

**Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi vuosilomalain muuttamisesta**

**ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ**

Esityksessä ehdotetaan muutettavaksi vuosilomalakia. Kuukausipalkkaisia työntekijöitä ja virkamiehiä koskevan lomapalkan laskentasääntö muuttuisi tilanteissa, joissa henkilön työaika ja vastaavasti palkka muuttuvat lomanmääräytymisvuoden aikana. Näissä tilanteissa vuosilomapalkka laskettaisiin prosenttiperusteista lomapalkan laskentasääntöä käyttäen. Jos työaika ja vastaavasti palkka muuttuvat vasta lomanmääräytymisvuoden päättymisen jälkeen mutta ennen vuosiloman tai sen osan alkamista, vuosilomapalkka laskettaisiin lomanmääräytymisvuoden aikaisen

työajan perusteella määräytyvän palkan mukaan.

Lakiin ehdotetaan lisättäväksi säännös viikko- ja kuukausipalkan jakajista, joita käytettäisiin työsuhteen päättyessä maksettavan lomakorvauksen laskennassa.

Lisäksi säännöstä työntekijän oikeudesta saada vuosilomansa tai sen osa siirretyksi vuosiloman aikaan sijoittuvan työkyvyttömyysjakson vuoksi ehdotetaan muutettavaksi siten, että siirto-oikeus koskisi jo ensimmäistä sairauspäivää.

Laki on tarkoitettu tulemaan voimaan 1 päivänä huhtikuuta 2013.

---

**PERUSTELUT**

**1 Nykytila ja ehdotetut muutokset**

Vuosiloman ansainnasta ja loman ajalta maksettavasta palkasta säädetään vuosilomalaissa (162/2005). Laissa on kolme loman ansaintasääntöä sekä kolme lomapalkan laskentasääntöä. Oma sääntönsä on viikko- tai kuukausipalkkaisille sekä tunti- tai suorituspalkkaisille työntekijöille. Kolmatta eli prosenttiperusteista lomapalkkasääntöä sovelletaan 35 tunnin ansaintasäännön piirissä oleviin tunti- tai suorituspalkkaisiin sekä eräin poikkeuksin myös 35 tunnin ansaintasäännön piirissä oleviin kuukausipalkkaisiin työntekijöihin.

Lomapalkan laskentasäännöt poikkeavat periaatteiltaan toisistaan. Sekä keskipäiväpalkkaan ja kertoimiin perustuva laskentasääntö että prosenttiperusteinen lomapalkkasääntö perustuvat lomanmääräytymisvuoden ansioihin. Viikko- tai kuukausipalkkaisen työntekijän lomapalkka määräytyy sen sijaan niin sanotun juoksevan palkan mukaan.

Säännön piiriin kuuluvat työntekijät ja virkamiehet saavat lomansa ajalta saman palkan kuin työssä ollessaan.

Jos viikko- tai kuukausipalkkaiselle työntekijälle on lomanmääräytymisvuoden aikana maksettu kuukausipalkan lisäksi muita säännöllisesti toistuvia palkkaeriä, kuten esimerkiksi provisioita, olosuhdelisiä, vuorolisiä tai tuotantopalkkioita, nämä otetaan lomapalkassa huomioon. Tällöin lomapalkka muodostuu viikko- tai kuukausipalkasta ja lomanmääräytymisvuoden aikana ansaitun lisäpalkan mukaan määräytyvästä erästä. Sen suuruus määräytyy keskipäiväpalkkaan ja laissa säädettyihin kertoimiin perustuvan säännön mukaan. Näissä tapauksissa lomanmääräytymisvuoden ansioilla on siis merkitystä myös viikko- tai kuukausipalkkaisen työntekijän lomapalkan laskennassa.

Jos työntekijä on edellisen lomanmääräytymisvuoden työskennellyt kokoaikaisena ja ennen lomaa siirtynyt osa-aikaiseksi, lomapalkka määräytyy osa-aikatyön palkan perus-

teella, ellei keskimääräisen viikko- tai kuukausipalkan laskentasäännön käyttämisestä ole sovittu vuosilomalain 10 §:n 3 momentissa tarkoitettulla tavalla. Vastaavasti myös niissä tilanteissa, joissa henkilö on ollut lomanmääräytymisvuoden aikana osa-aikatyössä ja siirtynyt ennen lomaa koko-aikatyöhön, loma-ajan palkka määräytyy lomallelähden ajankohdan mukaan.

Edellä kuvattujen lomapalkan laskentasääntöjen lisäksi vuosilomalain 9 §:ssä on vuosilomapalkkaa koskeva yleissäännös. Sen mukaan työntekijällä on oikeus saada vuosilomansa ajalta vähintään säännönmukainen tai keskimääräinen palkkansa. Yleissäännös määrittelee vuosilomapalkan ja -korvauksen yleisen tason, mutta ei sinällään ohjaa lomapalkan laskemista käytännössä. Lomapalkan laskeminen määräytyy lain 10—12 §:n mukaan. Yleissäännöksessä säännönmukaisen tai keskimääräisen palkan tasoa ei ole kytketty lomanansaintavuoden palkkatasoon.

