

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja • Työelämä • 2022:45

Vuosiloman pitämisen joustavoittamista koskeva selvitys



Työ- ja elinkeinoministeriö
Arbets- och näringsministeriet

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2022:45

Vuosiloman pitämisen joustavoittamista koskeva selvitys

Antti Kondelin, Seppo Koskinen

Työ- ja elinkeinoministeriö Helsinki 2022

Julkaisujen jakelu

Distribution av publikationer

**Valtioneuvoston
julkaisuarkisto Valto**

Publikations-
arkivet Valto

julkaisut.valtioneuvosto.fi

Julkaisumyynti

Beställningar av publikationer

**Valtioneuvoston
verkkokirjakauppa**

Statsrådets
nätbokhandel

vnjulkaisumyynti.fi

Työ- ja elinkeinoministeriö

This publication is copyrighted. You may download, display and print it for Your own personal use. Commercial use is prohibited.

ISBN pdf: 978-952-327-682-6

ISSN pdf: 1797-3562

Taitto: Valtioneuvoston hallintoyksikkö, Julkaisutuotanto

Helsinki 2022

Vuosiloman pitämisen joustavoittamista koskeva selvitys

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu 2022:45		Teema	Työelämä
Julkaisija	Työ- ja elinkeinoministeriö		
Tekijä/t	Kondelin, Antti; Koskinen, Seppo	Sivumäärä	110
Kieli	suomi		

Tiivistelmä

Selvityksen tavoitteena oli joustavoittaa lomien käyttöä ja siirtämistä työpaikan vaihtotilanteissa ja erityisesti peräkkäisissä määräaikaisissa työsuhteissa. Selvityksessä vuosiloman antamista koskevien säännösten uudistamistarvetta arvioitiin kuitenkin yleisenä kaikenlaisia työ sopimuksia koskevana kysymyksenä. Työmarkkinajärjestöiltä saatujen vastausten perusteella vuosilomalainsäädännön lisäeriyttämisen työ sopimuksen laadun mukaan ei saanut kannatusta.

Selvityksessä työmarkkinajärjestöiltä saatujen vastausten perusteella esitetään vain vähäisiä muutoksia vuosiloman antamista koskeviin säännöksiin. Keskeisin uudistusehdotus koskee vuosiloman antamista koskevan sopimisoikeuden laajentamista. Lisäksi esitetään vuosilomalain 5 §:n 2 momentin säännön ulottamista myös vuosiloman antamista koskeviin säännöksiin ja työvoiman vuokrautilanteissa käyttäjärityksen sitomista sietämään varsinaisen työnantajan vuosilomapäätöksiä.

Vuosilomapankin tavoitteena olisi turvata työntekijälle palkallinen vapaa seuraavalla lomakaudella uuden työnantajan palveluksessa. Selvityksessä kuvataan toimeksiannon täyttävän vuosilomapankin suunnittelun lähtökohtia sekä sen toimintoja ja liittymiä. Työmarkkinajärjestöjen ja muiden sidosryhmien näkemys oli, että vuosilomapankkijärjestelmästä tulisi kallis ja hallinnollisesti raskas järjestelmä. Vuosilomapankilla olisi useita liittymiä muihin tietojärjestelmiin, jotka vaatisivat paitsi lakimuutoksia myös toiminnallisia muutoksia. Riskinä olisi, että vapaaehtoisuuteen perustuvaa järjestelmää käyttäisi hyvin harva työntekijä. Selvitysmiesten esitys on, ettei vuosilomapankin suunnittelua ja toteutusta ole syytä jatkaa.

Asiasanat työelämä, työ, vuosilomalaki, vuosiloma, työsuhteasiat, työsuhde

ISBN PDF	978-952-327-682-6	ISSN PDF	1797-3562
Asianumero	VN/1429/2022	Hankenumero	TEM024:00/2022

Julkaisun osoite <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-682-6>

Utredning om att det ska gå smidigare att ta ut semester

Arbets- och näringsministeriets publikationer 2022:45		Tema	Arbetsliv
Utgivare	Arbets- och näringsministeriet		
Författare	Kondelin, Antti; Koskinen, Seppo	Sidantal	110
Språk	finska		

Referat

Syftet med utredningen var att göra det smidigare att ta ut och flytta fram semestern när en person byter arbetsplats och i synnerhet när flera visstidsanställningar följer på varandra. I utredningen gjordes emellertid den bedömningen att behovet av att revidera bestämmelserna om givande av semester är en allmän fråga som gäller alla slags arbetsavtal. Utifrån svaren från arbetsmarknadsorganisationerna gavs inget understöd till en ytterligare åtskillnad av semesterlagstiftningen enligt arbetsavtalets art.

Utifrån svaren från arbetsmarknadsorganisationerna föreslås det i utredningen att det endast görs smärre ändringar i bestämmelserna om givande av semester. Det viktigaste reformförslaget gäller en utvidgning av avtalsrätten i fråga om givande av semester. Dessutom föreslås det att bestämmelsen i 5 § 2 mom. i semesterlagen även ska utsträckas till att gälla bestämmelserna om givande av semester och att användarföretaget vid uthyrning av arbetskraft ska vara bundet av den egentliga arbetsgivarens semesterbeslut.

Målet med semesterbanken är att trygga arbetstagarens avlönade ledighet under nästa semesterperiod hos den nya arbetsgivaren. I utredningen finns en beskrivning av utgångspunkterna för planeringen av den semesterbank som fyller uppdraget samt dess funktioner och beröringspunkter. Arbetsmarknadsorganisationerna och andra intressegrupper ansåg att systemet med en semesterbank skulle bli ett dyrt och administrativt tungt system. Semesterbanken har flera beröringspunkter med andra informationssystem som utöver lagändringar även kräver att det görs ändringar i verksamheten. Risken är att ett system som baserar sig på frivillighet används av mycket få arbetstagare. Utredarna anser att det inte finns anledning att fortsätta planeringen och genomförandet av semesterbanken.

Nyckelord	arbetsliv, arbet, semesterlagen, semester, anställningsfrågor, anställning		
ISBN PDF	978-952-327-682-6	ISSN PDF	1797-3562
Ärendenummer	VN/1429/2022	Projektnummer	TEM024:00/2022
URN-adress	https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-682-6		

Report on Increased Flexibility in Annual Holiday Arrangements

Publications of the Ministry of Economic Affairs and Employment 2022:45	Subject	Working life
Publisher	Ministry of Economic Affairs and Employment of Finland	
Author(s)	Kondelin, Antti; Koskinen, Seppo	
Language	Pages	110

Abstract

The aim of the report was to increase flexibility in the use and transfer of holidays in a situation where an employee changes jobs and, in particular, in consecutive fixed-term employment relationships. However, the report evaluated the need to reform the provisions on granting annual holiday as a general issue concerning all types of employment contracts. In their responses, labour market organisations did not support a separate annual holiday legislation based on the nature of the employment contract.

Based on the responses received from the labour market organisations, the report proposes only minor amendments to the provisions on granting annual holiday. The key reform proposal concerns expanding the right to conclude agreements on granting annual holiday. In addition, the report proposes that the provision in section 5, subsection 2 of the Annual Holidays Act be expanded to also apply to provisions on granting annual holiday and, in cases of temporary agency work, that the user enterprise be obliged to tolerate the actual employer's decisions on annual holiday.

The purpose of the annual holiday bank would be to ensure that employees have paid leave in the service of a new employer during the next holiday season. As commissioned, the report describes the starting point for the planning of an annual holiday bank, its functions and links. Labour market organisations and other stakeholders were of the view that an annual holiday bank would be an expensive and administratively burdensome system. The annual holiday bank would be linked to other information systems in several ways, which would require not only legislative amendments but also operational changes. There is a risk that only very few employees would use the voluntary scheme. The rapporteurs propose that the planning and implementation of an annual holiday bank be discontinued.

