

Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi vuosilomalain muuttamisesta

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ

Esityksessä ehdotetaan muutettavaksi vuosilomalakia. Lakiin tehtäisiin Euroopan unionin tuomioistuimen oikeuskäytännön mukaisuuden varmistamiseksi välttämättömät muutokset. Muutoksilla turvattaisiin työaikadirektiiviä koskevassa oikeuskäytännössä edellytetyt vähimmäisvaatimukset oikeudesta neljän viikon palkalliseen vuosilomaan sairaudesta, tapaturmasta tai lääkärin määräämästä, ammattitaudin tai tapaturman johdosta työkyvyn palauttamiseksi tai säilyttämiseksi annettavasta lääkinnällisestä kuntoutuksesta johtuvasta poissaolosta huolimatta.

Laki on tarkoitettu tulemaan voimaan 1 päivänä huhtikuuta 2019.

PERUSTELUT

1 Nykytila

1.1 Vuosilomalaki

Vuosiloman ansainnasta ja vuosiloman ajalta maksettavasta palkasta säädetään vuosilomalaisissa (162/2005). Vuosiloman ansainnasta säädetään lain 5 §:ssä, jonka mukaan työntekijällä on työsuhteensa pituudesta riippuen oikeus saada lomaa joko kaksi ja puoli tai kaksi arkipäivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta. Lain 6 §:n mukaan täytenä lomanmääräytymiskuukautena pidetään kalenterikuukautta, jolloin työntekijälle on kertynyt vähintään 14 työssäolopäivää tai 7 §:n 1 ja 2 momentissa tarkoitettua työssäolon veroista päivää. Jos työntekijä on sopimuksen mukaisesti työssä niin harvoina päivinä, että hänelle ei tästä syystä kerry ainoatakaan 14 työssäolopäivää sisältävää kalenterikuukautta tai vain osa kalenterikuukausista sisältää 14 työssäolopäivää, täydeksi lomanmääräytymiskuukaudeksi katsotaan sellainen kalenterikuukausi, jonka aikana työntekijälle on kertynyt vähintään 35 työtuntia tai 7 §:ssä tarkoitettua työssäolon veroista tuntia.

Täysi lomanmääräytymiskuukausi voi kertyä työpäivien ja -tuntien lisäksi vuosilomalain 7 §:ssä tarkoitetuista työssäolon veroisista päivistä ja tunneista. Pykälän 2 momentissa säädetään niistä poissaoloista, joiden ajalle sijoittuvat työpäivät tai -tunnit katsotaan työssäolon veroisiksi. Momentin 2 kohdan mukaan sairaudesta tai tapaturmasta aiheutuneista poissaolopäivistä yhteensä enintään 75 työpäivää lomanmääräytymisvuoden aikana on työssäolon veroisia päiviä. Jos tällainen poissaolo jatkuu keskeytyksittä lomanmääräytymisvuoden päättymisen jälkeen, pidetään tämän sairauden tai tapaturman osalta työssäolopäivien veroisina kuitenkin yhteensä enintään 75 työpäivää. Momentin 3 kohdan mukaan työssäolon veroisina pidetään sellaisia työstä poissaolopäiviä, jotka johtuvat lääkärin määräämästä, ammattitaudin tai tapaturman johdosta työkyvyn palauttamiseksi tai säilyttämiseksi annettavasta lääkinnällisestä kuntoutuksesta. Vastaavasti kuin sairauspoissaoloissa kuntoutuspäivistä työssäolon veroisiksi päviksi lasketaan enintään 75 työpäivää lomanmääräytymisvuoden aikana. Jos kuntoutusjakso jatkuu yhdenjaksoisena lomanmääräytymisvuoden päättymisen jälkeen, työssäolon veroisiksi päviksi lasketaan enintään 75 työpäivää kuntoutusjaksoa kohden.

Jotta 35 tunnin säännön piirissä olevien työssäolon veroinen aika pitkäaikaisissa poissaoloissa vastaisi 14 päivän säännön piirissä olevien vuosiloman pituuteen vaikuttamattomia poissaoloaikoja, 7 §:n 3 momentissa säädetään siitä, miten poissaolojaksojen pituus lasketaan 35 tunnin säännön piirissä olevilla, joille sekä sairaus- että kuntoutuspoissaolon ajasta työssäolon veroista aikaa kertyy 105 kalenteripäivän ajalta. Näin ollen esimerkiksi sairaudesta johtuvasta poissaolosta työssäolon veroista aikaa on 105 kalenteripäivää, ja tästä ”kiintiöstä” vähennetään kuhunkin sairausjaksoon sisältyvien kalenteripäivien määrä.

Vuosilomalain 3 luvussa säädetään vuosilomapalkasta ja 4 luvussa lomakorvauksesta. Säännökset vuosiloman antamisesta ovat lain 5 luvussa.

Vuosilomalain 25 § koskee työntekijän oikeutta saada vuosiloma siirretyksi, jos työntekijä on vuosilomansa tai sen osan alkaessa synnytyksen, sairauden tai tapaturman vuoksi työkyvytön tai tiedetään, että työntekijä joutuu lomansa aikana sellaiseen sairaanhoitoon tai muuhun siihen rinnastettavaan hoitoon, jonka aikana hän on työkyvytön, tai jos synnytyksestä, sairaudesta tai tapaturmasta johtuva työkyvyttömyys alkaa vuosiloman tai sen osan aikana.

Työkyvyttömyyden vuoksi siirretyn vuosiloman ajankohdasta ja työkyvyttömyyden jatkumisen vuoksi saamatta jääneen loman korvaamisesta lomakorvauksella säädetään vuosilomalain

26 §:ssä. Pykälän mukaan synnytyksestä, sairaudesta tai tapaturmasta johtuvan työkyvyttömyyden perusteella siirretty kesäloma on annettava lomakaudella ja talviloma ennen seuraavan lomakauden alkua. Jos loman antaminen tällä tavalla ei ole mahdollista, siirretty kesäloma voidaan antaa lomakauden jälkeen saman kalenterivuoden aikana ja talviloma seuraavan kalenterivuoden loppuun mennessä. Jos loman antaminen ei työkyvyttömyyden jatkumisen vuoksi ole edellä tarkoitetuin tavoinakaan mahdollista, saamatta jäänyt loma korvataan 17 §:ssä tarkoitettulla lomakorvauksella.

Vuosilomapalkkalaskelmasta säädetään vuosilomalain 28 §:ssä ja vuosilomakirjanpidosta 29 §:ssä.

1.2 Euroopan unionin lainsäädännöstä johtuvat vaatimukset

Tietyistä työajan järjestämistä koskevista seikoista annetussa Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivissä 2003/88/EY (jäljempänä *työaikadirektiivi*) säädellään vuorokautisia ja viikoittaisia vähimmäislepoaikoja, vuosilomia, taukoja ja enimmäistyöaikaa sekä tiettyjä yö- ja vuorotyön muotoja ja työjärjestelyjä.

Työaikadirektiivin 7 artiklan 1 kohdan mukaan jokaisen työntekijän on saatava vähintään neljän viikon palkallinen vuosiloma tällaisen loman saamiselle ja myöntämiselle kansallisessa lainsäädännössä ja/tai käytännössä vahvistettujen edellytysten mukaisesti. Direktiivissä ei sallita poikkeamista 7 artiklan 1 kohdasta.

Euroopan unionin tuomioistuin (jäljempänä *unionin tuomioistuin*, jolla viitataan tässä myös aiempaan Euroopan yhteisön tuomioistuimeen) on ratkaisuisaan C-350/06 ja C-520/06 (Schultz-Hoff ja Stringer ym.), C-282/10 (Dominguez) sekä C-229/11 ja C-230/11 (Heimann ja Toltschin) todennut, että kun on kyse asianmukaisesti määrätystä sairauslomasta, jäsenvaltio ei voi asettaa palkallista vuosilomaa koskevalle oikeudelle, joka työaikadirektiivin mukaan kuuluu kaikille työntekijöille, edellytystä, jonka mukaan työntekijän on ollut tosiasiallisesti työskenneltävä kyseisen valtion määräämän lomavuoden aikana. Unionin tuomioistuimen mukaan työaikadirektiivissä ei vuosilomaoikeuden osalta eroteta millään tavoin työntekijöitä, jotka ovat poissa työstä lyhyt- tai pitkäkestoisen sairausloman vuoksi lomavuoden aikana, työntekijöistä, jotka ovat tosiasiallisesti työskennelleet kyseisen vuoden aikana (C-350/06 ja C-520/06, C-282/10). Unionin tuomioistuin on edellä mainitussa ratkaisussaan C-350/06 ja C-520/06 viitannut tältä osin reunaehtona myös Kansainvälisen työjärjestön (ILO) palkallista vuosilomaa koskevan yleissopimuksen (nro 132) 5 artiklan 4 kohtaan, jonka mukaan ottaen huomioon maan asianomaisen viranomaisen määräämät tai muulla asianmukaisella menettelyllä määrätty ehdot on työstä poissaolot, jotka johtuvat asianomaisen työntekijän määräämisvallasta riippumattomasta syystä, kuten sairaudesta, tapaturmasta tai raskaudesta, laskettava työssäoloajaksi. Yleissopimuksen kyseinen kohta sisältää harkinnanvaraa niiden ehtojen osalta, joiden mukaan tällaiset poissaolot katsotaan työssäoloajaksi. Suomen vuosilomalain on yleissopimusta ratifioitaessa katsottu täyttävän yleissopimuksen 5 artiklan 4 kohdan vaatimukset.

