

Asia: TEM/1348/03.01.01/2018

Työaikasäntelyä selvittävän työryhmän mietintö – vuosilomalaki

Yleiset huomiot

Yleisluontoiset huomiot

Hallitusohjelman täytäntöönpanosuunnitelman tavoitteena oli toteuttaa vuosilomalain kokonaisuudistus, jolla pyritään yksinkertaistamaan säätelyä sekä vähentämään sen noudattamisesta ja valvonnasta aiheutuvia yritysten ja hallinnon kustannuksia. Lausunnon kohteena olevan mietinnön valmistelleen työryhmän työn kuluessa kokonaisuudistuksen valmistelusta kuitenkin luovuttiin ja kokonaisuudistuksen sijasta vuosilomalakiin tuli tehdä vain ne välttämättömät muutokset, joita EU:n työaikadirektiivi ja EU-tuomioistuimen direktiiviä koskevat ratkaisut edellyttävät.

Nyt esitettävässä muodossaan mietinnön mukainen uudistus tulee lisäämään yrityksille vuosilomalaista aiheutuvia kustannuksia sekä hallinnollista taakkaa. Lisäksi mietinnön mukaiset uudistukset tekevät vuosilomalain soveltamisesta entistä monimutkaisempaa ja tulkinnanvaraisempaa.

Suomen Yrittäjät katsoo, että nyt tehtävässä uudistuksessa olisi tullut pitää kiinni vuosilomalain kokonaisuudistuksesta, jolloin muutokset olisi ollut mahdollista tehdä työnantajien ja yritysten kannalta kustannusneutraalisti ja samalla yksinkertaistaa vuosilomaa koskevaa säätelyä ja sen tulkintaa.

Voimassa oleva vuosilomalaki on varsin monimutkainen johtuen osittain vanhasta, ansaintakynnyksiin perustuvasta loman ansainnasta sekä erityisesti erilaisista vuosilomapalkan laskentasäännöistä ja vuosiloman pitämistä koskevista säännöistä. Kun erilaiset ansaintasäännöt ja palkanlaskentatavat on aiempien lainsäädäntömuutosten yhteydessä yhdistetty, syntynyt kokonaisuus on väistämättä muuttunut monimutkaisemmaksi. Mietinnön mukaisessa uudistuksessa vuosilomalakiin lisätään jälleen uusi irrallinen osakokonaisuus, joka lisää työnantajalle aiheutuvia kustannuksia ja monimutkaistaa säätelyä entisestään. Myös tältä osin on selvää, että nyt tehtävä

uudistus olisi tullut toteuttaa hallitusohjelman mukaisesti kokonaisuudistuksena, joka olisi mahdollistanut lainsäädännön yksinkertaistamisen.

Esityksen vaikutusarviointiin liittyvät huomiot

Mietinnössä on arvioitu, että nyt esitettävistä muutoksista aiheutuu työnantajille noin 22 miljoonan euron kustannukset, joista yksityisen sektoriin yrityksiin kohdistuu noin 18 miljoonaa euroa. Lisäksi muutosten arvioidaan pitkällä aikavälillä johtavan 500-1000 hengen työllisyyden vähenemään. Tilanteessa, jossa Suomen työmarkkinoiden ja talouden keskeinen ongelma on alhainen työllisyysaste, joka pitäisi saada nostettua lähemmäksi 80 prosenttia, ei mietinnössä esitetyt muutoksia voida pitää tarkoituksenmukaisina.

Pykäläkohtaiset huomiot

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

Mietinnön esityksen mukaisesti jatkossa nyt säädettävien uusien vuosilomaa täydentävien lisäpäivien antamiseen sovelletaan vuosiloman antamista koskevia säädöksiä. Lisäpäiviltä maksettavan korvauksen maksamiseen sovelletaan vuosilomapalkan ja lomakorvauksen maksamisen ajankohtaa koskevia säännöksiä.

Esityksen perusteluissa on todettu, että mainitut ja sovellettavat vuosiloman antamista sekä vuosilomapalkan ja lomakorvauksen maksamisen ajankohtaa koskevat säännökset ovat semidispositiivisia. Tältä osin siis työnantajien ja työntekijöiden valtakunnallisilla yhdistyksillä on oikeus sopia toisin vuosilomalain säännöksistä poikkeavasti. Näissä tapauksissa työnantaja, jonka on noudatettava työehtosopimusta yleissitovuuden perusteella, saa noudattaa kyseisiä työehtosopimuksen määräyksiä, mutta kuitenkin vain silloin, jos määräyksen soveltaminen ei edellytä paikallista sopimista. Vuosilomalain 31 §:ään, jossa säädetään yleissitovaa työehtosopimusta noudattavan yrityksen mahdollisuudesta paikalliseen sopimiseen, ei mietinnössä esitetä muutoksia.