Vuosilomalain 9 §:n yleissäännös on pakottavaa oikeutta. Sen määrittelemän tason alittavasta lomapalkasta ei voida sopia työnantajan ja työntekijän sopimuksella eikä myöskään työ- tai virkaehtosopimuksella.

Euroopan yhteisön tuomioistuin on ratkussaan EYT C-486/08 (Land Tirol) katsonut direktiivillä 97/81/EY toimeenpannun osa-aikatyötä koskevan puitesopimuksen 4 lausekkeen 2 kohdan vastaiseksi sen kaltaisen kansallisen säännöksen, joka johtaa siihen, että kokoaikaisena työntekijänä ansaittu loma joudutaan työajan muututtua osa-aikaiseksi pitämään osa-aikaisena ja osa-aikatyön palkalla. Näin ollen se, että työaika muuttuu ja erityisesti vähenee siirryttäessä koko-aikatyöstä osa-aikatyöhön, ei saa vähentää sen vuosilomaoikeuden ja loman ajalta maksettavan palkan määrää, jonka työntekijä on ansainnut tehdessään koko-aikatyötä.

Euroopan unionin tuomioistuin antoi 8 päivänä marraskuuta 2012 uuden osa-aikatyöntekijän vuosilomaoikeutta koskevan tuomion (yhdistetyt asiat C-229/11 Heilmann ja C-230/11 Toltschin). Ratkaisun mukaan osa-aikatyöntekijään on unionin oikeuskäytännössä sovellettu *pro rata temporis*-periaatetta silloin, kun kyse on vuosiloman antamisesta sellaisen ajanjakson perusteella, jona henkilö on työskennellyt osa-aikaisesti.

Tällaisen ajanjakson osalta vuosilomaoikeuden väheneminen suhteessa koko-aikatyön perusteella annettuun vuosilomaan on perusteltua asiallisista syistä (kohta 34). Tällöinkin on huomattava, että sääntöä ei voida soveltaa jälkikäteen lomaan, joka on ansaittu koko-aikaisena (kohta 35).

Vuosiloman ansainta määräytyy vuosilomalain 6 §:n mukaan joko 14 päivän tai 35 tunnin säännön mukaan. Viikko- tai kuukausipalkkaisen työntekijän siirtyminen 14 päivän säännön piiristä 35 tunnin säännön piiriin ei vaikuta vuosiloman pituuteen, jos lomanmääräytymiskaudet ovat 6 §:ssä tarkoitettulla tavalla täysiä. Vuosiloman ansaintasäännökset eivät ole ristiriidassa mainitun tapauksen kanssa.

Sen sijaan viikko- ja kuukausipalkkaisia koskeva vuosilomalain 10 §:n säännös lomallelähden ajankohdan palkkaan perustuvasta lomapalkasta ei täytä EU-lainsäädännössä asetettuja vaatimuksia tilanteissa, joissa työntekijä siirtyy ennen lomaa koko-aikatyöstä osa-aikatyöhön. Näin ollen työaikojen muuttuminen kesken lomanmääräytymisvuotta tai sen jälkeen ennen vuosiloman alkamista voi aiheuttaa sen, ettei työntekijän lomapalkka vastaa hänen lomanansaintavuoden keskimääräistä ansiotasoaan.

Voimassa olevan vuosilomalain 10 §:n 3 momentissa säädetään työntekijän ja työnantajan mahdollisuudesta sopia viikko- tai kuukausipalkkaisen työntekijän lomapalkan laskemisesta lomanmääräytymisvuoden keskimääräisen viikko- tai kuukausipalkan mukaan tilanteissa, joissa työntekijän työaika ja palkka sopimuksen mukaan muuttuvat lomanmääräytymisvuoden aikana. Keskimääräisen viikko- tai kuukausipalkan käyttö edellyttää osapuolten välistä sopimusta, eikä se siten täytä direktiivissä asetettuja vaatimuksia.

Keskipäiväpalkkaan perustuva lomapalkan laskentasääntö ja prosenttiperusteinen laskentasääntö perustuvat lomanmääräytymisvuoden ansioille eivätkä ne siten ole ongelmallisia EU-oikeuden kannalta.

Jotta Suomi täyttäisi edellä viitatuissa EU-tuomioistuimen ratkaisuisa asetetut vaatimukset, vuosilomalain viikko- tai kuukausipalkkaisen vuosilomapalkan laskentasääntöä ehdotetaan muutettavaksi tilanteissa, joissa

työntekijän työaika muuttuu lomanmääräytymisvuoden aikana. Tällöin lomapalkka laskettaisiin 10 §:n 4 momentin ensimmäisen virkkeen mukaan prosenttiperusteista lomapalkan laskentasääntöä käyttäen. Jos taas työntekijän työaika ja vastaavasti palkka muuttuvat vasta lomanmääräytymisvuoden päättymisen jälkeen ennen loman tai sen osan pitämistä, sovellettaisiin momentin toisen virkkeen säännöstä. Tällöin lomapalkka määräytyisi koko lomanmääräytymisvuoden samana jatkuneen työajan ja sitä vastaavan palkan mukaan.

