

**Luonnos**

**29.6.2018**

**Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi vuosilomalain muuttamisesta**

### **ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ**

Esityksessä ehdotetaan muutettavaksi vuosilomalakia. Vuosilomalakiin tehtäisiin Euroopan unionin tuomioistuimen oikeuskäytännön mukaisuuden varmistamiseksi välttämättömät muutokset. Muutoksilla turvattaisiin työaikadirektiiviä koskevassa oikeuskäytännössä edellytetyt vähimmäisvaatimukset oikeudesta neljän viikon palkalliseen vuosilomaan sairaudesta tai lääkinnällisestä kuntoutuksesta johtuvasta poissaolosta huolimatta.

Laki on tarkoitettu tulemaan voimaan 1 päivänä huhtikuuta 2019.

## **PERUSTELUT**

### **1 Nykytila**

#### **1.1 Vuosilomalaki**

Vuosiloman ansainnasta ja loman 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 ovat 14 päivän ansaintasäännön piirissä olevien työntekijöiden työssäolon veroisia päiviä. 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 päivää. Momentin 3 kohdan mukaan työssäolon veroisina pidetään sellaisia työstä poissaolopäiviä, jotka johtuvat lääkärin määräämästä, ammattitaudin tai tapaturman johdosta työkyvyn palauttamiseksi tai säilyttämiseksi annettavasta lääkinällisestä kuntoutuksesta. Vastaavasti kuin sairauspoissaoloissa kuntoutuspäivistä työssäolon veroisiksi päiviksi lasketaan enintään 75 työpäivää lomanmääräytymisvuoden aikana. Jos kuntoutusjakso jatkuu yhdenjaksoisena lomanmääräytymisvuoden päättymisen jälkeen, työssäolon veroisiksi päiviksi lasketaan enintään 75 päivää kuntoutusjaksoa kohden. Jotta 35 tunnin säännön piirissä olevien työssäolon veroinen aika pitkäaikaisissa poissaoloissa vastaisi 7 §:n 2 momentin 14 päivän säännön piirissä olevien vuosiloman pituuteen vaikuttamattomia poissaoloaikoja, pykälän 3 momentissa säädetään siitä, miten poissaolajaksojen pituus lasketaan 35 tunnin säännön piirissä olevilla, joille sekä sairaus- että kuntoutuspoissaolon ajasta työssäolon veroista aikaa kertyy 105 kalenteripäivän ajalta. Näin ollen esimerkiksi sairaudesta johtuvan poissaolon osalta työssäolon veroista aikaa on 105 kalenteripäivää, ja tästä ”kiintiöstä” vähennetään kuhunkin sairausjaksoon sisältyvien kalenteripäivien määrä.

Vuosilomalain 3 luvussa on säännökset vuosilomapalkasta ja 4 luvussa lomakorvauksesta. Vuosiloman antamista koskevat säännökset 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 tarkoitettuihin tavoinkaan mahdollista, saamatta jäänyt loma korvataan 17 §:ssä tarkoitettulla lomakorvauksella.

## 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 *EU-tuomioistuin*) on ratkaisuihissaan 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. EU-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). EU-tuomioistuin on edellä mainitussa ratkaisussaan C-350/06 ja C-520/06 viitannut tältä osin myös Kansainvälisen työjärjestön (ILO) palkallista vuosilomaa koskevan yleissopimuksen (numero 132) 5 artiklan 4 kohta, jonka mukaan ottaen huomioon maan asianomaisen viranomaisen määräämät tai muulla asianmukaisella menettelyllä määrätyt ehdot on työstä poissaolot, jotka johtuvat asianomaisen työntekijän määräämisvallasta riippumattomasta syystä, kuten sairaudesta, tapaturmasta tai raskaudesta, laskettava työssäoloajaksi.

EU-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. EU-tuomioistuin on loman siirtämistä koskevan oikeuden osalta rinnastanut kuntoutusloman sairauslomaan, kun kuntoutusloman tarkoitus poikkeaa vuosiloman tarkoituksesta. Tuomioistuin katsoi, että vuosiloman siirtämisoikeutta koskevat näkökohdat soveltuivat myös kuntoutuslomaan. EU-tuomioistuimen oikeuskäytännön (muun muassa C-178/15, C-350/06 ja C-520/06 sekä 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 sairaudesta. Vuosilomalain 7 §:n 2 momentin 3 kohdassa säädetään lääkinnällisestä kuntoutuksesta, joka on kuntoutuslomaa koskevan ratkaisun vuoksi perusteltua rinnastaa sairauspoissaoloon, kun arvioidaan vuosilomalain suhdetta EU-tuomioistuimen oikeuskäytännön.

