

Asia: TEM/1348/03.01.01/2018

## **Työaikasääntelyä selvittävän työryhmän mietintö – vuosilomalaki**

### **Yleiset huomiot**

#### **Yleisluontoiset huomiot**

Työ- ja elinkeinoministeriön asettama työryhmä ehdottaa vuosilomalakia muutettavaksi siten, että vuosilomalakiin tehtäisiin EU-tuomioistuimen oikeuskäytännön mukaisuuden varmistamiseksi välttämättömät muutokset. Muutoksilla turvattaisiin työaikadirektiiviä koskevassa oikeuskäytännössä edellytetyt vähimmäisvaatimukset oikeudesta neljän viikon palkalliseen vuosilomaan sairaudesta tai lääkinnällisestä kuntoutuksesta johtuvasta poissaolosta huolimatta.

STTK:n mielestä muutokset ovat kannatettavia ja parantavat lomaoikeutta työntekijöillä, jotka joutuvat olemaan poissa töistä pitkään jatkuneen sairauden tai lääkinnällisen kuntoutuksen vuoksi. STTK katsoo kuitenkin, että esitettyjen vuosilomaa täydentävien lisäpäivien oikeudellinen luonne on osin ristiriidassa Suomea velvoittavan EU-sääntelyn ja muiden kansainvälisten velvoitteiden kanssa. Vuosilomaa täydentävät lisäpäivät ovat ristiriidassa direktiivin vähimmäisvuosilomaa koskevan säännöksen kanssa siltä osin, kun on lisäpäivät täydentävät direktiivin mukaista 4 viikon vähimmäisvuosilomaa.

Vaikka esitys parantaa työkyvyttömän oikeutta vuosilomaan pidemmältä ajanjaksolta, oikeus lisäpäiviltä maksettavaan korvaukseen olisi heikompi kuin nykyisen vuosilomalain perusteella maksettava vuosilomapalkka.

Lisäksi uudet käsitteet monimutkaistavat vuosilomasääntelyä entisestään.

STTK:n mielestä esitystä on muutettava siten, että direktiivin edellyttämä vuosiloma koostuu sairauspoissaolojen ja lääkinnällistä kuntoutusta koskevien poissaolojen ajalta kokonaisuudessaan vuosilomasta. Työntekijällä tulee olla esitetyn erillisen korvauksen sijasta oikeus vuosilomapalkkaan myös pitkään jatkuneen sairauden tai lääkinnällisen kuntoutuksen vuoksi johtuvan poissaolon ajalta.

STTK:n lausunnon pääkohdat:

- Ehdotetut muutokset parantavat loma-oikeutta työntekijöillä, jotka joutuvat olemaan poissa töistä pitkään jatkuneen sairauden tai lääkinnällisen kuntoutuksen vuoksi.
- Työkyvyttömyyden vuoksi siirretyn vuosiloman pitämisen edellytykset paranevat. Tämä on työntekijöiden työaika-suojelun ja jaksamisen tukemisen näkökulmasta parannus.
- Lisäpäivien oikeudellinen luonne on osin ristiriidassa Suomea velvoittavan EU-sääntelyn ja muiden kansainvälisten velvoitteiden kanssa.
- Lisäpäiviltä maksettavan korvauksen määrän tulisi olla nykyisen vuosilomalain mukainen.
- Uudet käsitteet, kuten oikeus vuosilomaa täydentäviin lisäpäiviin, monimutkaistavat entisestään vuosilomasääntelyä.

### **Esityksen vaikutusarviointiin liittyvät huomiot**

Vaikutusten arvioinnista voi saada sellaisen käsityksen, että uudet käsitteet ovat perusteltuja esityksellä saavutettavien kustannussäästöjen vuoksi. Tämä ei ole STTK:n näkemyksen mukaan riittävä peruste asettaa työntekijöitä eriarvoiseen asemaan terveydentilan perusteella.

Lisäpäiviä ei esityksessä katsota työssäoloajaksi eikä vuosilomaan oikeuttavaksi ajaksi. Tätä ei ole esityksessä juridisesti perusteltu. Vaikutusarvioinnissa on ainoastaan otettu kantaa kustannuksiin, joiden arvioidaan olevan korkeammat, jos lisäpäiviä käsiteltäisiin kuten vuosilomaa. Esityksessä ei ole kuitenkaan riittäväällä tavalla arvioitu sitä, millaisista eroista kustannuksien osalta lopulta olisi kyse ja miten kustannukset jakautuisivat eri sektoreiden – yksityinen, kunnat, valtio - kesken.

