

Asia: TEM/1348/03.01.01/2018

Työaikasääntelyä selvittävän työryhmän mietintö – vuosilomalaki

Yleiset huomiot

Yleisluontoiset huomiot

Tehy ry pitää hyvänä asiana, että työkyvyttömyyden vuoksi pois työstä olevan työntekijän oikeutta palkalliseen vuosilomaan kehitetään kohti EU-oikeuden asettamia vaatimuksia. Esitetyt muutokset ovat kuitenkin riittämättömiä ja on epäselvää, olisiko vuosilomalaki esitetyllä tavalla muutettunakin osin ristiriidassa EU-oikeuden kanssa. Lisäksi esitetty malli uusista lisäpäivistä on hyvin vaikeaselkoinen ja lisäksi toteutuessaan huomattavasti hallinnollista taakkaa.

Esityksen vaikutusarviointiin liittyvät huomiot

Vaikutusarviointi on puutteellinen siltä osin, kun siinä ei ole arvioitu, millaisia hallinnollisia kustannuksia aiheutuu tietojärjestelmien muuttamisesta ja palkanlaskentahenkilöstön kouluttamisesta, jos otetaan käyttöön malli, jossa on monenlaisia, eri tavalla käyttäytyviä vuosilomapäiviä. Vaikutusarvioinnin (s. 11) mukaan lisäpäivien käsittely vuosilomana lisäisi kustannuksia noin 13 prosenttia eli 2,86 miljoonaa euroa, jos kokonaiskustannukset olisivat 22 miljoonaa euroa. Esityksen sivulla 13 todetaan, että esityksestä johtuvat hallinnolliset kustannukset olisivat pienemmät kuin lisäpäivien käsittelemisestä vuosilomana johtuvat kustannukset. Esityksessä ei kuitenkaan ole arvioitu, mikä olisi hallinnollisten kustannusten määrä. Esityksen perusteella ei siis ole arvioitavissa, mikä eri mallien todellinen kustannusero on.

Pykäläkohtaiset huomiot

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

Tehy ry pitää ehdotettua säännöstä EU-oikeuden mukaisen vuosilomaoikeuden toteutumisen kannalta riittämättömänä. Lisäksi säännöksellä luotaisiin erittäin monimutkainen ja vaikeasti hallinnoitava järjestelmä.

EU-oikeudessa ei ole tehty eroa lyhyiden ja pitkien sairauspoissaolojen välille. EU-oikeudessa on ainoastaan katsottu voitavan rajoittaa vuosilomaoikeuden kertymistä tilanteissa, joissa työntekijä on

työkyvyttömyyden vuoksi poissa useiden lomavuosien/lomanmääräytymisvuosien ajan. Nyt esitetty säännös johtaisi työntekijöiden asettamiseen eri arvoiseen asemaan sen perusteella, ovatko sairauspoissaolot lyhyitä vai pitkiä. Jo muutaman kuukauden sairauspoissaolo johtaisi esitetystä mallissa siihen, että työntekijälle kertyisi vuosiloman sijasta lisäpäiviä, joita ei laskettaisi työssäolon veroiseksi ajaksi ja joiden palkka määräytyisi eri tavalla kuin vuosilomapalkka. Työntekijät asetettaisiin siis edelleen eri asemaan sen perusteella, onko sairauspoissaolo pitkä (yli 3 kuukautta) vai lyhyt. Tätä ei voida pitää EU-oikeuden mukaisena. EU-oikeuden vastaista sääntelyä ei voida perustella sillä arvioidulla korkeintaan 2,86 miljoonan euron säästöllä, joka esityksen vaikutusarviossa on esitetty eri mallien kustannuserona.

