Hannele Vettainen 15.11.2018

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta
TyV@eduskunta.fi

HE 219/2018 vp, asiantuntijakuuleminen pe 16.11.2018 klo 11.00

Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi vuosilomalain muuttamisesta

- Ehdotetut muutokset parantavat lomaoikeutta työntekijöillä, jotka joutuvat olemaan poissa töistä pitkään jatkuneen sairauden tai lääkinnällisen kuntoutuksen vuoksi.
- Työkyvyttömyyden vuoksi siirretyn vuosiloman pitämisen edellytykset paranevat. Tämä on työntekijöiden työaikasuojelun ja jaksamisen tukemisen näkökulmasta parannus.
- Lisävapaapäivien oikeudellinen luonne on osin ristiriidassa Suomea velvoittavan EU-sääntelyn ja muiden kansainvälisten velvoitteiden kanssa.
- Lisävapaapäiviltä maksettavan korvauksen määrän tulisi olla nykyisen vuosilomalain mukainen.
- Uudet käsitteet, kuten oikeus vuosilomaa täydentäviin lisävapaapäiviin ja lisävapaapäiviltä maksettava korvaus, monimutkaistavat entisestään vuosilomasääntelyä.
- Uusi sääntely on huomioitava myös työttömyysturva-, eläke- ja palkkaturvalainsäädännössä.
- Perusteluissa on todettava, että osasairauspäivärahalla työskentelevän lomaoikeus määräytyy ensisijaisesti vuosilomalain normaalien ansaintasääntöjen perusteella.

Yleisluontoiset huomiot

Hallituksen esityksessä HE 219/2018 vp ehdotetaan 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 lisävapaapäivät ovat ristiriidassa direktiivin vähimmäisvuosilomaa koskevan säännöksen kanssa siltä osin, kun lisävapaapäivät 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 yli 75 päivää jatkuneen sairauden tai lääkinnällisen kuntoutuksen vuoksi johtuvan poissaolon ajalta.

Esityksen vaikutusarviointiin liittyvät huomiot

Lisävapaapäiviä ei esityksessä katsota työssäoloajaksi eikä vuosilomaan oikeuttavaksi ajaksi. Tätä ei ole esityksessä juridisesti perusteltu, miksi yli 75 päivää sairauden tai lääkinnällisenä kuntoutuksen vuoksi jatkunutta poissaoloa käsitellään eri tavoin kuin enintään 75 päivää samasta syystä jatkunutta poissaoloa. Vaikutusarvioinnissa on ainoastaan otettu kantaa kustannuksiin, joiden arvioidaan olevan korkeammat, jos lisävapaapäiviä käsiteltäisiin kuten vuosilomaa. Esityksessä ei ole kuitenkaan riittävällä 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 lisäisivät työnantajien hallinnollista taakkaa. Myös suuressa osassa työryhmän mietinnöstä annetuissa lausunnoissa kiinnitettiin tähän huomiota. Lisäksi esityksessä todetaan, että jos lisävapaapäivät rinnastuisivat täysin vuosilomapäiviin, järjestely helpottaisi työnantajien

Käyntiosoite:
Mikonkatu 8 A, 6. krs
0100 Helsinki
Postiosoite:
PL 421
00101 Helsinki

Puhelin: (vaihde)
(09) 131 521
Faksi:
(09) 652 367
Sähköposti:
etunimi.sukunimi@sttk.fi

www.sttk.fi

vuosilomakirjanpitoa – ja STTK:n näkemyksen mukaan myös uusien velvoitteiden yhteensovittamista henkilöstöhallinnon palkanmaksujärjestelmiin jne.

Vaikutukset työttömyysturva-, eläke- ja palkkaturvalainsäädäntöön tulisi selvittää ja huomioida pikimmiten.

Pykäläkohtaiset huomiot

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

Lisävapaapäivät

Esityksessä todetaan, että Suomen vuosilomalaki ei riittävällä tavalla turvaa työntekijän oikeutta työaikadirektiivin 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 ratkaisuissa asetetut vähimmäisvaatimukset, vuosilomalakiin ehdotetaan lisättäväksi uusi 7 a §. Uuden pykälän 1 momentissa säädettäisiin työntekijän oikeudesta vuosilomaa täydentäviin lisävapaapäiviin sairaudesta tai lääkinnällisestä kuntoutuksesta johtuvan poissaolon ajalta.

Hallituksen esityksessä todetaan, että vuosilomaa täydentävät lisävapaapäivät 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.

Työntekijät asettuisivat tosiasiallisesti eriarvoiseen asemaan, kun heitä jatkossa kohdeltaisiin työstä poissaolon kestosta riippuen eri tavoin.

STTK katsoo, että ehdotettu uusi 7 a § on osin ristiriidassa ILO:n palkallista vuosilomaa koskevan yleissopimuksen ja EU:n työaikadirektiivin kanssa. ILO:n palkallista vuosilomaa koskevan yleissopimuksen (132) 5 artiklan 4 kohdan mukaan, ottaen

Käyntiosoite:
Mikonkatu 8 A, 6. krs
0100 Helsinki
Postiosoite:
PL 421
00101 Helsinki

Puhelin: (vaihde)
(09) 131 521
Faksi:
(09) 652 367
Sähköposti:
etunimi.sukunimi@sttk.fi

www.sttk.fi

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.

Kuten esityksessäkin todetaan, EU-tuomioistuimen mukaan työaikadirektiivissä 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). EU-oikeudessa ei siis ole tehty eroa lyhyiden ja pitkien sairauspoissaolojen välille.

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

STTK haluaa kiinnittää lisäksi huomiota lausuntojen johdosta ehdotettuun 7 a §:n 1 momenttiin lisättyyn säännökseen, jonka mukaan osasairauspäivärahalla työskentely ei katkaisi poissaolon yhdenjaksoisuutta. STTK:n mielestä muutos ei ole tarpeellinen. Osasairauspäivärahalla työskentelevän vuosilomaoikeus määräytyy ensisijaisesti vuosilomalain normaalien vuosiloman ansaintasääntöjen perusteella, koska osasairauspäivärahalla oleva tosiasiallisesti työskentelee kyseisenä ajanjaksona. Esityksen perusteluissa tulisi vähintään yksiselitteisesti todeta, että vuosilomaa ansaitaan joka tapauksessa loman ansaintaa koskevien sääntöjen mukaan. Mikäli perusteluita ei täsmennetä tältä osin, voi muutos johtaa väärinkäsityksiin.

Lisävapaapäiviltä maksettava korvaus

Ehdotettavan 7 a §:n 2 momentin mukaan lisävapaapäiviltä 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 kohta 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.

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

Esityksessä ei ole myöskään arvioitu tarkemmin esitetyistä muutoksista osa-aikaisille ja määräaikaisille aiheutuvia vaikutuksia.

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 kuitenkin tarkoittaa etenkin toistuvissa määräaikaisissa 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.

Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ry

Lisätietoja Hannele Vettainen, lakimies
hannele.vettainen@sttk.fi
Puh. 050 526 3340