

Asia: TEM/1348/03.01.01/2018

Työaikasäätelyä selvittävän työryhmän mietintö – vuosilomalaki

Yleiset huomiot

Yleisluontoiset huomiot

Ehdotuksen mukainen lisälomapäiväuudistus on erittäin työläs ja vaikea soveltaa käytännössä. Herää kysymys, eikö lakimuutosta voi mitenkään yksinkertaisemmin toteuttaa nykysäännösten puitteissa?

Työnantajakohtaisesti tapauksia on vähän ja jokainen tilanne on erilainen. Työssäolon veroisen sairausajan ja lisälomapäivien soveltamisessa tulee eteen hyvin erilaisia tilanteita, koska niihin sovelletaan itse asiassa kolmea eri sääntöä; työssäolon veroinen sairausaika, työssäolon veroinen sairausaika lomanmääräytymisvuosien vaihteessa ja lisälomapäivät (7 a §). Erilaisten tapausvariaatioiden määrä kasvaa.

Jatkossa vuosilomapalkka ja korvaus lisälomapäiviltä laskettaisiin erikseen ja eri määräytymisperusteilla. Vuosilomalain säännökset ovat lomapalkan osalta yleispäteviä ja tulkinnanvaraisia eikä käytännön soveltamisongelmiin ole ennakoratkaisuja. Erityisesti vuosilomapalkan laskenta työllistää palkanlaskijoita kohtuuttomasti.

Koska vuosilomalakia sovelletaan kaikkiin työntekijöihin, erilaisia tilanteita vuosilomalain soveltamisessa on lukematon määrä. Käytännön soveltamisongelmat tulee ottaa huomioon lakimuutoksessa. Jos lainsäätäjä ei osaa sanoa, miten korvaus lain mukaan lasketaan, miten palkanlaskija sen voi tietää. Moniin soveltamisongelmiin tulisi ottaa kanta jo hallituksen esityksen perusteluissa.

Esityksen vaikutusarviointiin liittyvät huomiot

Työnantajien hallinnollinen taakka keskimäärin lisääntyy. Yksittäisen työnantajan osalta tapaukset ovat sattumanvaraisia eikä kustannuksia voi ennakoida. Mikä on kohtuullinen työmäärä yksittäisen korvauksen laskemiseksi?

Pykäläkohtaiset huomiot

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

Vuosilomaa täydentävät lisäpäivät eivät olisi vuosilomalain 6 §:ssä tarkoitettua vuosilomaa. Kun lainmuutoksella turvataan työntekijälle työaikadirektiiviin perustuva oikeus neljän viikon vuosilomaan, maallikon on vaikea ymmärtää, että vuosilomalain mukaan kyse ei olisi vuosilomasta. Vuosilomalakiin perustuvaa palkallista vapaa-aikaa on yleisesti kutsuttu vuosilomaksi. Ilmeisesti tällä tarkoitetaan, että vuosilomaa täydentävät lisäpäivät eivät ole vuosilomalain 6 §:ssä tarkoitettua ansaintaan perustuvaa vuosilomaa ja että lain tasolla ansaintaperusteinen vuosiloma erotetaan lisälomapäiväoikeudesta.

Vuosilomaa täydentävien lisälomapäivien määrittely olisi käytännössä hyvin työlästä, koska tapaukset ovat harvinaisia ja tilanteet moninaisia. Määrittely vaatii useita työvaiheita; ensin on selvitettävä työssäolon veroinen sairausaika ja ansaitun loman pituus, sen jälkeen tarkistetaan, onko ansaittu lomaoikeus vähintään 24 lomapäivää ja jos se ei ole, määritellään työntekijän "vähimmäislomaoikeus" kyseiseltä lomanmääräytymisvuodelta (lomaoikeus voi olla alle 24 lomapäivää esimerkiksi muiden poissaolojen vuoksi). Lisälomapäivät ovat "vähimmäislomaoikeus" vähennettynä ansaituilla lomapäivillä.