Unionin tuomioistuin on ratkaisussaan C-178/15 (Sobczyszyn) katsonut, että jos kuntoutuslomaa koskevan oikeuden tarkoitus siten, kuin se kansallisesti on määritelty, poikkeaa vuosilomaa koskevan oikeuden tarkoituksesta, tulee sen kanssa päällekkäin sattuva vuosiloma voida siirtää myöhempään ajankohtaan. Tapauksessa oli kyse kuntoutuslomasta, joka määrättiin lääkärin määräämää hoitoa varten. Unionin tuomioistuimen oikeuskäytännön (muun muassa C-350/06 ja C-520/06, C-178/15, ja C-78/11, Anged) mukaan palkallisen vuosiloman tarkoituksena on mahdollistaa se, että työntekijä voi levätä ja että hänellä on lepo- ja vapaa-aikaa. Sairauslomaoikeuden tarkoituksena puolestaan on antaa työntekijälle mahdollisuus tervehtyä sai-

raudesta. Vuosilomalain 7 §:n 2 momentin 3 kohdassa säädetään lääkärin määräämästä, ammattitaudin tai tapaturman johdosta työkyvyn palauttamiseksi tai säilyttämiseksi annettavasta lääkinnällisestä kuntoutuksesta, joka on perusteltua rinnastaa sairauspoissaoloon, kun arvioidaan vuosilomalain työssäolonveroista aikaa koskevan 7 §:n suhdetta unionin tuomioistuimen oikeuskäytäntöön.

Vuosilomalain 7 §:n 2 momentin 2 ja 3 kohdan sääntely ei turvaa unionin tuomioistuimen edellä mainitussa oikeuskäytännössä edellytettyä neljän viikon vähimmäisvuosilomaoikeutta riittävällä tavalla sellaisissa tilanteissa, joissa sairaudesta, tapaturmasta tai lääkinnällisestä kuntoutuksesta johtuvien poissaolojen kesto ylittää säädetyt rajat. Myös sellaisissa tapauksissa tulisi työntekijällä olla täydeltä lomanmääräytymisvuodelta oikeus neljän viikon palkalliseen vuosilomaan tai työsuhteen päättyessä korvaukseen vastaavalta ajalta.

Ratkaisussaan C-214/10 (Schulte) unionin tuomioistuin on kuitenkin rajannut vuosilomaoikeutta ajallisesti. Unionin tuomioistuin on katsonut, että oikeus työkyvyttömyysaikana saavutettujen palkallista vuosilomaa koskevien oikeuksien rajoittamattomaan kertymiseen ei enää vastaa itse palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden tarkoitusta. Oikeus palkalliseen vuosilomaan voi lakata kohtuullisena pidettävän siirtämiselle varatun ajanjakson jälkeen. Ratkaistavana ollut tapaus koski vuosilomalaista poikkeavaa järjestelmää, jossa vuosilomaa ei ansaita edellisen vuoden työnteon perusteella. Siitä voidaan kuitenkin päätellä, että vuosilomaoikeutta kerryttävän työkyvyttömyysajan rajoittaminen on työaikadirektiivin mukaan mahdollista.

Ratkaisussa C-214/10 unionin tuomioistuin harkitsi vuosiloman tarkoituksen toteutumisen kannalta sitä, mikä on kohtuullinen ajanjakso, jonka jälkeen oikeus vuosilomaan voi lakata, jos oikeuksia palkalliseen vuosilomaan kertyy kumulatiivisesti työkyvyttömyysajanjaksona. Se piti vuosiloman siirtämiselle varattua 15 kuukauden ajanjaksoa hyväksyttävänä. Kunkin siirtämiselle varatun ajanjakson on unionin tuomioistuimen mukaan selvästi ylitettävä sen lomavuoden kesto, jolle se on myönnetty. Unionin tuomioistuin viittasi ratkaisussaan ILO:n palkallista vuosilomaa koskevan yleissopimuksen 9 artiklan 1 kohtaan, jonka mukaan palkallinen, yhtäjaksoinen vuosiloma on annettava ja pidettävä viimeistään vuoden kuluessa ja palkallisen vuosiloman jäljelle jäävä osa viimeistään 18 kuukauden kuluessa sen vuoden päättymisestä, jolloin lomaoikeus syntyi.

Ratkaisussaan C-337/10 (Neidel) unionin tuomioistuin ei pitänyt hyväksyttävänä vuosiloman siirtämiselle varattua yhdeksän kuukauden jaksoa, joka oli lyhempi kuin viitekausi, johon se liittyi.

Unionin tuomioistuimen tuomioissa esitettyjen aikamääreiden osalta on otettava huomioon, miten lomaoikeus kussakin tapauksessa kyseessä olevan valtion oikeusjärjestyksen mukaan syntyy. Unionin tuomioistuimen tuomiot kytkeytyvät tiettyyn oikeusjärjestykseen. Suomen vuosilomalain mukainen ansaintajärjestelmä poikkeaa useiden muiden EU-valtioiden ansaintajärjestelmästä. Vuosilomalaissa ei ole lomavuoden käsitettä. Vuosilomaa ansaitaan vuosilomalain mukaan lomanmääräytymisvuonna ja pidetään pääsääntöisesti seuraavan lomanmääräytymisvuoden aikana. Unionin tuomioistuimen tuomioissa esitetyt linjaukset eivät siten ole kaikilta osin suoraan siirrettävissä vuosilomalain järjestelmään.

Ratkaisuissaan C-78/11 (Anged) ja C-277/08 (Pereda) unionin tuomioistuin on katsonut työntekijällä, joka on sairauslomalla ennakolta määritetyn vuosilomajakson aikana, olevan pyynnöstä oikeus pitää tämä loma muuna ajankohtana kuin sairausloman kanssa päällekkäisenä aikana. Siirto-oikeus koskee myös vuosiloman aikana tilapäisesti työkyvyttömäksi tullutta työntekijää (C-78/11). Työntekijällä on oltava mahdollisuus esittää vuosilomapyyntönsä paitsi ennen päivää, jona vuosilomat vahvistetaan yrityksen lomakalenterissa, myös tämän päivän jäl-

keen ilmoittamalla siten olevansa erimielinen hänelle myönnetystä lomajaksosta (C-194/12, García). Edelleen oikeuskäytännön mukaan jäsenvaltiot voivat sallia tai kieltää vuosiloman pitämisen sairausloman aikana (esimerkiksi C-350/06 ja C-520/06).

Vuosilomalain 25 § on sopusoinnussa edellä mainittujen vuosiloman siirtämistä koskevien ratkaisujen C-78/11, C-277/08 ja C-194/12 kanssa, eikä pykälää ole tarpeen muuttaa. Lain 25 ja 26 §:n säännöksillä turvataan unionin tuomioistuimen oikeuskäytännössä vahvistettu työntekijän oikeus vuosiloman siirtämiseen työkyvyttömyystilanteissa. Ottaen huomioon unionin tuomioistuimen vuosiloman siirtämistä koskeva oikeuskäytäntö on vuosiloman siirtämiselle 26 §:ssä säädettyjä aikoja kuitenkin pidettävä liian lyhyinä.

Työaikadirektiivin 7 artiklan 2 kohdan mukaan vuosilomaa ei tule työsuhteen kestäessä korvata lomakorvauksella. Toisaalta unionin tuomioistuin on edellä mainitussa ratkaisussaan C-214/10 todennut, että oikeus palkalliseen vuosilomaan voi lakata kohtuullisena pidettävän siirtämiselle varatun ajanjakson jälkeen. Vuosilomalain mukaan saamatta jäänyt vuosiloma on korvattava lomakorvauksella, mikä on työntekijälle edullisempi vaihtoehto. Ansaitun loman korvaamisen lomakorvauksella 26 §:n nojalla katsotaan siten olevan edelleen mahdollista sen jälkeen, kun on ylitetty työaikadirektiivissä edellytetty loman siirtämiselle säädetty aika.

Työaikadirektiivissä taataan oikeus palkalliseen vuosilomaan. Työntekijälle on unionin tuomioistuimen oikeuskäytännön mukaan maksettava vuosiloman ajalta normaalia palkkaa. Vuosilomapalkan maksamista koskevan velvoitteen tavoitteena on asettaa työntekijä loman aikana palkan osalta työskentelykausia vastaavaan tilanteeseen. (C-131/04 ja C-257/04, Robinson-Steele ja Clarke, C-350/06 ja C-520/06, Schultz-Hoff ja Stringer ym., C-155/10, Williams ym. sekä C-539/12, Lock.)

Unionin tuomioistuimen ratkaisujen C-155/10 ja C-539/12 mukaan työntekijän ammatilliseen ja henkilökohtaiseen asemaan liittyvät kokonaispalkan osat on maksettava palkallisen vuosiloman aikana. Siten esimiesasemaan, palvelusajan pituuteen ja ammatilliseen pätevyYTEEN liittyvien lisien maksamista on jatkettava vuosiloman aikana. Työntekijän kokonaispalkan sellaisia osia, joiden tarkoituksena on yksinomaan kattaa ne satunnaiset kustannukset tai lisäkustannukset, jotka syntyvät työntekijän suorittaessa hänelle työsopimuksen mukaan kuuluvia tehtäviä, ei ole otettava huomioon laskettaessa työntekijälle vuosiloman aikana maksettavaa palkkaa. Ratkaisun C-155/10 mukaan kaikki epämiellyttävyydet, jotka liittyvät luonnostaan työntekijälle hänen työsopimuksensa nojalla kuuluvien tehtävien suorittamiseen ja jotka korvataan työntekijän kokonaispalkkalaskelmaan sisältyvällä rahakorvauksella, on otettava huomioon vuosilomapalkassa.

Ratkaisussaan C-539/12 unionin tuomioistuin on katsonut myyntiprovision, joka laskettiin tosiasiallisesti toteutuneiden myyntien perusteella, liittyvän välittömästi työntekijän toimintaan yrityksessä. Provisioiden ja työsopimuksen nojalla työntekijälle kuuluvien tehtävien hoitamisen välillä vallitsi luontainen yhteys. Tällainen provisio oli otettava huomioon laskettaessa vuosilomapalkkaa.

