

Kämäri

9.5.2019

9/2019

Kunnanhallituksille ja kuntayhtymille

**Työehtosopimus kunnallisen tuntipalkkaisen henkilöstön työehtosopimuksen (TTES) 2018–2019 eräiden vuosilomamääräysten muuttamisesta**

Kunnallinen työmarkkinalaitos ja JHL ry ovat sopineet TTES:n 50 ja 54 §:n eräiden vuosilomamääräysten muuttamisesta. Muutokset ilmenevät tämän yleiskirjeen liitteestä.

Muutokset perustuvat 1.4.2019 voimaan tulleisiin vuosilomalain muutoksiin. Uusia TTES:n määräyksiä sovelletaan 1.4.2019 alkavalta ja sen jälkeisiltä lomanmääräytymisvuosilta ansaittavaan vuosilomaan.

Muutokset koskevat työntekijän työkyvyttömyysajalta ansaitseman vuosiloman pituutta ja työkyvyttömyyden vuoksi siirretyn vuosiloman antamisajankohtaa.

TTES 50 § 4 mom.

Uuden TTES 50 §:n 4 momentin mukaan työntekijällä on oikeus 20 vuosilomapäivään täydeltä lomanmääräytymisvuodelta, jos hänen lomaoikeutensa jää alle mainitun määrän työkyvyttömyydestä tai lääkinnällisestä kuntoutuksesta johtuvan poissaolon vuoksi.

Uusi TTES 50 §:n 4 momentti vastaa sisällöltään ja soveltamiseltaan vuosilomalain uutta 7 a §:ää. TTES:n muutokset poikkeavat kuitenkin vuosilomalain säännöksestä sikäli, että vuosilomalain perusteella työntekijällä olisi oikeus ns. lisäpäiviin jos vuosiloma on työkyvyttömyydestä johtuvan poissaolon vuoksi alle 24 arkipäivää (neljä viikkoa). TTES:n vuosilomajärjestelmässä neljän viikon loma on 20 vuosilomapäivää.

Koska eri tavalla sovellettavista määräyksistä tulisi aiheutumaan turhaa hallinnollista haittaa, TTES:n uusissa määräyksissä on sovittu, että vuosilomalain tarkoittamat lisäpäivät ovat normaaleja TTES:n mukaisia vuosilomapäiviä ja niihin sovelletaan muita vuosilomaa koskevia määräyksiä sellaisenaan.

Työntekijän lomaoikeutta tarkastellaan 4 momentin soveltamisen kannalta pääsääntöisesti lomanmääräytymisvuosittain lomanmääräytymisvuoden päättyessä. Tarkastelua ei siis tehdä lomanmääräytymiskausittain.

Työntekijän vuosilomaoikeutta tarkastellaan ensisijaisesti voimassaolevien TTES:n määräysten mukaan. Jos työntekijällä on oikeus vähintään 20 vuosilomapäivään jo nykyisten määräysten perusteella, ei uutta 4 momenttia sovelleta.

yleiskirje1909sk-ttes-vuosiloma.docx

TTES:n 49 § 2) kohdan määräyksen mukaan vuosilomaan oikeuttava työssäolon veroinen aika sairauden perusteella on verrattain pitkä. Toisaalta TTES:n mukaan vuosilomaa ansaitaan pääsääntöisesti muutoinkin enemmän kuin vuosilomalain mukaan. Näin ollen uuden 50 § 4 momentin soveltaminen tullee kysymykseen suhteellisen harvoin.

TTES:n 50 §:n 4 momentti koskee siis tilanteita, joissa työntekijän vuosiloma on alle 20 vuosilomapäivää lomanmääräytymisvuodessa yhtäjaksoisesti tai erillisinä jaksoina työkyvyttömyydestä tai lääkinnällisestä kuntoutuksesta johtuvan poissaolon vuoksi. Tällöin työntekijällä on oikeus 4 momentin perusteella 20 lomapäivään (koko lomanmääräytymisvuodelta ansaitut lomat yhteensä).