Keywords working life, work, Annual Holidays Act, annual holiday, employment relationships

ISBN PDF	978-952-327-682-6	ISSN PDF	1797-3562
Reference number	VN/1429/2022	Project number	TEM024:00/2022

URN address <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-682-6>

Sisältö

1 Oikeudellinen nykytila	9
1.1 Selvityksen ensimmäinen osa	9
1.1.1 Lainsäädäntö.....	9
1.1.1.1 Lomaoikeuden ansainta.....	9
1.1.1.2 Työntekijän oikeus vapaaseen.....	12
1.1.1.3 Loman antaminen.....	14
1.1.1.4 Lomakorvaus.....	16
1.1.1.5 Lomaetuuden siirtäminen	17
1.1.2 Yhteenveto työpaikan vaihdostilanteiden osalta	18
1.2 Työehtosopimusmääräyksistä.....	19
1.2.1 Yleisiä havaintoja.....	19
1.2.2 Toimeksiantoon liittyviä havaintoja	20
1.2.3 Esimerkkejä työehtosopimusmääräyksistä.....	21
1.3 Selvityksen toinen osa (Vuosilomapankki).....	23
1.3.1 Vuosilomapankkiin rinnastettavissa olevat järjestelmät.....	24
2 Työsuhteen vaihdostilanteet empiirisesti	26
2.1 Tilastotietoja työpaikkaa vaihtaneista työntekijöistä.....	27
3 Vertailua muiden maiden järjestelmiin	29
3.1 Selvityksen ensimmäinen osa	29
3.1.1 Yhteenveto oikeusvertailusta.....	32
3.2 Selvityksen toinen osa (vuosilomapankki).....	33
4 Kansainväliset sitoumukset	34
4.1 ILO ja YK.....	34
4.2 EU-oikeus	35
4.2.1 Perusoikeuskirja	35
4.2.2 Työaikadirektiivi	36
4.2.3 Osa-aikatyödirektiivi.....	36
4.2.4 Määräaikaista työtä koskeva direktiivi	37
4.2.5 Vuokratyödirektiivi.....	38
5 Kirjalliset selvityspyynnöt intressitahoille	39
5.1 Työnantajajärjestöt	39
5.2 Palkansaajajärjestöt.....	40

5.3	Työsuojeluviranomainen	42
5.4	Yhteenvedo vuosilomapankkia koskevista lausunnoista	42
6	Vaihtoehtojen arviointia	44
6.1	Selvityksen ensimmäinen osa	44
6.1.1	Yleistä arviointia muutostarpeiden kannalta	44
6.1.1.1	Yleisesti vuosiloman antamisjärjestelmästä toimeksiannon kannalta	44
6.1.1.2	Lomakorvauksen ja todellisen loman välisestä suhteesta	45
6.2	Konkreettisempaa arviointia mahdollisista uudistuksista	47
6.2.1	Vuosiloman antamisesta sopimisen laajentaminen	47
6.2.2	Vuosiloman antamisen joustavoittaminen uuden työnantajan suuntaan	50
6.2.3	Erityisesti ketjutetuista määräaikaaisuuksista	51
6.3	Selvityksen toinen osa (vuosilomapankki)	54
6.3.1	Vuosilomapankin käyttäjät	54
6.3.2	Vuosilomapankkiin siirrettävät etuudet	54
6.3.3	Vuosilomapankki – palkan sijaismaksaja vai työnantajan asianhoitaja	55
6.3.4	Sosiaalivakuutusmaksut vuosilomapankkisaatavasta	56
6.3.5	Vuosilomapankin toteutukseen liittyvät lainsäädäntömuutokset	58
6.3.6	Vuosilomapankkijärjestelmän toteuttamisvaihtoehtoja	58
6.3.6.1	Malli 1. Lomakorvaus bruttona	58
6.3.6.2	Malli 2. Lomakorvaus ja sosiaalivakuutusmaksut	59
6.3.6.3	Malli 3. Lomakorvaus ja lomapäivät	59
6.3.6.4	Malli 4. Lomapäivät	59
6.3.6.5	Malli 5. Nettopalkka	60
6.3.6.6	Malli 6. Lomakorvauksen eräpäivän siirto	60
6.3.7	Vaikutukset ohjelmistoihin ja palkanlaskentaan	60
6.3.8	Vuosilomapankin ylläpitäjä, kustannukset ja rahoitus	61
7	Ehdotusten yhteenvedo	62
7.1	Selvityksen ensimmäinen osa	62
7.2	Selvityksen toinen osa (vuosilomapankki)	64
7.3	Ehdotusten vaikutukset	66

Liite 1. VUOSILOMAPANKKI	68
1 Tausta	68
1.1 Mikä on vuosilomapankki?	69
1.2 Selvityksessä käytettyjä määritelmiä	69
1.3 Vuosilomapankkiin verrattavissa olevat järjestelmät	70
1.3.1 Rakennusalan lomapalkkajärjestelmä.....	70
1.3.2 Urheilijarahastoon siirretty palkka.....	73
1.3.3 Laskutuspalvelu-yritykset.....	73
2 Nykytilan kuvaus	74
2.1 Palkan sijaismaksaja vai työnantajan asianhoitaja	74
2.1.1 Ennakonpidätyksen toimittaminen	75
2.1.2 Työnantajan sairausvakuutusmaksu	76
2.1.3 Työntekijän eläkevakuutusmaksu	76
2.1.4 Työnantajan eläkevakuutusmaksu	77
2.1.5 Palkansaajan työttömyysvakuutusmaksu	77
2.1.6 Työnantajan työttömyysvakuutusmaksu	78
2.1.7 Työtapaturma- ja ammattitautivakuutusmaksu	79
2.1.8 Ryhmähenkivakuutusmaksu	80
2.2 Tulorekisteri-ilmoitukset, kun palkan maksaa sijaismaksaja.....	80
2.2.1 Sijaismaksajan palkkatietoilmoitus.....	80
2.2.2 Varsinaisen työnantajan palkkatietoilmoitus	81
2.2.3 Varsinaisen työnantajan erillisilmoitus	83
2.3 Muut suunnittelussa huomioon otettavat asiat.....	83
2.3.1 Palkan ulosmittaus.....	83
2.3.2 Työnantajan kuittausoikeus ja palkkaennakko	84
2.3.3 Ay-jäsenmaksuperintä.....	85
2.3.4 Palkkaturva	85
2.3.5 Lomaraha.....	86
2.3.6 Vuosilomapankkivelat tilinpäätöksessä	87
3 Vuosilomapankkijärjestelmän suunnittelun lähtökohdat	88
3.1 Lakisääteinen vai vapaaehtoisuuteen perustuva vuosilomapankki	88
3.2 Lomapäivien säästämisestä	89
3.3 Vuosilomapankkiin säästettävä lomakorvaus	90

4	Vuosilomapankkijärjestelmän toteuttamisvaihtoehtoja	92
4.1	Malli 1. Lomakorvaus.....	92
4.2	Malli 2. Lomakorvaus ja sosiaalivakuutusmaksut.....	92
4.3	Malli 3. Lomakorvaus ja lomapäivät.....	93
4.4	Malli 4. Lomapäivät	93
4.5	Malli 5. Nettopalkka.....	94
4.6	Malli 6. Lomakorvauksen eräpäivän siirto	94
5	Kuvaus vuosilomapankin tehtävistä ja toiminnoista	95
5.1	Vuosilomapankin suunnittelun lähtökohdat ja oletukset	95
5.2	Työntekijän ilmoitus vuosilomapankkiin siirtämisestä.....	96
5.3	Lomakorvauksen maksaminen vuosilomapankkiin	96
5.4	Lomapalkka vuosilomapankista.....	97
5.5	Vuosilomapankkisaatavan vanhentumisaika	98
5.6	Sosiaalivakuutusmaksut vuosilomapankkisaatavasta.....	98
5.7	Vuosilomapankkijärjestelmän toimintoja	100
5.8	Vuosilomapankin tietosisältö.....	100
6	Vuosilomapankkijärjestelmän vaikutusten arviointia	102
6.1	Vaikutukset ohjelmistoihin ja palkanlaskentaan.....	102
6.2	Vuosilomapankin ylläpitäjä, kustannukset ja rahoitus	103
6.3	Vuosilomapankin toteutukseen liittyvät lainsäädäntömuutokset	104
7	Esimerkki vuosilomapankista eli lomakorvauksen säästöjärjestelmästä	105

Pääministeri Sanna Marinin hallituksen hallitusohjelman mukaan

Uudistetaan vuosilomalaki. Selvitetään mahdollisuudet joustavoittaa lomien käyttöä ja siirtämistä työpaikan vaihtotilanteissa (esimerkiksi lomapankki) lyhyissä työsuhteissa työskentelevien yhdenvertaisuuden parantamiseksi.

Toistuvissa, lyhytaikaisissa määräaikaisissa työsuhteissa työskentelevät kohtaavat tilanteita, joissa kertyneen vuosiloman pitäminen ei onnistu työsuhteen kestäessä ja siksi pitämättömät vuosilomat korvataan lomakorvauksella. Tilanteissa, joissa määräaikainen työsuhde jatkuu samojen osapuolten välillä, ansaittu vuosiloma voidaan vuosilomalain 18 §:n mukaan siirtää annettavaksi seuraavan työsuhteen aikana. Jos taas työntekijä siirtyy toisen työnantajan palvelukseen, tätä mahdollisuutta ei ole. Tällöin työntekijän vuosiloma voi jäädä pitämättä jopa usean peräkkäisen vuoden aikana.

Työn tavoitteena on selvittää mahdollisuudet joustavoittaa lomien käyttöä ja siirtämistä työpaikan vaihtotilanteissa. Tarkoituksena on selvittää keinoja mahdollistaa eri työnantajille peräkkäisissä määräaikaisissa työsuhteissa työskentelevien työntekijöiden tosiasiallinen mahdollisuus pitää vuosilomaa.

Hallitusohjelmakirjauksen mukaan tulee selvittää vuosilomapankin käyttömahdollisuutta. Edellisen kerran vuosilomapankkiin liittyviä kysymyksiä selvitettiin työ- ja elinkeinoministeriössä vuonna 2010. Valmistelua jatkettiin kolmikantaisesti sosiaali- ja terveysministeriön johdolla työttömyysturva-asioita valmisteleivassa työryhmässä. Valmistelussa päädyttiin muuttamaan työ- ja elinkeinoministeriön työ- ja elinkeinotoimistoille antamaa, työttömyysturvajärjestelmän toimeenpanoa koskevaa ohjetta. Ohjeessa kerrottiin työnhakijan mahdollisuudesta pitää lomaa, jonka aikainen toimeentulo tuli turvata esimerkiksi lomakorvauksella.