Vuosilomalain 7 §:n 2 momentin 2 ja 3 kohdat eivät turvaa EU-tuomioistuimen edellä mainitun oikeuskäytännön edellyttämää neljän viikon vähimmäisvuosilomaoikeutta riittävällä tavalla sellaisissa tilanteissa, joissa sairaudesta tai lääkinnällisestä kuntoutuksesta johtuvien poissaolojen kesto ylittää 7 §:n 2 momentin 2 ja 3 kohdassa säädettyt 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) EU-tuomioistuin on kuitenkin rajannut vuosilomaoikeutta ajallisesti. EU-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 siirtämisen varatun ajanjakson jälkeen. Ratkaistavana ollut tapaus koski vuosilomalaista poikkeavaa järjestelmää, jossa vuosilomaa ei ansaita edellisen vuoden työntöön perusteella. Siitä voidaan kuitenkin päätellä, että vuosilomaoikeutta kerryttävän työkyvyttömyysajan rajoittaminen on työaikadirektiivin mukaan mahdollista.

Ratkaisussa C-214/10 tuomioistuin harkitsi vuosiloman tarkoituksen toteutumisen kannalta, mikä on kohtuullinen ajanjakso, jonka jälkeen oikeus vuosilomaan voi lakata, jos oikeuksia palkalliseen vuosilomaan kertyy kumulatiivisesti työkyvyttömyysajanjaksona. Se piti vuosiloman siirtämisen varattua 15 kuukauden ajanjaksoa hyväksyttävänä. Kunkin siirtämisen varatun ajanjakson on EU-tuomioistuimen mukaan selvästi ylitettävä sen lomavuoden kesto, jolle se on myönnetty. EU-tuomioistuin viittasi ratkaisussaan ILO:n palkallista vuosilomaa koskevan yleissopimuksen (132) 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) EU-tuomioistuin ei pitänyt hyväksyttävänä vuosiloman siirtämisen varattua yhdeksän kuukauden jaksoa, joka oli lyhempi kuin viitekuusi, johon se liittyi.

EU-tuomioistuimen tuomioissa esitettyjen aikamääreiden osalta on otettava huomioon, miten lomaoikeus kussakin tapauksessa kyseessä olevan valtion oikeusjärjestyksen mukaan syntyy. EU-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. EU-tuomioistuimen tuomioissa esitetyt linjaukset eivät siten ole kaikilta osin suoraan siirrettävissä vuosilomalain järjestelmään.

Ratkaisuissaan C-78/11 (Anged) ja C-277/08 (Pereda) EU-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 jälkeen ilmoittamalla siten olevansa erimielinen lomajaksosta, joka on myönnetty hänelle (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 loman siirtämistä koskevien ratkaisujen C-78/11, C-277/08 ja C-194/12 kanssa eikä pykälää ole tarpeen muuttaa. Lain 25 ja 26 §

turvaavat EU-tuomioistuimen oikeuskäytännössä vahvistetun työntekijän oikeuden vuosiloman siirtämiseen. Ottaen huomioon EU-tuomioistuimen vuosiloman siirtämistä koskeva oikeuskäytäntö on vuosiloman siirtämiselle 26 §:ssä varattuja aikoja kuitenkin pidettävä liian lyhyinä.

Työaikadirektiivin 7 artiklan 2 kohdan mukaan lomaa ei tule työsuhteen kestäessä korvata lomakorvauksella. Toisaalta EU-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 korvaaminen lomakorvauksena 26 §:n nojalla katsotaan siten olevan edelleen mahdollista sen jälkeen, kun on ylitetty työaikadirektiivin edellyttämä loman siirtämiselle varattu aika.

Työaikadirektiivissä taataan oikeus palkalliseen vuosilomaan. Työntekijälle on EU-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.)

EU-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 pätevyyyteen 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 epämiellyttävydet, 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 EU-tuomioistuin on katsonut, että myyntiprovisio, joka laskettiin tosiasiallisesti toteutuneiden myyntien perusteella, liittyi välittömästi työntekijän toimintaan yrityksessä. Provisioiden ja työsopimuksen nojalla työntekijälle kuuluvien tehtävien hoitamisen välillä vallitsi luontainen yhteys. Tällainen provisiio oli otettava huomioon laskettaessa vuosilomapalkkaa.

ILO:n palkallista vuosilomaa koskevan yleissopimuksen 7 artiklan mukaan lomansa ajalta jokaisen tulee saada vähintään säännönmukainen tai keskimääräinen palkkansa (mukaan luetuna 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 EU-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 lääkinnällistä kuntoutusta, joka annetaan työkyvyn palauttamiseksi tai säilyttämiseksi ja jonka tarkoitus rinnastuu sairausloman tarkoitukseen (C-

178/15, Sobczykyn). Suomen vuosilomalaki ei riittävällä tavalla turvaa työntekijän oikeutta työaikadirektiivin edellyttämään neljän viikon palkalliseen vuosilomaan tilanteissa, joissa työntekijän sairaus- tai kuntoutuspoissaolot kestävät pidempään, kuin mitä vuosilomalain mukaan katsotaan työssäolonveroiseksi ajaksi.

