

Asia: TEM/1348/03.01.01/2018

## **Työaikasäntelyä selvittävän työryhmän mietintö – vuosilomalaki**

### **Yleiset huomiot**

#### **Yleisluontoiset huomiot**

EK:n mielestä esitettyä uudistusta ei tule toteuttaa. EU-tuomioistuin ei ole ratkaisuisaan ottanut kantaa Suomen vuosilomalakiin eikä todennut sitä EU-oikeuden vastaiseksi. Esityksen valmistelussa ei ole pohdittu sitä, minkä tasoisen vuosilomasuojelun Suomen järjestelmä lomarahoineen, pääsääntöisesti vähintään viiden viikon lomineen ja säännöllisen työajan ansiota korkeampine vuosilomapalkkoineen tarjoaa verrattuna yleiseurooppalaiseen tasoon ja direktiivin vähimmäisvaatimuksiin. Kun Suomen järjestelmä tarjoaa työntekijälle pääsääntöisesti selvästi paremmat edut kuin EU-oikeus, direktiivin täytäntöönpano ei voi perustua yksittäisiin kysymyksiin kokonaisuutta huomioimatta. Lisäksi esitys ei ole linjassa hallitusohjelman kärkitavoitteen eli kustannuskilpailukyvyyn parantamisen kanssa. Hallitus on hallitusohjelmassa sitoutunut siihen, että teollisuuden kustannuksia ei lisätä. Hallituksen EU-linjauksissa ei ole tähän mitään varaumaa.

EK kuitenkin toteaa, että nyt esitetty lähestymistapa, jossa työntekijän oikeus vähintään neljän viikon vuosilomaan taataan lisäpäivillä, on parempi vaihtoehto kuin se, että poissaolon ajalta kertyisi vuosilomapäiviä. Työaikadirektiivin vähimmäistason täyttämisen ei voi missään tapauksessa tulkita edellyttävän mm. ylikompensoivan vuosilomapalkan tai työehtosopimukseen perustuvan lomarahan maksamista.

#### **Esityksen vaikutusarviointiin liittyvät huomiot**

-

### **Pykäläkohtaiset huomiot**

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

Esityksen mukaan lisäpäiviä kertyy enintään 12 kuukauden yhdenjaksoiselta jaksolta. Yhdenjaksoisuuden katkaisevat työssäolopäivät tai -tunnit, jotka oikeuttavat täyteen lomanmääräytymiskauuteen. Esitetty säännös mahdollistaa tulkinnan, jonka mukaan

yhdenjaksoisuus katkeaisi myös, jos työntekijä siirtyy osa-aikaiselle sairauslomalle. Jos yhdenjaksoisuus katkeaa, alkaa uusi 12 kuukauden mittainen lisäpäivien kertymisjakso. Tämä on ongelmallista sen vuoksi, että uuden lisäpäivien kertymisjakson alkaminen vähentää työnantajien halukkuutta sopia osa-aikaisesta sairauspoissaolosta. Vaarana on, että osa-aikaisen sairauspoissaolon käyttäminen työhönpaluun väylänä vähenee huomattavasti. Työnantajilta poistuu kannustimet käyttää kaikkien tavoittelemaa jäljellä olevan työkyvyn parempaa hyödyntämistä ja työurien pidentämistä. Taloudellisilla kannustimilla on keskeinen merkitys sille, käytetäänkö osa-aikaista sairauspoissaoloa työpaikoilla.

EK:n mielestä edellä kuvattu vaikutus on haitallinen sekä työnantajien että työntekijöiden kannalta. Laissa tulisi säätää nimenomaisesti, että osa-aikainen sairauspoissaolo ei katkaise 12 kuukauden yhdenjaksoisuutta. Tämä voisi tapahtua esim. lisäämällä säännökseen seuraava virke: "Yhdenjaksoisuus ei kuitenkaan katkea sellaisten työssäolopäivien tai -tuntien vuoksi, joiden aikana työntekijän työskentely on perustunut työsopimuslain 2 luvun 11 a §:ssä tarkoitettuun sopimukseen osa-aikatyöstä."

EK:n mielestä esityksen epäkohtana on myös se, että työntekijän omat toimet voivat vaikuttaa siihen, saako hän ja miten paljon lomanmääräytymisvuonna lisäpäiviä. Lisäpäivien määrä voi riippua siitä, palaako työntekijä töihin sairausloman jälkeen (jolloin vuosilomaa voi kertyä työskentelyn takia niin, että 24 vuosilomapäivää täyttyy) tai jää esim. hoitovapaalle, jolloin lisäpäiviä kertyy sairausajalta, kun niitä ei muutoin lomanmääräytymisvuonna enää kerry.

EK kiinnittää huomiota lisäksi seuraavaan. Esityksen mukaan jos työntekijä olisi ansainnut vuosilomaa vähintään 24 päivää täydeltä lomanmääräytymisvuodelta, ei 7 a §:n säännöstä olisi tarpeen soveltaa. Esityksessä todetaan edelleen, että merkitystä ei olisi sillä, olisiko 24 päivää ansaittu vuosilomalain, työ- tai virkaehtosopimuksen taikka työsopimuksen perusteella. Tältä osin on huomattava, että direktiivin vähimmäisvaatimuksen neljän viikon palkallisesta vapaasta voi täyttää muukin kuin vuosilomaksi nimetty palkallinen vapaajakso. Tämä tulee nimenomaisesti todeta esityksen perusteluissa. Tällainen vapaa voi olla saatu paitsi työehtosopimuksen tai työsopimuksen myös työsuhteen perusteella (esim. jos se perustuu työpaikan käytäntöön). Tämän vuoksi hallituksen esityksen perusteluja tulee täydentää, niin että niissä mainitaan vapaan mahdollisena perusteena myös työsuhde.

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

Esityksessä ei ole perusteltu, minkä vuoksi EU-oikeudesta johtuu, että saamatta jääneet lisäpäivät olisi korvattava rahakorvauksella. Kysymys on oikeudesta neljän viikon vähimmäisvuosilomaan eikä siitä, onko pitämättömiltä päiviltä maksettava jonkinlainen korvaus.

Pykälän perustelujen mukaan saamatta jääneiltä lisäpäiviltä maksettavan korvauksen suuruus määräytyisi 7 a §:n 2 momentin perusteella. Pykälän sanamuodossa kuitenkin mainitaan vain lomakorvaus. Jos lisäpäivät on korvattava näissä tilanteissa, tulisi pykälässä mainita lomakorvauksen

lisäksi lisäpäiviltä maksettava korvaus. Sama tulkinnanvaraisuus liittyy työsuhteen päättymistilanteisiin. Jos näissäkin tapauksissa on tarkoitus, että saamatta jääneiltä lisäpäiviltä maksetaan korvaus, tulisi laista ilmetä nimenomaisesti, että korvaus määräytyy esitetyn 7 a §:n 2 momentin perusteella.

#### **28 § Vuosilomapalkkalaskelma**

-

#### **29 § Vuosilomakirjanpito**

-

#### **Voimaantulo- ja siirtymäsäännökset**

-

#### **Muut huomiot**

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

-

Kärkkäinen Mika  
Elinkeinoelämän keskusliitto EK