Esimerkki :

Työntekijä jää sairauslomalle 1.1.2020 ja on yhdenjaksoisesti sairauslomalla 27.12.2020 saakka, jonka jälkeen taas töissä. Työntekijällä on oikeus sairausajan palkkaan vuoden alusta 180 päivän ajan ja koko ko. aika on työssäolon veroista aikaa TTES:n 49 § 2) kohdan mukaan eli aika kerryttää vuosilomaa. Tämän jälkeen palkattomasta sairausajasta on vielä 30 kalenteripäivää työssäolon veroiseksi ajaksi 49 §:n 9) kohdan nojalla.

Lomanmääräytymisvuodelta 1.4.2020–31.3.2021 työntekijällä on 7 täyttä lomanmääräytymiskuukautta (huhti-heinäkuu 2020 ja tammi-maaliskuu 2021). Lomakertymä olisi silloin TTES:n 50 §:n 2 momentin 2) - taulukon mukaan 18 lomapäivää. Näin ollen työntekijällä on oikeus kahteen vuosilomaa täydentävään vuosilomapäivään. Jos loma määräytyisi 50 §:n 2 momentin 1) kohdan mukaan, olisi lomaoikeus 21 päivää eikä uutta 4 momenttia sovelleta.

Työkyvyttömyys, joka on aiheutettu tahallaan tai törkeällä tuottamuksella tai joka johtuu esim. kosmeettisista toimenpiteistä, joille ei ole lääketieteellistä perustetta, ei oikeuta uuden 4 momentin soveltamiseen.

TTES:ssä ei ole 49 §:ssä työssäolon veroiseksi ajaksi sovittu vuosilomalain tarkoittamaa lääkinnällistä kuntoutusta. Uuden 50 § 4 momentin mukaan myös lääkärin määräämästä lääkinnällisestä kuntoutuksesta johtuva poissaolo otetaan huomioon arvioitaessa sitä, onko työntekijällä oikeus uuden 4 momentin mukaiseen 20 päivän vuosilomaan. Lääkinnällisellä kuntoutuksella tarkoitetaan vuosilomalain 7 §:n 2 momentin 3) -kohdan mukaista kuntoutusta (ammattitaudin tai tapaturman johdosta työkyvyn palauttamiseksi tai säilyttämiseksi annettava lääkinnällinen kuntoutus). Lääkinnällinen kuntoutus ei edelleenkään ole TTES:n 49 §:ssä tarkoitettua työssäolon veroista aikaa kuin siltä osin, että kyseeseen tulee 49 §:n 9) kohdan soveltaminen: muu virka-/työvapaa.

Työntekijän vuosiloma voi edelleenkin olla alle 20 vuosilomapäivää, mikäli tämä johtuu muusta kuin 4 momentissa tarkoitettua poissaolosta.

Kämäri

9.5.2019

9/2019

Uuden 50 § 4 momentin soveltamista arvioidaan pääsääntöisesti täyden lomanmääräytymisvuoden ajalta. Mikäli palvelussuhde ei kuitenkaan kestä koko lomanmääräytymisvuotta, työntekijällä on oikeus vajaan lomanmääräytymisvuoden kestoja vastaavaan suhteelliseen osuuteen 20 lomapäivästä.

Suhteellinen osuus 20 päivästä saadaan selville jakamalla vajaan lomanmääräytymisvuoden kesto täyden lomanmääräytymisvuoden kestoilla. Laskenta tehdään käyttäen kalenteripäiviä. Vajaan lomanmääräytymisvuoden kalenteripäivien määrä jaetaan koko lomanmääräytymisvuoden kalenteripäivillä ja kerrotaan luvulla 20. Laskennassa noudatetaan normaaleja pyöristyssääntöjä.