Jotta Suomi täyttäisi edellä viitatuissa EU-tuomioistuimen ratkaisuisissa asetetut vähimmäisvaatimukset, vuosilomalakiin ehdotetaan lisättäväksi uusi 7 a §, jossa säädettäisiin oikeudesta vuosilomaa täydentäviin lisäpäiviin sairaudesta tai lääkkinnällisestä kuntoutuksesta johtuvan poissaolon ajalta. Pykälän 1 momentin mukaan työntekijällä olisi oikeus vuosilomaa täydentäviin lisäpäiviin siltä osin, kuin työntekijän työpäivien tai -tuntien taikka työssäolonveroiseen ajan perusteella täydeltä lomanmääräytymisvuodelta ansaitsema vuosiloma alittaa 24 päivää sairaudesta tai lääkkinnällisestä kuntoutuksesta johtuvan poissaolon vuoksi. Vuosilomalaissa 24 päivää vastaavat neljän viikon vuosilomaa.

Työaikadirektiivillä on harmonisoitu työntekijöiden vuosiloman vähimmäistaso, joka on neljä viikkoa. Edellä mainittua EU-tuomioistuimen oikeuskäytäntöä vuosilomasta sosiaalioikeuden periaatteena on tulkitettava siten, että se koskee työaikadirektiivin mukaista neljän viikon vähimmäisvuosilomaa, mutta ei sen ylittävää osaa vuosilomasta, joka myönnetään kansallisen lainsäädännön tai käytännön mukaisesti. Työaikadirektiivi sallii sen, että säädetään kansallisesti neljä viikkoa ylittävistä 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 artiklan edellyttämä vähimmäis-oikeus palkalliseen lepoaikaan.

Vuosilomaa täydentävät lisäpäivät eivät olisi vuosilomalain 6 §:ssä tarkoitettua vuosilomaa eivätkä 7 §:n mukaista työssäolonveroisesta aikaa. Niiden ajalta ei kertyisi uutta vuosilomaa. Kysymys olisi työaikadirektiivin velvoitteiden täyttämiseksi säädettävistä lisäpäivistä, joiden ajalta työntekijällä olisi oikeus tavanomaiseen, työssäolon ajalta maksettavaa säännönmukaista tai keskimääräistä palkkaansa vastaavaan korvaukseen. Koska vuosilomaa täydentävät lisäpäivät eivät olisi vuosilomaa ja niitä olisi siten käsiteltävä eri tavalla, olisi vuosilomakirjanpidosta käytävä ilmi, olisiko kyse vuosilomapäivistä vai lisäpäivistä.

Työssäolonveroisesta 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 säännös lääkkinnällisen kuntoutuksen osalta on momentin 3 kohdassa. Jos tällainen poissaolo jatkuu yhdenjaksoisena lomanmääräytymisvuoden päättymisen jälkeen, pidetään tämän sairauden, tapaturman tai kuntoutusjakson osalta työssäolonpäivien veroisina kuitenkin yhteensä enintään 75 työpäivää. Jos pääsäännön noudattaminen kuitenkin johtaisi siihen, että työaikadirektiivin asettama 24 päivän vähimmäisvaatimus ei täytyisi, tulisi noudatettavaksi uusi 7 a §.

Säännöstä sovellettaessa vuosilomapäivien kokonaismäärää tarkasteltaisiin lomanmääräytymisvuosittain. Jos lomanmääräytymisvuoden päättyessä ilmenisi, ettei työntekijä ole ansainnut vuosilomaa 24 vuosilomapäivää sairaudesta tai lääkkinnällisestä kuntoutuksesta johtuvan poissaolon vuoksi, olisi työntekijälle annettava vuosilomaa täydentäviä lisäpäiviä siten, että työaikadirektiivissä asetettu 24 vuosilomapäivän vähimmäisvaatimus täyttyisi. Oikeus lisäpäiviin voisi 7 a §:n nojalla syntyä sekä silloin, kun työssäolonveroiseksi katsottavat 75 työpäivää olisivat täyttyneet yhdenjaksoisen sairauspoissaolon vuoksi, että silloin, kun ne olisivat täyttyneet useiden yksittäisten sairauspoissaolojen vuoksi.

Työntekijällä olisi ehdotettavan pykälän nojalla oikeus yhteensä 24 vuosilomapäivään ja lisäpäivään työkyvyttömyydestä tai kuntoutuksesta johtuvasta poissaolosta huolimatta täydeltä lomanmääräytymisvuodelta. Jos työsuhde olisi päättynyt kesken lomanmääräytymisvuoden, työntekijällä olisi pykälän mukaan oikeus sairaus- tai kuntoutuspoissaoloaikaa vastaavaan osaan 24 päivästä. Käytännössä tämä tarkoittaisi sitä, että poissaoloaikaan sijoittuvien kalenteripäivien määrä jaettaisiin lomanmääräytymisvuoden kalenteripäivillä ja kerrotaisiin 24:llä.

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 taikka työsopimuksen perusteella. Annettavien lisäpäivien määrään vaikuttaisi siten se, miten sairauspoissaolo sijoittuu lomanmääräytymisvuoteen.