Esitetystä mallista lisäpäivät eivät olisi työssäolon veroista aikaa. Kun työnantaja voisi direktiollaan määrätä lisäpäivien ajankohdan, työnantaja pystyisi käytännössä lisäpäivien sopivalla sijoittelulla järjestämään niin, että työhön palanneelle työntekijälle muodostuisi sellaisia kuukausia, jotka eivät olisi täysiä lomanmääräytymiskuukausia, vaikka hän työskentelisi koko sen ajan, jota ei ole määrätty lisäpäiviksi. Esimerkiksi säännöllisesti neljänä päivänä viikossa työskentelevä työntekijä on 14 päivän säännön piirissä. Kuukaudessa neljänä päivänä viikossa työskentelevällä on yleensä 16-18 työpäivää. Jos työnantaja määrää lisäpäiviä 16 työpäivän kuukautena kolmelle työpäivälle, kyseiseltä kuukaudelta ei kerry lomaa. Työnantajan olisi mahdollista määrätä yksipuolisesti työntekijän näkemyksestä riippumatta lisäpäivät niin, että lomanmääräytymisvuoteen jäisi useita kuukausia, joilta ei kertyisi lomaa. Työntekijällä ei tällöin aina olisi oikeutta neljän viikon palkalliseen vuosilomaan, vaikka hän olisi työnantajan määräämiä lisäpäiviä lukuun ottamatta työskennellyt koko vuoden. Esitetty malli, jossa lisäpäivät eivät ole työssäolon veroista aikaa ja jossa työnantaja voi yksipuolisesti määrätä lisäpäivien ajankohdan, ei ole oikeudenmukainen ja saattaa olla ristiriidassa EU-oikeuden asettamien vaatimusten kanssa.

Lisäpäivien palkka määräytyisi ehdotuksen mukaan eri tavalla kuin vuosilomapalkka. Tämä johtaisi monimutkaiseen järjestelmään, jossa eri päiville peräkkäin pidettynäkin olisi laskettava eri arvo. Lisäksi malli olisi ongelmallinen EU-oikeuden näkökulmasta. Vuosilomapalkkaa koskeva säännös muutettiin vuonna 2013 vastaamaan EU-oikeuden vaatimuksia niin, että osa-aikaiseksi jäänyt työntekijä, joka on ansainnut loman kokoaikaisena, saa lomansa ajalta kokoaikaisen palkan. Tämä periaate ei esityksen mukaan ulottuisi lisäpäiviin, mikä tarkoittaisi käytännössä esimerkiksi sitä, että osittaiselle sairauslomalle tai osittaiselle työkyvyttömyyseläkkeelle lomanmääräytymisvuoden päättymisen jälkeen jäänyt työntekijä saisi lomapäiviltään kokoaikaisen palkan, mutta lisäpäiviltä osa-aikaisen palkan. Mallia ei voida pitää EU-oikeuden mukaisena.

Tehy ry esittää, että lisäpäivien sijasta säädettäisiin oikeus vuosilomapäiviin, jotka käyttäytyisivät kaikilta osin kuin muutkin vuosilomapäivät.

26 § Työkyvyttömyyden vuoksi siirretyn vuosiloman ajankohta

Tehy ry pitää tärkeänä, että siirretty loma on ensisijaisesti annettava lomakaudella, kuten esityksessä ehdotetaan. Ei ole tarkoituksenmukaista, että työnantaja voisi direktiollaan määrätä siirretyn

kesäloman pidettäväksi vasta seuraavan vuoden syksyllä, jos kesäloman antaminen lomakaudella on mahdollista.

Vuosilomalaki mahdollistaisi esitetyllä tavalla muutettunakin tilanteen, jossa pitkään työkyvyttömänä olleen työntekijän kertyneet vuosilomat olisi maksettu lomakorvauksena eikä työntekijällä työhön palattuaan olisi oikeutta pitää lainkaan vapaata ennen työhönpaluuvuotta seuraavaa lomakautta. Euroopan unionin tuomioistuimen käsittelemissä vuosiloman siirto-oikeutta koskevissa tapauksissa (esim. C-214/10 Schulte) vuosilomajärjestelmä on ollut sellainen, että työntekijällä on oikeus saada vähintään neljä viikkoa palkallista vuosilomaa myös oltuaan vuosikausia työkyvyttömyyden vuoksi poissa työstä.

Jos pitämättömät vuosilomapäivät on maksettu lomakorvauksena pitkään jatkuneen työkyvyttömyyden vuoksi, ei olisi tarkoituksenmukaista, että työntekijän olisi työhön palattuaan pakko pitää palkatonta vapaata lomakaudella. Sen sijaan saattaisi olla tarpeellista säätää, että työntekijällä, jonka vuosilomat olisi maksettu pitkään jatkuneen työkyvyttömyyden vuoksi lomakorvauksena, olisi vastaava oikeus vapaan pitämiseen kuin toistuvissa määräaikaissä työsuhteissa työskentelevällä työntekijällä on voimassa olevan vuosilomalain 8 §:n mukaan.

28 § Vuosilomapalkkalaskelma

-

29 § Vuosilomakirjanpito

-

Voimaantulo- ja siirtymäsäännökset

-

Muut huomiot

Esitystä koskevat muut huomiot

-

Nyman Matias
Tehy ry