Esimerkki:

Työntekijän sairaus on alkanut 1.1.2020 ja jatkuu aina työsuhteen päättymiseen 15.12.2020. Oikeus 4 momentin mukaisesti vuosilomapäiviin lasketaan ajalta 1.4.2020-15.12.2020. Työsuhteen ajalla on 259 kalenteripäivää ko. lomanmääräytymisvuonna ja koko lomanmääräytymisvuonna 366 päivää. Näin ollen lomaoikeus on vähintään  $20 \times (259/366) = 14,16 = 14$  päivää.

Työntekijä on ansainnut lomaa 1.4.2020 alkaneelta lomanmääräytymisvuodelta huhti-heinäkuulta 50 §:n 2 momentin 1) taulukon perusteella 12 päivää, joten hänellä on lisäksi oikeus 2 vuosilomapäivään. Jos työntekijä ansaitsisi lomaa 50 §:n 2 momentin 2) taulukon mukaan, hänellä olisi lisäksi oikeus 5 vuosilomapäivään.

Oikeus 50 § 4 momentin mukaisesti vuosilomapäiviin on määritettävä suhteellisesti myös silloin, kun lomanmääräytymisvuonna henkilöllä on 4 momentin mukaista poissaoloa ja sellaista muuta kuin työkyvyttömyydestä tai kuntoutuksesta johtuvaa poissaoloa, jolta ei ansaita vuosilomaa. Mainitut muut poissaolot voivat olla sellaisia, joita ei pidetä lainkaan työssäolon veroisina tai sellaisia, joiden osalta työssäolon veroinen aika on tullut täyteen. Muut poissaolot kuin työkyvyttömyys ja kuntoutus voivat vähentää työntekijän oikeutta vuosilomaan, ja lomapäivien määrä voi niiden vuoksi alittaa 20. Sen vuoksi, jos lomanmääräytymisvuoteen sisältyy kyseisenlaisia lomaa kerryttämättömiä poissaoloja, 4 momentin mukaista lomaa arvioidaan 20 lomapäivän suhteellisen osuuden perusteella. Tämä suhteellinen osuus vastaa sitä aikaa, jolta työntekijä on ansainnut vuosilomaa tai kerryttänyt 4 momentin mukaista lomaa.

Esimerkki:

Työntekijä on hoitovapaalla 6 kuukautta, kuukauden työssä ja sen jälkeen viisi kuukautta palkattomalla sairauslomalla.

Mahdollinen oikeus 4 momentin mukaisesti lomapäiviin lasketaan kuudelta kuukaudelta (työssäolo ja sairausloma). Näin ollen vuosiloman vähimmäismäärä on  $20 \times (183:365) = 10$ .

Kämäri

9.5.2019

9/2019

Jos työntekijä on ansainnut muiden määräysten mukaan vuosilomapäiviä esim. 6 päivää, työntekijällä on tämän lisäksi oikeus 4 momentin perusteella 4 vuosilomapäivään.

Oikeutta TTES:n 50 §:n 4 momentin mukaiseen vuosilomaan ei ole 12 kuukautta yhdenjaksoisesti jatkuneen poissaolon ylittävältä ajalta. Yhdenjaksoisuuden katkaisee sellainen tosiasiallinen työssäolo, joka oikeuttaa täyteen lomanmääräytymiskuukauteen. Osasairauspäivärahan aikana työskentely ei katkaise yhdenjaksoisuutta, vaikka se sinänsä voi oikeuttaa täyteen lomanmääräytymiskuukauteen. Vuosiloma, perhevapaat tai muu työnteon keskeytys ei myöskään katkaise yhdenjaksoisuutta (vaikka ko. poissaolo sinänsä olisi TTES:n mukaan työssäolon veroista aikaa).

Yhdenjaksoinen 12 kuukauden aika päättyy yleensä kesken lomanmääräytymisvuoden. Tällöin oikeus 4 momentin mukaiseen vuosilomaan on määritettävä 20 vuosilomapäivän suhteellisen osuuden perusteella.