Tältä osin on huomattava, että mietinnön mukainen uudistus ei toteuta myöskään hallitusohjelman tavoitetta saattaa yleissitovaa työehtosopimusta noudattavat työnantajat yhdenvertaiseen asemaan järjestäytyneiden työnantajien kanssa paikallisen sopimisen osalta. Mietinnön esityksen mukaiset uudistukset päinvastoin lisäävät järjestäytymättömien ja järjestäytyneiden yritysten välistä eriarvoisuutta niissä tapauksessa, joissa yleissitova työehtosopimus sallii paikallisen sopimisen vuosiloman antamisen sekä vuosilomapalkan ja lomakorvauksen maksamisen, sekä jatkossa myös nyt säädettävien korvaavien lomapäivien antamisen ja niistä maksettavan korvauksen maksamisen ajankohdan osalta työehtosopimuksen määräyksistä poiketen.

26 § Työkyvyttömyyden vuoksi siirretyn vuosiloman ajankohta

-

28 § Vuosilomapalkkalaskelma

-

29 § Vuosilomakirjanpito

-

Voimaantulo- ja siirtymäsäännökset

-

Muut huomiot

Esitystä koskevat muut huomiot

Muutos ei kannusta työnantajia sopimaan osasairauspäivärahalla tapahtuvasta työhön paluusta

Mietinnössä esitettävän uuden vuosilomalain 7a§:n mukaisesti jatkossa työntekijällä olisi oikeus vuosilomaa täydentäviin lisäpäiviin siltä osin, kuin työntekijän täydeltä lomanmääräytymisvuodelta ansaitsema vuosiloma alittaa 24 päivää sairaudesta tai lääkinnällisestä kuntoutuksesta johtuvan poissaolon vuoksi. Oikeutta rajoitettaisiin kuitenkin siten, että oikeutta lisäpäiviin ei kuitenkaan ole enää sen jälkeen, kun poissaolo on yhdenjaksoisesti jatkunut yli 12 kuukautta. Poissaolon yhdenjaksoisuuden katkaisisivat poissaolojaksojen väliin sijoittuvat työssäolopäivät tai -tunnit, jotka oikeuttavat täyteen lomanmääräytymiskuukauteen.

Esitettävien muutosten osalta on syytä huomata, että erityisesti pitkäaikaisten sairauspoissaolojen jälkeen työhön palaaminen on tarkoituksenmukaista toteuttaa osa-aikaisesti. Työkyvyttömän henkilön paluuta työhön voidaan tukea osasairauspäivärahalla. Tällöin työntekijä sopii työnantajansa kanssa työhön paluusta osa-aikaisesti ja saa tältä ajalta Kelan maksamaa osasairauspäivärahaa. Järjestely on kuitenkin aina vapaaehtoinen. Mikäli työnantajalla ei esimerkiksi ole järjestää osa-aikatyötä, ei työntekijällä ole subjektiivista oikeutta osa-aikaiseen työhön paluuseen ja näissä tilanteissa työhön paluu ei lähtökohtaisesti onnistu.

Osa-aikainen työhön paluu on lähtökohtaisesti erittäin hyvä ja tarkoituksenmukainen keino testata henkilön mahdollisuuksia palata takaisin töihin. Valitettavasti aina kokeilut eivät kuitenkaan tuota tulosta ja seurauksena voi esimerkiksi yhden tai kahden kuukauden osa-aikaisen kokeilun jälkeen olla paluu kokoaikaiseen työkyvyttömyyteen ja sairauslomaa. Nyt esitettävien muutosten vaikutus näissä tilanteissa on se, että mikäli työntekijälle kertyy yksi täysi lomanmääräytymiskuukausi osa-aikaisen työhön paluukokeilun aikana, on hän oikeutettu työkyvyttömyyden jatkuessa vuosilomaa täydentäviin lisäpäiviin jälleen seuraavan 12 kuukauden ajan, mikäli työsuhde pysyy voimassa. Tältä osin toteamme, että esitetty sääntely ei itsessään lähtökohtaisesti kannusta työnantajia järjestelyihin, jotka auttaisivat työntekijöitä palaamaan töihin osasairauspäivärahan avulla osa-aikaisesti, vaan työnantajan tulee päätöstä tehdessään ottaa huomioon ne mahdolliset kustannukset, jotka nyt esitettävän sääntelyn perusteella tulevat maksettavaksi, mikäli työntekijän työkyky ei olekaan palautunut ja tämä joutuu jäämään uudelleen kokoaikaisesti sairauslomalle.

Rytkönen Atte
Suomen Yrittäjät ry