Selvityksessä työmarkkinajärjestöiltä saatujen vastausten perusteella esitetään vain vähäisiä muutoksia vuosiloman antamista koskeviin säännöksiin. Keskeisin uudistusehdotus koskee vuosiloman antamista koskevan sopimisoikeuden laajentamista. Lisäksi esitetään vuosilomalain 5 §:n 2 momentin säännön ulottamista myös vuosiloman antamista

koskeviin säännöksiin ja työvoiman vuokraustilanteissa käyttäjäyrityksen sitomista sietämään varsinaisen työnantajan vuosilomapäätöksiä.

Selvityksessä vuosiloman antamista koskevien säännösten uudistamistarvetta arvioidaan yleisenä kaikenlaisia työsopimuksia koskevana kysymyksenä. Työmarkkinajärjestöiltä saatujen vastausten perusteella vuosilomalainsäädännön lisäeriyttämisen työsopimuksen laadun mukaan ei saanut kannatusta.

Vuosilomapankin tavoitteena olisi turvata työntekijälle palkallinen vapaa seuraavalla lomakaudella uuden työnantajan palveluksessa. Selvityksessä kuvataan toimeksiannon täyttävän vuosilomapankin suunnittelun lähtökohtia sekä sen toimintoja ja liittymiä. Työmarkkinajärjestöjen ja muiden sidosryhmien näkemys oli, että vuosilomapankkijärjestelmä olisi kallis ja hallinnollisesti raskas järjestelmä. Vuosilomapankilla olisi useita liittymiä muihin tietojärjestelmiin, jotka vaatisivat paitsi lakimuutoksia myös toiminnallisia muutoksia. Riskinä olisi, että vapaaehtoisuuteen perustuvaa järjestelmää käyttäisi hyvin harva työntekijä. Selvitysmiesten esitys on, ettei vuosilomapankin suunnittelua ja toteutusta ole syytä jatkaa.

1 Oikeudellinen nykytila

1.1 Selvityksen ensimmäinen osa

1.1.1 Lainsäädäntö

Vuosilomalaki (162/2005, VLL) säättää työntekijän oikeudesta palkalliseen vuosilomaan sekä oikeudesta saada eräissä tapauksissa palkallista vuosilomaa vastaava lomakorvaus. Nykyinen 1.4.2005 voimaan tullut laki säättää myös työntekijän oikeudesta vapaaseen. Tällä sääntelyllä on täytäntöön pantu työaikadirektiivin (2003/88/EY) 7 artiklan vaatimus työntekijän lähtökohtaisesta oikeudesta neljän viikon lomaan. Samalla haluttiin parantaa nimenomaan määräaikaisten vuosilomaetuuksia.

Vuosilomalakia sovelletaan sekä työsuhteessa että virkasuhteessa tehtävään työhön, joten lain soveltamisala on hyvin laaja. Merimiesten vuosilomista on säädetty erikseen merimiesten vuosilomalailla (433/1984).

Vuosilomalaissa annetaan valtakunnallisille työmarkkinajärjestöille laaja oikeus sopia lain säännöksistä poikkeavasti (VLL 30 §). Niillä on oikeus sopia toisin lomakaudesta, vuosilomapalkan ja lomakorvauksen laskemisesta ja maksamisesta, talviloman sijoittamisesta muuhun keskenään sopimaansa työajan lyhennykseen, säästövapaasta sekä siitä, mitä on säädetty työntekijän oikeudesta vapaaseen samalle työnantajalle tehtyjen TSL 1:5 mukaisesti toistuvien määräaikaisten työsopimusten perusteella (VLL 8 §:n 2). Näiden yhdistysten välisellä työehtosopimuksella saadaan lisäksi sopia 12 arkipäivää ylittävän vuosiloman jakamisesta pidettäväksi yhdessä tai useammassa jaksossa sekä 7 §:ssä säädetystä työssäolon veroisesta ajasta siten, että sovittu järjestely turvaa työntekijöille tässä laissa säädettyjä vastaavan pituiset vuosilomat.

1.1.1.1 Lomaoikeuden ansainta

Vuosilomalaki rakentuu ansaintaperiaatteelle: lomaa ansaitaan lomanmääräytymisvuoden aikana työtä tekemällä. Tämä periaate näyttäisi poikkeavan EU-oikeuden lähtökohdasta, jonka mukaan työsuhteessa olevalla työntekijällä tulee olla täydet vuosilomaoikeudet, vaikka hän olisikin ollut poissa töistä silloin, kun vuosilomaetuuudet "ansaittiin" (Bruun lausunto HE 219/2018 johdosta).

Vuosilomalain yleiset ansaintasäännöt edellyttävät, että työntekijä tai virkamies työskentelee työsopimuksen tai saamansa määrärahan mukaisesti kalenterikuukaudessa vähintään

14 päivänä tai 35 tuntia. Vuosilomaa ansaitaan tällöin palvelusuhteen pituudesta riippuen joko 2 tai 2½ arkipäivää kalenterikuukaudessa. Lomanmääräytymisvuoden aikana (1.4.–31.3.) ansaitut vuosilomat vietetään pääsäännön mukaan seuraavana lomakautena (2.5.–30.9.). Mikäli työnantaja ja työntekijä sopivat, loma voidaan viettää laissa tarkemmin säädetyllä tavalla lomakauden ulkopuolella. Loman ajalta maksetaan määräaikaisille kuten muillekin työntekijöille vähintään säännönmukainen tai keskimääräinen palkkansa siten kuin vuosilomalaisissa säädetään.

Työsopimuslain 1:10 mukainen liikkeen luovutus ei katkaise vuosiloman ansaintaa, koska työsuhteista johtuvat oikeudet ja velvollisuudet sekä niihin liittyvät työsuhte-etuudet siirtyvät uudelle omistajalle. Ennen luovutusta erääntyneistä työntekijän palkka- ja muista työsuhdesaatavista vastaavat luovuttaja ja luovutuksensaaja yhteisvastuullisesti. Samoin työntekijän siirtyminen emoyhtiöstä tytäryhtiöön ei katkaise loman ansaintaa. Tästä on erityisesti säädetty VLL 5 §:n 2 momentissa, jonka mukaan ansainta ei myöskään katkea siirryttäessä aikaisempaan työnantajaan läheisyssuhteessa olevan henkilön määräysvallassa olevan työnantajan palvelukseen.

Työsopimuslain 1 luvun 5 §:ssä on säädetty työsuhteen yhdenjaksoisesta jatkumisesta, joka on vuosiloman ansaintaa arvioitaessa myös otettava huomioon. Mainitun säännöksen mukaan työsuhte-etuuksien määräytymisen kannalta työsuhteen katsotaan jatkuneen yhdenjaksoisena, jos työnantajan ja työntekijän välillä on tehty useita peräkkäisiä, keskeytymättömänä tai vain lyhytaikaisin keskeytyksin jatkuvia määräaikaisia työsopimuksia. Säännöksen perusteella useissa määräaikaisissa työsuhteissa työskennellyt työntekijä on oikeutettu pidempään vuosilomaan vuoden kuluttua ensimmäisen määräaikaisen työsopimuksen solmimisesta, mikäli sopimukset ovat olleet peräkkäisiä tai niiden välissä on ollut vain lyhyitä keskeytyksiä.

Näissä tilanteissa työntekijällä on koko ajan sama tai samaksi katsottava työnantaja. Näin työnantajalla on käytettävissään tiedot työntekijän aiemmista työsuhteista ja niiden mukaisesta lomaoikeuksien kertymisestä ja käyttämisestä. Mikäli työntekijä on jonkin työsuhteen aikana pitänyt vuosilomaa taikka saanut lomakorvauksen, hänellä ei enää uuden työsuhteen aikana ole oikeutta lomaan taikka lomapalkkaan.

Tilanteissa, joissa eri työsuhteiden työnantaja voitaisiin katsoa samaksi, kysymyksessä voi kuitenkin olla toinen oikeushenkilö. Työneuvosto arvioi lausunnossaan TN 1426-07 sitä, onko entisellä vai vanhalla työnantajalla vastuu työntekijän vuosilomasaatavista työntekijän siirtyessä uuden työnantajan palvelukseen vuosilomalain 5 §:n 2 momentin tarkoittamassa tilanteissa. Työneuvosto katsoi, että säännöksessä ei ole kysymys pelkästään vuosilomaoikeuden ansainnan jatkumisesta, vaan sillä turvataan työntekijän vuosilomaoikeudet kaikilta osin työnantajan vaihdoksesta huolimatta. Vuosilomasaatavat eivät

tämän tulkinnan mukaan eräänny ensimmäisen työsuhteen päättyessä, vaan vasta siirron jälkeisen työsuhteen kestäessä lomaa pidettäessä tai tämän työsuhteen päättyessä.

TN 1426-07. ...Uuden vuosilomalain 5 §:n 2 momentin tarkoitus on siis edellä esitetyn mukaan ollut sama kuin vanhan: työntekijän vuosilomaoikeudet turvataan kaikilta osin työnantajan vaihdoksesta huolimatta.