ILO:n palkallista vuosilomaa koskevan yleissopimuksen 7 artiklan mukaan lomansa ajalta jokoisen tulee saada vähintään säännönmukainen tai keskimääräinen palkkansa (mukaan luettuna rahakorvaus palkkaan mahdollisesti kuuluvista luontoiseduista, mikäli ei ole kysymys pysyvistä eduista, joiden suorittaminen jatkuu lomasta riippumatta), joka lasketaan kussakin maassa asianomaisen viranomaisen määräämällä tai muulla asianmukaisella menettelyllä määrättyllä tavalla.

2 Ehdotetut muutokset

Sairaudesta johtuva poissaolo ei unionin tuomioistuimen oikeuskäytännön (C-350/06 ja C-520/06, Schultz-Hoff ja Stringer ym., C-282/10, Dominguez sekä C-229/11 ja C-230/11, Heimann ja Toltschin) mukaan saa vähentää työntekijän oikeutta neljän viikon palkalliseen vuosilomaan. Saman tulkinnan voidaan katsoa koskevan lääkärin määräämää, ammattitaudin tai tapaturman johdosta työkyvyn palauttamiseksi tai säilyttämiseksi annettavaa lääkinnällistä kuntoutusta, jonka tarkoitus rinnastuu sairausloman tarkoitukseen (C-178/15, Sobczyszyn). Suomen vuosilomalaisissa ei riittävällä tavalla turvata työntekijän oikeutta työaikadirektiivissä edellytettyyn neljän viikon palkalliseen vuosilomaan tilanteissa, joissa työntekijän sairaus- tai kuntoutuspoissaolot kestävät pidempään kuin mitä vuosilomalain mukaan katsotaan työssäolon veroiseksi ajaksi.

Jotta Suomi täyttäisi edellä viitatuissa unionin tuomioistuimen ratkaisuihin asetetut vähimmäisvaatimukset, vuosilomalakiin ehdotetaan lisättäväksi uusi 7 a §. Siinä säädettäisiin oikeudesta vuosilomaa täydentäviin lisävapaapäiviin sairaudesta, tapaturmasta tai lääkärin määräämästä, ammattitaudin tai tapaturman johdosta työkyvyn palauttamiseksi tai säilyttämiseksi annettavasta lääkinnällisestä kuntoutuksesta johtuvan poissaolon ajalta. Pykälän 1 momentin mukaan työntekijällä olisi oikeus vuosilomaa täydentäviin lisävapaapäiviin, jos hänen työpäivien tai -tuntien taikka työssäolon veroisen ajan perusteella täydeltä lomanmääräytymisvuodelta ansaitsemansa vuosiloma alittaa 24 vuosilomapäivää sairaudesta, tapaturmasta tai lääkinnällisestä kuntoutuksesta johtuvan poissaolon vuoksi. Vuosilomalaisissa 24 vuosilomapäivää vastaa neljän viikon vuosilomaa.

Työaikadirektiivillä on harmonisoitu työntekijöiden vuosiloman vähimmäistaso, joka on neljä viikkoa. Edellä mainittua unionin tuomioistuimen oikeuskäytäntöä vuosilomasta sosiaalioikeuden periaatteena on tulkittava siten, että se koskee työaikadirektiivin mukaista neljän viikon vähimmäisvuosilomaa, mutta ei sen ylittävää osaa vuosilomasta, joka myönnetään kansallisen lainsäädännön tai käytännön mukaisesti. Työaikadirektiivissä sallitaan säädettäväksi kansallisesti neljä viikkoa ylittävästä vuosilomasta, mutta tällöin ylittävälle osalle voidaan kansallisesti määritellä sen saamisen ja myöntämisen edellytykset. Vuosilomalain mukaan vuosilomaa ansaitaan yli vuoden kestäneissä työsuhteissa enemmän kuin työaikadirektiivissä edellytetään. Ehdotettavalla säännöksellä turvattaisiin työaikadirektiivin 7 artiklassa edellytetty vähimmäisoikeus palkalliseen lepoaikaan.

Vuosilomaa täydentävät lisävapaapäivät eivät olisi vuosilomalaisissa tarkoitettua vuosilomaa eivätkä sen 7 §:n mukaista työssäolon veroista aikaa. Niiden ajalta ei kertyisi uutta vuosilomaa. Kysymys olisi työaikadirektiivin velvoitteiden täyttämiseksi säädettävistä lisävapaapäivistä, joiden ajalta työntekijällä olisi oikeus tavanomaista, työssäolon ajalta maksettavaa säännönmukaista tai keskimääräistä palkkaansa vastaavaan korvaukseen. Koska vuosilomaa täydentävät lisävapaapäivät eivät olisi vuosilomaa ja niitä olisi siten käsiteltävä eri tavalla, olisi vuosilomakirjanpidosta käytävä ilmi, onko kyse vuosilomapäivistä vai lisävapaapäivistä.

Työssäolon veroista aikaa koskevan 7 §:n 2 momentin 2 ja 3 kohta olisivat ensisijaisia säännöksiä suhteessa uuteen 7 a §:ään. Voimassa olevan lain 7 §:n 2 momentin 2 kohdan mukaan sairaudesta tai tapaturmasta johtuvista poissaolopäivistä yhteensä enintään 75 työpäivää lomanmääräytymisvuoden aikana on työssäolon veroisia päiviä. Vastaava lääkinnällistä kuntoutusta koskeva säännös on momentin 3 kohdassa. Jos tällainen poissaolo jatkuu yhdenjaksoisena lomanmääräytymisvuoden päättymisen jälkeen, pidetään tätä sairautta, tapaturmaa tai kuntoutusjaksoa kohden työssäolopäivien veroisina kuitenkin yhteensä enintään 75 työpäivää. Jos pääsäännön noudattaminen kuitenkin johtaisi siihen, että työaikadirektiivissä asetettu 24 päivän vähimmäisvaatimus ei täyttyisi, uusi 7 a § tulisi noudatettavaksi.

Säännöstä sovellettaessa vuosilomapäivien kokonaismäärää tarkasteltaisiin lomanmääräytymisvuosittain. Jos lomanmääräytymisvuoden päätyttyä ilmeni, ettei työntekijä ole ansainnut vuosilomaa 24 vuosilomapäivää sairaudesta, tapaturmasta tai lääkinnällisestä kuntoutuksesta johtuvan poissaolon vuoksi, olisi työntekijälle annettava vuosilomaa täydentäviä lisävapaapäiviä siten, että työaikadirektiivissä asetettu 24 vuosilomapäivän vähimmäisvaatimus täyttyisi. Oikeus lisävapaapäiviin voisi 7 a §:n nojalla syntyä sekä silloin, kun työssäolon veroiseksi katsottavat 75 työpäivää olisivat täyttyneet yhdenjaksoisen sairaudesta, tapaturmasta tai lääkinnällisestä kuntoutuksesta johtuvan poissaolon vuoksi, että silloin, kun ne olisivat täyttyneet useiden yksittäisten poissaolojen vuoksi.

Koska vuosilomalain 5 §:n 1 momentin mukaan loman pituutta laskettaessa päivän osa pyöristetään täyteen lomapäivään, lisävapaapäiviksi määrättävät päivät ovat aina kokonaisia päiviä.

Työntekijällä olisi ehdotettavan pykälän nojalla oikeus yhteensä 24 vuosilomapäivään ja lisävapaapäivään sairaudesta, tapaturmasta tai lääkinnällisestä kuntoutuksesta johtuvasta poissaolosta huolimatta täydeltä lomanmääräytymisvuodelta. Jos työsuhte olisi päättynyt kesken lomanmääräytymisvuoden, työntekijällä olisi pykälän mukaan oikeus työkyvyttömyys- tai kuntoutuspoissaoloaikaa vastaavaan osaan 24 päivästä. Käytännössä tämä tarkoittaisi sitä, että poissaoloaikaan sijoittuvien kalenteripäivien määrä jaettaisiin lomanmääräytymisvuoden kalenteripäivillä ja kerrotaisiin luvulla 24. Laskennassa sovellettaisiin normaaleja pyöristyssääntöjä.

Jos työntekijä jo työssäoloajan tai 7 §:n mukaisen työssäoloajan veroisen ajan perusteella olisi ansainnut vuosilomaa vähintään 24 päivää täydeltä lomanmääräytymisvuodelta, ei 7 a §:n säännöstä olisi tarpeen soveltaa. Merkitystä ei olisi sillä, olisiko 24 päivää ansaittu vuosilomalain, työ- tai virkaehtosopimuksen, työsopimuksen taikka muutoin työsuhteen, esimerkiksi työpaikan käytännön, perusteella. Annettavien lisävapaapäivien määrään vaikuttaisi siten se, miten poissaolo sijoittuu lomanmääräytymisvuoteen.

Oikeutta lisävapaapäiviin ei kuitenkaan olisi enää sen jälkeen, kun poissaolo on yhdenjaksoisesti jatkunut yli 12 kuukautta. Vuosilomaoikeuden rajoittaminen sairauspoissaolon jatkuessa riittävän pitkään katsotaan unionin tuomioistuimen oikeuskäytännön nojalla mahdolliseksi. Unionin tuomioistuimen oikeuskäytännössä on hyväksytty se, että vuosilomaa ei voi sairaudesta johtuvan poissaolon ajalta kertyä kumulatiivisesti rajoittamattomasti (C-214/10, Schulthe).

Uudella 7 a §:llä turvattaisiin työaikadirektiivissä edellytetty vähimmäisvaatimus 24 päivän vuosilomasta aina lomanmääräytymisvuosittain. Poikkeuksen tästä säännöstä muodostaisivat kuitenkin tilanteet, joissa poissaolo olisi jo jatkunut yhdenjaksoisesti yli 12 kuukautta, minkä jälkeen oikeutta lisävapaapäiviin ei siis enää olisi.