Työssäolon veroisen sairausajan ja lisälomapäivien määrittely tuottaa lukuisia erilaisia tilanteita. Työssäolon veroisen sairausajan määrittely on jo nyt työlästä johtuen säännöksestä, että lomanmääräytymisvuoden vaihteeseen osuvalta yhdenjaksoiselta työkyvyttömyysjaksolta kertyy enintään 75 työssäolon veroista päivää. Kun työntekijällä on useita sairauspoissaolojaksoja, lomaoikeutta (ansaittu ja lisäpäiväoikeus) ei ole helppo määritellä kahdelta eri lomanmääräytymisvuodelta. Jatkossa tilanteet edelleen vaikeutuvat, koska työssäolo katkaisee 7 a §:n yhdenjaksoisen poissaolojakson. Poissaolo- ja työssäolojaksojen vaihdellessa erilaisten tapausten määrä kasvaa entisestään. Kaikkia mahdollisia tilanteita on vaikea etukäteen edes määritellä.

Esimerkki. Työntekijä on pitkällä sairauslomalla, mutta yhdenjaksoinen poissaolo katkeaa työssäolon seurauksena. Ensimmäisen sairausjakson alussa työntekijä ansaitsee vuosilomaa kahdelta kuukaudelta. Tämän jälkeen työntekijä on kuukauden työssä ja ansaitsee vuosilomaa työnteon perusteella. Työnteko katkaisee yhdenjaksoisen poissaolojakson. Työkyvyttömyyden jatkuessa työntekijä ansaitsee vuosilomaa kuukaudelta. Kun 75 työssäolon veroista päivää on täynnä, loman ansainta tältä lomanmääräytymisvuodelta päättyy. Työnantajan on kuitenkin tarkistettava, onko työntekijä ansainnut kyseisenä lomanmääräytymisvuonna vähintään 24 lomapäivää. Jollei ole, niin työntekijällä on oikeus lisälomapäiviin. Kun uusi lomamääräytymisvuosi alkaa 1.4., työntekijä ansaitsee vuosilomaa kahdelta kuukaudelta, koska yhdenjaksoiselta työkyvyttömyysjaksolta lomanmääräytymisvuoden vaihteessa kertyy työssäolon veroista aikaa enintään 75 työpäivältä eikä tämä kiintiö ole 1.4. vielä täynnä. Sen jälkeen hänellä on oikeus lisälomapäiviin sairauden jatkuessa. Lisälomapäiviä laskettaessa poissaolojakso (12 kuukautta) alkaa yhdenjaksoisen työkyvyttömyyden alkaessa eikä lomamääräytymisvuoden alusta 1.4. Jos työsuhte päättyisi ennen kuin 12 kuukautta on kulunut, työnantajan pitäisi laskea, mikä on työntekijän "vähimmäislomaoikeus" kesken jääneeltä

lomanmääräytymisvuodelta eli työsuhteen kestoja vastaava suhteellinen osuus 24 lisälomapäivästä. Lomapalkka ja lisälomapäiväkorvaus olisi laskettava erikseen molemmilta lomanmääräytymisvuosilta. Esimerkki osoittaa, ettei tällainen 7 a §:n perustilannekaan ole helppo palkanlaskennassa selvittää.

Työssäolonveroista aikaa koskevan 7 §:n 2 momentin 2 ja 3 kohta olisivat ensisijaisia säännöksiä suhteessa uuteen 7 a §:ään. Koska vuosiloman ansainta on ensisijainen 7 a §:ään nähden, ansaittu loma tulee pyöristää täyteen lomapäivään. Esimerkiksi jos työntekijä on ansainnut vuosilomaa 12,5 päivää, tulisi katsoa, että hän on ansainnut 13 lomapäivää ja voi näin ollen saada 11 lisälomapäivää. Olennaista on, että lomaoikeutta ja lisälomaoikeutta ei käsitellä lomapalkan laskennassa puolen päivän tarkkuudella.

Lisälomapäivät eivät myöskään olisi työssäolon veroista aikaa loman ansainnassa. Lomapäivien ja lisälomapäivien käyttöjärjestys vaikuttaa myös loman ansaintaan. Esimerkiksi jos heinäkuussa on 10 työpäivää ja 12 lomapäivää, työntekijä ansaitsee vuosilomaa. Jos heinäkuussa pidetään lisälomapäiviä ja ansaitut lomapäivät elokuussa, työntekijä ei ansaitsisi heinäkuussa vuosilomaa. Työnantaja voi lomapäivien ja lisälomapäivien sijoittelulla vaikuttaa lomaoikeuden kertymiseen. Loogista olisi katsoa, että ensin pidetään ansaitut lomapäivät ja niiden jälkeen lisälomapäivät.