Vuosilomasaatavat eivät tämän tulkinnan mukaan eräänny ensimmäisen työsuhteen päättyessä, vaan vasta siirron jälkeisen työsuhteen kestäessä lomaa pidettäessä tai tämän työsuhteen päättyessä vuosilomalain 17 §:n mukaan. Tulkintaa puoltaa myös vuosilomalain 5 §:n 2 momentin tarkoitus työntekijän suojelusäänöksenä. Yhtä tärkeää kuin on vuosiloman ansainnan keskeytyksetön jatkuminen säännöksessä tarkoitetuissa työnantajavaihdoksissa, on se, että työntekijä voi pitää jo ansaitut vuosilomat nimenomaan lomana uuden työnantajan palveluksessa. Lain sanamuodon muutos puolestaan on työneuvoston mielestä sikäli ymmärrettävä, että työ sopimus oikeudellisesti katsoen työsuhteet keskeytyvät nyt tarkasteltavissa työnantajavaihdoksissa. Näin oli jo vanhan vuosilomalain aikana (Sarkko – Koskinen, Vuosilomalaki, 1989 s. 102), vaikka lain sanonta oli tältä osin hiukan harhaanjohtava.

Työneuvosto katsoo, että painavimmat perusteet, ennen muuta lainsäätäjän tarkoitus, puoltavat viimeksi tarkasteltua tulkintaa. Sama tulkinta on esitetty myös oikeuskirjallisuudessa (Kröger – Orasmaa, Vuosilomalaki 2006, s. 66 ja Rusanen, Uusi vuosilomalaki 2005, s.137). Vaikka työsuhde keskeytyy vuosilomalain 5 §:n 2 momentissa tarkoitetuissa tapauksissa, työneuvosto katsoo, että vuosiloman ansainta jatkuu ja myös työntekijän jo ansaitsemat vuosilomaetuudet siirtyvät uuden työnantajan vastattaviksi. Vuosilomasaatavat eivät siten eräänny ensimmäisen työsuhteen päättyessä, vaan vasta siirron jälkeisen työsuhteen kestäessä lomaa pidettäessä tai tämän työsuhteen päättyessä vuosilomalain 17 §:n mukaan.

Työneuvoston vähemmistön mukaan säännös tarkoitti vain sitä, että työnantajan vaihdoksesta huolimatta työntekijälle kertyisi lomaa ikään kuin vaihdosta ei olisi tapahtunut. Näin ollen työntekijän vuosilomasaatavat eräännyvät muutostilanteessa eivätkä siirry uuden työnantajan vastattaviksi.

Myös oikeuskirjallisuudessa on esitetty tätä vähemmistön näkemystä tukevia käsityksiä. Vuosilomasaatavissa voi kuitenkin olla kyse merkittävistä taloudellisista velvoitteista, eikä työnantajalle voitane säilyttää vastuuta toisen työnantajan velvoitteista ilman selvää lain säännöstä (Nyyssölä, Vuosilomalaki, Alma 2020, s.24).

Oikeuskäytäntöä kysymyksestä ei tiettävästi ole.

Vuosilomalain 5 §:n 2 momentin soveltaminen edellyttää sitä, että työntekijä on välittömästi siirtynyt uuden työnantajan palvelukseen. Korkein oikeus katsoi tuomiossaan KKO 1984 II 6, että, koska kysymyksessä olevat 13 työntekijää eivät heidän työsuhteensa komandiittiyhtiöön 25.4.1980 päätyttyä olleet välillä olleet muun työnantajan palveluksessa, on heidän 15.5.1980, jolloin heidän työsuhteensa osakeyhtiöön oli alkanut, katsottava välittömästi siirtyneen osakeyhtiön palvelukseen.

1.1.1.2 Työntekijän oikeus vapaaseen

Vuosilomalain vuoden 2005 uudistuksessa merkittävimpiä muutoksia oli loman ansaintasääntöjen ulkopuolelle jääville annettu oikeus lomaa vastaavaan vapaaseen. Tavoitteena oli toteuttaa Euroopan unionin työaikadirektiivin 7 artiklan säännös jokaisen työntekijän oikeudesta neljän viikon palkalliseen vuosilomaan. EU:n työaikadirektiivin 7 artiklan 1 kohdassa: ”Jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että jokainen työntekijä saa vähintään neljän viikon palkallisen vuosiloman tällaisen loman saamiselle ja myöntämiselle kansallisessa lainsäädännössä ja/tai käytännössä vahvistettujen edellytysten mukaisesti.” Direktiivi kieltää myös palkallisen vuosiloman vähimmäisajan korvaamisen rahalla, paitsi työsuhteen päättyessä.

Vuosilomalain 8 § kuuluu seuraavasti:

Työntekijällä, joka sopimuksen mukaan tekee kaikkina kalenterikuukausina työtä alle 14 päivää tai 35 tuntia, on työsuhteen kestäessä oikeus halutessaan saada vapaata kaksi arkipäivää kultakin kalenterikuukaudelta, jonka aikana hän on ollut työsuhteessa. Vapaan ajalta maksettavasta lomakorvauksesta säädetään 16 ja 19 §:ssä.

Työntekijällä, joka on tehnyt samalle työnantajalle työtä työsopimuslain 1 luvun 5 §:ssä tarkoitetuin tavoin toistuvien määräaikaisten työsopimusten perusteella, on halutessaan oikeus saada vapaata tämän lain 5–7 §:n perusteella määräytyvää lomaa vastaava aika siltä osin kuin lomaa ei ole pidetty.

Työntekijän on ilmoitettava halustaan käyttää vapaata ennen lomakauden alkua. Vapaan antamisessa noudatetaan soveltuvin osin, mitä 20–26 §:ssä säädetään vuosiloman antamisesta.

Vuosilomalain 8 § koskee työntekijöitä, jotka eivät työsopimuksen mukaan ole minkään työssäolokuukauden osalta vuosilomalain yleisten ansaintasäännösten piirissä. Vapaa-oikeutta ansaitaan kaksi arkipäivää työssäolokuukaudelta. Vuoden jatkuneessa työsuhteessa työntekijällä on halutessaan oikeus neljän viikon pituiseen vapaaseen, jonka ajalta hänelle maksetaan vuosilomalain 16 §:n mukaan laskettava lomakorvaus.

Oikeus vapaan pitämiseen on myös työntekijällä, joka on tehnyt työtä samalle työnantajalle toistuvien, enintään lyhytaikaisin keskeytyksin jatkuvien määräaikaisten työ-sopimusten perusteella. Tällöin vapaan enimmäispituus määräytyy samoin kuin vuosiloman pituus. Oikeus vapaaseen perustuu pelkästään työsuhteen keston. Mitään tiettyä työtuntimäärää kuukaudessa laki ei edellytä. Näin työntekijälle kertyy oikeus vapaaseen myös kuukausilta, joiden aikana hän ei ole lainkaan tehnyt työtä (HE 238/2004 s. 54).

Vapaajärjestelmä ei myöskään ole sidottu kalenterivuoteen, vaan kaikki työ kerryttää oikeutta vapaaseen. Työntekijä päättää, käyttääkö hän oikeuttaan vapaaseen joko osittain tai kaikilta osin.

Käytännössä vapaa-oikeuden piirissä olevat työntekijät työskentelevät vähäisiä tuntimääriä eivätkä muutoinkaan ole työhön siten sidoksissa kuin täysiaikaiset työntekijät. Useimmiten he todennäköisesti tyytyvät pelkästään lomakorvaukseen eivätkä pyydä työnantajalta vapaata. Vuosilomalaissa ei ole erityisiä säännöksiä, jotka turvaisivat työntekijän oikeutta vapaaseen tilanteessa, jossa työnantaja ei järjestelyyn suostu. Tarkoituksenmukaista on, että työnantaja ja työntekijä sopivat vapaan antamisen ajankohdasta. Tämä kuitenkin edellyttää työntekijän aloitetta. Jos vapaata ei pidetä, työssäoloajan perusteella maksettava lomakorvaus erääntyy lomakauden päättyessä (HE 238/2004 s. 54).

Lisäksi on säädetty se, että työttömyysturvassa ei tule karenssia, jos kyseinen määräaikainen viettää lomansa työsuhteen päätyttyä.

OHJE 1/69

20.12.2018 TEM/2414/03.01.04/2018

TYÖ- JA ELINKEINOMINISTERIÖN OHJE

TE-TOIMISTON TEHTÄVISTÄ TYÖTTÖMYYSTURVAJÄRJESTELMÄN TOIMEENPANOSSA

1.5 Työnhakijan oikeus pitää lomaa

Työtön työnhakija, joka ei ole voinut lyhyen työ- tai virkasuhteensa aikana pitää lomaa, voi ilmoittaa haluavansa pitää lomaa työ- tai virkasuhteen päättymisen jälkeen. Työtön työnhakija päättää itse, pitääkö hän lomaa ja kuinka pitkän loman hän pitää. Loman pitäminen tarkoittaa sitä, ettei työtön työnhakija hae ilmoittamaan aikana kokoaikatyötä eikä osallistu TE-toimiston palveluihin eikä hänellä ole oikeutta työttömyysetuuteen. Loma-aikana työnhakijalle voidaan tarjota työtä ja palveluita, mutta tarjoukset eivät ole työnhakijaa velvoittavia.

