20.11.2018

HE 219//2018 vp Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi vuosilomalain muuttamisesta

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta / kuuleminen 20.11.2018

1. Yleistä

Palvelualojen työnantajat Palta ry kiittää mahdollisuudesta tulla kuulluksi asiassa.

Hallituksen esityksen mukaan vuosilomalaki ollaan muuttamassa siten, että uudessa 7 a §:ssä säädettäisiin oikeudesta vuosilomaa täydentäviin lisävapaapäiviin sairaudesta, tapaturmasta tai lääkinnällisestä kuntoutuksesta johtuvan poissaolon ajalta.

Esityksessä on todettu, että Suomen vuosilomalaissa ei nykyisellään riittävällä tavalla turvata työntekijän oikeutta työaikadirektiivissä edellytettyyn neljän viikon palkalliseen vuosilomaan. Työaikadirektiivi ei ole muuttunut. Muutosta perustellaan EU-tuomioistuimen oikeustapauksilla. Tapaukset eivät ole koskeneet Suomea. Komissio ei myöskään ole käynnistänyt tapausten johdosta Suomea koskevaa rikkomusprosessia. Paltan näkemyksen mukaan, Suomella olisi mahdollista harkita sitä, onko muutos, josta aiheutuu esityksen mukaan erityisesti yksityiselle sektorille kustannuksia, tällä hetkellä tarpeellinen. Esityksestä ei käy ilml, ovatko muut EU-jäsenmaat laittaneet ko. EU-tuomioistuimen tuomiot täytäntöön. Lisäksi Paltan näkmyksen mukaan arvioitaessa sitä, täyttääkö vuosilomalakimme työaikadirektiivin vähimmäissisällön, sitä tulisi arvioida kokonaisuutena, eikä vain yhtä sen osa-aluetta. Vuosilomalakimme ylittää työaikadirektiivin vähimmäissisällön esimerkiksi jo pelkästään sen suhteen, että vähintään vuoden työsuhteessa olleille kertyy 5 viikkoa palkallista vuosilomaa. Lisäksi lakia täydentää työehtosopimuksiin sisältyvät lukuisat vuosilomaetuudet.

2. Näkemys esitetyn muutoksen rakenteeesta

Mikäli vuosilomalain muutokselle harkitaan kuitenkin olevan perusteita, pitää Palta esitettyä rakennetta ja ratkaisutapaa oikeana. Esityksen lähtökohta ns. lisävapaapäivistä ja niiltä maksettavasta korvauksesta on perusteltu. Työaikadirektiivi ei edellytä lomarahojen maksamista ja kyse esityksessä on direktiivin vähimmäisvaatimuksen täyttämisestä. Mikäli päiviä kutsuttaisiin vuosilomapäiviksi ja niiltä maksettavaa palkkaa vuosilomapalkaksi, eteen tulisi se, että päiviltä todennäköisesti jouduttaisiin maksamaan myös työehtosopimusten mukaan lomarahaa, jolloin päivistä aiheutuvat kustannukset olisivat ihan eri luokkaa kuin nyt on arvioitu.

Palvelualojen työnantajat PALTA ry
www.palta.fi
Eteläranta 10
PL 62, 00131 Helsinki
+358 20 595 5000
info@palta.fi
Y-tunnus 0773798-8

20.11.2018

Palta pitää myös erittäin tärkeänä, että lisävapaapäivät eivät kerrytä uutta vuosilomaa ja sitä, että oikeus lisävapaapäiviin katkeaa, kun poissaolo on yhdenjaksoisesti jatkunut yli 12 kuukautta.

Palta pitää myös hyvänä sitä, että 12 kuukauden poissaolon yhdenjaksoisuuden katkaisee vain sellainen työskentelyjakso, joka oikeuttaa täyteen lomanmääräytymiskuukauteen ja sitä, että osasairauspäivärahalla työskentely ei jaksoa katkaise.

Mallissa hyvää on myös se, että jos työntekijä on jo ansainnut täydeltä lomanmääräytymisvuodelta vuosilomaa vähintään 24 päivää (esim. vuosilomalain, työ- tai virkaehtosopimusten perusteella) – oikeutta lisävapaapäiviin ei ole.

Mallissa huonoa on se, että työntekijä voi omilla päätöksillään esim. työsuhteen päättyessä kesken lomanmääräytymisvuoden tai työntekijän jäädessä palkattomalle vapaalle, vaikuttaa lisäpäivien määrään.

Palkkahallinnollisia haasteita muutos tulee aiheuttamaan jonkin verran, Selvää on, että lomanmääräytymisvuoden osalta joudutaan seuraamaan uutta kategoriaa, kun vuosilomakirjanpidossa jatkossa tulee eritellä lisävapaapäivät ja niiden perusteella maksettavat korvaukset. Myös lisävapaapäivien ns. suhteutus tulee olemaan uusi asia.

Paltan näkemyksen mukaan olennaista on, että mikäli muutokset päädytään tekemään vuosilomalakiin, ne tehdään siten, että niistä aiheutuvat kustannukset yrityksille minimoidaan. Esitetty malli vastaa tähän tarkoitukseen.

Kunnioittavasti

Minna Etu-Seppälä
Työmarkkinapäällikkö
Palvelualojen työnantajat Palta ry