HUS

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta

Kuulemistilaisuus 20.11.2018/HE 219/2018 esitykseksi laiksi vuosilomalain muuttamisesta

Yleistä

Lausuntoa pyydetään käsiteltävänä olevaan hallituksen esitykseen liittyen erityisesti hallinnollisesta taakasta.

Lakiin ehdotetut muutokset edellyttäisivät lisävapaapäiväoikeuden seurantaa lomanmääräytymisvuosittain ja lisävapaapäivien merkitsemistä vuosilomakirjanpitoon.

HUSin palveluksessa on tällä hetkellä noin 25 000 henkilöä. Heidän vuosilomiensa ansainnan laskenta ja vuosilomakirjanpito toteutetaan henkilöstöhallinnon tietojärjestelmää hyväksikäyttäen.

Vuosiloman ansainnan laskentasäännöt perustuvat kulloinkin voimassa olevan kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen vuosilomamääräyksiin.

Voimassa olevan kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES 2018-2019) 2 §:n mukaan viranhaltijalla/työntekijällä on palvelussuhteensa kestosta ja työkokemuslisään oikeuttavan palvelusajan pituudesta riippuen oikeus saada lomaa 3, 2,5 tai 2 päivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta.

Vuosilomaluvun 3 § 1 momentin 1 kohdan mukaan täysi lomanmääräytymiskuukausi on lomakautta edeltävän lomanmääräytymisvuoden sellainen kalenterikuukausi, jonka aikana viranhaltija/työntekijä on ollut työssä vähintään 35 työtuntia tai 14 työpäivää.

Vuosilomaluvun 4 §:ssä määrätään työssäolon veroisesta ajasta laskettaessa 3 §:n 1 momentin 1 kohdassa tarkoitettuja vuosilomaan oikeuttavia kalenterikuukausia.

Työssäolon veroista aikaa ovat 4 §:n 2 kohdan mukaan ne työpäivät tai työtunnit, joina viranhaltija/työntekijä on ollut estynyt suorittamasta työtään ollessaan sairauslomalla, jolta hänelle on tai olisi ollut ehdoton oikeus palkkaan. Soveltamisohjeen mukaan tätä kohtaa sovelletaan myös, jos viranhaltija/työntekijä on sairausajan palkan sijasta saanut tapaturma- tai muuta korvausta työkyvyttömyysajalta, jolta hänellä olisi ollut oikeus sairausajan palkkaan.
Työssäolon veroista aikaa ovat 4 §:n 9 kohdan mukaan myös ne työpäivät tai työtunnit, joina viranhaltija/työntekijä on ollut estynyt suorittamasta työtään ollessaan muulla virka-/työvapaalla yhteensä enintään 30 kalenteripäivää lomanmääräytymisvuoden aikana edellyttäen, että viranhaltija/työntekijä lomanmääräytymisvuoden aikana on ollut asianomaisessa kunnassa tai kuntayhtymässä työssä vähintään 22 työpäivää. Mikäli viranhaltija/työntekijä saa virka-/työvapaan ajalta vuosilomaa tai lomakorvausta muun

Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiiri
[Yksikkö]
PL [numero]
[Katuosoite]
[Postinumero]
[Puhelin]
[Faksi]
etunimi.sukunimi@hus.fi
www.hus.fi
Y-tunnus [numero]

HUS

työnantajan palvelussuhteen perusteella, voidaan tällainen poissaoloaika jättää kokonaan lukematta työssäolon veroiseksi ajaksi. Muuksi virka-/työvapaaksi katsotaan myös edellä kohdissa 2, 5 ja 6 mainitut ajat ylittävät poissaoloajat.

KVTES:n virka- ja työvapaita sekä perhevapaita koskevan luvun V 2 §:n mukaan viranhaltijalla/työntekijällä on saman kalenterivuoden aikana oikeus saada sairausloman ajalta varsinainen palkkansa 60 kalenteripäivin ajalta ja sen jälkeen kaksi kolmasosaa varsinaisesta palkastaan 120 kalenteripäivän ajalta. Tämä edellyttää, että palvelussuhde on välittömästi ennen sairauslomaa jatkunut vähintään 60 kalenteripäivää. Muussa tapauksessa sairausajan palkkaa maksetaan kalenterivuoden aikana saman palvelussuhteen perusteella 14 kalenteripäivän ajalta (KVTES, 2 § 2 mom. ja 3 mom.). Saman pykälän neljännen momentin mukaan sairausloman ajalta ei makseta palkkaa sen jälkeen, kun sairauslomaa on myönnetty jatkuvana yhdessä tai useammassa erässä yli 12 kuukaudeksi. Sairausloma katsotaan jatkuvaksi, ellei sitä ole keskeyttänyt vähintään 30 kalenteripäivän yhdenjaksoinen virantoimitus/työssäolo. Yli 12 kuukauden menevältä ajalta voidaan harkinnan mukaan maksaa enintään puolet varsinaisesta palkasta.