Ohjeen käytännön soveltamisesta/toimivuudesta ei ole tietoa TEM:ssä. Näitä asioita ei käsitellä keskitetysti, joten käytännön soveltamista täytyisi yrittää kysyä TE-toimistoista, jos se on tarpeellista ottaen huomioon toimeksianto.

1.1.1.3 Loman antaminen

Vuosiloma annetaan työntekijälle työnantajan määräämänä ajankohtana, jolleivät työnantaja ja työntekijä sovi asiasta (VLL 5 luku). Työnantajan määräämisvaltaa rajoittavat kuitenkin vuosilomalain säännökset lomakaudesta ja eräät muut laissa olevat kiellot.

Vuosilomasta 24 arkipäivää on sijoitettava lomakaudelle, joka on ajanjakso 2.5.–30.9. (kesäloma). Muu osa lomasta (talviloma) on annettava viimeistään seuraavan lomakauden alkuun mennessä. Kesäloma ja talviloma on annettava yhdenjaksoisena. Jos loman jakaminen on työn käynnissä pitämiseksi välttämätöntä, voidaan se osa kesälomasta, joka ylittää 12 arkipäivää, jakaa pidettäväksi yhdessä tai useammassa osassa.

Vuosilomalain 21 §:n 2 momentin mukaisesti sopimalla voidaan laajentaa merkittävästi ajanjaksoa, jonka kuluessa vuosiloma voidaan pitää. Työnantaja ja työntekijä voivat työsuhteen kestäessä sopia vuosiloman sijoittamisesta ajanjaksolle, joka alkaa sen kalenterivuoden alusta (2.1.), jolle lomakausi sijoittuu, ja joka päättyy seuraavana vuonna ennen lomakauden alkua (30.4.). Vuosiloma voidaan siten sopia annettavaksi ennakoon sen kalenterivuoden, johon lomakausi sijoittuu, alusta lukien ja viimeistään seuraavan kalenterivuoden lomakauden 2.5. mennessä.

Kalenterivuoden alussa lomanmääräytymisvuosi on vielä kesken eikä työntekijällä voi olla ansaittua täyttä loma-oikeutta. Hallituksen esityksessä todetaan vain, että loma voitaisiin myös sopia pidettäväksi etukäteen saman kalenterivuoden aikana ennen lomakauden alkua (HE 238/2004 s.68). Vuoden 1973 vuosilomalain 4 §:n mukaan loma voitiin työntekijän suostumuksella antaa muunakin aikana (lomakauden ulkopuolella) saman kalenterivuoden kuluessa. Loma on siten voitu työntekijän suostumuksella antaa heti kalenterivuoden alusta.

Koska lainsäätäjän tarkoitus näyttäisi olevan, että loma voidaan pitää jo etukäteen, tällainen järjestely merkitsee sitä, että loma-oikeus samoin kuin lomapalkka joudutaan arvioimaan työntekijän työsuhteesta käytettävissä olevien tietojen perusteella. Näin oikeuskirjallisuuden mukaan oli jo vuoden 1973 vuosilomalain mukaan (Sarkko-Koskinen, Suomen lakimiesliiton kustannus 1989, Vuosilomalaki s. 107). Jos työntekijän työsuhde sitten päättyykin ennen kuin hän on ansainnut käyttämänsä loma-oikeuden, hänen saamansa lomapalkkaa käsitellään käytännössä palkkaennakkona, joka voidaan vähentää lopputilistä.

Uudemmassa oikeuskirjallisuudessa esimerkiksi Nyysölä toteaa, että vuosilomalain 21.2 § laajentaa huomattavasti sitä ajanjaksoa, jolle vuosiloma voidaan sijoittaa. Lainkohta pitää sisällään 1 v 4 kk:n jakson sekä 1 v 9 kk:n jakson, joiden puitteissa loman ajankohdasta voidaan sopia.

Nyysölän säännöksen tulkinnasta esittämä esimerkki.

Kyse on vuoden 2021 lomakaudesta. Työntekijä on ansainnut täyden vuosiloman 30 arkipäivää. Vuosiloma voidaan sijoittaa työnantajan ja työntekijän välisellä sopimuksella ajanjaksolle, joka alkaa 2.1.2021 ja päättyy 30.4.2022. Loman tarkempaa sijoittamista ja jakamista rajoittaa ainoastaan säännös, jonka mukaan yhden loman osan on oltava vähintään 12 arkipäivän mittainen.

Esimerkistä havaitaan, että vuosiloma voidaan pitää jopa ennen kuin se on kokonaisuudessaan ansaittu. Lomanmääräytymisvuosihan päättyy vasta maaliskuun lopussa, ja loma voidaan sijoittaa jo vuoden alkuun. Mikäli tällaiseen järjestelyyn päädytään, loman pituus joudutaan arvioimaan niiden tietojen perusteella, jotka työsuhteesta on käytettävissä lomaa annettaessa. Sellainen sopimus, jonka mukaan loma pidettäisiin jo ennen tammikuuta, ei ole lain mukainen. Käytännössä on esimerkiksi esiintynyt tilanteita, joissa on sovittu, että kokoaikatyössä ansaitut lomapäivät pidetään ennen tammikuuta ja ennen osa-aikatyöhön siirtymistä. Tämä ei siis ole lainmukainen järjestely.

(Nyysölä, Alma, Vuosilomalaki 2020, s. 135–136)

Myös Kaivanto ja Hietala tulkitsevat selkeästi säännöksen mahdollistavan vuosiloman pitämisen ennen kuin työntekijä on vuosilomaoikeuden ansainnut.

Pykälän 2 momentissa säädetään mahdollisuudesta sopia vuosiloman sijoittamisesta. Säännös koskee niin kesälomaa kuin talvilomaa. Vuosiloma voidaan sovittaessa antaa ennakkoon kalenterivuoden alusta lukien ja viimeistään seuraavan kalenterivuoden lomakauden alkuun eli 2.5. mennessä. Näin ollen esimerkiksi vuonna 2020 ansaittu vuosiloma lomanmääräytymisvuodelta 1.4.2019–31.3.2020 voidaan kokonaisuudessaan antaa sovittaessa 1.1.2020–30.4.2021 välisenä aikana eli 16 kuukauden aikana.

...

Jos työntekijälle on annettu etukäteen vuosilomaa ja työsuhde päättyy ennen kuin loma on ansaittu, on liikaa enneaikaisesti annettu vuosiloma huomioitava lopputilissä. Liikaa annetusta vuosilomasta maksettu lomapalkka ja lomaraha voidaan vähentää lopputilistä työnantajan kuittausoikeuden mukaan.

(Kaivanto - Hietala, Alma, Vuosilomalaki käytännössä 2019, s. 185)

Saman säännöksen mukaan saadaan lisäksi sopia 12 arkipäivää ylittävän lomanosan pitämisestä viimeistään vuoden kuluessa lomakauden päättymisestä. Näin työntekijä voi säästää lomaansa seuraavan vuoden lomien yhteyteen. Työntekijä, jolla on täysi lomaoikeus, voi näin sopia 18 arkipäivän loman pitämisestä seuraavan vuoden lomien yhteydessä.

Vuosilomalain 21 §:n 3 momentin mukaan, jos työntekijän työsuhde päättyy ennen kuin työntekijällä on 20 §:n mukaan oikeus pitää vuosilomaa, työnantaja ja työntekijä saavat sopia työsuhteen päättymiseen mennessä ansaittavan vuosiloman pitämisestä työsuhteen kestäessä. Käytännössä tämä merkitsee vuosiloman pitämistä määräaikaisen työsuhteen aikana taikka toistaiseksi voimassa olevan työsuhteen aikana useimmiten sen irtisanomisaikana. Jos näin sovitaan, työntekijälle ei tältä osin tule maksettavaksi lomakorvausta kuten muussa tapauksessa. Tämä mahdollisuus voi olla työntekijän työttömyysturvan kannalta tarkoituksenmukainen vaihtoehto. Myös näissä tilanteissa työntekijä voi pitää osan vuosilomastaan ennen kuin se on ansaittu. Tätä sopimismahdollisuutta ei ole ajallisesti rajoitettu, joten osapuolet voivat sopia loman aloittamisesta jo ennen sen vuoden alkua, johon lomakausi sijoittuisi.

Työnantaja ja työntekijä voivat myös sopia, että työntekijä säästää 18 arkipäivää ylittävän osan lomasta pidettäväksi seuraavalla lomakaudella tai sen jälkeen säästövapaana (VLL 27 §). Käytännössä kysymys voi yleensä olla enintään 12 päivän lomaoikeuden säästämisestä. Vuosilomalaki antaa lisäksi työntekijälle oikeuden säästää 24 arkipäivää ylittävä osa lomastaan myöhemmin pidettäväksi säästövapaaksi. Tämä oikeus tulee kysymykseen vain niillä työntekijöillä, joilla olisi oikeus niin sanottuun talvilomaan. Työnantaja voi kieltää talvilomaosuuden säästämisen vain, jos siitä aiheutuu vakavaa haittaa työpaikan tuotanto- ja palvelutoiminnalle. Vakavaa haittaa arvioitaessa voidaan ottaa huomioon muun muassa työntekijän työtehtävien luonne ja siitä työn järjestelyille aiheutuvat vaatimukset sekä työnantajan toiminnan luonne ja organisointitapa. Työntekijän oikeus lomapäivien säästämiseen on pääsääntö, joten työnantajan on osoitettava todellisia, tavanomaisista sijaisuusjärjestelyongelmista poikkeavia syitä epäämiselle.