Poissaolon yhdenjaksoisuuden katkaisisivat poissaolojaksojen väliin sijoittuvat sellaiset työpäivät tai -tunnit, jotka 6 §:n mukaan oikeuttavat täyteen lomanmääräytymiskauuteen. Tällainen työskentelyjakso katkaisisi yhdenjaksoisuuden, ja 12 kuukauden laskeminen olisi tällaisen työskentelyjakson jälkeen alkavan uuden työkyvyttömyys- tai kuntoutuspoissaolon osalta aloitettava uudestaan. Yhdenjaksoisuuden määrittelyssä merkityksellistä olisi työkyvyttömyyden yhdenjaksoisuus. Yhdenjaksoisuutta arvioitaessa otettaisiin huomioon lääkärintodistuksen lisäksi sairauspoissaolo, joka perustuu työnantajan hyväksymään työntekijän omaan ilmoitukseen. Sairauspoissaolon perusteena olevalla diagnoosilla ei olisi merkitystä yhdenjaksoisuuden määrittelyssä.

Yhdenjaksoisuutta ei kuitenkaan katkaisisi osasairauspäivärahalla työskentely. Osa-aikaisesta sairauspoissaolosta säädetään työsopimuslain (55/2001) 2 luvun 11 a §:ssä. Oikeus osasairauspäivärahaan perustuu työnantajan ja työntekijän väliseen sopimukseen osa-aikatyöstä. Sairausvakuutuslain (1224/2004) 8 luvun 11 §:n mukainen osasairauspäiväraha edellyttää työkyvyttömyyttä. Työkyvyttömyyden jatkuessa työskentely osasairauspäivärahalla ei siten katkaisisi sairauspoissaolon yhdenjaksoisuutta. Myöskään vuosiloman sijoittaminen päällekkäin sairausloman kanssa tai äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaa eivät katkaisisi sairausjakson yhdenjaksoisuutta. Työntekijän oikeudesta loman siirtämiseen työkyvyttömyyden vuoksi säädetään vuosilomalain 25 §:ssä.

Jos työntekijälle ei lomanmääräytymisvuoden päättyessä olisi kertynyt 24 vuosilomapäivää jonkin muun poissaolon kuin sairaudesta, tapaturmasta tai lääkinnällisestä kuntoutuksesta johtuvan työstä poissaolon vuoksi, ei 7 a §:ää sovellettaisi. Käytännössä tämä tarkoittaisi sitä, että 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. Muut poissaolot voisivat siten nykytilaa vastaavasti vähentää työntekijän oikeutta vuosilomaan.

Ehdotettavan 7 a §:n 2 momentin mukaan työntekijällä olisi oikeus saada lisävapaapäiviltä säännönmukaista tai keskimääräistä palkkaansa vastaava korvaus, mikä vastaisi unionin tuomioistuimen ja ILO:n palkallista vuosilomaa koskevan yleissopimuksen vaatimuksia. Lisävapaapäiviltä maksettava korvaus voitaisiin laskea jakamalla kuukausiansio jakajalla 25. Korvaus ei olisi vuosilomapalkkaa vaan erityinen korvauslaji. Lisävapaapäiviltä maksettavan korvauksen laskemiseen ei siten sovellettaisi vuosilomalain 10—12 §:n säännöksiä. Korvaus ei myöskään oikeuttaisi työ- tai virkaehtosopimuksen mukaiseen lomaraahaan, jollei työ- tai virkaehtosopimuksessa toisin sovittaisi.

Unionin tuomioistuimen edellä viitatus oikeuskäytännön (C-155/10 ja C-539/12) ja ILO:n palkallista vuosilomaa koskevan yleissopimuksen 7 artiklan vaatimusten mukaisesti palkanosat, jotka liittyvät luonnostaan työntekijälle työsopimuksen nojalla kuuluvien työtehtävien suorittamiseen, työntekijän ammatilliseen ja henkilökohtaiseen asemaan liittyvät kokonaispalkan osat, kuten esimiesasemaan, palvelusajan pituuteen ja ammatilliseen pätevyyteen liittyvät lisät, sekä luontoisedut, jos kysymys ei ole pysyvistä eduista, joiden suorittaminen jatkuu lisävapaapäivien aikana, olisi otettava huomioon korvausta laskettaessa. Korvauksen perusteena olisi lisävapaapäivien pitämisen alkamishetken mukainen palkka.

Lisävapaapäivien antamiseen sovellettaisiin ehdotettavan 7 a §:n 2 momentin mukaan vuosiloman antamista koskevia säännöksiä ja lisävapaapäiviltä maksettavan korvauksen maksamiseen vuosilomapalkan ja lomakorvauksen maksamisen ajankohtaa koskevia säännöksiä. Säännökset vuosiloman antamisesta ovat lain 5 luvussa. Niitä sovellettaisiin vuosilomapäivien ja niitä täydentävien lisävapaapäivien kokonaismäärään. Lähtökohtaisesti vuosilomapäivät ja lisävapaapäivät olisi vuosilomalain 20 §:n mukaan annettava yhdenjaksoisena lomakaudella. Esimerkiksi jos työntekijälle olisi kertynyt lomanmääräytymisvuodelta pelkästään lisävapaapäiviä eikä ollenkaan vuosilomaa, olisi 12 lisävapaapäivää aina annettava yhdenjaksoisena. Lain 25 §:n mukaista siirto-oikeutta sovellettaisiin myös lisävapaapäiviin.

Noudatettaessa keskimääräistä työaika pidettäviä lisävapaapäiviä käsiteltäisiin kuten vuosilomapäiviä, joten niiden vaikutus säännölliseen työaikaan vastaisi vuosiloman vaikutusta.

Edellytykset lisävapaapäivien jakamiselle, siirtämiselle ja säästämiseksi määräytyisivät vuosilomalain 21, 25 ja 27 §:n perusteella. Jos lisävapaapäiviä siirrettäisiin pidettäväksi myöhem-

min, niiden oikeudellinen luonne säilyisi kuitenkin 7 a §:n mukaisena. Siirrettyiltä lisävapaa-päiviltä maksettava korvaus määräytyisi 7 a §:n 2 momentin perusteella.

Työsuhteen päättyessä saamatta jääneet lisävapaapäivät olisi korvattava 7 a §:n 2 momentin mukaan määräytyvällä korvauksella. Unionin tuomioistuimen ratkaisujen C-350/06 ja C-520/06 ja C-337/10 mukaan korvauksen tarkoituksena on välttää se, että työsuhteen päätyminen johtaisi siihen, ettei työntekijä voi rahallisessa muodossa käyttää oikeutta palkalliseen vuosilomaan. Unionin tuomioistuimen mukaan työaikadirektiivin 7 artiklan 2 kohdan vastaisia ovat sellaiset kansalliset säännökset, joiden mukaan työsuhteen päättyessä lomakorvausta ei makseta työntekijälle, joka on ollut sairauslomalla lomavuoden tai sen osan ja/tai loman siirtämiselle varatun ajanjakson tai sen osan ajan ja joka ei sen vuoksi ole voinut käyttää oikeuttaan palkalliseen vuosilomaan. Työntekijän tavanomainen palkka, toisin sanoen se palkka, jonka maksamista on jatkettava palkallista vuosilomaa vastaavan lepokauden aikana, on myös ratkaiseva tekijä lomakorvausta laskettaessa.

Työkyvyttömyyden vuoksi siirretyn vuosiloman ajankohtaa koskevaa 26 §:n 1 momenttia ehdotetaan muutettavaksi pidentämällä aikaa, jonka kuluessa siirretty vuosiloma voidaan antaa. Jos työkyvyttömyyden vuoksi siirretyn kesäloman antaminen lomakaudella ja talviloman antaminen ennen seuraavan lomakauden alkua ei olisi mahdollista, loma olisi annettava lomakautta seuraavan kalenterivuoden lomakauden aikana, viimeistään kuitenkin kyseisen kalenterivuoden päättymiseen mennessä. Loma olisi annettava ensisijaisesti lomakaudella. Tämä koskisi myös 7 a §:n mukaisia lisävapaapäiviä. Unionin tuomioistuin ei ole hyväksynyt järjestelmää, jossa lomaoikeus menetettiin yhdeksän kuukauden kuluttua lomavuoden päättymisestä (C-337/10). Sen sijaan järjestelmä, jossa lomaoikeus menetettiin 15 kuukauden kuluttua lomavuoden päättymisestä, oli hyväksyttävä (C-214/10). Unionin tuomioistuimen oikeuskäytännöstä on mahdollista päätellä, että lomavuoden ollessa 12 kuukautta siirtomahdollisuuden on oltava yli 12 kuukautta.

Siirtämiselle varatun ajan jälkeen työkyvyttömyyden jatkumisen vuoksi saamatta jäänyt loma olisi nykytilaa vastaavasti korvattava lomakorvauksella. Unionin tuomioistuin on pitänyt sallittuna sitä, että työntekijän vuosilomaoikeus voi lakata riittävän pitkän siirtämiselle varatun ajan kuluttua (C-214/10). Vuosilomalain mukaan saamatta jäänyt vuosiloma olisi jatkossakin mahdollista korvata lomakorvauksella, mikä on työntekijälle edullisempi vaihtoehto. Ansaitun loman korvaaminen lomakorvauksella katsotaan olevan mahdollista sen jälkeen, kun työaikadirektiivissä edellytetty loman siirtämiselle varattu aika on ylitetty. Saamatta jääneiltä lisävapaa-päiviltä maksettavan korvauksen suuruus määräytyisi 7 a §:n 2 momentin perusteella.