Oikeutta lisäpäiviin ei kuitenkaan olisi enää sen jälkeen, kun poissaolo on yhdenjaksoisesti jatkunut yli 12 kuukautta. Vuosiloma-oikeuden rajoittaminen sairauspoissaolon jatkuessa riittävän pitkään katsotaan olevan EU-tuomioistuimen oikeuskäytännön nojalla mahdollista. EU-tuomioistuimen oikeuskäytännössä on hyväksytty se, että vuosilomaa ei voi sairaudesta johtuvan poissaolon ajalta kertyä kumulatiivisesti rajoittamattomasti (C-214/10, Schulte).

Uusi 7 a § turvaisi työaikadirektiivin edellyttämän vähimmäisvaatimuksen 24 päivän vuosilomasta aina lomanmääräytymisvuosittain. Poikkeuksen tästä säännöstä muodostaisivat kuitenkin tilanteet, joissa sairauspoissaolo olisi jo jatkunut yhdenjaksoisesti yli 12 kuukautta, minkä jälkeen oikeutta lisäpäiviin ei siis enää olisi.

Poissaolon yhdenjaksoisuuden katkaisisivat poissaolojaksojen väliin sijoittuvat työpäivät tai -tunnit, jotka 6 §:n mukaan oikeuttavat täyteen lomanmääräytymiskuukauteen. Tällainen työs-kentelyjakso katkaisisi yhdenjaksoisuuden, ja 12 kuukauden laskeminen olisi tällaisen työs-kentelyjakson jälkeen alkavan uuden sairaus- 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. Vuosiloman sijoittaminen päällekkäin sairausloman kanssa ei katkaisisi sairausjakson yhdenjaksoisuutta. Työntekijän oikeudesta loman siirtämiseen työkyvyttömyyden vuoksi säädetään lain 25 §:ssä.

Jos työntekijälle ei lomanmääräytymisvuoden päättyessä olisi kertynyt 24 vuosilomapäivää jonkin muun poissaolon kuin sairaudesta tai lääkinnällisestä kuntoutuksesta johtuvan työstä poissaolon vuoksi, ei 7 a §:ä sovellettaisi. Käytännössä tämä tarkoittaisi sitä, että jos työntekijä on ollut lomanmääräytymisvuodesta sairauslomalla puoli vuotta ja sen jälkeen hoitopaalla lomanmääräytymisvuoden loppuun, olisi työntekijällä oikeus vuosilomaan 75 työssäolonveroiselta päivältä ja sen jälkeen lisäpäiviin niin, että työaikadirektiivin turvaama 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 lisäpäiviltä säännön-mukaista tai keskimääräistä palkkaansa vastaava korvaus, mikä vastaisi EU-tuomioistuimen ja ILO:n palkallista vuosilomaa koskevan yleissopimuksen vaatimuksia. Korvaus ei olisi vuosilomapalkkaa vaan erityinen korvauslaji. Lisäpäiviltä maksettavan korvauksen laskemiseen ei siten sovellettaisi vuosilomalain 10-12 §:n säännöksiä. Korvaus ei myöskään oikeuttaisi työtai virkaehtosopimuksen mukaiseen lomaraahan, jollei työ- tai virkaehtosopimuksessa toisin sovittaisi.

EU-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 lisäpäivien aikana, olisi otettava huomioon korvausta laskettaessa. Korvauksen perusteena olisi lisäpäivien pitämisen alkamishetken mukainen palkka.

Lisäpäivien antamiseen sovellettaisiin ehdotettavan 7 a §:n 2 momentin mukaan vuosiloman antamista koskevia säännöksiä ja lisäpäiviltä maksettavan korvauksen maksamiseen vuosilomapalkan ja lomakorvauksen maksamisen ajankohtaa koskevia säännöksiä. Vuosiloman antamista koskevat säännökset ovat lain 5 luvussa säännöksiä. Vuosiloman antamista koskevia säännöksiä sovellettaisiin vuosilomapäivien ja niitä täydentävien lisäpäivien kokonaismäärään. Ne olisi annettava siten, että yhteensä 24 päivää niistä sijoittuisi lomakaudelle. Esimerkiksi, jos työntekijälle olisi kertynyt lomanmääräytymisvuodelta pelkästään lisäpäiviä eikä olenkaan vuosilomaa, olisi 12 lisäpäivää annettava yhdenjaksoisena. Lain 25 §:n mukainen siirto-oikeus soveltuisi myös lisäpäiviin.

Edellytykset lisäpäivien jakamiselle, siirtämiselle ja säästämiseksi määräytyisivät vuosilomalain 21, 25 ja 27 §:n perusteella. Jos lisäpäiviä siirrettäisiin pidettäväksi myöhemmin, niiden oikeudellinen luonne säilyisi kuitenkin 7 a §:n mukaisena. Siirretyiltä lisäpäiviltä maksettava korvaus määräytyisi 7 a §:n 2 momentin perusteella.