Ehdotettu 10 §:n 4 momentin ensimmäisen virkkeen säännös prosenttiperusteisen lomapalkan laskentasäännön käytöstä viikko- ja kuukausipalkkaisen lomapalkan laskennassa ei merkitsisi uuden laskentatavan käyttöönottoa. Voimassa olevan lain mukaan kuukausipalkkaisten vuosilomapalkka lasketaan prosenttiperusteista lomapalkan laskentasääntöä käyttäen silloin, kun työntekijä sopimuksen mukaan tekee joinakin kuukausina niin vähäisen määrän tunteja, että hänelle ei tämän vuoksi kerry täysiä lomanmääräytymiskausia. Näissä tapauksissa lomapalkka lasketaan prosenttiperusteisesti lomanmääräytymisvuoden ansioista. Laskutapa turvaa näin ollen sen, että koko lomanmääräytymisvuoden ansiot tulevat huomioon otetuiksi lomapalkassa.

Jotta viikko- ja kuukausipalkkainen saisi lomapalkkansa ansaintavuoden aikana tehdyn työajan ja siitä maksetun palkan mukaisesti, lomapalkka laskettaisiin prosenttiperusteista laskutapaa käyttäen myös niissä tapauksissa, joissa työntekijän työaika on muuttunut lomanmääräytymisvuoden aikana. Tällöin lomapalkka laskettaisiin lomanmääräytymisvuoden todellisten ansioiden sekä lomapalkkajohdon tehtyjen laskennallisten erien mukaan 12 §:ssä säädetyllä tavalla. Tällä tavoin lomapalkka olisi oikeassa suhteessa lomanmääräytymisvuoden aikana tehtyyn työhön, kuten osa-aikatyötä koskeva direktiivi edellyttää.

Säännöstä sovellettaisiin niissä tilanteissa, joissa työajan muutoksesta ja siten myös viikko- tai kuukausipalkan määrästä sovitaan työnantajan ja työntekijän kesken. Tällaiset työaikamuutokset voivat liittyä muun muassa osa-aikaeläkkeelle, osatyökyvyttömyyseläk-

keelle, osa-aikaiselle sairauslomalle tai osittaiselle hoitovapaalle siirtymiseen. Toisaalta säännöstä sovellettaisiin myös silloin, kun työntekijä osa-aikaistetaan työsopimuslain (55/2001) 7 luvun 10 §:ssä tarkoitetulla tavalla. Sen sijaan työajan lyhennyksenä toteutettuun lomautukseen säännöstä ei sovellettaisi, vaan näissä tilanteissa sääntely pysyisi ennallaan.

Säännöksellä tulisivat tasapuolisella tavalla huomioon otetuiksi kaikki lomanmääräytymisvuoden aikana tapahtuneet erilaiset työajan muutostilanteet. Sitä sovellettaisiin sekä niissä tilanteissa, joissa työaika pitenee että silloin, kun työaika lyhenee lomanansaintavuoden aikana. Säännös olisi selkeä ja tasapuolinen sekä riippumaton siitä, onko työajan muutokset toteutettu vuorokautista tai viikoittaista työaikaa lyhentämällä.

Ehdotettua säännöstä sovellettaessa vuosilomapalkka on 9 prosenttia taikka työsuhteen jatkuttua lomakautta edeltävän lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä vähintään vuoden 11,5 prosenttia lomanmääräytymisvuoden aikana työssäolon ajalta maksetusta tai maksettavaksi erääntyneestä palkasta lukuun ottamatta hätätyöstä ja lain tai sopimuksen mukaisesta ylityöstä maksettavaa korotusta. Lisäksi palkkajohdon on lisättävä muun muassa äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainvapaasta, sairaudesta ja kuntoutuksesta johtuvan poissaoloajan laskennallinen palkka siten kuin 12 §:ssä säädetään.

Jos taas työntekijän työaika on pysynyt koko lomanmääräytymisvuoden samana ja työaikamuutokset ovat tapahtuneet vasta sen jälkeen ennen loman tai sen osan alkua, lomapalkka laskettaisiin 10 §:n 4 momentin toisen virkkeen mukaan lomanmääräytymisvuoden aikaisen työajan mukaan määräytyvän palkan mukaisesti. Tälläkin laskutavalla lomapalkka perustuisi lomanmääräytymisvuoden ansioihin, mutta olisi laskentatavaltaan yksinkertaisempi. Käytännössä lomapalkka voitaisiin määrittää viimeisen, ennen työaikamuutosta työntekijälle maksetun viikko- tai kuukausipalkan mukaan. Tällöin sovellettavaksi tulisi myös 10 §:n 1 momentin säännös kuukausipalkan lisäksi maksettavien palkkaerien huomioon ottamisesta lain 11 §:n 1 ja 2 momentissa säädetyllä tavalla.