Vuosilomalain 24 §:n 2 momentin mukaan, jos työntekijän vuosilomaa ei voida äitiys- tai isyysvapaan vuoksi antaa 20 tai 21 §:ssä tarkoitetulla tavalla, loma saadaan antaa kuuden kuukauden kuluessa vapaan päättymisestä. Vuosilomalaissa ei ole erityissäännöistä tilanteesta, jossa työntekijä olisi työkyvytön koko kuusi kuukautta vapaan päättymisestä. Tällöin olisi siten sovellettava 26 §:n säännöstä.

Vuosilomapalkkalaskelmaa koskevaa 28 §:ää ehdotetaan uuden 7 a §:n johdosta muutettavaksi siten, että pykälä kattaisi myös 7 a §:n 2 momentissa säädetyn korvauksen.

Lisäksi lain 29 §:ää ehdotetaan muutettavaksi siten, että vuosilomakirjanpitoon olisi sisällytettävä myös 7 a §:ssä tarkoitetut lisävapaapäivät ja niiden perusteella määräytyvät korvaukset. Vuosilomapäivien ja 7 a §:n mukaisten lisävapaapäivien erottelu vuosilomakirjanpidossa olisi välttämätöntä, koska lisävapaa-päiviltä ei kerry uutta vuosilomaa vuosilomapäivien tapaan ja koska lisävapaa-päiviltä maksettava korvaus eroaa vuosilomapalkan määräytymisestä.

Ehdotettavan 7 a §:n 1 ja 2 momentti olisi pakottavaa oikeutta. Pykälän 3 momentissa viitatus vuosiloman antamista sekä vuosilomapalkan ja lomakorvauksen maksamisen ajankohtaa koskevat säännökset olisivat semidispositiivisia. Valtakunnallisella työehtosopimuksella voitaisiin sopia vuosiloman antamista sekä vuosilomapalkan ja lomakorvauksen maksamisen ajankohtaa koskevien työehtosopimusmääräysten ulottamisesta koskemaan myös lisävapaapäiviä.

3 Esityksen vaikutukset

3.1 Taloudelliset vaikutukset

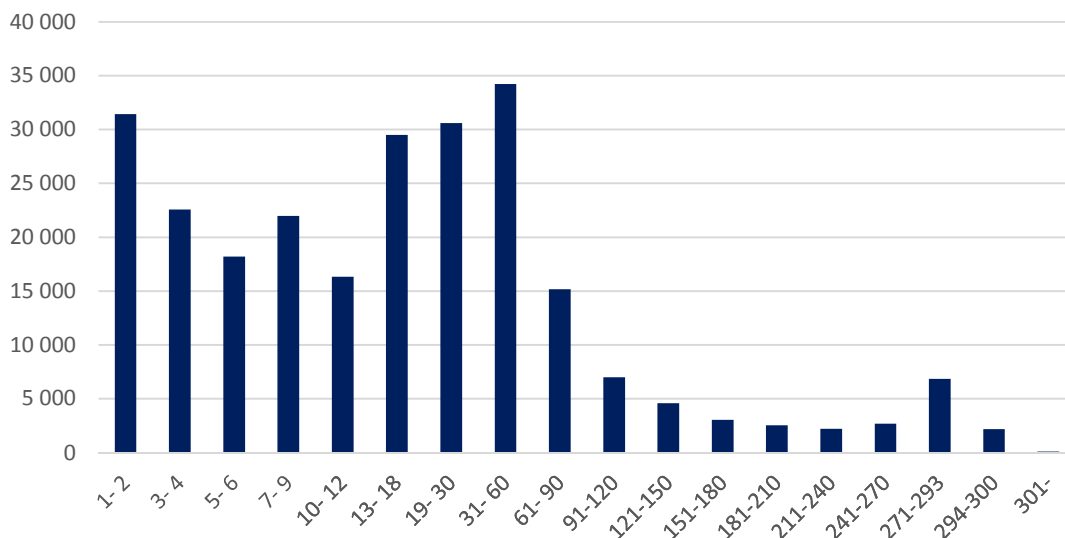
Ehdotettavalla säännöksellä turvattaisiin työaikadirektiivin 7 artiklassa edellytetty vähimmäis-oikeus neljän viikon palkalliseen vuosilomaan sairaudesta, tapaturmasta tai lääkinnällisestä kuntoutuksesta johtuvasta poissaolosta huolimatta. Tällä muutoksella olisi myös selviä taloudellisia vaikutuksia.

Ehdotettua säännöstä oikeudesta lisävapaapäiviin sovellettaisiin vain siinä tapauksessa, että työntekijälle ei lomanmääräytymisvuoden aikana ehtisi kertyä vähintään neljää vuosilomaviikkoa. Tämä tarkoittaa sitä, että säännösehdotuksen vaikutus yksittäisen palkansaajan lomiin (lomilla tarkoitetaan tässä sekä vuosilomia että lisävapaapäiviä) on sitä suurempi

- mitä pidempi on henkilön sairauspoissaolojakso,
- mitä pienempi vuosilomakertymä hänellä lomanmääräytymisvuotena on ja
- mitä suuremmalta osin poissaolo ajoittuu vain yhteen lomanmääräytymisvuoteen.

Arviossa on käytetty hyödyksi Kansaneläkelaitoksen (Kela) tilastoja sairauspoissaolojen määrästä. Niissä on huomioitu kaikki Kelalle ilmoitetut yli yhdeksän päivää kestäneet sairauspoissaolojaksot, jotka ovat alkaneet vuoden 2016 aikana. Arviossa lähdetään siitä, että lyhin mahdollinen sairausloman kesto, jossa säännösehdotuksella voi olla vaikutusta lomien määrään, olisi 82 työpäivää, eli noin 98 arkipäivää. Mainittu 82 työpäivää muodostuu siitä, että 75 päivään lisätään seitsemän päivää. Kuukaudessa voi vähimmillään olla 20 työpäivää, jolloin seitsemän sairauspäivää merkitsee sitä, ettei täyttä lomanmääräytymiskuukautta kerry. Kelan tilastointitapa huomioiden säännösehdotuksen vaikutukset alkaisivat siis käytännössä näkyä 91—120 päivää kestäneiden tai sitä pidempien sairausjaksojen ryhmissä (ks. oheinen kuvio). Merkittävin vaikutus loman ansaintaan näkyy kuitenkin vasta hyvin pitkien sairauslomien kohdalla.

Kuvio. Palkansaajien sairauspoissaolojaksojen lukumäärän jakauma keston mukaan (arkipäiviä yhdeksän sairauspäivän jälkeen)



Lähde: Kela (kolme viimeistä pylvästä on arvioitu kaikkien työllisten lukumäärän perusteella, koska tilastotietoa ei ole saatavilla)

Kelan tilastoihin pohjautuvan arvion mukaan säännösehdoituksen perusteella annettavien lisävapaapäivien määrä olisi vuodessa 90 000 (viiden päivän lomaviikolla mitattuna), mikä vastaa noin 108 000 arkipäivää (kuuden päivän lomaviikko). Nämä 90 000 lisävapaapäivää jakautuvat sektoreittain seuraavasti:

- yksityinen sektori: 70 000 lisävapaapäivää
- kunnat: 18 600 lisävapaapäivää
- valtio: 1 400 lisävapaapäivää

Arviossa on huomioitu erot vuosilomakertymässä sektoreittain sekä pitkien sairauslomien jakautuminen sektoreittain (työolotutkimus, valtion sairauspoissaolotilastot ja Kunta10-tutkimus). Arviot ovat useista epävarmuustekijöistä johtuen suuntaa-antavia.

Valtion osuus on arviossa selkeimmin aliedustettu suhteessa työntekijämäärään, mikä johtuu pitkistä vuosilomista ja pienestä sairastavuudesta. Kunnissa osuus on suhteessa hieman pienempi kuin yksityisellä sektorilla.

Säännösehdotus vaikuttaisi vuosittain arviolta noin 13 000:een palkansaajaan.

Tilastokeskus on vuonna 2014 arvioinut työtunnin hinnan sektoreittain vuoden 2012 tiedoilla. Arvion mukaan työtunnin keskihinta oli tuolloin 31,6 euroa. Yksityisellä sektorilla keskihinta oli 32,0 euroa, kuntasektorilla 29,5 euroa ja valtiolla 37,4 euroa. Sektorikohtaisen ansiotasoin-

deksin avulla vuoden 2017 hinnoissa työtunnin keskihinta olisi 32,9 euroa (koko kansantalous). Yksityisellä sektorilla työtunnin keskihinta olisi 33,5 euroa, kuntasektorilla 29,9 euroa ja valtiolla 38,9 euroa.

Kun säännösehdotuksen myötä myönnettävien lisävapaapäivien määrä kerrotaan keskimääräisellä tehdyllä työajalla ja työtunnin kustannuksella, työnantajiin kohdistuva euromääräinen kustannusvaikutus voidaan arvioida seuraavasti:

- yksityinen sektori: 18 miljoonaa euroa
- kunnat: 4 miljoonaa euroa
- valtio: 0,4 miljoonaa euroa
- yhteensä: noin 22 miljoonaa euroa

Muutoksen johdosta työntekijällä olisi oikeus vuosilomaa täydentäviin lisävapaapäiviin, mikä nostaa epäsuorasti työvoimakustannuksia. Toisaalta muutos vähentää työn tarjontaa, kun vuodessa tehtävien työtuntien määrä vähenee. Työvoimakustannusten nousun vaikutus työllisyyteen on yleisessä talusteoreettisessa kehikossa negatiivinen, mutta osa työnantajista kompensoi henkilöstön tekemien työtuntien vähentymistä palkkaamalla lisää työvoimaa. Tällä on taas työllisyyttä korottava vaikutus. Kokonaisvaikutus on näiden kahden tekijän summa.

Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen mukaan palkansaajien koko kansantaloudessa tekemiä työtunteja oli vuonna 2016 (samalta vuodelta laskettu sairauspoissaolot) yhteensä noin 3,4 miljardia, mikä vastaa noin 446 miljoonaa työpäivää. Edellä mainittu 90 000 lisävapaapäivää on siis koko vuosityöaikaan suhteutettuna noin 0,02 prosenttia. Täten myös esityksen vaikutus työvoimakustannuksiin koko kansantalouden tasolla olisi 0,02 prosenttia.

Lisävapaapäivien käsittely vuosilomana kasvattaisi kustannuksia noin 13 prosenttia. Valtaosa tästä vaikutuksesta syntyisi siitä, että vuosiloman ajalta ansaitaan uutta vuosilomaa. Pieni osa syntyisi vuosilomapalkan laskentasääntöjen noudattamisesta. Lisäksi alakohtaisista työ- ja virkaehtosopimuksista voisi syntyä lisäkustannuksia, joita ei tässä ole huomioitu.

Kun tässä esitetyt arviot lisävapaapäivien määrästä suhteutetaan työ- ja elinkeinoministeriön kahdella teoreettisella makromallilla, ETLA:n makromallilla ja valtiovarainministeriön Kooma-mallilla, tekemiin vuosiloman määrää koskeviin työllisyysvaikutusarvioihin, päästään noin 500—1 000 hengen vähenemään työllisyydessä pitkällä aikavälillä. Arvio perustuu oletukseen, ettei muutoksia lomien määrässä kompensoida myöhemmin palkkauskehityksessä. Lisäksi arvio perustuu lukuisiin makrotaloustieteellisten mallien teoreettisiin ja teknisiin oletuksiin, joten siihen tulee suhtautua suuntaa-antavana.

Kokonaisuudessaan arvio säännösehdotuksen vaikutuksesta lomien määrään sisältää lukuisia oletuksia. Sairauspoissaolojen määrä oletetaan tässä vakioksi ajassa, vaikka todellisuudessa se vaihtelee suhdanteittain. Arviossa tarkastellaan vain pitkien yhdenjaksoisten sairauspoissaolojen vaikutusta lisävapaapäivien kertymiseen ja oletetaan, että kaikki tällaiset poissaolot ovat mukana Kelan tilastossa. Arviossa oletetaan, että vuoden aikana alkaneiden sairausjaksojen määrä ja jakauma vastaavat keskimääräistä tilannetta yhden lomanmääräytymisvuoden aikana. Tämän oletuksen uskottavuutta vahvistaa se, että yli vuoden kestäneiden sairausjaksojen määrä on Kelan tilastossa hyvin vähäinen. Nämä yli 309 arkipäivää kestäneet jaksot (93 kpl) on jätetty laskelmassa huomioimatta.

Kelan sairauspoissaolotilasto on jaettu ryhmiin poissaolon keston mukaan, ja kestoryhmien kohdalta on arvioitu erikseen säännösehdotuksen keskimääräinen vaikutus lomakertymään eri vuosilomakertymäryhmissä. Kestoryhmät eivät täysin vastaa vuosilomalain mukaisia täysią lomanmääräytymiskaukuaia. Tätä ongelmaa on pyritty ratkomaan keskiarvoistamalla vaikutuaia kussakin kestoryhmässä.

Arviossa kaikkien palkansaaajien vuosilomakertymät on jaettu neljään ryhmään (4, 5 tai 6 viikkoa tai 7 viikkoa 3 päivää) sen perusteella, miten vuosilomakertymien arvioidaan jakautuvan eri sektoreilla. Jakaumaksi on arvioitu 11 % — 43 % — 32 % — 14 % kaikkien palkansaaajien osalta. Arvio perustuu Tilastokeskuksen työolotutkimukseen vuodelta 2013 sekä Kevan tilastoihin pitkien vuosilomien osuudesta.

Arviossa oletetaan, että puolet sairausjaksoista alkaa 1.4. (lomanmääräytymisvuoden alussa) ja puolet 1.10. (lomanmääräytymisvuoden keskellä). Tällä pyritään tasoittamaan lomanmääräytymisvuoden kierron vaikutus tuloksiin.

Arviossa on työllisyysvaikutusarvion osalta hyödynnetty työ- ja elinkeinoministeriössä aiempien säännösehdotusten pohjalta tehtyjä arvioita. Ne perustuvat kahteen eri teoreettiseen makrotaloustieteelliseen malliin (ETLA:n malli ja valtiovarainministeriön Kooma-malli), jotka kummatkin sisältävät suuren määrän teknisiä oletuksia, joita ei ole tarkoituksenmukaista eritellä tässä. Malleissa myös huomioidaan eri tavalla tämän esityksen kannalta keskeiset muutokset työvoimakustannuksissa ja muutokset tehtyjen työtuntien määrässä. Kyseessä ovat teoreettisten mallien tuottamat tulokset, joiden tulkintaan tulee suhtautua erityisen suurella varovaisuudella.

3.2 Vaikutukset viranomaisten toimintaan

Työsuojeluviranomainen valvoo vuosilomalain noudattamista. Työsuojeluviranomaisen tehtäviin ei ole ehdotettu muutoksia, ja vuosilomaa täydentäviä lisävapaapäiviä koskevan sääntelyn noudattaminen tulee valvottavaksi osana tavanomaista vuosilomapalkkalaskelman ja vuosilomakirjanpidon tarkastamista. Ehdotetusta laista ei näin ollen aiheudu merkittäviä vaikutuksia työsuojeluviranomaisten tehtäviin.

3.3 Vaikutukset työntekijöiden asemaan ja tasa-arvovaikutukset

Ehdotettu sääntely parantaisi unionin tuomioistuimen oikeuskäytännön edellyttämällä tavalla niiden työntekijöiden asemaa, joille lomanmääräytymisvuoden aikana kertyy sairaudesta, tapaturmasta tai lääkinällisestä kuntoutuksesta johtuvia poissaoloja siten, että työntekijöiden ansaitseman vuosiloman pituus jää poissaolojen vuoksi alle 24 päivään. Kuten edellä on todettu, muutosehdotuksen vaikutus työntekijän asemaa parantavasti olisi sitä suurempi, mitä pidempi on hänen sairauspoissaolojaksonsa, mitä pienempi vuosilomakertymä hänellä on ja mitä suuremmalta osin poissaolo ajoittuu vain yhteen lomanmääräytymisvuoteen.

Muutosehdotus vaikuttaisi vuosittain arviolta yhteensä noin 13 000:een julkisen ja yksityisen sektorin palkansaaajaan. Vuosilomalakia sovelletaan myös valtion virkamiehiin ja kuntien viranhaltijoihin. Koska julkisella sektorilla vuosilomat ovat yleensä pidempiä kuin yksityisellä sektorilla, turvaisi ehdotettava säännös oikeudesta lisävapaapäiviin useammin yksityisellä sektorilla työskentelevien asemaa.

Naiset työskentelevät miehiä useammin julkisen sektorin aloilla, joilla on pidemmät vuosilomat. Toisaalta naisilla on keskimäärin enemmän sairauspoissaolopäiviä kuin miehillä. Nämä

tekijät vaikuttavat eri suuntiin arvioitaessa sitä, miten ehdotettavan muutoksen vaikutukset jakaantuvat miesten ja naisten kesken.

Kunta10-tutkimuksen mukaan naisilla on kunta-alalla noin 21 prosenttia enemmän yli 75 päivän sairauspoissaoloja kuin miehillä. Jos oletetaan tämän suhdeluvun pätevän myös muilla sektoreilla, hyötyisivät naispalkansaajat hieman miehiä useammin ehdotetusta muutoksesta. Edellä selostettujen laskelmien perusteella palkansaajien lisälomapäivistä 49 000 kohdistuisi naispalkansaajille ja 41 000 miespalkansaajille.

3.4 Vaikutukset työnantajien hallinnolliseen taakkaan

Ehdotettavat muutokset lisääisivät työnantajien hallinnollista taakkaa, sillä muutokset edellyttäisivät lisävapaapäiväoikeuden seurantaan lomanmääräytymisvuosittain ja lisävapaapäivien merkitsemistä vuosilomakirjanpitoon. Lisävapaapäiviä käsiteltäisiin ehdotettavien säännösten mukaan eri tavoin kuin vuosilomapäiviä.

Jos lisävapaapäivät rinnastuisivat täysin vuosilomapäiviin, järjestely helpottaisi työnantajien vuosilomakirjanpitoa. Jos lisävapaapäiviä kuitenkin käsiteltäisiin kuten vuosilomaa eli niiltä maksettaisiin vuosilomapalkkaa, niiden ajalta kertyisi vuosilomaa ja työ- ja virkaehtosopimusten lomarahaa koskevat määräykset tulisivat sovellettaviksi, olisivat kustannukset kuitenkin korkeammat kuin esityksestä johtuva hallinnollisten kustannusten lisääntyminen. Lisäksi hallinnollisen taakan lisääntymistä ei voida pitää merkittävänä senkään vuoksi, että työnantajalla on muutoinkin velvollisuus pitää vuosilomakirjanpitoa.

Muutoksen edellyttämistä henkilöstöhallinnon tietojärjestelmämuutoksista ja palkanlaskenta-henkilöstön kouluttamisesta aiheutuisi jonkin verran kustannuksia, joiden määrää on vaikea arvioida.

4 Asian valmistelu

Esitys on valmisteltu työ- ja elinkeinoministeriön asettamassa kolmikantaisessa työryhmässä. Työryhmässä ovat olleet edustettuina sosiaali- ja terveysministeriö sekä Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry, Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ry, Akava ry, Elinkeinoelämän keskusliitto EK ry, Valtion työmarkkinalaitos, Kunnallinen työmarkkinalaitos, Kirkon työmarkkinalaitos ja Suomen Yrittäjät ry.

