Työ- ja elinkeinoministeriö
Arbets- och näringsministeriet

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle	Vastine 28.01.2019	TEM/1348/03.01.01/2018 TEM054:00/2018	1/3

Viite: HE 219/2018 vp

Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi vuosilomalain muuttamisesta; työ- ja elinkeinoministeriön vastine Niklas Bruunin asiantuntijalausunnon johdosta

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta on pyytänyt työ- ja elinkeinoministeriön kirjallista vastinetta professori Niklas Bruunin asiantuntijalausuntoon koskien hallituksen esitystä eduskunnalle laiksi vuosilomalain muuttamisesta (HE 219/2018 vp).

Työ- ja elinkeinoministeriö lausuu asiantuntijalausunnon johdosta seuraavaa:

- Vuosilomalakia vastaavasti myös EU-oikeuden lähtökohtana on, että vuosilomaoikeus perustuu työskentelyyn. Sairauspoissaolot on katsottu poikkeukseksi tähän pääsääntöön. (C-12/17, Dicu ja C-385/17, Holzkamm Gmbh)

- Koska vuosilomalain työssäolonveroista aikaa koskeva sääntely ei turvaa vähimmäisvuosilomaoikeutta pitkiltä sairauspoissaoloilta, ehdotetaan vähimmäisoikeuden turvaamista lisävapaapäiväoikeudella.

- Ehdotuksen mukaan lisävapaapäivät eivät perustu vuosilomalain ansaintasääntöihin, vaan kyse on niistä erillisestä järjestelmästä. Ne eivät ole työssäolonveroista aikaa eikä niiltä kerry uutta vuosilomaa.

- Erillisen lisävapaapäiväjärjestelmän luomisella pyritään välttämään kustannukset, joita aiheutuisi siitä, jos lisävapaapäiviä käsiteltäisiin kuten vuosilomaa. Tällöin niiltä maksettaisiin vuosilomapalkkaa ja niiden ajalta kertyisi vuosilomaa sekä työ- ja virkaehtosopimusten mukaan lomarahaa.

- Ehdotetun sääntelyn lähtökohtana on myös mahdollisimman suuri selkeys ansaintajärjestelmän ja lisävapaapäiväjärjestelmän välillä. Perusteltua on pitää järjestelmät erillään. Myös tästä syystä lisävapaapäiviä käsitellään omana lajinaan, eivätkä ne rinnastu työssäoloon tai työssäolonveroiseen aikaan.

- Professori Bruun on katsonut, että EU-oikeuden mukainen vuosiloman palkallisuus edellyttää sitä, että vuosiloma kerryttää uutta lomaa. Myös

professori Liukkunen on katsonut EU-oikeuden edellyttävän sitä, että vuosiloman ajalta kertyy uutta vuosilomaa.

- Työaikadirektiivin 7 artikla edellyttää neljän viikon palkallisen vapaan turvaamista työntekijälle myös pitkäaikaisissa sairauspoissaolotilanteissa. Lisävapaapäiväjärjestelmä turvaa sen, että työntekijällä on oikeus vähintään neljän viikon vapaaseen. Lisävapaapäivien ajalta työntekijälle maksetaan normaalia palkkaa vastaava korvaus. Työaikadirektiivin edellyttämä palkallisuus toteutuu tällä tavoin.

- Työaikadirektiivi ei ota kantaa siihen mekanismiin, jolla työntekijän oikeus vähintään neljän viikon palkalliseen vuosilomaan syntyy. Jäsenvaltioilla voi olla käytössään järjestelmiä, joissa vuosiloma kertyy edellisen vuoden aikana ja pidetään seuraavana vuonna tai järjestelmiä, joissa vuosilomaoikeus syntyy ja pidetään samana vuonna.

- Työaikadirektiivistä tai sitä koskevasta oikeuskäytännöstä ei voida tehdä johtopäätöstä, että vuosilomaa/lisävapaata olisi kerryttävä lisävapaan ajalta, kunhan direktiivin edellyttämät vähimmäisvaatimukset täyttyvät.

- Niissä maissa, joissa vuosilomaoikeus syntyy ja loma pidetään samana vuonna, ei nouse esille kysymys siitä, onko vuosiloman kerrytettävä samalla uutta lomaa. Suomen ansaintajärjestelmässä, jossa vuosiloman pituus määräytyy edellisen lomanmääräytymisvuoden perusteella, kysymys lisävapaan vaikutuksesta tulevaan vuosilomaoikeuteen nousee esille.

- Se, ettei lisävapaapäiviltä kerry uutta vuosilomaa, saattaa joissain harvinaisissa tilanteissa johtaa siihen, että lisävapaapäivien pitäminen lyhentää työntekijän seuraavan vuoden vähimmäisvuosilomaa. Koska vuosilomalain mukaan vuosilomaa ansaitaan viisi viikkoa täydeltä lomanmääräytymisvuodelta, oikeus vähintään neljän viikon vuosilomaan yleensä toteutuu, vaikka lomanmääräytymisvuoteen sisältyisi neljän viikon vapaajakso.

- Lisäksi lisävapaapäivien pitämisen taustalla on pitkään jatkunut sairauspoissaolo. 12 kuukauden yhdenjaksoisen sairausloman jälkeen myöskään oikeutta lisävapaapäiviin ei enää olisi. Rajausta on perusteltu unionin tuomioistuimen ratkaisulla C-214/10 (Schulte). EU-oikeus ei edellytä, että vuosilomaa tulisi kertyä rajoittamattomasti.

- Työ- ja elinkeinoministeriö katsoo, että työaikadirektiivin edellyttämä palkallisuus turvataan lisävapaan ajalta maksettavalla säännönmukaista palkkaa vastaavalla korvauksella.

- Professori Bruun katsoo säännöksen, jonka mukaan työssäolopäivät tai -tunnit, joiden aikana työskentely perustuu osasairauspäivärahalla työskentelyyn, eivät katkaise poissaolon yhdenjaksoisuutta, vaikuttavan ongelmalliselta perustuslain (ja EU-oikeuden) näkökulmasta.

- Sairausvakuutuslain 8 luvun 11 §:n mukainen osasairauspäiväraha edellyttää työkyvyttömyyttä. Poissaolon yhdenjaksoisuutta arvioitaessa merkityksellistä olisi hallituksen esityksen mukaan työkyvyttömyyden yhdenjaksoisuus, joka ei osasairauspäivärahalla työskennellessä katkea. Säännöksellä pyritään turvaamaan se, että mahdollisuudet osasairauspäivärahalla työskentelyyn eivät vähenisi esityksen johdosta.

Osasairauspäivärahalla työskentelevä ansaitsee vuosilomaa normaalisti vuosilomalain 5, 6 ja 7 §:n säännösten nojalla. Työ- ja elinkeinoministeriö ei katso, että säännös johtaisi perustuslain 6 §:n kannalta ongelmalliseen tilanteeseen.

Kunnioittavasti,

Johanna Ylitepsa
Erityisasiantuntija

LIITE Unionin tuomioistuimen viimeaikainen vuosilomaoikeutta koskeva oikeuskäytäntö