

Asia: TEM/1348/03.01.01/2018

## **Työaikasääntelyä selvittävän työryhmän mietintö – vuosilomalaki**

### **Yleiset huomiot**

#### **Yleisluontoiset huomiot**

On hyvä, että muutokset esitetään saatettavaksi vihdoin voimaan myös Suomessa. Esitystä on kuitenkin muutettava niin, että lisäpäivien sijasta työntekijä ansaitsee vuosilomaa ja että vuosilomaa voi ansaita vuosilomalain turvaamalta viideltä viikolta sekä työehtosopimuksissa sovitulta ajalta siten kuin tapauksessa C-214/10 Schulte on todettu. Perustelemme esitystämme seuraavasti.

On sinänsä mahdollista, että työaikadirektiivi saatetaan kansallisesti voimaan vain siltä osin kuin kyse on direktiivin takaamasta neljän viikon vuosilomasta. Direktiivi lähtee kuitenkin siitä, että kyse on vähimmäisehdoista, mitä paremmin voidaan kansallisesti säätää.

Meillä työntekijä ansaitsee vuosilomalain mukaan lomaa viisi viikkoa silloin, kun työsuhde on kestänyt yli vuoden. Euroopan unionin tuomioistuimessa on tällä hetkellä vireillä kaksi juttua (C-609/17 TSN ja 610/10 AKT), joissa oikeuskysymyksenä on, suojaako työaikadirektiivi yli neljän viikon lomaa vai ei. Käsityksemme mukaan näin on. Vaikka näin ei olisikaan, Suomessa vuosilomalaissa tunnustettua oikeutta viiden viikon lomaan rapautetaan, jos oikeus lomaan turvataan nyt esitetyllä tavalla vain työaikadirektiivin vähimmäisehtojen mukaisena.

Esityksen mukaan ehdotus perustuu kustannusneutraaliuteen. Käytännössä tämä tarkoittaa työaika-suojelun heikentämistä, koska lähtökohdaksi on otettu työaikadirektiivin vähimmäisehdot eikä parempi kansallinen lainsäädäntö. Kustannusneutraaliudessa ei ole otettu huomioon, että Suomen valtion viivytely saattaa voimaan Euroopan unionin tuomioistuimen oikeuskäytäntö on merkinnyt työnantajille jo nyt yli 120 miljoonan euron säästöjä, jos työ- ja elinkeinoministeriön laskelmiin on uskominen.

Lainsäädännön pitäisi olla selkeää ja ymmärrettävää. Nykyhallitus on myös korostanut hallinnollisen taakan vähentämisen tärkeyttä. Esitys ei vie eteenpäin kumpaakaan näistä tavoitteista. Esittämällä lisäpäiviä vuosiloman sijasta jo nyt sekavasta vuosilomalaista tulisi yhä sekavampaa ja vaikeammin ymmärrettävää. Työnantajan olisi lisäksi erotettava lisäpäivät vuosilomapäivistä, mikä lisäisi yritysten hallinnollista taakkaa.

### **Esityksen vaikutusarviointiin liittyvät huomiot**

Esityksessä väitetään kustannusten olevan huomattavasti korkeammat, jos lisäpäiviä käsiteltäisiin kuten vuosilomaa. Mitään arviota väitetyistä kustannussäästöistä ei esityksessä kuitenkaan ole. Myöskään lisääntyvän hallinnollisen taakan aiheuttamia kustannuksia ei ole arvioitu.

### **Pykäläkohtaiset huomiot**

#### **7 a § Oikeus vuosilomaa täydentäviin lisäpäiviin sairaudesta tai lääkinnällisestä kuntoutuksesta johtuvan poissaolon ajalta**

Työaikadirektiivi takaa oikeuden palkalliseen vuosilomaan, jotta työntekijä voisi todella pitää loman, johon hänellä on oikeus. Esityksessä ehdotetaan kuitenkin säädettäväksi uusi lisäpäivän käsite, joka ei vastaa direktiivissä määriteltyä vuosilomaa eikä takaa direktiivin työntekijälle edellyttämää suojaa. Lisäpäivistä ei kerry uutta lomaa eikä ilmeisesti myöskään eläkettä kuten vuosilomasta. Esitys on näin ollen työaikadirektiivin vastainen.

#### **26 § Työkyvyttömyyden vuoksi siirretyn vuosiloman ajankohta**

Ei lausuttavaa.

#### **28 § Vuosilomapalkkalaskelma**

Ei lausuttavaa.

#### **29 § Vuosilomakirjanpito**

Ei lausuttavaa.

### **Voimaantulo- ja siirtymäsäännökset**

Mitään syytä ajoittaa muutosta vuosilomakauden alkuun ei ole. Työntekijöiden oikeuteen pääsemisen takaamiseksi on näin ollen syytä saattaa vuosilomalain muutos ja sen soveltaminen voimaan niin pian kuin mahdollista. Lykkääminen vain lisää oikeudenmenetyksiä. Työntekijällä on joka tapauksessa oikeus saada vahingonkorvausta kuten tapauksessa C-282/10 Dominguez on todettu.

### **Muut huomiot**

#### **Esitystä koskevat muut huomiot**

Ei lausuttavaa.

Latvatalo Eveliina  
SAK ry - Työehdot-osasto