1.1.1.4 Lomakorvaus

Työsuhteen päättyessä työntekijälle maksetaan lomakorvaus saamatta jääneen loman osalta lomapalkan määräytymisen sääntöjen mukaisesti (VLL 17 §). Tällöin voidaan lisäksi työn työntekijän työsuhteen ensimmäiseltä ja viimeiseltä kuukaudelta kertyneet työssäolopäivät tai -tunnit tai niiden veroiset ajat laskea yhteen mahdolliseksi yhdeksi täydeksi lomamääräytymiskuukaudeksi. Tämä kuitenkin edellyttää, ettei työntekijä ole näiltä kuukausilta saanut lomaa tai lomakorvausta.

1.1.1.5 Lomaetuuden siirtäminen

Vuosilomalain 18 §:n mukaan vuosilomaetuuksia voidaan siirtää. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia siitä, että peräkkäisissä määräaikaisissa työsuhteissa vuosilomaetuuksia ei makseta lomakorvauksena määräaikaisen työsuhteen päättyessä, vaan etuudet voidaan käyttää seuraavassa samojen osapuolten välillä solmittavassa työsuhteessa. Tämä sopimus on tehtävä kirjallisesti jo päättyvän työsuhteen aikana.

Hallituksen esityksen 18 §:n perusteluissa tässä kohdin mainitaan vain määräaikaiset työsopimukset, mutta säännöksen sanamuoto on selvä; kysymys voi olla myös päättyvästä toistaiseksi voimassa olleesta työsuhteesta.

Työneuvosto on käsitellyt lomaetuuksien siirtämistä kahdessa lausunnossaan. Lausunnossaan TN 1464-15 työneuvosto selkeästi korosti, että vuosilomalain 18 §:n tapauksessa vuosilomaetuudet siirtyvät sellaisina kuin työntekijä on ne edellisessä työsuhteessa ansainnut. Uudessa työsuhteessa noudatettavilla vuosiloman ansainta- tai palkkasäännöillä ei ole merkitystä.

TN 1464-15. Jos työnantaja ja työntekijä sopivat ennen työsuhteen päättymistä uudesta työsuhteesta, he saavat vuosilomalain mukaan sopia kirjallisesti myös siitä, että työntekijän ennen työsuhteen päättymistä kertyneet vuosilomaetuudet siirretään annettaviksi seuraavan työsuhteen aikana. Näin siirretyt vuosilomaetuudet tullaan antaa työntekijälle sellaisina kuin hän oli ne edellisessä työsuhteessa ansainnut, eikä etuuksia ollut laskettava uudelleen vastaamaan niitä annettaessa noudatettavaa vuosiloman ansaintaa tai palkkausta.

Lausunnossa TN 1487-21 työneuvosto toisti tämän näkemyksensä. Samalla se korosti sitä, että lähtökohtaisesti vuosiloma tulee antaa tai vuosilomakorvaus maksaa siinä työsuhteessa, jossa se on ansaittu. Tätä ei muuta se, että aiemman ja uuden työsuhteen työnantaja on sama.

TN 1487-21. ...Lähtökohtana on, että vuosiloma tulee antaa tai vuosilomakorvaus maksaa siinä työsuhteessa, jossa se on ansaittu. Näin ollen esimerkin kaltaisessa tapauksessa vuosiloma tai vuosilomakorvaus tulee antaa määräaikaisen työsuhteen aikana. Jos työnantaja ja työntekijä kuitenkin solmivat ennen määräaikaisen työsuhteen päättymistä uuden työsopimuksen, he saavat vuosilomalain 18 §:n mukaan sopia *kirjallisesti* vuosilomaetuuksien siirtämisestä seuraavaan työsuhteeseen. Säännöksen tarkoituksena on ollut antaa erityisesti useita lyhytaikaisia ja lyhyin väliajoin toistuvia laillisia määräaikaisia työsopimuksia saman työnantajan kanssa tekeväille työntekijälle mahdollisuus loman pitämiseen. Aiemmin tällaista mahdollisuutta ei välttämättä ollut tarjoutunut pitkässäkään laillisten peräkkäisten sopimusten ketjussa, koska työntekijälle tuli maksaa vuosilomakorvaus aina silloin, kun

lomaa ei ollut voitu pitää juuri siinä työsuhteessa, jossa se oli ansaittu (HE 238/2004 vp, s. 65).

Lausuntopyyntöön esimerkistä ei tule esille se, että työnantaja ja työntekijä olisivat sopineet kirjallisesti vuosilomaetuksien siirtämisestä seuraavaan työsuhteeseen. Käytännössä vuosiloman pitäminen juuri alkaneessa työsuhteessa ei kuitenkaan ole mahdollista, ellei siirtämisestä ole sovittu. Työneuvosto katsookin, että lausuntopyyntöä kuvattu tilanne voi syntyä ainoastaan silloin, jos työntekijä ja työnantaja ovat sopineet vuosilomaetuksien siirtämisestä vuosilomalain 18 §:n mukaisesti seuraavaan työsuhteeseen.

Oikeuskirjallisuudessa on korostettu sopimisen aina tarkoittavan sitä, että kaksi osapuolta ovat samaa mieltä jostakin asiasta. Tämänkin sopimuksen syntymisen edellytyksenä on, että työnantaja ja työntekijä ovat yhtä mieltä vuosilomaetuksien siirtämisestä. Jos jompikumpi ei halua sopia asiasta, lomakorvaus on maksettava normaalisti työsuhteen päättyessä. Sopimus on tehtävä kirjallisesti ja se on liitettävä vuosilomakirjanpitoon (Nyyssölä, Alma, Vuosilomalaki 2020, s.123).

1.1.2 Yhteenveto työpaikan vaihdostilanteiden osalta

Työntekijän saatavat työnantajalta erääntyvät työsuhteen päättyessä. Tämä koskee myös lomakorvausta, jonka maksetaan siltä ajalta, jolta työntekijä ei työsuhteen päättymiseen mennessä ole saanut lomaa tai lomakorvausta. Merkitystä ei ole sillä, minkä vuoksi tai kumman osapuolen toimesta työsuhte päättyy.

Vuosilomalain 18 §:n mahdollisuus lomaetuksien siirtämisestä koskee ainoastaan tilannetta, jossa työnantaja on sama kuin aiemmassa työsuhteessa ja sopimus siirtämisestä tehdään ennen määräaikaisen työsopimuksen päättymistä. Tällöin lomakorvaus ei eräänny työsuhteen päättyessä. Säännös mahdollistaa usean saman työnantajan kanssa tehdyn työsopimuksen vuosilomaetuksien keräämisen yhteen.

Käytännössä lienee melko yleistä, että työntekijän siirtyessä uuteen työsuhteeseen, uuden työnantajan kanssa sovitaan jotakin kuluvan vuoden lomaoikeuksista. Kysymys voi olla ansaitsemattomasta palkallisesta lomasta taikka pelkästään palkattomasta vapaasta. Tämä sopiminen merkitsee yleensä vuosilomalakia parempia etuja työntekijälle. Laissa ei ole tällaisesta sopimisesta säännöksiä. Näissä tilanteissa epäselväksi saattaa jäädä, miten näihin päiviin suhtaudutaan, mikäli henkilön kiistattomat työpäivät tai -tunnit eivät täytä riittävää työssäoloa. Lainsäätäjän tarkoitus on ilmeisesti ollut, että tällaiset vapaat olisivat työssäolopäivien veroisia. Näin totesi työ- ja tasa-arvovaliokunta lakiehdotuksesta antamassaan lausunnossa.

Työssäolopäivien veroisten päivien luetteloa on uudessa vuosilomalaissa pyritty lyhentämään jättämällä luettelosta pois ne päivät, joiden osalta on pidetty selvänä, että ne luetaan työssäolopäivien veroisiksi silloin, kun ne olisivat muutoin olleet työpäiviä. Tällaisia päiviä ovat esimerkiksi matkustuspäivät ja sellaiset lakimääräistä pidemmän vuosiloman päivät, joka perustuvat työnantajan ja työntekijän väliseen sopimukseen. Jotta säännösten tulkinnasta ei syntyisi ongelmia, valio-kunta toteaa, että kyseiset päivät kuuluvat työssäolopäivien veroisten päivien joukkoon (TyVM 2/2005, s. 4).

Oikeuskirjallisuudessa on kuitenkin esitetty myös, että tällainen palkaton vapaa ei ole työssäolon veroista aikaa (Nyyssölä, Alma, Vuosilomalaki 2020, s. 43). Epäselvyyttä oikeasta laskentatavasta voi syntyä myös silloin, jos henkilö on työkyvytön palkattoman lisäloman alkaessa tai sairastuu sen aikana.

