

Asia: TEM/1348/03.01.01/2018

Työaikasäntelyä selvittävän työryhmän mietintö – vuosilomalaki

Yleiset huomiot

Yleisluontoiset huomiot

Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPer ry. pitää tärkeänä, että uudistuksen myötä parannetaan niiden työntekijöiden asemaa, joille lomanmääräytymisvuoden aikana kertyy sairaudesta tai lääkinnällisestä kuntoutuksesta johtuen poissaoloja siten, että heidän ansaitsemansa vuosiloman pituus tästä syystä jää alle 24 päivään.

Nyt ehdotettu malli, jossa sairauden tai lääkinnällisen kuntoutuksen johdosta kertyvien vuosilomapäivien lisäksi työntekijälle annetaan niin sanottuja vuosilomaa täydentäviä lisäpäiviä, on lisäpäivien oikeudellisen luonteen osalta ristiriidassa Suomea pakottavan EU-oikeuden ja kansainvälisten velvoitteiden kanssa. Tätä problematiikkaa käydään tarkemmin lävitse pykäläkohtaisissa huomioissa.

Ehdotettu säntely on lisäksi vaikeaselkoinen ja käytännön elämässä huonosti ennakoitavissa.

Esityksen vaikutusarviointiin liittyvät huomiot

Esityksen vaikutusarviointia ei voida pitää onnistuneena siltä osin kuin siinä ei ole arvioitu työnantajille jo olemassa olevien tietojärjestelmien päivittämisestä ja palkanlaskijoiden täydennyskoulutuksesta aiheutuvia kustannuksia.

Pykäläkohtaiset huomiot

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

Työryhmän mietinnössä todetaan, että 7 a §:n mukaiset vuosilomaa täydentävät lisäpäivät eivät olisi vuosilomalain 6 §:ssä tarkoitettua vuosilomaa eivätkä 7 §:n mukaista työssäolon veroista aikaa.

Ehdotetun sääntelyn mukaan pitkän yhdenjaksoisen sairauspoissaolon ollessa kyseessä katsotaan työssäolon veroiseksi ajaksi enintään 75 työpäivää poissaolon johtuessa vuosilomalain 7 §:n 2 momentin 2 ja 3 kohdissa tarkoitetusta sairaudesta tai lääkinnällisestä kuntoutuksesta. Tämä asettaa eri asemaan ne työntekijät, joiden poissaolo sairauden tai lääkinnällisen kuntoutuksen vuoksi kestää enintään 75 työpäivää, ja ne työntekijät, joiden sairauspoissaolo kestää yli 75 työpäivää.

Euroopan unionin tuomioistuin on oikeuskäytännössään nimenomaisesti todennut (yhdistetyt asiat C-350/06 ja C-520/06 Schultz-Hoff sekä C-282/10 Dominguez), ettei työaikadirektiivissä vuosilomaoikeuden syntymisen kannalta tehdä eroa niiden työntekijöiden välillä, jotka ovat poissa työstä lomavuoden aikana lyhytkestoisen tai pitkäkestoisen sairauslomana vuoksi, ja niiden välillä, jotka ovat tosiasiallisesti työskennelleet kyseisen lomavuoden aikana. Siltä osin kuin ehdotetun 7 a §:n mukaiset lisäpäivät eivät ole vuosilomapäiviä eivätkä myöskään työssäolon veroista aikaa, on mietinnössä esitetty jako lyhytkestoisen sairauspoissaolon ja pitkäkestoisen sairauspoissaolon välillä vastoin Suomea velvoittavaa EU-oikeutta.

Jos vuosilomaa täydentävät lisäpäivät eivät ole työssäolon veroista aikaa eivätkä näin ollen kerrytä vuosilomaa, menettää työntekijä mahdollisesti vuosilomakertymää myös siltä lomanmääräytymisvuodelta, jolloin hänelle annetaan pidettäväksi nämä pitkäaikaisen sairauden ajalta kertyneet lisälomapäivät. Esitetty malli mahdollistaa vuosilomaa täydentävien lisäpäivien sijoittamisen työnantajan yksipuolisella määräyksellä pidettäväksi siten, ettei työntekijä ansaitse tällaisen kuukauden ajalta lainkaan vuosilomaa. Esimerkiksi neljäntoista työpäivän säännön piiriin kuuluva työntekijä ei kerryttäisi lainkaan vuosilomaa helmikuulta, mikäli työnantaja sijoittaisi kahdeksan vuosilomaa täydentävää lisäpäivää tälle kuukaudelle. Tämä asettaa työntekijät eri asemaan terveydentilan perusteella ilman hyväksyttävää syytä. Työntekijälle olisi tällaisessa tilanteessa kannattavampaa olla pitämättä vuosilomaa täydentäviä lisäpäiviä, kuin pitää niitä tulevan vuosilomakertymän kustannuksella.