Työkyvyttömyyden vuoksi siirretyn vuosiloman ajankohtaa koskevan 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 viimeistään lomakautta seuraavan kalenterivuoden päättymiseen mennessä, ellei lomaa voida antaa kyseiseen kalenterivuoteen sijoittuvan lomakauden aikana. Tämä koskisi sekä kesä- ja talvilomaosuutta että 7 a §:n mukaisia lisäpäiviä. EU-tuomioistuin ei ole hyväksynyt järjestelmää, jossa lomaoikeus menetetään yhdeksän kuukauden kuluttua lomavuoden päättymisestä (C-337/10, Neidel). Sen sijaan järjestelmä, jossa lomaoikeus menetetään 15 kuukauden kuluttua lomavuoden päättymisestä, oli hyväksyttävä (C-214/10, Schulte). EU-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. EU-tuomioistuin on pitänyt sallittuna sitä, että työntekijän vuosilomaoikeus voi lakata riittävän pitkän siirtämiselle varatun ajan kuluessa (C-214/10 Schulte). Vuosilomalain mukaan saamatta jäänyt vuosiloma olisi jatkossakin mahdollista korvata lomakorvauksella, mikä on työntekijälle edullisempi vaihtoehto. Ansaitun loman korvaaminen lomakorvauksena katsotaan siten olevan edelleen mahdollista sen jälkeen, kun on ylitetty työaikadirektiivin edellyttämä loman siirtämiselle varattu aika. Saamatta jääneiltä lisäpäiviltä 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 tarkoitettulla tavalla, loma saadaan antaa kuuden kuu-



kauden kuluessa vapaan päättymisestä. Vuosilomalaissa ei ole erityissäännöstä koskien tilannetta, jossa työntekijä olisi työkyvytön koko kuusi kuukautta vapaan päättymisestä. Tällöin olisi siten sovellettava 26 §:n säännöstä.

Vuosilomapalkkalaskelmaa koskevaa 28 §:ä 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 lisäpäivät ja niiden perusteella määräytyvät korvaukset. Vuosilomapäivien ja 7 a §:n mukaisten lisäpäivien erottelu vuosilomakirjanpidossa olisi välttämätöntä sen vuoksi, että lisäpäiviltä ei kerry uutta vuosilomaa vuosilomapäivien tapaan ja lisäpäiviltä maksettava korvaus eroaa vuosilomapalkan määräytymisestä.

Ehdotettavan 7 a §:n 1 ja 2 momentti olisivat pakottavaa oikeutta. Pykälän 3 momentissa viitattua vuosiloman antamista sekä vuosilomapalkan ja lomakorvauksen maksamisen ajankohtaa koskevat säännökset olisivat semidispositiivisia. Valtakunnallisessa työehtosopimuksessa voitaisiin sopia vuosiloman antamista sekä vuosilomapalkan ja lomakorvauksen maksamisen ajankohtaa koskevien työehtosopimusmääräysten ulottamisesta koskemaan myös lisäpäiviä.

### **3 Esityksen vaikutukset**

#### **Taloudelliset vaikutukset**

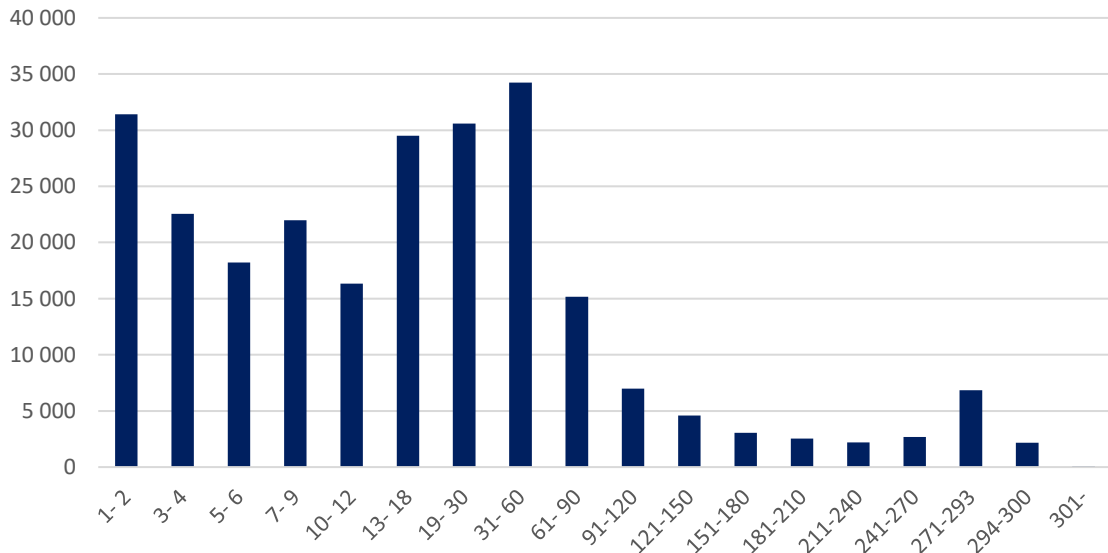
Ehdotettavalla säännöksellä turvattaisiin työaikadirektiivin 7 artiklan edellyttämä vähimmäis-oikeus neljän viikon palkalliseen vuosilomaan sairaudesta tai lääkinnällisestä kuntoutuksesta johtuvasta poissaolosta huolimatta. Tällä muutoksella on myös selviä taloudellisia vaikutuksia.