Työryhmän toimeksiantoja muutettiin työ- ja elinkeinoministeriön 4 päivänä huhtikuuta 2018 antamalla päätöksellä siten, että vuosilomalain kokonaisuudistuksen valmistelusta luovuttiin. Työryhmän tuli valmistella vuosilomalakiin ne välttämättömät muutokset, joilla vuosilomalaki saadaan vastaamaan unionin tuomioistuimen ratkaisujen linjauksia vuosilomalailla implementoitujen direktiivien soveltamisesta. Muilta osin vuosilomalakiin tehdään vain välttämättömät tekniset tarkistukset.

Työryhmän hallituksen esityksen muotoon laadittu mietintö luovutettiin työ- ja elinkeinoministeriölle 29 päivänä kesäkuuta 2018. Mietintöön liittyy palkansaajakeskusjärjestöjen täydentävä mielipide ja Suomen Yrittäjät ry:n täydentävä lausuma.

Työ- ja elinkeinoministeriö pyysi mietinnöstä lausuntoja 4 päivänä heinäkuuta 2018 julkaisulla lausuntopyynnöllä lausuntopalvelu.fi -palvelun kautta. Lausunnot pyydettiin toimittamaan 15 päivään elokuuta 2018 mennessä. Lausuntoja saapui 17 kappaletta.

Suuressa osassa lausuntoja kiinnitettiin huomiota siihen, että esitettyjen muutosten johdosta vuosilomalaki monimutkaistuisi entisestään ja työnantajien hallinnollinen taakka lisääntyisi.

Valtion työmarkkinalaitos, Kirkon työmarkkinalaitos ja sosiaali- ja terveysministeriö katsoivat esityksen täyttävän työaikadirektiivissä edellytetyt vähimmäisvaatimukset.

Elinkeinoelämän keskusliitto EK katsoi, ettei uudistusta tule toteuttaa, koska unionin tuomioistuimien ei ole todennut Suomen vuosilomalakia työaikadirektiivin vastaiseksi eikä työaikadirektiivin täytäntöönpano voi perustua yksittäisiin kysymyksiin kokonaisuutta huomioimatta. EK katsoi, ettei esitys ole linjassa hallitusohjelman kärkitavoitteen eli kustannuskilpailukyvyn parantamisen kanssa.

Suomen Yrittäjät ry:n mukaan vuosilomalain kokonaisuudistus olisi tullut toteuttaa, jolloin muutokset olisi ollut mahdollista tehdä työnantajien ja yritysten kannalta kustannusneutraalisti ja samalla yksinkertaistaa sääntelyä. Myös Suomen Kuntoutusyritykset ry piti valitettavana, että kokonaisuudistuksesta on luovuttu. Suomen Yrittäjät ry:n mukaan uudistus ei toteuta myöskään hallitusohjelman tavoitetta saattaa yleissitovaa työehtosopimusta noudattavat työnantajat yhdenvertaiseen asemaan järjestäytyneiden työnantajien kanssa paikallisen sopimisen osalta.

Palkansaajapuolen lausunnoissa katsottiin yleisesti, että työntekijöille tulisi ehdotettujen lisä-vapaapäivien sijasta turvata oikeus vuosilomaan ja vuosilomapalkkaan sairaudesta tai kuntoutuksesta johtuvan poissaolon ajalta. Ehdotettua lisä-vapaapäiviin perustuvaa mallia kritisoitiin palkansaajapuolen lausuntopalautteessa EU-oikeuden, ILO:n palkallista vuosilomaa koskevan yleissopimuksen 5 artiklan 4 kohdan ja yhdenvertaisen kohtelun periaatteen vastaisuudesta sekä monimutkaisuudesta.

Palkansaajakeskusjärjestöt katsoivat, että esityksestä puuttuivat riittävät kustannusarviot ehdotettujen muutosten kustannuksista suhteessa siihen, että lisä-vapaapäiviä käsiteltäisiin kuten vuosilomaa. Lisäksi useissa lausunnoissa pidettiin muutoksesta johtuvaa hallinnollista taakkaa koskevia vaikutusarvioita riittämättöminä. Lausunnoissa nostettiin esille myös se, ettei määrä-aikaisessa ja osa-aikaisessa työsuhteessa työskenteleviin kohdistuvia vaikutuksia oltu arvioitu.

Esitetyillä muutoksilla on tarkoitus turvata työaikadirektiiviä koskevassa oikeuskäytännössä edellytetyt vähimmäisvaatimukset oikeudesta neljän viikon palkalliseen vuosilomaan sairaudesta, tapaturmasta tai lääkinnällisestä kuntoutuksesta johtuvasta poissaolosta huolimatta. Vuosilomalain enintään 75 työpäivää kestäviä työkyvyttömyys- tai kuntoutuspoissaoloja koskevat säännökset johtavat työntekijän kannalta osittain työaikadirektiivissä edellytettyä tasoa parempaan lopputulokseen. Voimassa olevan vuosilomalain ja sen työssäolon veroista aikaa koskevan sääntelyn on katsottu täyttävän ILO:n palkallista vuosilomaa koskevan yleissopimuksen vaatimukset, eivätkä nyt ehdotetut muutokset johda yleissopimuksen vastaiseen sääntelyyn. Ottaen huomioon ehdotetut muutokset ei esityksen vaikutusarviointeja ole katsottu tarpeelliseksi täydentää.

EK:n ja Suomen Yrittäjät ry:n lausunnoissa pidettiin ongelmallisena, että ehdotettu 12 kuukauden yhdenjaksoisuussääntö vähentäisi työnantajien halukkuutta sopia osa-aikaisesta sairauspoissaolosta, jos se katkaisee sairauspoissaolon yhdenjaksoisuuden. Lausuntojen johdosta ehdotettuun 7 a §:ään on lisätty säännös, jonka mukaan osasairauspäivärahalla työskentely ei katkaise poissaolon yhdenjaksoisuutta.

EK nosti myös esiin puutteita pitämättä jääneiden lisä-vapaapäivien korvaamisen sääntelyn osalta. Ehdotettuja säännöksiä ei ole katsottu tarpeelliseksi täsmentää. Esityksen perusteluja

on lausunnon johdosta täsmennetty siten, että saamatta jääneet lisävapaapäivät on korvattava myös työsuhteen päättyessä.

Eräissä palkansaajapuolen lausunnoissa nostettiin esiin myös se, että työnantaja voisi lisävapaapäivien sijoittelulla vaikuttaa seuraavan vuosiloman ansaintaan. Koska lisävapaapäiviin ehdotetaan sovellettavaksi vuosiloman antamista koskevia säännöksiä, lähtökohtana on vuosilomapäivien ja lisävapaapäivien antaminen yhdenjaksoisesti lomakaudella, mikä rajoittaa työnantajan oikeutta määrätä lisävapaapäivien sijoittelusta.

Lisävapaapäiviltä maksettavan korvauksen perusteena olisi lisävapaapäivien pitämisen alkamishetken mukainen palkka. Muutamassa lausunnossa katsottiin, että esitysluonnos on tältä osin unionin tuomioistuimen osa-aikatyötä koskevaan puitesopimukseen liittyvän ratkaisun C-486/08 (Land Tirol) vastainen. Toisin kuin vuosilomaa oikeutta lisävapaapäiviin ei ansaita kuukausittain. Ottaen huomioon ehdotettavan uuden oikeuden erityinen luonne, ei ole perusteltua katsoa, että unionin tuomioistuimen ratkaisussa esitetyt johtopäätökset soveltuisivat myös siihen.

Sosiaali- ja terveysministeriön ja Pohjois-Suomen aluehallintoviraston lausunnoissa todettiin, ettei vuosilomarikkomusta koskeva säännös kata lisävapaapäiviä koskevien säännösten noudattamista. Rangaistussäännöstä ei kuitenkaan ole katsottu tarpeelliseksi muuttaa.

Palkansaajapuolen lausunnoissa pidettiin hyvänä sitä, että työkyvyttömyyden vuoksi siirtyvät vuosilomapäivät voidaan pitää seuraavan kalenterivuoden päättymiseen mennessä. Useissa palkansaajapuolen lausunnoissa ehdotettiin esityksen täsmentämistä siten, että siirtyvät vuosilomapäivät olisi annettava ensisijaisesti lomakaudella. Vuosilomalain 26 §:n muutosehdotusta on lausuntopalautteen vuoksi täsmennetty.

Lisäksi lausunnoissa esitettiin useita yksityiskohtaisempia huomioita esitysluonnoksesta. Esitetyt huomiot on pyritty ottamaan huomioon siltä osin kuin esityksen täsmentäminen on katsottu selvyyden vuoksi tarpeelliseksi.

5 Voimaantulo

Laki ehdotetaan tulemaan voimaan 1 päivänä huhtikuuta 2019 alkavan lomanmääräytymisvuoden alusta. Ehdotetut muutokset on tarkoituksenmukaista toteuttaa lomanmääräytymisvuoden alusta lukien.

Siirtymäsäännöksellä säädettäisiin siitä, että ennen lain voimaantuloa alkaneelta lomanmääräytymisvuodelta määrättäviin lomiin sovellettaisiin lain voimaan tullessa voimassa olleita säännöksiä.