Jos työsuhte päättyy kesken lomanmääräytymisvuoden tai työntekijälle ei lomanmääräytymisvuoden päättyessä olisi kertynyt 24 vuosilomapäivää jonkin muun poissaolon kuin sairaudesta tai lääkinnällisestä kuntoutuksesta johtuvan työstä poissaolon vuoksi, työntekijällä olisi oikeus vuosilomaan ja lisäpäiviin niin, että työaikalakiin turvaama suhteellinen osuus neljän viikon vuosilomasta täyttyy. Käytännössä laskenta suoritetaan siten, että poissaoloaikaan sijoittuvien kalenteripäivien määrä jaetaan lomanmääräytymisvuoden kalenteripäivillä ja kerrotaan 24:llä. Laskelma tehdään siten lomamääräytymisvuosittain. Ehdotuksessa ei mainita, sovelletaanko tähän laskelmaan normaalia pyöristyssääntöä eli desimaaliluku 5-9 pyöristetään ylöspäin?

Oikeutta lisäpäiviin ei kuitenkaan olisi enää sen jälkeen, kun poissaolo on yhdenjaksoisesti jatkunut yli 12 kuukautta. Poissaolon yhdenjaksoisuuden katkaisivat poissaolojaksojen väliin sijoittuvat työpäivät tai -tunnit, jotka 6 §:n mukaan oikeuttavat täyteen lomanmääräytymiskauden. Yhdenjaksoisuuden määrittelyssä merkityksellistä olisi työkyvyttömyyden yhdenjaksoisuus. Yhdenjaksoinen poissaolojakso alkaa siten työkyvyttömyyden alkaessa eikä työssäolon veroisen sairausajan päättyessä. Poissaolojakso alkaa esimerkiksi 20. päivä, vaikka kyseiseltä kuukaudelta kertyy vuosilomaa työssäolon perusteella. Perusteluissa olisi hyvä ottaa selkeä kanta osasairauspäivärahaan. Osasairauspäivärahan saaminen edellyttää, että työkyvyttömyys jatkuu koko osasairauspäivärahauden eikä osa-aikatyö tästä syystä katkaisisi poissaolon yhdenjaksoisuutta. Niin ikään äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa ovat EU-lainsäädännössä korostetusti erityisasemassa, joten perusteluissa voisi mainita, jos ne eivät katkaise työkyvyttömyyden yhdenjaksoisuutta.

Lisälomapäivien ajalta ei makseta vuosilomapalkkaa vaan erityistä korvausta. Lomaoikeuksien määrittelyn lisäksi työnantajan on laskettava lomapalkka ja ”lisälomapäiväkorvaus” erikseen toisistaan poikkeavilla laskentaperusteilla. Korvaus ilmeisesti kuitenkin on nimestään huolimatta sosiaalietuuksien perusteena oleva työtuloa.

Ehdotuksen mukaan korvauksessa otetaan huomioon palkanosat, jotka liittyvät luonnostaan työntekijälle työsopimuksen nojalla kuuluvien työtehtävien suorittamiseen, työntekijän ammatilliseen ja henkilökohtaiseen asemaan liittyvät kokonaispalkan osat, kuten esimiesasemaan, palvelusajan pituuteen ja ammatilliseen pätevyyteen liittyvät lisät, sekä luontoisedut, jos kysymys ei ole pysyvistä eduista, joiden suorittaminen jatkuu lisäpäivien aikana.

Vaikka korvauksen laskemiseen ei sovelleta lomapalkan laskentasääntöjä, luonnoksen perusteluista voidaan todeta, että korvauksen peruste on lähes sama kuin kuukausipalkkaa saavan lomapalkan laskentaperuste. Toisin sanoen korvauksen laskemisessa otetaan huomioon pääsääntöisesti samat palkkaerät, jotka otetaan huomioon kuukausipalkkaisen lomapalkkaa laskettaessa.

Koska yksittäinen työnantaja soveltaa säännöstä satunnaisesti, perusteluissa olisi syytä mahdollisimman tarkalla tasolla luetella, mitkä palkkaerät otetaan huomioon korvauksessa ja mitkä jäävät korvauksen ulkopuolelle.