Vuosiloma voidaan pitää useassa jaksossa vuosilomalain 20 ja 21 §:ssä säädettyllä tavalla. Kultakin lomajaksolta työntekijälle maksetaan tätä lomajaksoa vastaava osa lomapalkasta. Tästä osa-ajan palkasta säädetään 10 §:n 2 momentissa.

Ehdotetut lomapalkan laskentasäännökset olisivat sekä työaikadirektiivin 7 artiklan että osa-aikatyötä koskevan direktiivin taustalla olevan osa-aikatyötä koskevan sopimuksen ja näistä annetun unionin tuomioistuinkäytännön mukaiset.

Ehdotuksen mukaan sopimukseen perustuvasta keskimääräisen viikko- tai kuukausipalkan käyttöä koskevasta säännöksestä ehdotetaan luovuttavaksi. Edellä sanotusta huolimatta työnantaja ja työntekijä voisivat sopia siitä, että työntekijälle maksettaisiin lomapalkkana loma-ajankohdan mukainen palkka, edellyttäen, että se täyttää vähintään ehdotetun 10 §:n 4 momentin vaatimukset.

Vuosilomalain 17 §:ssä säädetään lomakorvauksesta työsuhteen päättyessä. Työsuhteen päättyessä työntekijällä on oikeus saada vuosiloman sijasta lomakorvaus siltä ajalta, jolta hän siihen mennessä ei ole saanut lomaa tai lomakorvausta. Pykälän 3 momentin mukaan lomakorvaus lasketaan noudattaen soveltuvin osin, mitä 9—12 §:ssä säädetään vuosilomapalkasta.

Viikko- tai kuukausipalkkaiselle työntekijälle lomakorvaus on laskettava käyttäen 10 §:n 2 momentin osa-ajan palkan laskentasääntöä. Voimassa olevaa vuosilomalakia säädettyäessä luovuttiin jakajien käytöstä. Tämä on aiheuttanut runsaasti tulkintaongelmia muun muassa siitä syystä, että työsuhteen päättymisaikaan sijoittuvat kuukaudet voivat olla keskenään eripituisia, ja ne vaikuttavat siten lomakorvauksen määrään. Oikeustilan selkeyttämiseksi ehdotetaan lain 17 §:n 3 momenttiin lisättäväksi säännös viikko- ja kuukausipalkan jakajista.

Lomapäivän palkka laskettaisiin siten jakamalla viikkopalkka kuudella ja kuukausipalkka 25:llä, jollei muusta ole sovittu. Alakohtaisissa työ- ja virkaehtosopimuksissa on sovittu viikko- tai kuukausipalkan jakajista, joita sovelletaan työ- tai virkaehtosopimuksen soveltamisalan piiriin kuuluviin työntekijöihin, virkamiehiin ja viranhaltijoihin.

Vuosilomalain 10 ja 17 §:stä voidaan poiketa vuosilomalain 30 §:ssä tarkoitetuilla työ- ja virkaehtosopimuksilla. Näin ollen valtakunnallisten työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen välisillä sopimuksilla voidaan edelleen sopia lomapalkan laskemistavasta sekä lomapäivän palkan jakajista.

Vuosilomalain 25 §:ssä säädetään vuosiloma-aikaan sijoittuvan sairastumisen vaikutuksista. Pykälän mukaan jos työntekijä on vuosilomansa tai sen osan alkaessa synnytyksen, sairauden tai tapaturman vuoksi työkyvytön, loma on työntekijän pyynnöstä siirrettävä myöhempään ajankohtaan. Työntekijällä on pyynnöstään oikeus loman tai sen osan siirtämiseen myös, jos tiedetään, että työntekijä joutuu lomansa aikana sellaiseen sairaanhoitoon tai muuhun siihen rinnastettavaan hoitoon, jonka aikana hän on työkyvytön.

Jos synnytyksestä, sairaudesta tai tapaturmasta johtuva työkyvyttömyys alkaa vuosiloman tai sen osan aikana ja jatkuu yhtäjaksoisesti yli seitsemän kalenteripäivää, tämän ajan ylittävää osaa samalle vuosilomajaksolle ajoittuvasta työkyvyttömyysajasta ei pidetä vuosilomana, jos työntekijä pyytää loman siirtämistä ilman aiheutonta viivytystä. Sairaudesta johtuvan työkyvyttömyyden sattuesssa vuosiloma-aikaan ensimmäiset seitsemän päivää ovat niin sanottuja karenssipäiviä, jotka eivät ole siirrettävissä myöhempään ajankohtaan.