Kuten esityksen vaikutusten arviointia koskevassa kappaleessakin todetaan, ehdotetut muutokset lisäävät työnantajien hallinnollista taakkaa. Lisäksi esityksessä todetaan, että jos lisäpäivät rinnastuisivat täysin vuosilomapäiviin, järjestely helpottaisi työnantajien vuosilomakirjanpitoa – ja STTK:n näkemyksen mukaan myös uusien velvoitteiden yhteensovittamista henkilöstöhallinnon palkanmaksujärjestelmiin jne.

Esityksessä ei ole myöskään arvioitu tarkemmin esitetyistä muutoksista osa-aikaisille ja määräaikaisille aiheutuvia vaikutuksia. Vaikutukset osa-aikaisille ja määräaikaisille työntekijöille on STTK:n mielestä syytä arvioida esityksessä.

Esityksessä todetaan, että vuosilomalain mukaan vuosilomaa ansaitaan yli vuoden kestäneissä työsuhteissa enemmän kuin direktiivissä edellytetään. Neljän viikon vuosiloma vuotta kohti on

direktiivin vähimmäisvaatimus. Ehdotus uudeksi 7 a §:ksi voisi tarkoittaa etenkin toistuvissa määräaikaissa työskentelevän työntekijän näkökulmasta sitä, että pitkään sairauden tai lääkinnällisen kuntoutuksen vuoksi työstä poissa oleva työntekijä voisi joutua tosiasiallisesti eriarvoiseen asemaan, etenkin kun on kyse neljän viikon vähimmäisvuosilomasta.

## Pykäläkohtaiset huomiot

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

Esityksessä todetaan, että Suomen vuosilomalaki ei riittävällä tavalla turvaa työntekijän oikeutta työaikalakiin edellyttämään neljän viikon palkalliseen vuosilomaan tilanteissa, joissa työntekijän sairaus- tai kuntoutuspoissaolot kestävät pidempään, kuin mitä vuosilomalain mukaan katsotaan työssäolon veroiseksi ajaksi. Ehdotus neljän viikon vähimmäisvuosiloman turvaamiseksi tilanteissa, joissa työntekijä joutuu olemaan pitkään sairauden tai lääkinnällisen kuntoutuksen vuoksi poissa töistä, on STTK:n mielestä tervetullut.

Jotta Suomi täyttäisi EU-tuomioistuimen ratkaisussa asetetut vähimmäisvaatimukset, vuosilomalakiin ehdotetaan lisättäväksi uusi 7 a §. Uudessa pykälässä säädettäisiin työntekijän oikeudesta vuosilomaa täydentäviin lisäpäiviin sairaudesta tai lääkinnällisestä kuntoutuksesta johtuvan poissaolon ajalta. STTK katsoo, että uusi 7 a § on osin ristiriidassa ILO:n palkallista vuosilomaa koskevan yleissopimuksen ja EU:n työaikalakiin kanssa. Lisäksi työntekijät asettuisivat tosiasiallisesti eriarvoiseen asemaan, kun heitä jatkossa kohdeltaisiin työstä poissaolon kestosta riippuen eri tavoin.

ILO:n palkallista vuosilomaa koskevan yleissopimuksen (132) 5 artiklan 4 kohdan mukaan, ottaen huomioon maan asianomaisen viranomaisen määräämät tai muulla asianmukaisella menettelyllä määrätyt ehdot, on työstä poissaolot, jotka johtuvat asianomaisen työntekijän määräämisvallasta riippumattomasta syystä, kuten sairaudesta, tapaturmasta tai raskaudesta, laskettava työssäoloajaksi. Työryhmän esityksessä todetaan, että vuosilomaa täydentävät lisäpäivät eivät olisi vuosilomalain 6 §:ssä tarkoitettua vuosilomaa eivätkä 7 §:n mukaista työssäolon veroista aikaa, vaikka voimassa olevassa vuosilomalain 7 §:n 2 momentin 2 ja 3 kohdissa sairaudesta tai lääkinnällisestä kuntoutuksesta johtuva poissaolo katsotaan työssäolon veroiseksi ajaksi enintään 75 työpäivän ajalta. Esityksessä ei perustella, miten pidempään kestänyt, sairaudesta tai lääkinnällisestä kuntoutuksesta johtuva poissaolo eroaa enintään 75 työpäivän mittaisesta, samasta syystä johtuvasta poissaolosta.

Kuten esityksessäkin todetaan, EU-tuomioistuimen mukaan työaikalakiin ei vuosilomaoikeuden osalta eroteta millään tavoin työntekijöitä, jotka ovat poissa työstä lyhyt- tai pitkäkestoisen sairausloman vuoksi lomavuoden aikana, työntekijöistä, jotka ovat tosiasiallisesti työskennelleet kyseisen vuoden aikana (C-350/06 ja C-520/06, C-282/10).