Esimerkki:

Työntekijän pitkäaikainen työkyvyttömyys alkaa 1.8.2019 ja jatkuu työntekijän työsuhteen päättymiseen 17.10. 2020. Uuden 4 momentin mukaisiin vuosilomapäiviin oikeuttava 12 kuukauden jakso päättyy näin ollen 31.7.2020.

Työntekijän mahdollinen oikeus 4 momentin mukaisiin vuosilomapäiviin lasketaan lomanmääräytymisvuodelta ajalta 1.4.2020-31.7.2020. Työkyvyttömyysjaksolla on 31.7. mennessä 122 kalenteripäivää ja koko lomamääräytymisvuonna 366 päivää. Laskennallinen vuosilomaoikeus olisi 7 päivää. Työntekijä on kuitenkin ansainnut vuosilomaa 1.4.2020 alkaen 12 päivää (taulukko 1), joten oikeutta 4 momentin mukaisiin vuosilomapäiviin ei ole.

Vuosilomalain ja TTES:n muutokset tulevat voimaan 1.4.2019. Muutokset koskevat 1.4.2019 alkaneelta lomanmääräytymisvuodelta määräytyviä lomia. Näin ollen työntekijän oikeutta uuden 4 momentin mukaisesti määräytyvään lomaan tarkastellaan ensimmäisen kerran vasta 31.3.2020 päättyvän lomanmääräytymisvuoden osalta.

Arvioitaessa sopimusmääräyksessä tarkoitettua 12 kuukauden yhdenjaksoista työkyvyttömyysjaksoa, jaksoon luetaan myös jo ennen 1.4.2019 alkanut poissaolo.

Kämäri

9.5.2019

9/2019

TTES 54 § 4 momentti

Työntekijällä on oikeus vuosiloman siirtämiseen synnytyksen, sairauden tai tapaturman aiheuttaman työkyvyttömyyden vuoksi.

Siirretyn vuosiloman antamisajankohta määräytyy TTES:n 54 § 4 momentin mukaan. Määräystä on muutettu vastaamaan vuosilomalain ko. säännökseen tehtyä muutosta ja samalla 54 § 5 momentti on poistettu tarpeettomana.

Siirretty kesäloma annetaan saman lomakauden aikana ja talviloma ennen seuraavan lomakauden alkua kuten nykyisinkin. Mikäli tämä ei ole mahdollista (työkyvyttömyyden jatkuessa), loma annetaan lomakautta seuraavan kalenterivuoden lomakauden aikana tai viimeistään kuitenkin kyseiseen kalenterivuoden päättymiseen mennessä. Tältä osin lomanantokausi on pidentynyt merkittävästi. Mikäli lomaa ei voida pitää tuolloinkaan, työntekijälle maksetaan lomakorvaus pitämättä jääneestä lomasta.

Työntekijän kanssa voidaan sopia, että siirretty loma pidetään jo ennen lomakautta seuraavan kalenterivuoden lomakautta.

TTES:n 54 §:n 4 momentin muuttunutta määräystä sovelletaan 1.4.2019 alkaneelta lomanmääräytymisvuodelta ansaittaviin lomiin. Tätä ennen päättyneiltä lomanmääräytymisvuosilta ansaittuihin siirrettyihin lomiin sovelletaan 31.3.2019 voimassa olleiden 54 § 4 ja 5 momentin määräyksiä.

Lisätietoja asiassa antavat johtava työmarkkina-asiamies Suvi Kämäri, puh. 09 771 2381 tai työmarkkina-asiamies Kirsi Korppi, puh. 09 771 2579 tai sähköposti ttes@kt.fi.

KUNNALLINEN TYÖMARKKINALAITOS

Työmarkkinajohtaja

  
Markku Jalonen

Vs. neuvottelupäällikkö

  
Anne Kiiski

Liite

Työehtosopimus Kunnallisen tuntipalkkaisen henkilöstön työehtosopimuksen 2018–2019 eräiden vuosilomamääräysten muuttamisesta