Sopimukseen perustuvat ns. kiinteät lisäpalkat otettaneen korvausta laskettaessa huomioon kuten kuukausipalkka.

EU-tuomioistuin on ratkaisussaan C 539/12, Lock katsonut, että myyntiprovisiot otetaan huomioon lomapalkkaa laskettaessa. Ratkaisua tulisi soveltaa myös muihin sopimuksen perusteella maksettaviin tuotantopalkkioihin ja -lisiin. Päätöksessä todettiin myös, että kansallisen tuomioistuimen on arvioitava provision laskentamenetelmiä. Tästä johtuen 7 a §:ään olisi hyvä lisätä laskentaa ohjaava säännös. Jos korvaukseen sisältyvien muuttuvien palkanosien laskenta-ajanjaksosta ei ole sovittu, korvauksen peruste määräytyy työkyvyttömyyden alkamista edeltävän vähintään 12 viikon keskimääräisen palkkatason mukaan (koskisi muuttuvia palkanosia).

Käsite säännönmukainen palkka viittaa siihen, että lisä- ja ylityöajalta maksettua palkkaa ei oteta huomioon. Niin ikään laissa säädetyt korvaukset, kuten sunnuntaityökorotus ja viikkolepokorvaus, eivät sisältyisi korvaukseen.

Tulkinnanvaraisia palkkaeriä ovat todelliseen työntekoon perustuvat, yleensä tuntiperusteiset lisäpalkat, kuten vuorotyö- ja olosuhdelisät sekä täydentävään palkkaukseen perustuvat tulospalkkiot. Jos tulospalkkiota ei lähtökohtaisesti oteta huomioon korvauksen perusteessa, tämä

olisi syytä mainita perusteluissa. EU:n oikeuskäytäntö viittaa siihen, että sopimuksen perusteella maksettavat tuntiperusteiset lisät tulisi ottaa huomioon korvausta laskettaessa (esim. EUT C 155/10, Williams ym. kohta 27).

Ehdotuksen mukaan korvauksen perusteena olisi lisäpäivien pitämisen alkamishetken mukainen palkka. Työntekijä on voinut siirtyä kokoaikatyöstä osa-aikatyöhön ennen lisälomapäivien pitämistä. Pitäisikö tässä tapauksessa korvauksen perusteena kuitenkin olla lisäpäivien kertymisajankohdan mukainen ansiotaso? (esim. EUT C 486/08 Land Tirol kohta 27).

Lauantait luetaan lomapäiviksi ja ne sisältyvät myös 7 a §:n lisälomapäiviin. Ehdotetun säännöksen mukaan työntekijällä on oikeus saada lisäpäiviltä säännönmukaista tai keskimääräistä palkkaansa vastaava korvaus. Siihen ei ole otettu kantaa, miten korvaus käytännössä laskettaisiin. Lähtökohtaisesti korvaus käytännössä laskettaisiin lisälomapäivien ajalle osuvilta säännöllisiltä työpäiviltä tai työtunneilta, joiden selvittäminen esimerkiksi vaihtelevissa työajoissa on usein vaikeaa ja sattumanvaraista. Näissä pitkissä sairauspoissaoloissa lisäpäivät usein korvataan työsuhteen päättyessä lomakorvauksena. Yksinkertaisempi laskentatapa olisi laskea päiväpalkka säännöllisestä kuukausiansiosta vakiojakajalla 25. Työnantajan tehtävä olisi määritellä keskimääräinen kuukausiansio. Laskentakaava olisi: lisäpäivät x (kuukausiansio / 25). Vaatiiko vakiojakajan käyttö tässä tapauksessa säännöksen?

26 § Työkyvyttömyyden vuoksi siirretyn vuosiloman ajankohta

Pykälän muutos on perusteltu. Useat työnantajat ovat toimineet lakimuutoksen mukaisesti jo nyt eli maksaneet lomakorvauksen siirretyistä kesälomapäivistäkin viimeistään lomakautta seuraavan kalenterivuoden lopussa. Ilmeisesti harva työnantaja on korvannut kesäloman saman kalenterivuoden lopussa.