Ehdotettu säännös oikeudesta lisäpäiviin tulisi sovellettavaksi vain siinä tapauksessa, että työntekijä ei työkuukausien aikana ehdi kerryttää vähintään neljää vuosilomaviikkoa. Tämä tarkoittaa sitä, että säännösehdotuksen vaikutus yksilön lomiin (tarkoittaa tässä: vuosilomat ja lisäpäivät) on sitä suurempi mitä

- a) pidempi on henkilön sairausjakso,
- b) mitä pienempi vuosilomakertymä hänellä lomanmääräytymisvuotena on ja
- c) mitä suuremmalta osin poissaolo ajoittuu vain yhteen lomavuoteen.

Arviossa on käytetty hyödyksi Kelan tilastoja sairauspoissaolojen määrästä. Niissä on mukana kaikki Kelaan ilmoitetut yli yhdeksän päivää kestäneet sairaspoissaolojaksot, jotka ovat alkaneet vuoden 2016 aikana. Arviossa lähdetään siitä, että lyhin mahdollinen sairasloman 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 sairaspäivää rikkoo täyden lomanmääräytymiskuukauden. Huomioiden Kelan tilastointitapa, säännösehdotuksen vaikutukset alkaisivat siis käytännössä näkyä 91–120 päivää kestäneiden sairausjaksojen ryhmässä (ks. oheinen taulukko), tai sitä pidempien poissaolojen kohdalla. Merkittävin vaikutus lomanansaintaan näkyy kuitenkin vasta hyvin pitkien sairaslomien kohdalla.

Kuva 1. Palkansaajien sairauspoissaolojaksojen lukumäärän jakauma keston mukaan (arkipäiviä 9 sairauspäivän jälkeen)



Lähde: Kela (kolme viimeistä pylvästä arvioitu kaikkien työllisten lukumäärän pohjalta kesto-  
välillä 271- arkipäivää, ei erikseen kestoryhmäkohtaista tilastoa palkansaajista)

Kelan tilastoihin pohjautuvan arvion mukaan säännösehdotuksen perusteella annettavien lisä-  
päivien määrä olisi vuodessa 90 000 (5 päivän lomaviikolla mitattuna), mikä vastaa noin  
108 000 arkipäivää (6 päivän lomaviikko). Nämä 90 000 lomapäivää jakaantuvat sektoreittain  
seuraavasti:

- yksityinen: 70 000 lomapäivää
- kunnat: 18 600 lomapäivää
- valtio: 1 400 lomapäivää

Arviossa on huomioitu erot vuosilomakertymässä sektoreittain sekä pitkien sairauslomien ja-  
kaantuminen sektoreittain (työolotutkimus, valtion sairauspoissaolotilastot ja Kunta10-tutki-  
mus). 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 pie-  
nempi kuin yksityisellä sektorilla. Vaikutus koskee vuosittain arviolta noin 13 000 palkansaa-  
jaa.

Tilastokeskus on vuonna 2014 arvioinut työtunnin hinnan sektoreittain vuoden 2012 tiedoilla.  
Arvion mukaan työtunnin keskihinta oli tuolloin 31,6 euroa. Yksityisellä sektorilla hinta oli  
32,0 euroa, kuntasektorilla 29,5 euroa ja valtiolla 37,4 euroa. Sektorikohtaisen ansiotasoin-  
deksi avulla vuoden 2017 hinnoissa työtunnin kustannukset olisivat 32,9 euroa (koko talous),  
33,5 euroa (yksityinen), 29,9 euroa (kunnat) ja 38,9 euroa (valtio).

Kun säännösehdotuksen myötä myönnettävien lisäpäivien määrä kerrotaan keskimääräisellä  
tehdyllä työajalla ja työtunnin kustannuksella, päästään seuraavaan arvioon työnantajiin koh-  
distuvasta euromääräisestä kustannusvaikutuksesta:

- 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 lisäpäiviin, mikä epäsuorasti nostaa 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 vähenemää palkkaamalla lisää työvoimaa. Tällä on taas työllisyyttä nostava vaikutus. Kokonaisvaikutus on näiden kahden tekijän summa.

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

Lisäpäivien käsittely vuosilomana kasvattaisi kustannuksia noin 13 prosenttia. Valtaosa tästä vaikutuksesta syntyisi lomakertymästä (siitä että vuosiloma kerryttää lisää vuosilomaa). Pieni osa syntyisi siitä, että kaikille maksettaisiin säännönmukaista palkkaa loma-ajan palkan laskeutumisajaksi sijaan. Lisäksi alakohtaisista virka- ja työehtosopimuksista riippuen myös lomapalkoista voi syntyä kustannuksia, joita ei tässä ole huomioitu.

Kun tässä esitetyt arviot lisäpäivien määrästä suhteutetaan työ- ja elinkeinoministeriön kahdella teoreettisella makromallilla, ETLA:n makromallilla ja valtiovarainministeriön Koomamallilla, tekemiin vuosiloman määrää koskeviin työllisyysvaikutusarvioihin, päästään noin 500–1000 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.