6 Suhde perustuslakiin ja säätämisjärjestys

Vuonna 2005 voimaan tullut vuosilomalaki on säädetty tavallisessa lainsäätämisjärjestyksessä. Lakia säädettäessä perustuslakivaliokunta antoi esityksestä lausuntonsa (PeVL 1/2005 vp). Tässä esityksessä ei ehdoteta lakiin sellaisia muutoksia, jotka muuttaisivat lain peruslähtökoh-
tia. Vuosilomalakia ehdotetaan täydennettäväksi unionin tuomioistuimen työaikadirektiivin 7 artiklaa koskevan oikeuskäytännön edellyttämällä tavalla. Oikeuskäytännössä edellytetään vähimmäisvaatimuksena neljän viikon vuosilomaa säännönmukaisella palkalla. Vaatimusten täyttämiseksi ehdotetaan säädettäväksi vuosilomaa täydentävistä lisävapaapäivistä. Lisävapaapäiviltä maksettava korvaus vastaisi työaikadirektiivissä edellytetyllä tavalla työntekijän säännönmukaisia tai keskimääräisiä ansioita.

HE 219/2018 vp

Edellä esitetyillä perusteilla lakiehdotus voidaan hallituksen käsityksen mukaan käsitellä tavallisessa lainsäätämisyjärjestyksessä.

Edellä esitetyn perusteella annetaan eduskunnan hyväksyttäväksi seuraava lakiehdotus:

Laki

vuosilomalain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan vuosilomalain (162/2005) 26 ja 28 § sekä 29 §:n 1 momentti ja
lisätään lakiin uusi 7 a § seuraavasti:

7 a §

Oikeus vuosilomaa täydentäviin lisävapaapäiviin sairaudesta, tapaturmasta tai lääkinnällisestä kuntoutuksesta johtuvan poissaolon ajalta

Työntekijällä on oikeus vuosilomaa täydentäviin lisävapaapäiviin, jos hänen täydeltä lomanmääräytymisvuodelta ansaitsemansa vuosiloma alittaa 24 päivää 7 §:n 2 momentin 2 tai 3 kohdassa tarkoitetun poissaolon vuoksi. Oikeutta lisävapaapäiviin ei kuitenkaan ole enää sen jälkeen, kun poissaolo on yhdenjaksoisesti jatkunut yli 12 kuukautta. Poissaolon yhdenjaksoisuuden katkaisevat poissaolojaksojen väliin sijoittuvat työssäolopäivät tai -tunnit, jotka oikeuttavat täyteen lomanmääräytymiskuukauteen. Yhdenjaksoisuutta eivät kuitenkaan katkaise sellaiset työssäolopäivät tai -tunnit, joiden aikana työntekijän työskentely perustuu työsopimuslain 2 luvun 11 a §:ssä tarkoitettuun sopimukseen osa-aikatyöstä.

Työntekijällä on oikeus saada lisävapaapäiviltä säännönmukaista tai keskimääräistä palkkaansa vastaava korvaus.

Lisävapaapäivien antamiseen sovelletaan vuosiloman antamista koskevia säännöksiä. Lisävapaapäiviltä maksettavan korvauksen maksamiseen sovelletaan vuosilomapalkan ja loma-korvauksen maksamisen ajankohtaa koskevia säännöksiä.

26 §

Työkyvyttömyyden vuoksi siirretyn vuosiloman ajankohta

Edellä 25 §:ssä säädetyllä perusteella siirretty kesäloma on annettava lomakaudella ja talviloma ennen seuraavan lomakauden alkua. Jos loman antaminen tällä tavalla ei ole mahdollista, loma on annettava lomakautta seuraavan kalenterivuoden lomakauden aikana, viimeistään kuitenkin kyseisen kalenterivuoden päättymiseen mennessä. Jos loman antaminen ei työkyvyttömyyden jatkumisen vuoksi ole edellä tarkoitetuin tavoinkaan mahdollista, saamatta jäänyt loma korvataan 17 §:ssä tarkoitettulla lomakorvauksella.

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

28 §

Vuosilomapalkkalaskelma

Maksaessaan lomapalkan tai tässä laissa tarkoitetun korvauksen työnantaja on velvollinen antamaan työntekijälle laskelman, josta ilmenevät lomapalkan tai korvauksen suuruus ja määräytymisen perusteet.

29 §

Vuosilomakirjanpito

Työnantajan on pidettävä kirjaa työntekijän vuosilomista, niitä täydentävistä lisävapaapäivistä ja säästövapaista sekä tämän lain perusteella määräytyvistä palkoista ja korvauksista (*vuosilomakirjanpito*). Vuosilomakirjanpidosta on käytävä ilmi vuosilomien pituudet ja ajankohdat, lisävapaapäivien määrä ja ajankohdat sekä palkkojen ja korvausten suuruus ja niiden määräytymisen perusteet.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

Ennen tämän lain voimaantuloa alkaneelta lomanmääräytymisvuodelta määrättäviin lomiin sovelletaan tämän lain voimaan tullessa voimassa olleita säännöksiä.

Helsingissä 1 päivänä marraskuuta 2018

Pääministeri

Juha Sipilä

Työministeri Jari Lindström

*Liite
Rinnakkaisteksti*

Laki

vuosilomalain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan vuosilomalain (162/2005) 26 ja 28 § sekä 29 §:n 1 momentti ja
lisätään lakiin uusi 7 a § seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

7 a §

Oikeus vuosilomaa täydentäviin lisävapaapäiviin sairaudesta, tapaturmasta tai lääkinnällisestä kuntoutuksesta johtuvan poissaolon ajalta

Työntekijällä on oikeus vuosilomaa täydentäviin lisävapaapäiviin, jos hänen täydeltä lomanmääräytymisvuodelta ansaitsemansa vuosiloma alittaa 24 päivää 7 §:n 2 momentin 2 tai 3 kohdassa tarkoitetun poissaolon vuoksi. Oikeutta lisävapaapäiviin ei kuitenkaan ole enää sen jälkeen, kun poissaolo on yhdenjaksoisesti jatkunut yli 12 kuukautta. Poissaolon yhdenjaksoisuuden katkaisevat poissaolajaksojen väliin sijoittuvat työssäolopäivät tai -tunnit, jotka oikeuttavat täyteen lomanmääräytymiskuukauteen. Yhdenjaksoisuutta eivät kuitenkaan katkaise sellaiset työssäolopäivät tai -tunnit, joiden aikana työntekijän työskentely perustuu työsopimuslain 2 luvun 11 a §:ssä tarkoitettuun sopimukseen osa-aikatyöstä.

Työntekijällä on oikeus saada lisävapaapäiviltä säännönmukaista tai keskimääräistä palkkaansa vastaava korvaus.

Lisävapaapäivien antamiseen sovelletaan vuosiloman antamista koskevia säännöksiä. Lisävapaapäiviltä maksettavan korvauksen maksamiseen sovelletaan vuosilomapalkan ja lomakorvauksen maksamisen ajankohtaa koskevia säännöksiä.

Voimassa oleva laki

26 §

Työkyvyttömyyden vuoksi siirretyn vuosiloman ajankohta

Edellä 25 §:ssä säädetyllä perusteella siirretty kesäloma on annettava lomakaudella ja talviloma ennen seuraavan lomakauden alkua. Jos loman antaminen tällä tavalla ei ole mahdollista, siirretty kesäloma voidaan antaa lomakauden jälkeen saman kalenterivuoden aikana ja talviloma seuraavan kalenterivuoden loppuun mennessä. Jos loman antaminen ei työkyvyttömyyden jatkumisen vuoksi ole edellä tarkoitetuilla tavoinkaan mahdollista, saamatta jäänyt loma korvataan 17 §:ssä tarkoitettulla lomakorvauksella.

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

28 §

Vuosilomapalkkalaskelma

Maksaessaan lomapalkan tai lomakorvauksen työnantaja on velvollinen antamaan työntekijälle laskelman, josta ilmenevät lomapalkan tai lomakorvauksen suuruus ja määräytymisen perusteet.

29 §

Vuosilomakirjanpito

Työnantajan on pidettävä kirjaa työntekijän vuosilomista ja säästövapaista sekä tämän lain perusteella määräytyvistä palkoista ja korvauksista (*vuosilomakirjanpito*). Vuosilomakirjanpidosta on käytävä ilmi vuosilomien pituudet ja ajankohdat sekä palkkojen ja korvausten suuruus ja niiden määräytymisen perusteet.

Ehdotus

26 §

Työkyvyttömyyden vuoksi siirretyn vuosiloman ajankohta

Edellä 25 §:ssä säädetyllä perusteella siirretty kesäloma on annettava lomakaudella ja talviloma ennen seuraavan lomakauden alkua. Jos loman antaminen tällä tavalla ei ole mahdollista, *loma on annettava lomakautta seuraavan kalenterivuoden lomakauden aikana, viimeistään kuitenkin kyseisen kalenterivuoden päättymiseen mennessä*. Jos loman antaminen ei työkyvyttömyyden jatkumisen vuoksi ole edellä tarkoitetuilla tavoinkaan mahdollista, saamatta jäänyt loma korvataan 17 §:ssä tarkoitettulla lomakorvauksella.

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

28 §

Vuosilomapalkkalaskelma

Maksaessaan lomapalkan tai *tässä laissa tarkoitetun korvauksen* työnantaja on velvollinen antamaan työntekijälle laskelman, josta ilmenevät lomapalkan tai *korvauksen* suuruus ja määräytymisen perusteet.

29 §

Vuosilomakirjanpito

Työnantajan on pidettävä kirjaa työntekijän vuosilomista, *niitä täydentävistä lisävaapaapäivistä* ja säästövapaista sekä tämän lain perusteella määräytyvistä palkoista ja korvauksista (*vuosilomakirjanpito*). Vuosilomakirjanpidosta on käytävä ilmi vuosilomien pituudet ja ajankohdat, *lisävaapaapäivien määrä ja ajankohdat* sekä palkkojen ja korvausten suuruus ja niiden määräytymisen perusteet.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta

Voimassa oleva laki

Ehdotus

20 .

Ennen tämän lain voimaantuloa alkaneelta lomanmääräytymisvuodelta määrättäviin lomiin sovelletaan tämän lain voimaan tullessa voimassa olleita säännöksiä.
