Työ- ja elinkeinoministeriö
Arbets- och näringsministeriet

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle

Lausunto
12.11.2018

TEM/1348/03.01.01/2018
TEM054:00/2018

Viite: HE 219/2018 vp

Työ- ja elinkeinoministeriön asiantuntijalausunto: Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi vuosilomalain muuttamisesta

Esityksessä ehdotetaan vuosilomalakia muutettavaksi Euroopan unionin tuomioistuimen, jäljempänä *unionin tuomioistuin*, oikeuskäytännön vuoksi. Vuosilomalakiin tehtäisiin työaikadirektiivin ja sitä koskevan unionin tuomioistuimen oikeuskäytännön edellyttämät välttämättömät muutokset.

Työaikadirektiivissä säädetään työntekijän oikeudesta vähintään neljän viikon palkalliseen vuosilomaan. Sairaudesta johtuva poissaolo ei unionin tuomioistuimen oikeuskäytännön (ratkaisut C-350/06 ja C-520/06, Schultz-Hoff ja Stringer ym., C-282/10, Dominguez sekä C-229/11 ja C-230/11, Heimann ja Toltschin) mukaan saa vähentää työntekijän oikeutta neljän viikon palkalliseen vuosilomaan. Saman tulkinnan voidaan katsoa koskevan lääkärin määräämää, ammattitaudin tai tapaturman johdosta työkyvyn palauttamiseksi tai säilyttämiseksi annettavaa lääkinnällistä kuntoutusta, jonka tarkoitus rinnastuu sairausloman tarkoitukseen (ratkaisu C-178/15, Sobczyszyn).

Vuosilomalain työssäolon veroista aikaa koskevan 7 §:n mukaan sairauspoissaolon tai lääkinnällisen kuntoutuksen ajalta vuosilomaa ansaitaan enintään 75 työpäivän ajalta lomanmääräytymisvuoden aikana tai poissaolon jatkuessa yli lomanmääräytymisvuoden taitteen enintään 75 työpäivältä kyseistä poissaoloa kohden. Vuosilomalaissa ei riittävällä tavalla turvata työntekijän oikeutta työaikadirektiivissä edellytettyyn neljän viikon palkalliseen vuosilomaan tilanteissa, joissa työntekijän sairaus- tai kuntoutuspoissaolot kestävät pidempään kuin mitä vuosilomalain mukaan katsotaan työssäolon veroiseksi ajaksi.

Jotta Suomi täyttäisi unionin tuomioistuimen oikeuskäytännössä asetetut vähimmäisvaatimukset, vuosilomalakiin ehdotetaan lisättäväksi säännökset oikeudesta vuosilomaa täydentäviin lisävapaapäiviin. Työntekijällä olisi ehdotettavan uuden 7 a §:n nojalla oikeus vuosilomaa täydentäviin lisävapaapäiviin, jos hänen työpäivien tai -tuntien taikka työssäolon veroisen ajan perusteella täydeltä

lomanmääräytymisvuodelta ansaitsemansa vuosiloma alittaa 24 vuosilomapäivää sairaudesta, tapaturmasta tai lääkinnällisestä kuntoutuksesta johtuvan poissaolon vuoksi. Vuosilomalaissa 24 vuosilomapäivää vastaa neljän viikon vuosilomaa. Jos työntekijä olisi poissaolosta huolimatta ansainnut vähintään 24 vuosilomapäivää lomanmääräytymisvuoden aikana, lisävapaapäiviä koskeva säännös ei tulisi sovellettavaksi.

Työaikadirektiivillä on harmonisoitu työntekijöiden vuosiloman vähimmäistaso, joka on neljä viikkoa. Unionin tuomioistuimen oikeuskäytännön on katsottava koskevan työaikadirektiivin mukaista neljän viikon vähimmäisvuosilomaa, mutta ei sen ylittävää osaa vuosilomasta, joka myönnetään kansallisen lainsäädännön tai käytännön mukaisesti. Vuosilomalain mukaan vuosilomaa ansaitaan yli vuoden kestäneissä työsuhteissa enemmän kuin työaikadirektiivissä edellytetään. Ehdotettavalla säännöksellä turvattaisiin työaikadirektiivissä edellytetty vähimmäisoikeus palkalliseen lepoaikaan.

Lisävapaapäivät eivät olisi vuosilomaa eikä niiden ajalta kertyisi myöskään uutta vuosilomaa.