Työkyvyttömyyden johtuessa työtapaturmasta tai ammattitaudista on viranhaltijalla/työntekijällä oikeus saada varsinainen palkkansa enintään 120 kalenteripäivän ajalta ja sen jälkeen kaksi kolmasosaa varsinaisesta palkastaan enintään 120 kalenteripäivän ajalta (KVTES, luku V 3 §). Soveltamisohjeen mukaan tämän määräyksen perusteella maksettua sairausajan palkkaa ei lueta 2 § 4 momentin mukaista 12 kuukauden sairausaikaa laskettaessa.

Oikeutta vuosilomaa täydentäviin lisävapaapäiviin sairaudesta, tapaturmasta tai lääkinnällisestä kuntoutuksesta johtuvan poissaolon ajalta koskevan lakiehdotuksen 7a §:n mukaan:

> *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.*

Kuten lain perusteluissakin todetaan, ehdotetun säännöksen vaikutus on sitä suurempi, mitä pidempi on henkilön sairauspoissaolojakso, mitä pienempi vuosilomakertymä hänellä on lomanmääräytymisvuotena ja mitä suuremmalta osin poissaolo ajoittuu vain yhteen lomamääräytymisvuoteen.

Kunta-alalla myös sairauspoissaolon syyllä on merkitystä vuosiloman ansaintaan, koska palkallinen aika on eripituinen, kun kyseessä on tapaturmasta johtuva poissaolo.

KVTES:n vuosilomaluvun 6.1 §:n mukaan vuosilomaa annettaessa vuosilomapäiviä ovat ne vuosiloma-aikaan sisältyvät päivät, jotka ilman vuosilomaa olisivat säännölliseen työaikaan kuuluvia työpäiviä, jollei tavanomaisesta poikkeavista työaikajärjestelmistä

HUS

muuta johdu. Näin ollen työaikadirektiivin 7 artiklan 1 kohdan edellyttämä neljän viikon vähimmäisvuosiloma saadaan pääsääntöisesti 20 vuosilomapäivän ansailla. Tällä täytyy olla vaikutusta lisävapaapäivien laskentaan.

Esimerkiksi (ansainta KVTES:n soveltamisalalla):
Esimerkeissä työntekijän palvelussuhde jatkuu koko lomanmääräytymisvuoden.

1) työntekijä ansaitsee lomaa 3 päivää/täysi lomanmääräytymiskuukausi
   - ansaitsee 24 lomapäivää 8 kuukauden työssä ololla tai työssäoloon verrattavalla ajalla -> lomana 4 työviikkoa ja 4 työpäivää
   - ansaitsee 21 lomapäivää 7 kuukauden työssä ololla tai työssäoloon verrattavalla ajalla -> lomana 4 työviikkoa ja 1 työpäivä
   - jos yhdenjaksoinen sairauspoissaolo kestää 210 päivää lomanmääräytymisvuoden aikana eli n. 7 kk,
     i. vuosilomaa on tällöin ansaittu palkallisten sairauspäivien (180 pv) perusteella 6 kuukaudelta 18 päivää
     ii. työntekijä ansaitsee 24 vuosilomapäivää, jos hän on sairauspoissaolon lisäksi lomanmääräytymisvuonna 1 kk töissä (vähintään 22 työpäivää, jolloin ansaitsee loman myös 30 päivän palkattomalta sairausloman ajalta)
     iii. jos sairauspoissaolo jatkuu 210 sairauspoissaolopäivän jälkeen niin, että työntekijälle ei tule muilla kuin palkallisten sairauspäivien perusteilla täysiä lomanmääräytymiskuukausi, tulisi työntekijälle annettavaksi 6 lisälomapäivää (ei ansaitse tällöin lomaa palkattomalta sairauslomaosuudelta lainkaan)
   - jos kyseessä olisi työtapaturma, jolta ajalta työntekijä olisi saanut palkkaa 240 päivältä eli n. 8 kuukaudelta, ei lisävapaapäiviä tulisi annettavaksi, vaikka työntekijä olisi poissa niin, ettei muita täysiä lomanmääräytymiskuukausia tulisi, koska työntekijä olisi palkallisen vapaan ajalta ansainnut 24 lomapäivää