Lisäpäiviltä maksettava korvaus:

Mietinnössä esitetään, että 7 a §:n 2 momentin mukaan lisäpäiviltä ei maksettaisi vuosilomalain 10-12 §:n mukaisesti määräytyvää vuosilomapalkkaa, vaan työntekijän säännönmukaista tai keskimääräistä palkkaa vastaava korvaus. Korvauksen perusteena olisi lisäpäivien pitämisen alkamishetken mukainen palkka.

Euroopan unionin tuomioistuimen ratkaisussa C-486/08 Land Tirol katsottiin, että vuosilomapalkan tulee niissäkin tilanteissa, joissa kokoaikatyöllä ansaittu loma pidetään aikana, jolloin työntekijä tekee osa-aikatyötä, vastata ansaintavuoden palkkaa. Vuosilomalain vuosilomapalkkaa koskevia säännöksiä (VLL 10 §:n 3 momentti) muutettiin aikanaan ratkaisun Land Tirol johdosta vuonna 2013 niin, että vuosilomalaki täyttää tämän edellytyksen.

Nyt vuosilomalakiin ollaan palauttamassa tämä epäkohta niiden työntekijöiden kohdalla, jotka ovat olleet pitkällä sairauslomalla silloin, kun heidän työaikansa on ollut täysi ja jotka tervehtyttyään ovat esimerkiksi terveydellisistä syistä vähentäneet työntekoa ja samalla sopineet työnantajansa kanssa

osa-aikatyöstä ennen vuosilomalle/vuosilomaa täydentäville lisäpäiville jäämistä. Tällaisen henkilön tapauksessa sairauden ensimmäisen 75 työpäivän ajalta kertyneen vuosiloman ajalta vuosilomapalkka laskettaisiin lain vuosilomapalkkaa koskevien säännösten mukaisesti (100 % työajan ja -ansion mukaan) ja vuosilomaa täydentävien lisäpäivien osalta lisäpäivien pitämishetken mukaisen palkan (esimerkiksi 60 % työaika ja -ansio) mukaisesti. Ehdotettu säännös on tältä osin ratkaisun Land Tirol vastainen.

SuPer ry:n esitys:

Mietinnössä ehdotettujen vuosilomaa täydentävien lisäpäivien tulee olla voimassa olevan vuosilomalain 6 §:ssä tarkoitettua vuosilomaa ja 7 §:n mukaista työssäolon veroista aikaa, ja jonka ajalta maksetaan vuosilomapalkka kuten vuosilomalain 10-12 §:ssä säädetään.

26 § Työkyvyttömyyden vuoksi siirretyn vuosiloman ajankohta

SuPer ry:n mukaan esitetty muutos, jossa pidennetään sitä aikaa, jonka kuluessa työkyvyttömyyden vuoksi siirretty vuosiloma voidaan antaa, on tarpeen ja parantaa työkyvyttömyyden vuoksi siirretyn vuosiloman pitämisen edellytyksiä. SuPer ry pitää lisäksi tärkeänä esityksen kirjausta siitä, että mikäli siirrettyä kesälomaa ei pystytä antamaan kesälomakaudella ja talvilomaa ennen seuraavan lomakauden alkua, on loma annettava viimeistään lomakautta seuraavan kalenterivuoden päättymiseen mennessä, ellei lomaa voida antaa kyseiseen kalenterivuoteen sijoittuvan lomakauden aikana. Tämä parantaa työntekijän työsuhdeturvaa, kun kesälomakaudelta siirtynyt kesäloma on pääsääntöisesti annettava viimeistään seuraavalla kesälomakaudella, eikä sitä voitaisi sijoittaa seuraavan vuoden talvilomakaudelle kuin poikkeustapauksissa.

28 § Vuosilomapalkkalaskelma

Mikäli vuosilomaa täydentäviä lisäpäiviä kohdeltaisiin vuosilomana ja niiden ajalta maksettaisiin vuosilomapalkka kuten vuosilomalain 10-12 §:ssä säädetään, ei pykälää olisi tarpeen muuttaa.

29 § Vuosilomakirjanpito

Mikäli vuosilomaa täydentävien lisäpäivien sijasta työntekijälle kertyisi pitkäkestoisen sairauden ajalta vuosilomalain 6 §:n mukaista vuosilomaa, ei pykälää olisi tarpeen muuttaa.

Voimaantulo- ja siirtymäsäännökset

-

Muut huomiot

Esitystä koskevat muut huomiot

-

Kasanen Juho
Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPer ry