Euroopan unionin tuomioistuimen tapauksessa C-78/11 (Anged) on otettu kantaa työntekijän oikeuteen siirtää vuosiloma tai sen osa tapauksissa, joissa työntekijä tulee tilapäisesti työkyvyttömäksi vuosilomansa aikana. Tuomion mukaan työaikadirektiivin 7 artikla on esteenä sellaisille kansallisille säännöksille, joiden mukaan työntekijä, joka on tullut tilapäisesti työkyvyttömäksi palkallisen vuosilomansa aikana, ei saa myöhemmin pitää sitä osaa vuosilomastaan, joka osuu kyseiselle työkyvyttömyysajaksolle. Vuosilomalain 25 § on ristiriidassa mainitun tulkinnan kanssa.

Jotta vuosilomalaki tältäkin osin täyttäisi työaikadirektiivin asettamat vaatimukset, lain 25 §:n 1 momentti ehdotetaan muutettavaksi siten, että se koskee sekä vuosiloman alkaessa että sen aikana sairaudesta, tapaturmasta

tai synnytyksestä johtuvaa työkyvyttömyyttä. Oikeus saada vuosiloma siirretyksi koskisi loman ajankohtaan sijoittuvia sairauspäiviä sekä edellyttäisi työntekijän nimenomaista pyyntöä loman siirtämisestä. Siirrettyjen vuosilomapäivien pitämisestä säädetään vuosilomalain 26 §:ssä.

Vuosiloman tai sen osan siirto edellyttäisi työsopimuslain 2 luvun 11 §:ssä sairausajan palkanmaksun edellytyksenä olevaa työkyvyttömyyttä ja sitä, että työntekijä pyytää loman siirtämistä ilman aiheetonta viivytystä. Työntekijän olisi työnantajan pyynnöstä osoitettava työkyvyttömyytensä lääkärintodistuksella tai muulla luotettavalla selvityksellä. Tällaisena selvityksenä tulisi ensisijassa kysymykseen asianomaisessa työehtosopimuksessa sovittu todistus tai muu selvitys.

Sairauspäiviltä työntekijällä olisi oikeus saada sairausajan palkkaa sen mukaan, kuin työsopimuslaissa on säädetty tai sen 13 luvun 7 §:n perusteella soimituissa työehtosopimuksissa on sovittu.

## 2 Esityksen vaikutukset

Esityksen tavoitteena on saattaa vuosilomalain kuukausipalkkaisiin työntekijöihin sovellettava lomapalkan laskentasääntö vastaamaan Euroopan unionin tuomioistuimen oikeuskäytäntöä, jossa on otettu huomioon niin sanottu osa-aikatyötä koskeva direktiivi.

Ehdotettua 10 §:n 3 momentin säännöstä sovellettaessa viikko- ja kuukausipalkkaisen loman ansainta ja lomapalkka kytkeytyvät yhteen, kuten tunti- ja suorituspalkkaistenkin lomapalkan laskennassa.

Ehdotettu sääntely parantaisi Euroopan unionin tuomioistuimen oikeuskäytännön edellyttämällä tavalla niiden työntekijöiden lomapalkkaa, joiden työaika lomanmääräytymisvuoden aikana on ollut pidempi kuin lomalle lähdettyä. Toisaalta niiden työntekijöiden lomapalkka, jotka ovat ansainneet lomansa osa-aikatyöllä, saatettaisiin pro rata temporis -periaatteen mukaisesti vastaamaan ansainta-ajan palkkaa eikä se siten olisi sidoksissa lomallelähtötilanteen palkkaan.

Ehdotettu prosenttiperusteisen lomapalkan käyttöä koskeva säännös merkitsisi nykytilanteeseen nähden työnantajalle lisäkustannuksia tilanteissa, joissa kokoaikaisena työs-

kennellyt työntekijä on siirtynyt osa-aikaiseksi ennen loman alkua. Tällaisia tilanteita syntyy esimerkiksi silloin, kun työntekijä on lomakaudella osittaisella hoitovapaalla tai hän siirtyy ennen lomalle jäämistään osa-aikaeläkkeelle. Vuonna 2011 osa-aikaeläkkeelle siirtyi 6 750 henkilöä ja osa-aikaeläkkeelle jäi 4 715 henkilöä. Osittaisesta hoitorahaa maksettiin vuonna 2011 noin 22 000 osittaisesta hoitovapaata käyttävälle henkilölle ja osasairauspäivärahaa sai puolestaan 6 900 henkilöä. Näissä kaikissa tilanteissa kokoaikatyö vaihtuu osa-aikatyöksi taikka työajan normalisoituessa osa-aikatyöstä kokoaikatyöksi. Koska työaika-muutoksista suurempi osa koskee siirtymistä kokoaikatyöstä osa-aikatyöhön, ehdotuksen toteutuminen merkitsisi työnantajille lisäkustannuksia voimassa olevaan lakiin verrattuna.