Eryteisesti työpaikan vaihdostilanteissa vuosilomalaan mukainen ansaintajärjestelmä voi käytännössä merkitä varsin pitkää työssäoloa ilman vuosilomaa. Mikäli työntekijä ei ole aiemmassa työsuhteessa käyttänyt loma-oikeuksiaan ja hän siirtyy uuteen työsuhteeseen huhtikuun alussa, hän voi joutua työskentelemään yli kaksi vuotta ilman lomaa.

1.2 Työehtosopimusmääräyksistä

Vuosilomalakia sovelletaan laajasti niin työ- kuin virkasuhteissa. Laki kuitenkin antaa monin paikoin mahdollisuuden sopia vuosilomiin liittyvistä kysymyksistä valtakunnallisella työ- tai virkaehtosopimuksella. Useissa työ- ja virkaehtosopimuksissa onkin vuosilomasta määräyksiä. Tätä selvitystä varten käytiin laajasti lävitse yleisistovia työehtosopimuksia sekä valtion ja kuntien yleiset virka- ja työehtosopimukset. Työmarkkinatilanteesta johtuen osa työehtosopimuksista ei ollut enää voimassa.

1.2.1 Yleisiä havaintoja

Työehtosopimusten määräykset koskevat ennen kaikkea lomaltapaluu- tai lomarahaa, joista vuosilomalaissa ei säännöstä. Usein työehtosopimuksen määräyksessä voi olla todettu vain lomarahamäärä (50 % lomapalkasta), maksun edellytyksestä (välitön paluu työhön) ja maksuajasta (ensimmäinen loman jälkeinen palkanmaksupäivä).

Työehtosopimuksissa lomarahamääräys voi kuitenkin olla myös laajempi sisältäen erityisiä määräyksiä sen laskentatavasta, maksamisesta kahdessa osassa ja työsuhteen päättyessä sekä mahdollisuudesta vaihtaa osa lomarahasta vapaaksi. Viimeksi mainittujen määräysten voi nähdä tukevan loman viettämistä vapaana. Joissakin sopimuksissa lomarahamääräyksen vaihtaminen vapaaseen oli vain ikääntyneille työntekijöille sovittu mahdollisuus.

1.2.2 Toimeksiantoon liittyviä havaintoja

Toimeksiannon aihetta koskevia määräyksiä on kaiken kaikkiaan varsin harvoissa työehtosopimusmääräyksissä ja esimerkiksi prosessiteollisuusalojen työehtosopimuksissa olevat laajat vuosilomamääräykset näyttäisivät olevan laadittu ennen kaikkea tehtaiden tarkoituksen mukaisen toiminnan tukemiseksi.

Valtion palveluksessa olevien henkilöiden siirtyessä palvelussuhteesta toiseen (esimerkiksi työsopimussuhteesta virkasuhteeseen tai määräaikaisesta virkasuhteesta toiseen määräaikaiseen virkasuhteeseen) hänen pyynnöstään voidaan käyttämättä tai korvaamatta jäänyt osa ansaitusta lomaoikeudesta siirtää annettavaksi uudessa palvelussuhteessa. Tätä periaatetta ei kuitenkaan noudateta silloin, kun henkilö siirtyy pois valtion palveluksesta, taikka hän siirtyy valtion palvelukseen muualta kuin toisesta valtion virastosta. Esimerkiksi kunnan palveluksesta valtion palvelukseen siirtyvälle henkilölle suorittaa kyseinen kunta asianomaisen henkilön kunnan palveluksessa ansaitsemat vuosilomaetuudet.

Kunta-alan työ- ja virkaehtosopimuksen mukaan, jos viranhaltija/työntekijä siirtyy saman työnantajan palveluksessa välittömästi palvelussuhteesta toiseen tai toisen kunta-alan sopimuksen piiristä tämän sopimuksen piiriin, hänellä on oikeus vuosilomaan myös kulu-massa olevan lomanmääräytymisvuoden siirtymistä edeltävältä ajalta. Kunta-alalla mikäli ennen palvelussuhteen päättymistä sovitaan uudesta työsuhteesta tai päätetään uudesta viranhoitomääräyksestä, työnantaja ja viranhaltija/työntekijä voivat samalla sopia, että ennen palvelussuhteen päättymistä kertyneet vuosilomaetuudet lomarahaa lukuun otta-matta siirretään annettavaksi seuraavan palvelussuhteen aikana.

Pintaurakoitsijat ry:n ja Rakennusliiton välillä on voimassa erityinen vuosilomasopimukseen, joka on järjestöjen välisten työehtosopimusten osana niissä tarkemmin sovituilta osin. Vuosilomasopimuksen tarkoituksena on luoda edellytykset työntekijän lomavietolle vuosilomalaisissa tarkoitettuna lomakautena. Sopimuksen mukaan 55 vuotta täyttäneillä on lisäksi oikeus viiden päivän mittaiseen palkattomaan vapaaseen.

Joissakin työehtosopimuksissa uudelle työntekijälle pyritään antamaan mahdollisuus tulevan kesän aikana joko palkallisen tai palkattoman loman pitämiseen. Matkatoimisto-ten työehtosopimuksen mukaan työnantajan pitäisi pyrkiä antamaan uudelle työntekijälle mahdollisen palkallisen vuosiloman lisäksi kaksi palkatonta vapautusta työstä siten, että lomaa olisi yhteensä 1 viikko. Ammattikorkeakoulujen opiskelijakuntien työehtosopimuksen mukaan työnantaja pyrkii järjestämään ennen lomakauden alkua työsuhteeseen tulleelle toimihenkilölle mahdollisuuden saada mahdollisen palkallisen vuosiloman lisäksi palkatonta vapautusta työstä siten, että palkallinen ja palkaton loma ovat yhteensä kaksi viikkoa.

Määräyksiä siitä, että työntekijän lomaoikeudet voisivat siirtyä uuteen työsuhteeseen, oli ainoastaan satama-alan työehtosopimuksessa.

Sellaisia määräyksiä, jotka osaksi selventävät VLL 18 § tarkoittamaa tilannetta tai laajentavat sitä, sen sijaan oli jonkin verran. Eräiden toimihenkilösopimusten mukaan vuosiloman pituutta määrittäessä luetaan työsuhteen jatkumisaikaan työsuhteen kesto ennen työsuhteen keskeytymistä toimihenkilön ammattipätevyyttä hänen tehtävissään lisäivän opiskelun johdosta, sekä opiskelun kestäessä tehty työ, mikäli työsuhde jatkuu välittömästi opiskelun päättyttyä. Matkatoimistojen työehtosopimuksen pöytäkirjamerkinnän mukaan toimihenkilön kanssa solmittujen useiden peräkkäisten määräaikaisten työsuhteiden väliin jäävä lyhyt työsuhteen katkeaminen ei saa vähentää työntekijän oikeutta vuosilomakertymään ja siitä maksettavaan palkkaan tai korvaukseen, kuten työsopimuslain 1 luku 5 §:ssä säädetään.

Henkilöstöpalvelualan työehtosopimuksen mukaan työsopimuslain 1:5 §:n tarkoittamassa mielessä vuosiloman ansainta ei keskeydy, jos toimihenkilö määräaikaisen työsuhteen päättyttyä pitää työsuhteen päättyessä maksettua vuosilomakorvausta vastaavan määrän vapaata ennen seuraavan työsuhteen aloittamista saman työnantajan palveluksessa. Toimihenkilön työsuhde ei ole voimassa edellä mainittujen vapaiden aikana eikä tältä ajalta kerry siten myöskään vuosilomaa. Tällä määräyksellä ei oteta kantaa muihin työsopimuslain 1:5 §:ssä tarkoitettuihin työsuhteen kestosta riippuviin työsuhde-etuuksiin.

Vuosilomapankkia koskevia määräyksiä ei työehtosopimuksissa ole. Sen sijaan määräyksiä työaikapankista, johon voidaan siirtää myös lomaoikeuksia, on rahoitusalan työehtosopimuksissa. Työehtosopimuksessa järjestelyä kutsutaan vuosilomasapatiksi ja sitä voidaan käyttää saman työnantajan palveluksessa.

1.2.3 Esimerkkejä työehtosopimusmääräyksistä

Rakennusalan työehtosopimuksessa on seuraava teksti ylimääräisestä vapaasta.

3§ Vuosiloman antaminen

Vuosiloma annetaan ja siitä ilmoitetaan vuosilomalain mukaisesti. Osapuolet suosittavat kesälomien antamista heinäkuussa. Samalla osapuolet suosittavat, että sellaiselle työntekijälle, jolla ei ole täyttä lomaoikeutta, annettaisiin, jos hän sitä pyytää, ylimääräistä vapaata, kuitenkin niin, että se muodostaa yhdessä kesäloman kanssa enintään neljän (4) viikon ja talviloman kanssa enintään yhden (1) viikon pituisen jakson.

Työntekijän tulee ilmoittaa halukkuudestaan ylimääräiseen vapaa-aikaan ennen ao. lomakauden alkamista tai työsuhteen alkaessa.