Luonnoksessa sanotaan, että EU-tuomioistuin on ratkaisussaan C-178/15 (Sobczyszyn) katsonut, että kuntoutusloman ajalle sattuva vuosiloma tulee voida siirtää myöhempään ajankohtaan. Vuosilomalain 7 §:n 2 momentin 3 kohdassa säädetään lääkinnällisestä kuntoutuksesta, joka on kuntoutuslomaa koskevan ratkaisun vuoksi perusteltua rinnastaa sairauspoissaoloon. Kuntoutusta ei kuitenkaan mainita vuosilomalain 25 §:ssä, jossa säädetään vuosiloman siirtymisestä vain työkyvyttömyyden johdosta. Jos katsotaan, että vuosiloma ei kulu lääkinnällisen kuntoutuksen aikana, tästä tulisi olla maininta myös lain 25 §:ssä.

EU:n oikeuskäytännön mukaan jäsenvaltiot voivat sallia tai kieltää vuosiloman pitämisen sairausloman aikana. Vuosilomalaki ei estä vuosiloman pitämistä työkyvyttömyysaikana. Epäselvää kuitenkin on, miten vuosiloma tulisi antaa pitkän sairausloman aikana. Tätä menettelyä voisi selkiinnyttää esimerkiksi hallituksen esityksen perusteluissa.

Kyse on siitä, määrätäänkö työntekijän vuosiloman ajankohta työkyvyttömyydestä huolimatta kuten muillekin työntekijöille loman antamiselle säädettyissä määräajoissa vai siirrykö vuosiloma

automaattisesti työkyvyttömyyden vuoksi, jolloin työnantaja ei edes määrää loman ajankohtaa tiedossa olevalle työkyvyttömyysajalle. Olettaisin, että useat työnantajat toimivat tällä tavalla.

Vuosiloma siirtyy 26 §:n mukaan työkyvyttömyysajalta vain, jos työntekijä sitä pyytää. Säännöksen sanamuoto viittaa siihen, että työnantaja määrää loman ajankohdan työntekijän työkyvyttömyydestä huolimatta ja työntekijä ratkaisee ennen loman alkua siirtääkö lomansa vai ei. Toisin sanoen työntekijä voi päättää, nostaako hän vuosilomapalkkaa samalta ajalta, jolta Kela maksaa sairauspäivärahaa.

28 § Vuosilomapalkkalaskelma

-

29 § Vuosilomakirjanpito

Lisälomapäivät ja niistä maksettavat korvaukset on palkkakirjanpidossa kirjattava erillään. Rekisteröinti ei ole ongelma sen jälkeen, kun lisälomaoikeus on määritelty ja lisälomapäiväkorvaus laskettu.

Voimaantulo- ja siirtymäsäännökset

Lomanmääräytymisvuoden vaihde on luonnollinen voimaantuloajankohta.

Muut huomiot

Esitystä koskevat muut huomiot

Vuoden 2019 alussa tulee voimaan tulorekisteri. Sen jälkeen jokainen uusi palkkalaji tai korvaus on määriteltävä palkanlaskennassa ennen maksua. Palkanlaskennassa on tiedettävä, miten korvaus käsitellään verotuksessa ja sosiaalietuuksien perusteena olevassa työtulossa. Lisäksi on ratkaistava, millä tulorekisterin koodilla korvaus ilmoitetaan. Jatkossa viranomaisten tulisi antaa tarvittava tulorekisteri-ilmoittamista koskeva ohjeistus riittävän ajoissa ennen lain voimaantuloa.

Vuosilomalain 27.1 §:n mukaan työnantaja ja työntekijä saavat sopia 18 päivää ylittävän osan lomasta pidettäväksi seuraavalla lomakaudella tai sen jälkeen säästövapaana. Ehdotuksen mukaan lisälomapäiviin sovelletaan vuosiloman säästämistä koskevaa säännöstä.

Työaikadirektiivin, EU:n oikeuskäytännön ja ILO:n vuosilomasopimuksen perusteella on epäselvää, voidaanko osa 24 päivän lomaoikeudesta ylipäätään siirtää säästövapaaksi. Kyse on siitä, onko neljän viikon palkallinen vuosiloma aina pidettävä viimeistään 18 kuukauden kuluessa lomanmääräytymisvuoden päättymisestä.

Antti Kondelin
Palkkahallinnon asiantuntija