mukaisesti. Sopimismahdollisuutta voi käyttää yksittäistapauksessa silloin, kun työnantajalla on tarve turvata työntekijän työhön sidonnaisuus irtisanoutumistilanteessa pidemmäksi ajaksi kuin kahdeksi viikoksi tai kuukaudeksi.

Käytännössä sopiminen voisi olla mahdollista esimerkiksi silloin, kun palkataan työntekijä, jolle järjestetään erityistä koulutusta työsuhteen alussa tietyn tehtävän hoitamista varten tai jos työntekijällä on erityistä osaamista tietyn tiukkaan aikatauluun sidotun tehtävän hoitamiseen. Sopiminen voisi olla tarpeen myös joissain projekti-tehtävissä, joissa halutaan varmistua siitä, ettei projektin eteneminen vaarannu sen vuoksi, että projektissa työskentelevät työntekijät voivat irtisanoutua kahden viikon irtisanomisajalla.

Pidempää irtisanomisaikaa ei tule sopia, ellei objektiivisesti arvioiden voida todeta työnantajalla olevan perusteltu syy pyrkiä turvaamaan työntekijän irtisanoutuessa työntekijän työpanos kahta viikkoa pidemmäksi ajaksi. Irtisanomisajan pidentämisestä ei tule tehdä vakiosopimusehtoa työ sopimuslomakkeisiin, vaan siitä on sovittava tapauskohtaisen harkinnan perusteella.

VUOSILOMAMÄÄRÄYKSET

Vuosiloman siirtäminen työkyvyttömyyden vuoksi

1.4.2014 lukien työntekijällä on ollut oikeus siirtää vuosiloma ilman karenssia, jos työntekijä on työkyvytön ennen loman tai sen osan alkamista tai tulee työkyvyttömäksi loman aikana. Siirto-oikeus koskee kaikkia ansaittuja vuosilomapäiviä (enintään 38 päivää per lomanmääräytymisvuosi).

Siirto-oikeuden edellytyksenä on, että työntekijä loman siirtoa pyytäessään esittää lääkärintodistuksen tai muun työnantajan määrittelemän vastaavan luotettavan selvityksen työkyvyttömyydestään. Siirtoa koskevien edellytysten täytyessä, vuosiloma muuttuu sairauspoissaoloksi siitä päivästä alkaen jona lääkäri on todennut työkyvyttömyyden.

Miten ja milloin siirto-oikeus toteutuu?

Työnantajan tulisi laatia kaikkia työntekijöitä koskevat toimintaohjeet, joita noudatetaan vuosiloman aikana sattuneissa työkyvyttömyystilanteissa.

Mikäli työntekijä haluaa siirtää vuosiloman, on työntekijän viipymättä (eikä vasta loman jälkeen) vuosiloman aikana sairastuessaan toimitettava työnantajalle lääkärintodistus tai muu työnantajan määrittelemä luotettava selvitys työkyvyttömyydestä. Työntekijällä tulee olla lääkärintodistus tai muu luotettava selvitys, joka on päivätty ensimmäisenä sairauspäivänä. 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 käännättää lääkärintodistus.

Vuosiloman siirtoa on nimenomaisesti pyydettävä. Pelkkä lääkärintodistuksen toimitaminen ei ole nimenomainen pyyntö. Työnantajan tulee ilmoittaa työntekijöille henkilö, jolle työkyvyttömyydestä loman aikana ilmoitetaan ja ilmoitustapa. Siirtoa on pyydettävä työkyvyttömyyden toteamisen jälkeen ilman aiheetonta viivytystä.

Työnantaja arvioi siirtopyynnön saatuaan, onko työntekijällä oikeutta siirtää vuosilomaa eli onko kyse sellaisesta työkyvyttömyydestä, joka oikeuttaa loman siirtämiseen. Siirtoon oikeuttaa sellainen työkyvyttömyys, joka on sairausajan palkanmaksun edellytyksenä. Viime kädessä päivärahaoikeuden myöntävän tahon ratkaisu määrittää sen, onko henkilöllä oikeus loman siirtämiseen.

Työkyvyttömyyden päätyttyä vuosiloma jatkuu ja päättyy alkuperäisen ilmoituksen mukaisesti.

Työnantaja määrää siirrettävän vuosiloman ajankohdan lain ja työehtosopimuksen määrittelemissä rajoissa.

Jos työntekijä tulee työkyvyttömäksi vuosilomansa aikana tai sitä ennen eikä pyydä vuosiloman siirtämistä, maksetaan sairausvakuutuslain mukainen päiväraha vuosiloman ajalta työntekijälle.