#### *Arvion taustalla olevat oletukset*

Kokonaisuudessaan arvio säännöselähdöksen vaikutuksesta lomien määrään sisältää lukuisia oletuksia. Sairauspoissaolojen määrä oletetaan tässä vakioksi ajassa, vaikka todellisuudessa se vaihtelee suhdanteittain. Arviossa tarkastellaan vain pitkien yhtäjaksoisten sairauspoissaolojen vaikutusta lisäpäivien 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 lomavuoden 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 huomiotta.

Kelan sairauspoissaolotilasto on jaettu ryhmiin poissaolon keston mukaan ja kestoryhmien kohdalla on arvioitu erikseen säännöselähdöksen keskimääräinen vaikutus vuosilomakertymään eri vuosilomakertymäryhmissä. Kestoryhmät eivät täysin vastaa vuosilomalain mukaisia täysiä lomanmääräytymiskaukua. Tätä ongelmaa on pyritty ratkomaan keskiarvoistamalla vaikutuksia kussakin kestoryhmässä.

Arviossa kaikkien palkansaajien 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 palkansaajien

osalta. Arvio perustuu Tilastokeskuksen työolotutkimukseen vuodelta 2013 sekä Kevan tilastoihin pitkien vuosilomien osuudesta.

Arvossa oletetaan, että 50 % sairausjaksoista alkaa 1.4. (lomavuoden alussa) ja 50 % 1.10. (lomavuoden keskellä). Tällä pyritään tasoittamaan lomavuoden kierron vaikutus tuloksiin.

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

### **Vaikutukset viranomaisten toimintaan**

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

### **Vaikutukset työntekijöiden asemaan ja tasa-arvovaikutukset**

Ehdotettu sääntely parantaisi EU-tuomioistuimen oikeuskäytännön edellyttämällä tavalla niiden työntekijöiden asemaa, joille lomanmääräytymisvuoden aikana kertyy sairaudesta tai lääkinnällisestä 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 julkisen ja yksityisen sektorin palkansaajaan. Vuosilomalaki soveltuu myös valtion virkamiehiin ja kuntien viranhaltijoihin. Koska julkisella sektorilla vuosilomat ovat yleensä pidempiä kuin yksityisellä sektorilla, turvaisi ehdotettava säännös oikeudesta lisäpäiviin useammin yksityisellä sektorilla työkentelevien asemaa.

Naiset työskentelevät miehiä useammin julkisen sektorin aloilla, joissa on pitkät vuosilomat. Toisaalta naisilla on keskimäärin enemmän sairauspoissaolopäiviä kuin miehillä. Nämä tekijät vaikuttavat eri suuntiin arvioitaessa sitä, miten tämän lakimuutokset vaikutukset jakaantuvat miesten ja naisten kesken.

Kunta10-tutkimuksen mukaan naisille osuu kunta-alalla noin 21 % enemmän yli 75 päivän sairauspoissaoloja kuin miehille. Jos oletetaan tämän suhdeluvun pätevän myös muilla sektoreilla, hyötyisivät naispalkansaajat hieman miehiä useammin tämän lakimuutoksen tarjoamista lisälomapäivistä. Edellisten laskelmien perusteella palkansaajien saamista lisälomapäivistä 49 000 kohdistuisi naispalkansaajille ja 41 000 miespalkansaajille.

## **Vaikutukset työnantajien hallinnolliseen taakkaan**

Ehdotettavat muutokset lisäisivät työnantajien hallinnollista taakkaa, sillä muutokset edellyttäisivät lisäpäiväoikeuden lomanmääräytymisvuosittaista seuranta ja vuosilomaa täydentävien lisäpäivien merkitsemistä vuosilomakirjanpitoon. Lisäpäiviä käsiteltäisiin ehdotettavien säännösten mukaan eri tavoin kuin vuosilomapäiviä.

Jos lisäpäivät rinnastuisivat täysin vuosilomapäiviin, järjestely helpottaisi työnantajien vuosilomakirjanpitoa. Jos lisäpäiviä 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 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 työmarkkinailaitos, Kunnallinen työmarkkinailaitos, Kirkon työmarkkinailaitos ja Suomen Yrittäjät ry.

Työryhmän toimeksiannon mukaan vuosilomalakiin valmistellaan ne välttämättömät muutokset, joilla vuosilomalaki saadaan vastaamaan EU-tuomioistuimen ratkaisujen linjauksia vuosilomalaila implementoitujen direktiivien soveltamisesta. Muilta osin vuosilomalakiin tehdään vain välttämättömät tekniset tarkistukset.

*(täydennetään lausuntokierroksen jälkeen)*

### **5 Voimaantulo**

Laki ehdotetaan tulemaan voimaan 1 päivänä huhtikuuta 2019.

Siirtymäsäännöksellä säädettäisiin siitä, että laki tulisi ensimmäisen kerran sovellettavaksi määrättäessä vuosilomaa 1 päivänä huhtikuuta 2019 alkavalta lomanmääräytymisvuodelta.