2) työntekijä ansaitsee lomaa 2,5 päivää/täysi lomanmääräytymiskuukausi
   - ansaitsee 24 lomapäivää 10 kuukauden työssä ololla tai työssäoloon verrattavalla ajalla -> lomana 4 työviikkoa ja 4 työpäivää
   - ansaitsee 20 lomapäivää 8 kuukauden työssä ololla tai työssäoloon verrattavalla ajalla -> lomana 4 työviikkoa
   - jos yhdenjaksoinen sairauspoissaolo kestää 210 päivää lomanmääräytymisvuoden aikana eli n. 7 kk,
     i. vuosilomaa on tällöin ansaittu palkallisten sairauspäivien (180 pv) perusteella 15 lomapäivää
     ii. työntekijä ansaitsee 24 vuosilomapäivää, jos hän on sairauspoissaolon lisäksi lomanmääräytymisvuonna 3 kk töissä (vähintään 22 työpäivää, jolloin ansaitsee loman myös 30 päivän palkattomalta sairausloman ajalta)
     iii. työntekijä ansaitsee 20 vuosilomapäivää, jos hän on sairauspoissaolon lisäksi lomanmääräytymisvuonna 2 kk töissä (vähintään 22 työpäivää, jolloin ansaitsee loman myös 30 päivän palkattomalta sairausloman ajalta)
     iv. jos sairauspoissaolo jatkuu 210 sairauspoissaolopäivän jälkeen niin, että työntekijälle ei tule muilla kuin palkallisten sairauspäivien perusteilla täysiä lomanmääräytymiskuukausi, tulisi työntekijälle annettavaksi 9 lisälomapäivää (ei ansaitse tällöin lomaa palkattomalta sairauslomaosuudelta lainkaan)

Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiiri
[Yksikkö]
PL [numero]
[Katuosoite]
[Postinumero]
[Puhelin]
[Faksi]
etunimi.sukunimi@hus.fi
www.hus.fi
Y-tunnus [numero]

HUS

- jos kyseessä olisi työtapaturma, jolta ajalta työntekijä olisi saanut palkkaa 240 päivältä eli n. 8 kuukaudelta, tulisi lisävapaapäiviä annettavaksi 4 päivää, koska vuosilomaa olisi ansaittu palkallisen sairauspoissaolon perusteella 20 päivää

Käytännössä vuosiloman ansainnan laskentaan vaikuttavat myös työntekijöiden monenlaiset poissaolojen kombinaatiot.

Hallituksen esityksen perusteluissa todetaan, että Kelan tilastointitapa huomioiden säännösehdotuksen vaikutukset alkaisivat siis käytännössä näkyä 91—120 päivää kestäneiden tai sitä pidempien sairausjaksojen ryhmissä. Merkittävin vaikutus loman ansaintaan näkyy kuitenkin vasta hyvin pitkien sairauslomien kohdalla.

Kunta-alalla säännösehdotuksen vaikutukset alkaisivat vaikuttaa 180 sairauspäivän kohdalla, jos työntekijällä/viranhaltijalla ei ole lomanmääräytymisvuoden aikana työssäoloa tai muuta siihen verrattavaa aikaa. Niiden työntekijöiden ja viranhaltijoiden kohdalla, joilla on oikeus palvelussuhteensa keston perusteella ennen sairauspoissaolon alkamista palkalliseen sairauspoissaoloon enintään 14 kalenteripäivältä, säännöksen vaikutus alkaa aikaisemmin.

HUSin työntekijöistä oli lomanmääräytymisvuonna 2017 - 2018 sairauspoissaoloja yli 90 päivää noin 100 henkilöllä. Näistä seitsemällä henkilöllä oli vähintään 181 sairauspoissaolopäivää.

Ehdotettu uusi säännös tarkoittaisi käytännössä sitä, että jokaisen työntekijän/viranhaltijan kohdalta, joka ei ole ansainnut vähintään 24 vuosilomapäivää (tai vähintään 20 vuosilomapäivää, joka tarkoittaa kunta-alalla neljän työviikon lomaa) lomanmääräytymisvuodelta on tarkistettava, johtuuko se sairaudesta, tapaturmasta tai lääkinnällisestä kuntoutuksesta siten, että tätä aikaa ei ole hänelle luettu jo työssä oloon verrannollisena aikana hyväksi laskettaessa täysiä lomanmääräytymiskuukausia.

HUSin nykyisin käytössä olevassa vuosilomaohjelmassa eikä muussakaan henkilöstöhallinnon tietojärjestelmässä ei ole tällaista laskentasääntöä. Näin ollen tarkistus on tehtävä manuaalisesti niin kauan, kuin tietojärjestelmämuutokset on saatu tehdyksi.

Myös lisävapaapäivien laskenta ja kirjaaminen on tehtävä manuaalisesti siihen asti, kunnes näitä koskevat muutokset on saatu tehdyksi tietojärjestelmiin.

Tietojärjestelmämuutosten tekemiseen on varattava riittävästi aikaa, joka on hyvä ottaa huomioon, jos lain on tarkoitus tulla voimaan 1.4.2019. Uudet säännökset tulisivat sovellettavaksi 1.4.2019 alkavan lomanmääräytymisvuoden aikana jo päättyvienkin palvelussuhteiden aikana. Näin ollen tietojärjestelmämuutokset pitäisi saada valmiiksi 31.3.2019 mennessä.

Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiiri

Aki Lindén
toimitusjohtaja

Anne-Maria Mäkinen
palvelussuhdejohtaja

Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiiri
[Yksikkö]

PL [numero]
[Katuosoite]
[Postinumero]

[Puhelin]
[Faksi]

etunimi.sukunimi@hus.fi
www.hus.fi
Y-tunnus [numero]