Vuosilomapalkan laskeminen kun työaika ja palkka muuttuvat lomanmääräytymisvuoden aikana

Viikko- ja kuukausipalkkaisten työntekijöiden lomapalkan laskeminen muuttuu tilanteessa, jossa työntekijän työaika ja palkka muuttuvat lomanmääräytymisvuoden aikana esimerkiksi osa-aikaeläkkeelle siirtymisen vuoksi. Muutos koskee 1.4.2013 alkaen lomanmääräytymisvuodelta ja sen jälkeen ansaittavia lomia ja niiltä maksettavaa palkkaa.

Työehtosopimuksen mukaan vuosilomapalkka määräytyy vuosilomalain 12 §:n mukaan silloin, kun työntekijän työaika ja vastaavasti palkka ovat muuttuneet lomanmääräytymisvuoden aikana ja muutos on kestänyt yhteensä vähintään yhden kalenterikuukauden tai yhdessä tai useammassa osassa 30 kalenteripäivää.

Prosenttiperusteinen lomapalkka on yliopistojen yleisen työehtosopimuksen 2 luvun 3 §:n

1-taulukkoon kuuluville 9,

2-taulukkoon kuuluville 13 ja

3-taulukkoon kuuluville 16

prosenttia lomanmääräytymisvuoden aikana työssäolon ajalta maksetusta tai maksettavaksi erääntyneestä palkasta lukuun ottamatta hätätyöstä ja lain tai sopimuksen mukaisesta ylityöstä maksettavaa korotusta.

Prosenttiperusteisen vuosilomapalkan laskeminen

Prosenttiperusteinen vuosilomapalkka lasketaan vuosilomalain 12 §:n mukaisesti työssäoloajan palkasta. Laskentapohjaan ei siten oteta mukaan esimerkiksi lomapalkkaa ja lomarahaa.

Jos työntekijä on lomanmääräytymisvuoden aikana ollut estynyt tekemästä työtä vuosilomalain 7 §:n 2 momentin 1–4 tai 7 kohdassa tarkoitetusta 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 säädetyltä ajalta. Sairauspoissaolon ajalta lomapalkan perusteena olevaan palkkaan lisätään laskennallisesti poissaolon ajalta saamatta jäänyt palkka enintään yliopistojen yleisen työehtosopimuksen mukaista sairausajan palkallista jaksoa vastaavan pituiselta ajalta.

Jos kuukausipalkkaisen työntekijän työaika ja palkka muuttuvat vasta lomanmääräytymisvuoden jälkeen, mutta ennen loman pitämistä, maksetaan työntekijälle lomajalta palkkaa päättyneen lomanmääräytymisvuoden eli ansaintavuoden kuukausipalkan mukaan.

Esimerkki 1: Siirtyminen kokoaikatyöstä osa-aikatyöhön

Työntekijän kuukausipalkka on 2.272 euroa. Työntekijä siirtyy osa-aikaeläkkeelle 1.9.2013 tehden 60%:n työaika.

- Palkka 1.4.2013 – 30.8.2013 = 2.272 €/kk
- Palkka 1.9.2013 alkaen = 1.363 €/kk

1.4.2013 - 31.3.2014 lomaa kertyy 3-taulukon mukaan 38 päivää. Vanhan järjestelmän mukaan laskennallinen lomapalkka osa-aikapalkalla olisi 38 päivältä noin 2.466 €.

Uudella prosenttiperusteisella laskentasäännöllä 2014 vuosilomapalkka on suunnitteen seuraava:

- Lomanmääräytymisvuoden työssäoloajalta maksettu palkka on noin 17.569€ (vuoden ansioista on vähennetty mm. lomapalkka 7,5 viikolta). Työssäoloajalta maksetusta palkasta 16 %:n lomapalkka on noin 2.811 €.

Erotus entiseen laskentatapaan on noin 345 €.

Esimerkki 2: Siirtyminen osa-aikatyöstä kokoaikatyöhön

Työntekijän kuukausipalkka on 2.800 euroa. Työntekijä siirtyy osittaiselta hoitopaalta 80%:n työajasta kokoaikatyöhön 1.1.2014.

- Palkka 1.4.2013 – 31.12.2013 = 2.240 €/kk
- Palkka 1.1.2014 – 31.3.2014 = 2.800€/kk

1.4.2013 - 31.3.2014 lomaa kertyy 30 päivää. Laskennallinen lomapalkka vanhalla säännöllä kokoaikaisen palkalla 30 päivältä on noin 4.000 €.

