

Tiedote Heta-Liiton jäsenille: Vuosilomalain muutos

Vuosilomalain muutos (HE 145/2015): Eduskunnan hyväksymä vuosilomalain muutos on astumassa voimaan 1.4.2016. Lainmuutoksella on tehty muutoksia vuosilomalain 7 §:ään (Työssäolon veroinen aika) ja 25 §:ään (Työkyvyttömyys lakisääteisen vuosiloman alkaessa ja aikana). Muutoksilla vuosilomalakiin palautetaan vuosilomalla sairastumista koskeva omavastuu, joka on pisimillään kuusi päivää. Toinen muutos on se, että äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaan ajalta kertyvää vuosilomaoikeutta rajataan.

Työssäolon veroinen aika – Vuosilomaa ei enää kerry koko äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaalta

Muutoksen jälkeen vuosilomalain 7 §:n 2. momentin 1 -kohta kuuluu seuraavasti:

1) työsuhteen alkuajasta (55/2001) 4 luvun 1 §:ssä säädetyn erityisäitiysvapaan, 6 §:ssä säädetyn tilapäisen hoitovapaan ja 7 §:ssä säädetyn pakottavista perhesyistä johtuvan poissaolon aikana taikka yhtä synnytyskertaa tai adoptiota kohden yhteensä enintään 156 äitiys- ja vanhempainvapaapäivän ja vastaavasti 156 isyys- ja vanhempainvapaapäivän aikana

Työntekijälle ei siis muutoksen jälkeen kerry vuosilomaa koko äitiys- ja vanhempainvapaan ajalta, vaan 156 päivän osalta eli noin kuuden kuukauden ajalta. Koska äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaiden pituus määräytyy sairausvakuutuslain päivärahausien mukaisesti arkipäivinä, myös mainittujen vapaiden aikaan sisältyvä työssäolon veroisen ajan määrä lasketaan arkipäivistä. Arkipäivällä tarkoitetaan sairausvakuutuslain mukaan muita päiviä kuin sunnuntai-, pyhä- tai arkipyhäpäiviä. Jos työntekijälle kertyy vuosilomaa ns. 35 tunnin säännön mukaan, työssäolon veroista aikaa tarkastellaan kalenteripäivittäin.

Äitiysvapaan pituus on 105 arkipäivää ja isyysvapaan 54 arkipäivää. Koska kyseiset vapaajaksot eivät ylitä mainittua 156 arkipäivän jaksoa, äitiys- ja isyysvapaapäivät olisivat käytännössä edelleen kokonaisuudessaan työssäolon veroista aikaa. Koska äitiysvapaan jatkoksi pidettävän vanhempainvapaan pituus ylittää yhdessä äitiys- ja isyysvapaan kanssa kuusi kuukautta, kohdistuu vuosiloman kertymisen rajoittaminen vanhempainvapaajaksolle.

Tarkastelu lapsikohtaisesti

Vaikka perhevapaat jakaantuisivat useammalle lomanmääräytymisvuodelle, tarkastellaan kertymistä kutakin synnytystä tai adoptiota kohden. Jos esimerkiksi isällä on samalle ajanjaksole sisältyviä perhevapaita useamman peräkkäin syntyneen lapsen perusteella, kuuden kuukauden jaksoa tarkastellaan kutakin synnytyskertaa kohden.

Muutoksen myötä vuosiloman kertymistä perhevapaiden ajalta on hankalampaa seurata. Tämä vaatii, että työnantajan on tarkasteltava työntekijän äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaapäivien toteutumista vuosilomakirjanpidossa eli seurattava eri lomanmääräytymisvuosille sijoittuvia vapaita äitiys- ja vanhempainvapaapäiviä sekä isyys- ja vanhempainvapaapäiviä entistä tarkemmin. Vain näin työnantaja voi varmistua, että työntekijän vuosiloma kertyy oikein. Vuosilomakirjanpidon voi hoitaa myös palkanlaskija.

Tämä muutos koskee sekä Heta-Liiton jäseniä että Heta-Liittoon kuulumattomia työnantajia. Jos Heta-Liittoon kuulumattoman työnantajan työsuhteissa noudatetaan jotain muuta kuin henkilökohtaisten avustajien työehtosopimusta, voi tällä työehtosopimuksella olla vaikutusta lain soveltamiseen. Esimerkiksi kunnallisessa virka- ja työehtosopimuksessa (KVTES) on sovittu, että koko äitiys-, vanhempain- ja isyysvapaa kerryttää vuosilomaa, eikä tätä voida vuosilomalla muuttaa.

Työkyvyttömyys vuosiloman aikana – Ei muutoksia Heta-Liiton jäsenille

Myös vuosilomalain 25 § on muuttumassa ja työntekijälle ollaan lisäämässä karenssi vuosiloman siirtoon työkyvyttömyyden ajalta. Tämä muutos ei kuitenkaan vaikuta Heta-Liiton jäseniin, koska heidän työntekijöidensä oikeudesta saada vuosiloma siirrettyä on sovittu henkilökohtaisten avustajien työehtosopimuksessa. Lain muutoksella ei voida heikentää työehtosopimuksessa sovittua parempaa tasoa, joten Heta-Liiton jäsenten työntekijöiden oikeus saada vuosilomansa siirrettyä pysyy työehtosopimuksen mukaisena.

Heta-Liittoon kuulumattomien työnantajien työsuhteissa muutoksella on lähtökohtaisesti merkitystä. Heta-Liittoon kuulumattomien työnantajien on suositeltavaa selvittää vaikuttaako lainmuutos työsuhteeseesi.

Jos haluat kysyä lisätietoja asiasta, ole yhteydessä HetaHelp-palveluun. HetaHelp palvelee pääsääntöisesti arkisin klo 9.00–11.00 välisenä aikana. HetaHelpin puhelinnumero on 02 4809 2401. Voit halutessasi välittää tämän tiedotteen myös omaan kuntaasi.