Lisäkustannusten määrän arvioiminen on kuitenkin vaikeaa, koska tilastojen perusteella ei voida selvittää työntekijöiden osa-aikatyön ja vastaavasti kokoaikatyön kestoja eikä toisaalta osa-aikatyönä tehtävän työajan pituutta. Kustannuksiin vaikuttavat lisäksi viikko- tai kuukausipalkan määrä sekä ansaittujen lomapäivien määrä. Näin ollen lisäkustannuksista voidaan esittää vain suuntaantavia arvioita.

Prosenttiperusteiseen lomapalkkaan perustuva laskentatapa merkitsisi lomapalkkakustannusten alentumista niissä tilanteissa, joissa loma on ansaittu osa-aikatyöllä, mutta lomalle jäädytään kokoaikatyöstä. Palkkapohjaan tehtävät laskennalliset lisäykset lähinnä sairaus- ja vanhempainvapaapoissaolojen johdosta kuitenkin tasoittavat vähennyksiä. Säännösmuutoksen aiheuttamien lisäkustannusten arviot liikkuvat 8–10 miljoonan euron välillä.

Säännös perustuisi voimassa olevaan 12 §:n mukaiseen laskentatapaan. Laskentatapa olisi jo entuudestaan tuttu eikä aiheuttaisi laskentajärjestelmiin liittyviä ongelmia yrityksille. Toisaalta muutos aiheuttaisi muutostarpeita työ- ja virkaehtosopimusten vuosilomapalkan laskemista koskeviin säännöksiin.

Koska naiset käyttävät miehiä enemmän osittaisesta hoitovapaata, säännösmuutos vaikuttaisi näissä tilanteissa erityisesti naisten asemaan. Toisaalta voimassa olevaan lakiin

verrattuna muutokset toimivat neutraalisti: sen vaikutukset riippuvat osittaisen hoitovapaan ja toisaalta loman ajankohdasta. Vaikutukset tasaantuvat seuraavana lomanmääräytymisvuonna.

Lain 25 §:n muuttamisesta aiheutuisi seitsemän karenssipäivän poistumisen myötä työnantajille lisäkustannuksia, joiden määrää on kuitenkin vaikea arvioida. Kustannusten lisäyksiä voidaan arvioida eri sektorien keskimääräisten sairauspoissaolopäivien määrien perusteella. Kuntasektorilla oli vuonna 2011 keskimäärin 18,3 sairauspäivää henkilötyövuotta kohden, kun taas vastaavat luvut olivat valtiolla 9,7 päivää ja yksityisellä sektorilla 11 päivää. Työnantajille syntyvien lisäkustannusten määrään vaikuttavat hyvin monet tekijät, kuten sairauspäivien kohdentuminen loma-aikaan ja se, missä määrin vuosiloman aikana sairastuneet työntekijät pyytävät vuosiloman tai sen osan siirtoa. Jos laskelmat tehdään sijoittamalla vuosittaisten keskimääräisten sairauspäivien määrä lomajaksolle, päädytään yli 200 miljoonan euron kustannuksiin, joiden toteutuminen täysimääräisenä on kuitenkin varsin epätodennäköistä.

### 3 Asian valmistelu

Esitys on valmisteltu työ- ja elinkeinoministeriön johdolla 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 työ-

markkinailaitos KT, Kirkon työmarkkinailaitos ja Suomen Yrittäjät ry.

Palkansaajapuolen edustajat ovat katsoneet, että EUT:n tuomiot eivät edellytä otettavaksi käyttöön esityksessä ehdotettua symmetristä mallia. Palkansaajapuolen mielestä vuosilomapalkan olisi määräydyttävä nykyisin mukaisesti kokoaikatyön perusteella niissä tapauksissa, joissa lomalle jäädytään kokoaikatyöstä, vaikka loma on ansaittu osa-aikatyöllä.

Esitys on käsitelty joulukuussa 2012 kunnallistalouden ja -hallinnon neuvottelukunnassa. Neuvottelukunnalla ei ole huomautettavaa esitykseen.

### 4 Voimaantulo

Laki ehdotetaan tulemaan voimaan 1 päivänä huhtikuuta 2013. Lain voimaantulo on tarkoituksenmukaista ajoittaa samaan ajankohtaan, jolloin uusi lomanmääräytymisvuosi alkaa.

Työehtosopimuksissa on määräyksiä vuosilomapalkan laskemisesta. Ennen lain voimaantuloa ansaituista vuosilomista vuosilomapalkat laskettaisiin ansainta-aikana voimassa olleen lain ja sen nojalla sovittujen työ- ja virkaehtosopimusten määräysten mukaan. Tästä säädettäisiin voimaantulosäännöksessä siten, että lain 10 §:n 4 momenttia sovellettaisiin huhtikuun 2013 alusta lukien ansaittaviin vuosilomiin.