### **6 Suhde perustuslakiin ja säätämisyjärjestys**

Vuonna 2005 voimaan tullut vuosilomalaki on säädetty tavallisessa lain säätämisyjärjestyksessä. Lakia säädettäessä perustuslakivaliokunta antoi esityksestä lausuntonsa (PeVL 1/2005 vp). Tässä esityksessä ei ehdoteta lakiin sellaisia muutoksia, jotka muuttaisivat lain peruslähdekohtia. Vuosilomalakia ehdotetaan täydennettäväksi työaikadirektiivin 7 artiklaa koskevan oikeuskäytännön edellyttämällä tavalla. Oikeuskäytännössä edellytetään vähimmäisvaatimuksena neljän viikon vuosilomaa säännönmukaisella palkalla. Vaatimusten täyttämiseksi ehdotetaan säädettäväksi vuosilomaa täydentävistä palkallisista lisäpäivistä. Lisäpäiviltä maksettava korvaus vastaisi työaikadirektiivin edellyttämien tavoin työntekijän säännönmukaisia tai keskimääräisiä ansioita.

Edellä esitetyillä perusteilla lakiehdotus voidaan hallituksen käsityksen mukaan käsitellä tavallisessa lain säätämijärjestyksessä.

Edellä esitetyn perusteella annetaan eduskunnan hyväksyttäväksi seuraava lakiehdotus:

## Laki

### vuosilomalain muuttamisesta

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

#### 7 a §

*Oikeus vuosilomaa täydentäviin lisäpäiviin sairaudesta tai lääkinnällisestä kuntoutuksesta  
johtuvan poissaolon ajalta*

Työntekijällä on oikeus vuosilomaa täydentäviin lisäpäiviin siltä osin, kuin työntekijän täydeltä lomanmääräytymisvuodelta ansaitsema vuosiloma alittaa 24 päivää sairaudesta tai lääkinnällisestä kuntoutuksesta johtuvan poissaolon vuoksi. Oikeutta lisäpäiviin 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.

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

Lisäpäivien antamiseen sovelletaan vuosiloman antamista koskevia säännöksiä. Lisäpäiviltä maksettavan korvauksen maksamiseen sovelletaan vuosilomapalkan ja lomakorvauksen 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 viimeistään lomakautta seuraavan kalenterivuoden päättymiseen mennessä, ellei lomaa voida antaa kyseiseen kalenterivuoteen sijoittuvan lomakauden aikana. Jos loman antaminen ei työkyvyttömyyden jatkumisen vuoksi ole edellä tarkoitetuin tavoinakaan mahdollista, saamatta jäänyt loma korvataan 17 §:ssä tarkoitettulla lomakorvauksella.

---

#### 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 lisäpäivistä 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.

---

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä huhtikuuta 2019.

Tätä lakia sovelletaan ensimmäisen kerran määrättäessä vuosilomaa 1 päivänä huhtikuuta 2019 alkaneelta lomanmääräytymisvuodelta.



## Laki

### vuosilomalain muuttamisesta

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

*Voimassa oleva laki*

*Ehdotus*

7 a §

*Oikeus vuosilomaa täydentäviin lisäpäiviin  
sairaudesta tai lääkinnällisestä kuntoutuk-  
sesta johtuvan poissaolon ajalta*

Työntekijällä on oikeus vuosilomaa täydentäviin lisäpäiviin siltä osin, kuin työntekijän täydeltä lomanmääräytymisvuodelta ansaitsema vuosiloma alittaa 24 päivää sairaudesta tai lääkinnällisestä kuntoutuksesta johtuvan poissaolon vuoksi. Oikeutta lisäpäiviin 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.

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

Lisäpäivien antamiseen sovelletaan vuosiloman antamista koskevia säännöksiä. Lisäpäiviltä maksettavan korvauksen maksamiseen sovelletaan vuosilomapalkan ja lomakorvauksen 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, siirretty kesäloma voidaan antaa lomakauden jälkeen saman kalenterivuoden

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 viimeistään lomakautta seuraavan kalenterivuoden

*Voimassa oleva laki*

aikana ja talviloma seuraavan kalenterivuoden loppuun mennessä. Jos loman antaminen ei työkyvyttömyyden jatkumisen vuoksi ole edellä tarkoitettu tavoinkaan mahdollista, saamatta jäänyt loma korvataan 17 §:ssä tarkoitettulla lomakorvauksella.

---

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*

*päättymiseen mennessä, ellei lomaa voida antaa kyseiseen kalenterivuoteen sijoittuvan lomakauden aikana.* Jos loman antaminen ei työkyvyttömyyden jatkumisen vuoksi ole edellä tarkoitettu tavoinkaan mahdollista, saamatta jäänyt loma korvataan 17 §:ssä tarkoitettulla lomakorvauksella.

---

28 §

*Vuosilomapalkkalaskelma*

Maksaessaan lomapalkan tai *tässä laissa tarkoitettun 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 lisäpäivistä* 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.

---

*Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä huhtikuuta 2019.*

*Tätä lakia sovelletaan ensimmäisen kerran määrättäessä vuosilomaa 1 päivänä huhtikuuta 2019 alkaneelta lomanmääräytymisvuodelta.*

---