Mikäli lisäpäiviä ei katsota työssäoloajaksi eikä vuosilomaa kerryttäväksi ajaksi, olisivat taloudelliset seuraamukset työntekijälle merkittävät. Työntekijän näkökulmasta menetys kohdistuisi sekä lisäpäiviltä maksettavan palkan määrään että seuraavaan lomanmääräytymisvuoden vuosilomaoikeuteen.

Esityksessä todetaan, että lisäpäivien antamisessa sovellettaisiin vuosiloman antamista koskevia säännöksiä. Vuosiloman antamista koskevia säännöksiä sovellettaisiin vuosilomapäivien ja niitä täydentävien lisäpäivien kokonaismäärään. Tämä voi johtaa työntekijän näkökulmasta tilanteisiin, joissa työnantaja voisi työnjohtovaltansa nojalla määrätä lisäpäivien ajankohdan ja siten lisäpäivien sijoittelulla vaikuttaa työntekijän loman kertymiseen niin, että työhön palanneelle työntekijälle muodostuisi sellaisia kuukausia, jotka eivät olisi täysiä lomanmääräytymiskuukausia, vaikka hän työskentelisi koko sen ajan, jota ei ole määrätty lisäpäiviksi.

STTK esittää työryhmän esitystä muutettavaksi siten, että direktiivin edellyttämä vuosiloma koostuu sairauspoissaolojen ja lääkinällistä kuntoutusta koskevien poissaolojen ajalta kokonaisuudessaan vuosilomasta. Työntekijällä tulee olla esitetyn erillisen korvauksen sijasta oikeus vuosilomapalkkaan myös pitkään jatkuneen sairauden tai lääkinällisen kuntoutuksen vuoksi johtuvan poissaolon ajalta.

Lisäksi esityksessä on huomioitava, että lisäpäivät eivät voi vähentää työntekijän kyseisen jakson säännöllistä työaika.

Ehdotettavan 7 a §:n 2 momentin mukaan lisäpäiviltä maksettaisiin työntekijälle säännönmukaista tai keskimääräistä palkkaa vastaava korvaus. Korvaus ei olisi vuosilomapalkkaa vaan erillinen korvauslaji. Esityksessä ei perustella, minkä vuoksi korvauksen laskemiseen ei sovellettaisi vuosilomalain vuosilomapalkkaa koskevia säännöksiä.

Työaikadirektiivin 7 artiklan 1 kohtaa turvaa jokaiselle työntekijälle vähintään neljän viikon palkallisen vuosiloman. Direktiivin johdanto-osassa todetaan muun muassa, että työntekijöiden turvallisuuden, hygienian ja terveyden parantaminen työssä on tavoite, joka ei saisi olla riippuvainen pelkästään taloudellisista seikoista. Lisäksi työaikadirektiivin 23 artiklassa todetaan, että tämän direktiivin täytäntöönpano ei ole pätevä peruste alentaa työntekijöiden suojelun yleistä tasoa.

Työryhmän esitys johtaisi jatkossa siihen, että työntekijän ollessa poissa töistä pitkään jatkuneen sairauden vuoksi, tämän vuosiloma koostuisi osin vuosilomalain mukaisista vuosilomapäivistä ja osin uusista vuosilomaa täydentävistä lisäpäivistä. Vaikka pitkään sairauden tai lääkinällisen kuntoutuksen vuoksi poissa työstä olevan työntekijä asema esityksen perusteella parantuukin, asettuisi työntekijä edelleen sairauden perusteella tosiasiallisesti eri asemaan, koska hänelle maksettava korvaus lisäpäiviltä määräytyisi eri tavoin.

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

Esityksessä todetaan, että ottaen huomioon EU-tuomioistuimen vuosiloman siirtämistä koskeva oikeuskäytäntö, on vuosiloman siirtämiselle vuosilomalain 26 §:ssä varattuja aikoja pidettävä liian lyhyinä. Tämän johdosta vuosilomalain 26 §:n 1 momenttia ehdotetaan muutettavaksi pidentämällä aikaa, jonka kuluessa työkyvyttömyyden vuoksi siirretty vuosiloma voidaan antaa.

STTK katsoo, että esitetty muutos parantaa työkyvyttömyyden vuoksi siirretyn vuosiloman pitämisen edellytyksiä. Tämä on myös työntekijöiden työaikasuojelun ja jaksamisen tukemisen näkökulmasta parannus. STTK esittää, että työryhmän esitystä täsmennetään niin, että siirretty loma on annettava ensisijaisesti lomakaudella.

## **28 § Vuosilomapalkkalaskelma**

-

## **29 § Vuosilomakirjanpito**

-

## **Voimaantulo- ja siirtymäsäännökset**

-

## **Muut huomiot**

### **Esitystä koskevat muut huomiot**

-

Vettainen Hannele  
Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ry