Edellä esitetyn perusteella annetaan eduskunnan hyväksyttäväksi seuraava lakiehdotus:

Lakiehdotus

**Laki****vuosilomalain muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti  
muutetaan vuosilomalain (162/2005) 10 §, 17 §:n 3 momentti ja 25 § seuraavasti:

## 10 §

*Viikko- tai kuukausipalkkaan perustuva vuosilomapalkka*

Työntekijällä, jonka palkka on sovittu viikolta tai sitä pidemmältä ajalta, on oikeus saada tämä palkkansa myös vuosiloman ajalta. Jos työntekijälle on lomanmääräytymisvuoden aikana työssäolon ajalta viikko- tai kuukausipalkan lisäksi maksettu tai eräännytynyt maksettavaksi muuta palkkaa, joka ei määräydy tilapäisten olosuhteiden perusteella, tämän palkan osuus lasketaan vuosilomapalkkaan siten kuin 11 §:n 1 ja 2 momentissa säädetään.

Jos työntekijä ei ole vuosilomalla koko palkanmaksukauden aikaa, loma-ajan palkka lasketaan suhteuttaen se loma- ja työssäolojaksoihin siten, että se vastaa työntekijälle muutoin vastaavalta ajalta maksettavaa palkkaa.

Jos edellä 6 §:n 2 momentissa tarkoitettun työntekijän sopimuksen mukainen työaika on niin vähäinen, että tästä syystä vain osa kalenterikuukausista on täysiä lomanmääräytymiskuukausia, hänen lomapalkkansa lasketaan 12 §:n mukaan.

Lomapalkka lasketaan 12 §:n mukaan myös silloin, kun työntekijän työaika ja vastaavasti palkka on muuttunut lomanmääräytymisvuoden aikana. Jos muutokset tapahtuvat vasta lomanmääräytymisvuoden päättymisen jälkeen ennen vuosiloman tai sen osan alkamista, lomapalkka lasketaan lomanmääräytymisvuoden aikaisen työajan perusteella

määräytyvän viikko- tai kuukausipalkan mukaan.

## 17 §

*Lomakorvaus työsuhteen päättyessä*

-----  
Lomakorvaus lasketaan noudattaen, mitä 9—12 §:ssä säädetään vuosilomapalkasta. Lomapäivän palkka lasketaan käyttämällä viikkopalkkaisuilla jakajaa 6 ja kuukausipalkkaisuilla jakajaa 25.  
-----

## 25 §

*Työkyvyttömyys vuosiloman alkaessa ja aikana*

Jos työntekijä on vuosilomansa tai sen osan alkaessa tai aikana synnytyksen, sairauden tai tapaturman vuoksi työkyvytön, loma on työntekijän pyynnöstä siirrettävä myöhempään ajankohtaan. Työntekijällä on pyynnöstään oikeus loman tai sen osan siirtämiseen myös, jos tiedetään, että työntekijä joutuu lomansa aikana sellaiseen sairaanhoitoon tai muuhun siihen rinnastettavaan hoitoon, jonka aikana hän on työkyvytön.

Työntekijän on työnantajan pyynnöstä esitettävä luotettava selvitys työkyvyttömyydestään.

-----

Tämä laki tulee voimaan \_\_\_\_\_ päivänä \_\_\_\_\_ kuuta \_\_\_\_\_ vana lomanmääräytymisvuotena ansaittuihin vuosilomiin.

Lain 10 §:n 4 momenttia sovelletaan kuitenkin vasta 1 päivänä huhtikuuta 2013 alka-

Helsingissä 24 päivänä tammikuuta 2013

**Pääministeri**

**JYRKI KATAINEN**

Työministeri *Lauri Ihalainen*

*Liite  
Rinnakkaisteksti*

## Laki

### vuosilomalain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti  
muutetaan vuosilomalain (162/2005) 10 §, 17 §:n 3 momentti ja 25 § seuraavasti:

*Voimassa oleva laki*

*Ehdotus*

10 §

10 §

*Viikko- tai kuukausipalkkaan perustuva vuosilomapalkka*

*Viikko- tai kuukausipalkkaan perustuva vuosilomapalkka*

Työntekijällä, jonka palkka on sovittu viikolta tai sitä pidemmältä ajalta, on oikeus saada tämä palkkansa myös vuosiloman ajalta. Jos työntekijälle on lomanmääräytymisvuoden aikana työssäolon ajalta viikko- tai kuukausipalkan lisäksi maksettu tai eräännytynyt maksettavaksi muuta palkkaa, joka ei määräydy tilapäisten olosuhteiden perusteella, tämän palkan osuus lasketaan vuosilomapalkkaan siten kuin 11 §:n 1 ja 2 momentissa säädetään.

Jos työntekijä ei ole vuosilomalla koko palkanmaksukauden aikaa, loma-ajan palkka lasketaan suhteuttaen se loma- ja työssäolajaksoihin siten, että se vastaa työntekijälle muutoin vastaavalta ajalta maksettavaa palkkaa.