Työssäolon ajalta maksettu palkka on noin 25.226 €. Siitä 13 %:n mukaan laskettu lomapalkka on noin 3.279 €. Erotus entiseen laskentatapaan on noin -721 €.

Prosenttiperusteinen vuosilomakorvaus

Yliopistojen yleisen työehtosopimuksen 2 luvun 11 §:n uusi 2 momentti:

Vuosilomapalkan määräytyessä 8a §:n prosenttiperusteisen laskennan mukaan, vuosilomakorvaus vuosilomapäivää kohti on tällöin vuosilomapalkan määrä jaettuna lomanmääräytymisvuonna ansaittujen lomapäivien lukumäärällä. Vuosilomalisää ei erikseen makseta.

Vastaavaa laskentatapaa käytetään silloin, kun lasketaan yksittäisen lomapäivän lomapalkkaa (esimerkki 4).

Esimerkki 3: Prosenttiperusteisen vuosilomakorvauksen laskeminen

Työntekijän kuukausipalkka on 5.381,76 €. Työntekijä on ollut osa-aikaeläkkeellä 1.10.2012 alkaen tehden 60 % työaika. Työntekijä on 1.8.2013 – 31.1.2014 tehnyt 30

% työaika ja jäänyt eläkkeelle 1.2.2014 alkaen. 1.4.2013 - 31.3.2014 työntekijälle kertyy lomaa 3-taulukon mukaan 31 päivää. Työntekijä on kesä- ja heinäkuussa 2013 pitänyt kaikki edellisenä lomanmääräytymisvuonna kertyneet 38 lomapäivää.

- Palkka 1.4.2013 – 31.7.2013 = 3.229,06 €/kk
- Palkka 1.8.2013 – 31.1.2014 = 1.614,53 €/kk

Lomakorvaus työsuhteen päättyessä lasketaan prosenttiperusteisella laskentasäännöllä. Lomakorvaus lasketaan yksinkertaistettuna seuraavasti:

- Lomakorvaus lasketaan prosenttiperusteisesti vain työssäoloajan palkasta. Esimerkissä työssäoloajan palkka on noin 16.760 €.
- Henkilön lomakorvaus on 16 % lomanmääräytymisvuoden työssäoloajanpalkasta. Yhteensä lomakorvaus on siten noin 2.682 €.

Esimerkki 4: Yksittäisen lomapäivän lomapalkka

Työntekijän kuukausipalkka on 3.870 €. Työntekijä siirtyy osittaiselta (80 %) hoitovapaalta kokoaikatyöhön 1.1.2014.

- Palkka 1.4.2013 – 31.12.2013 = 3 096 €/kk
- Palkka 1.1.2014 – 31.3.2014 = 3 870 €/kk

Työntekijälle kertyy lomanmääräytymisvuonna 1.4.2013 - 31.3.2014 lomaa 30 päivää. Hän on pitänyt kaikki edellisen lomanmääräytymisvuoden aikana kertyneet 30 päivää ajalla 2.5. - 30.9.2013. Työnantaja ja työntekijä sopivat, että työntekijä pitää toukokuussa 2014 kaksi viikkoa lomaa.

Lomapalkka ja toukokuun 2014 kuukausipalkka lasketaan yksinkertaistettuna seuraavasti:

- Prosenttiperusteinen vuosilomapalkka työssäoloajan palkasta on noin 35.050 €.
- Henkilön lomapalkka lomanmääräytymisvuodelta 1.4.2013 - 31.3.2014 on 13 % lomanmääräytymisvuoden työssäoloajan palkasta. Yhteensä noin 4.557 €.
- Toukokuussa 2014 työntekijä pitää 10 lomapäivää. Lomapalkka näiltä päiviltä on noin $4557\text{€}/30 \cdot 10 = 1.520 \text{€}$.
- Toukokuussa muulta kuin loma-ajalta työntekijälle maksetaan osakuukauden palkka. Kuukausipalkasta 3.870 € vähennetään 10 päivän palkka käyttäen jakajana 21 yhteensä noin 1.842 €. Toukokuussa työntekijälle maksetaan lomapalkkaa 1.520 € ja palkkaa 3.870 € - 1.842 €, yhteensä 3.548 €.

Peräkkäiset määräaikaiset työsopimukset

Määräaikaisen työsuhteen päättyessä tulee vuosilomalain 17 §:n mukaan maksaa aina lomakorvaus. Edellisen työsopimuksen aikana ansaittu vuosiloma siirtyy uuden työ-

sopimuksen 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.