Oikeutta lisävapaapäiviin ei olisi enää poissaolon jatkuttua yhdenjaksoisesti yli 12 kuukautta. Vuosilomaoikeuden rajoittaminen sairauspoissaolon jatkuessa riittävän pitkään katsotaan unionin tuomioistuimen oikeuskäytännön nojalla mahdolliseksi. Poissaolon yhdenjaksoisuuden katkaisisivat poissaolojaksojen väliin sijoittuvat sellaiset työpäivät tai -tunnit, jotka oikeuttavat täyteen lomanmääräytymiskuukauteen. Tällainen työskentelyjakso katkaisisi yhdenjaksoisuuden, ja 12 kuukauden laskeminen olisi tällaisen työskentelyjakson jälkeen alkavan uuden työkyvyttömyys- tai kuntoutuspoissaolon osalta aloitettava uudestaan. Yhdenjaksoisuutta ei katkaisisi osasairauspäivärahalla työskentely.

Lisävapaapäiviltä työntekijällä olisi oikeus saada säännönmukaista tai keskimääräistä palkkaansa vastaava korvaus, mikä vastaisi unionin tuomioistuimen ja ILO:n palkallista vuosilomaa koskevan yleissopimuksen vaatimuksia. Korvauksen laskemiseen ei siis sovellettaisi vuosilomapalkan laskentasääntöjä. Myöskään työ- tai virkaehtosopimusten lomarahaa koskevat määräykset eivät tulisi sovellettavaksi, ellei toisin sovittaisi.

Lisävapaapäivien antamiseen sovellettaisiin vuosiloman antamista koskevia säännöksiä ja lisävapaapäiviltä maksettavan korvauksen maksamiseen vuosilomapalkan ja lomakorvauksen maksamisen ajankohtaa koskevia säännöksiä. Säännökset vuosiloman antamisesta ovat lain 5 luvussa. Niitä sovellettaisiin vuosilomapäivien ja niitä täydentävien lisävapaapäivien kokonaismäärään. Edellytykset lisävapaapäivien jakamiselle, siirtämiselle ja säästämiselle määräytyisivät kuten vuosilomankin osalta.

Vuosilomapalkkalaskelmaa koskevaa lain 28 §:ää ehdotetaan muutettavaksi siten, että vuosilomapalkkalaskelmasta olisi ilmettävä myös vuosilomaa täydentäviltä lisävapaapäiviltä maksettava korvaus.

Koska vuosilomaa täydentävät lisävapaapäivät eivät olisi vuosilomaa ja niitä olisi siten käsiteltävä eri tavalla, olisi vuosilomakirjanpidosta käytävä ilmi, onko kyse vuosilomapäivistä vai lisävapaapäivistä.

Tämän vuoksi lain 29 §:ää ehdotetaan muutettavaksi siten, että vuosilomakirjanpitoon olisi sisällytettävä myös lisävapaapäivät ja niiden perusteella määräytyvät korvaukset.

Lisäksi ehdotetaan, että työkyvyttömyyden vuoksi siirretyn vuosiloman antamisajankohtaa pidennetään. Voimassa olevan lain 26 §:n mukaan työkyvyttömyyden vuoksi siirretty kesäloma voidaan antaa lomakauden jälkeen saman kalenterivuoden aikana ja talviloma seuraavan kalenterivuoden loppuun mennessä, jos kesäloman antaminen lomakaudella ja talviloman antaminen ennen seuraavan lomakauden alkua ei ole mahdollista. Muutosehdotuksen mukaan loma voitaisiin antaa vielä lomakautta seuraavan kalenterivuoden lomakauden aikana, viimeistään kuitenkin kyseisen kalenterivuoden päättymiseen mennessä. Myös tämä muutostarve johtuu unionin tuomioistuimen oikeuskäytännöstä (ratkaisut C-214/10, Schulte ja C-337/10, Neidel). Oikeuskäytännön mukaan vuosiloman siirtämiselle varatun ajanjakson on selvästi ylitettävä sen lomavuoden kesto, jolle se on myönnetty.

Laki on tarkoitettu tulemaan voimaan 1.4.2019 alkavan lomanmääräytymisvuoden alusta. Siirtymäsäännöksellä säädettäisiin siitä, että ennen lain voimaantuloa alkaneelta lomanmääräytymisvuodelta määrättäviin lomiin sovellettaisiin lain voimaan tullessa voimassa olleita säännöksiä.

Säännösehdotus vaikuttaisi vuosittain arviolta noin 13 000:een palkansaajaan.

Muutoksista aiheutuisi työnantajille kustannuksia. Työnantajiin kohdistuva euromääräinen kustannusvaikutus on arvioitu sektoreittain seuraavasti:
- yksityinen sektori: 18 miljoonaa euroa
- kunnat: 4 miljoonaa euroa
- valtio: 0,4 miljoonaa euroa

eli yhteensä: noin 22 miljoonaa euroa.

Ehdotettavat muutokset lisäisivät työnantajien hallinnollista taakkaa, koska muutokset edellyttäisivät lisävapaapäiväoikeuden seurantaa lomanmääräytymisvuosittain ja lisävapaapäivien merkitsemistä vuosilomakirjanpitoon.

Kunnioittavasti,

Johanna Ylitepsa
Erityisasiantuntija