*Jos työntekijän työaika ja vastaavasti palkka sopimuksen mukaan muuttuvat lomanmääräytymisvuoden aikana, työnantaja ja työntekijä saavat työajan muutoksesta sopiessaan sopia siitä, että työntekijän lomapalkka lasketaan lomanmääräytymisvuoden keskimääräisen viikko- tai kuukausipalkan mukaan.*

Jos edellä 6 §:n 2 momentissa tarkoitettun työntekijän sopimuksen mukainen työaika on niin vähäinen, että tästä syystä vain osa kalenterikuukausista on täysinä lomanmääräytymiskuukausia, hänen lomapalkkansa lasketaan 12 §:n mukaan.

Työntekijällä, jonka palkka on sovittu viikolta tai sitä pidemmältä ajalta, on oikeus saada tämä palkkansa myös vuosiloman ajalta. Jos työntekijälle on lomanmääräytymisvuoden aikana työssäolon ajalta viikko- tai kuukausipalkan lisäksi maksettu tai eräännytynyt maksettavaksi muuta palkkaa, joka ei määräydy tilapäisten olosuhteiden perusteella, tämän palkan osuus lasketaan vuosilomapalkkaan siten kuin 11 §:n 1 ja 2 momentissa säädetään.

Jos työntekijä ei ole vuosilomalla koko palkanmaksukauden aikaa, loma-ajan palkka lasketaan suhteuttaen se loma- ja työssäolajaksoihin siten, että se vastaa työntekijälle muutoin vastaavalta ajalta maksettavaa palkkaa.

Jos edellä 6 §:n 2 momentissa tarkoitettun työntekijän sopimuksen mukainen työaika on niin vähäinen, että tästä syystä vain osa kalenterikuukausista on täysinä lomanmääräytymiskuukausia, hänen lomapalkkansa lasketaan 12 §:n mukaan.

*Lomapalkka lasketaan 12 §:n mukaan myös silloin, kun työntekijän työaika ja vastaavasti palkka on muuttunut lomanmääräytymisvuoden aikana. Jos muutokset tapahtuvat vasta lomanmääräytymisvuoden päättymisen jälkeen ennen vuosiloman tai sen osan alkamista, lomapalkka lasketaan lomanmääräytymisvuoden aikaisen työajan perusteella määräytyvän viikko- tai kuukausipalkan mukaan.*

17 §

*Lomakorvaus työsuhteen päättyessä*

---

Lomakorvaus lasketaan noudattaen soveltuvin osin, mitä 9—12 §:ssä säädetään vuosilomapalkasta.

---

17 §

*Lomakorvaus työsuhteen päättyessä*

---

Lomakorvaus lasketaan noudattaen soveltuvin osin, mitä 9—12 §:ssä säädetään vuosilomapalkasta. *Lomapäivän palkka lasketaan käyttämällä viikkopalkkaisilla jakajaa 6 ja kuukausipalkkaisilla jakajaa 25.*

---

25 §

*Työkyvyttömyys vuosiloman alkaessa ja aikana*

Jos työntekijä on vuosilomansa tai sen osan alkaessa synnytyksen, sairauden tai tapaturman vuoksi työkyvytön, loma on työntekijän pyynnöstä siirrettävä myöhempään ajankohtaan. Työntekijällä on pyynnöstään oikeus loman tai sen osan siirtämiseen myös, jos tiedetään, että työntekijä joutuu lomansa aikana sellaiseen sairaanhoitoon tai muuhun siihen rinnastettavaan hoitoon, jonka aikana hän on työkyvytön.

*Jos synnytyksestä, sairaudesta tai tapaturmasta johtuva työkyvyttömyys alkaa vuosiloman tai sen osan aikana ja jatkuu yhtäjaksoisesti yli seitsemän kalenteripäivää, tämän ajan ylittävää osaa samalle vuosilomajaksolle ajoittuvasta työkyvyttömyysajasta ei pidetä vuosilomana, jos työntekijä pyytää sitä ilman aiheutonta viivytystä.*

Työntekijän on työnantajan pyynnöstä esitettävä luotettava selvitys työkyvyttömyydestään.

25 §

*Työkyvyttömyys vuosiloman alkaessa ja aikana*

Jos työntekijä on vuosilomansa tai sen osan alkaessa tai aikana synnytyksen, sairauden tai tapaturman vuoksi työkyvytön, loma on työntekijän pyynnöstä siirrettävä myöhempään ajankohtaan. Työntekijällä on pyynnöstään oikeus loman tai sen osan siirtämiseen myös, jos tiedetään, että työntekijä joutuu lomansa aikana sellaiseen sairaanhoitoon tai muuhun siihen rinnastettavaan hoitoon, jonka aikana hän on työkyvytön.

Työntekijän on työnantajan pyynnöstä esitettävä luotettava selvitys työkyvyttömyydestään.

---

*Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 . Lain 10 §:n 4 momenttia sovelletaan kuitenkin vasta 1 päivänä huhtikuuta 2013 alkavana lomanmääräytymisvuotena ansaittuihin vuosilomiin.*

---