Mikäli työmaa tai yritys suljetaan vuosiloman ajaksi, ovat ne työntekijät, jotka eivät ole vuosilomalla tai edellisessä kappaleessa tarkoitetulla ylimääräisellä vapaalla ja joita ei ole tilapäisesti sijoitettu käynnissä oleviin työkohteisiin, lomautettuina.

Satama-alan työehtosopimus IV luvun 1 §.

3 Vuosilomaoikeus siirryttäessä välittömästi työsuhteesta toiseen

Jos työntekijä siirtyy saman työnantajan palveluksessa välittömästi työsuhteesta toiseen, hänellä on oikeus vuosilomaan tämän luvun mukaisesti myös kulumassa olevan lomanmääräytymisvuoden siirtymistä edeltävältä ajalta.

4 Vuosilomaetuuksien siirtyminen seuraavaan työsuhteeseen

Mikäli ennen työsuhteen päättymistä sovitaan uudesta työsuhteesta, työnantaja ja työntekijä voivat samalla sopia, että ennen ensimmäisen työsuhteen päättymistä kertyneet vuosilomaetuuudet lomarahaa lukuun ottamatta siirretään annettavaksi seuraavan työsuhteen aikana. Sopimus on tehtävä kirjallisesti.

Soveltamisohje:

Sopimus voi koskea myös lomaetuuksien siirtoa useammasta työsuhteesta myöhemmin pidettäväksi, kunhan uudesta työsuhteesta on sovittu aina ennen voimassa olevan työsuhteen päättymistä.

Sopimus loman siirtämisestä tehdään kirjallisesti ja liitetään vuosilomakirjanpitoon. Etuudet siirtyvät ansaitun mukaisina.

Mikäli on sovittu jäljempänä 13 §:n kohdassa 3 tarkoitetun lomakorvauksen siirtämisestä, siirretty lomakorvaus maksetaan sen suuruisena kuin se olisi maksettu sen työsuhteen perusteella, josta se on siirretty. Lomarahaa ei voida sopia siirrettäväksi, vaan mahdollinen lomaraha maksetaan aina kunkin työsuhteen päättyessä.

Jos vuosilomaetuuksien siirtämisestä tehdyn sopimuksen ja työsuhteen päättymisen jälkeen selviää, että työsuhteesta raukeaa eikä uusi työsuhte alakaan, kertyneet vuosilomaedut eräännyvät maksettavaksi vaadittaessa.

Henkilöstöpalvelualan työehtosopimus 35 §

2. Työsopimuslain 1:5 §:n tarkoittamassa mielessä vuosiloman ansainta ei keskeydy, jos toimihenkilö määräaikaisen työsuhteen päätyttyä pitää työsuhteen päättyessä maksettua vuosilomakorvausta vastaavan määrän vapaata ennen seuraavan työsuhteen aloittamista saman työnantajan palveluksessa.

Toimihenkilön työsuhde ei ole voimassa edellä mainittujen vapaiden aikana eikä tältä ajalta kerry siten myöskään vuosilomaa. Tällä määräyksellä ei oteta kantaa muihin työehtosopimuslain 1:5 §:ssä tarkoitettuihin työsuhteen kestosta riippuviin työsuhde-etuksiin.

1.3 Selvityksen toinen osa (Vuosilomapankki)

Vuosilomalaissa ei ole säädöksiä vuosilomapankista. Myöskään työ- ja virkaehtosopimuksissa ei ole vuosilomaetuuksien siirtomahdollisuuksia työnantajan vaihdostilanteissa valtiotyönantajaa ja eräitä poikkeuksia lukuun ottamatta (kohta 1.2. Työehtosopimusmääräyksistä).

Vuosilomapankkiin liittyviä kysymyksiä on työ- ja elinkeinoministeriössä aiemmin selvitetty vuonna 2010. Silloisessa selvityksessä päädyttiin muuttamaan työ- ja elinkeinoministeriön työ- ja elinkeinotoimistoille antamaa, työttömyysturvajärjestelmän toimeenpanoa koskevaa ohjetta. Ohjeessa kerrottiin työnhakijan mahdollisuudesta pitää lomaa, jonka aikainen toimeentulo tuli turvata esimerkiksi lomakorvauksella. Tässä selvityksessä ei käsitellä työttömyysturvaan liittyviä kysymyksiä.

Selvityksessä vuosilomapankin määritelmänä käytetään seuraavaa. *Vuosilomapankki on erillinen rahasto, jonne työntekijä voi säästää työsuhteen päättyessä maksettavia lomakorvauksia, jotka voidaan myöhemmin seuraavalla lomakaudella nostaa palkattomia vapaapäiviä pidettäessä.*

Terminologisesti ansaittu vuosiloma on hyvä erottaa palkattomista vapaapäivistä, jotka pidettäisiin uuden työnantajan palveluksessa. Sen vuoksi selvityksessä uuden työnantajan palveluksessa pidettävää palkatonta vapaata kutsutaan jäljempänä *vuosivapaaksi* ja vuosilomapankista nostettua korvausta *lomasaatavaksi*. *Vuosilomapankin käyttämisellä* tarkoitetaan lomaetuuksien siirtämistä vuosilomapankkiin.

Vuosilomapankin käyttöönotolla olisi tavoitteena turvata työntekijälle palkallinen vapaa seuraavalla lomakaudella uuden työnantajan palveluksessa. Uuden työnantajan palveluksessa saadut vapaapäivät olisivat lähtökohtaisesti palkattomia ja näiden vapaapäivien

palkka nostettaisiin vuosilomapankista. Toteutustavasta riippuen vuosilomapäiviä voitaisiin säästää vuosilomapankkiin tai oikeudesta vapaaseen tai mahdollisuudesta sopia vapaasta säädettäisi vuosilomalaissa.

Vuosilomalain 27 §:ssä on säädetty vuosiloman säästämisestä. Työntekijällä on oikeus säästää 24 päivää ylittävä osa lomastaan, jos siitä ei aiheudu vakavaa haittaa työpaikan tuotanto- tai palvelutoiminnalle. Työntekijä voi sopia työnantajan kanssa 18 lomapäivää ylittävän osan säästämisestä. Säästövapaa on annettava työntekijän määräämänä kalenterivuonna ja, jollei tarkemmasta ajankohdasta sovita, työntekijän on ilmoitettava neljä kuukautta ennen säästövapaan pitämisestä. Työntekijä saa lomapalkkaa säästövapaan ajalta. Säännöksen tarkoittamissa tilanteissa on kysymys saman työnantajan palveluksessa tapahtuvasta lomaoikeuden käyttämisen siirtämisestä joko seuraavalle lomakaudelle taikka säästövapaana tuleville lomakausille. Siten säästövapaan tarkoitus on eri kuin vuosilomapankkijärjestelmässä. Säästövapaiden osalta vuosilomapankkiin liittyvä kysymys on, voidaanko etuudet säästövapaista siirtää työsuhteen päättyessä vuosilomapankkiin.

1.3.1 Vuosilomapankkiin rinnastettavissa olevat järjestelmät

Vuosilomapankkiin verrattavissa olevia palkan säästöjärjestelmiä ovat urheilijarahastot ja 1990-luvulla käytössä ollut rakennusalan lomapalkkakajärjestelmä.

Rakennusalalla oli käytössä vuosilomapankkiin rinnastettavissa oleva työehtosopimukseen perustuva lomapalkkakajärjestelmä vuoden 1998 loppuun asti. Lomakassajärjestelmässä lomarahat sosiaalivakuutusmaksuineen maksettiin työnantajaliiton tilille, josta ne maksettiin työntekijälle pääsääntöisesti lomakautta seuraavan kesäkuun loppuun mennessä. Järjestelmässä työntekijä ei itse voinut päättää, nostiko lomapalkan heti vai siirrettiinkö se lomapalkkakassaan. Verotuksessa järjestelmää ei pidetty palkan disponointina (palkan määrääminen), joka synnyttää ennakonpidätysvelvollisuuden lomarahojen siirtoajankohtana. Lomakassa toimitti lomarahasta ennakonpidätyksen. Työnantaja maksoi työnantajan sosiaaliturvamaksun sen jälkeen, kun lomaraha oli maksettu työntekijälle. Ilmeisesti lomakassa maksoi muut sosiaalivakuutusmaksut työnantajan puolesta.

Urheilija voi siirtää urheilutuloaan Valtiovarainministeriön nimeämän säätiön yhteydessä olevaan valtakunnalliseen valmennusrahastoon tai urheilijarahastoon. Rahastoinnista sovitaan urheilijan, työnantajan ja mahdollisesti myös sponsorin kesken. Siirto urheilurahastoon on tarkoitettu urheilujan jälkeisen toimeentulon turvaamiseen. Urheilutulo voi muodostua urheilijan palkasta tai palkkiosta. Urheilijarahastoon siirretyt varat tulotetaan eli nostetaan veronalaisena tulona urheilu-uran päättymistä seuraavien vähintään kahden ja enintään viidentoista vuoden aikana tasasuorissa erissä. Rahastoitavasta palkasta toimitetaan ennakonpidätys, kun palkka maksetaan rahastosta urheilijalle.

Sen sijaan työnantaja maksaa sairausvakuutusmaksun urheilurahastoidusta tulosta, kun palkka siirretään rahastoon (TaSavaL 7 §). Muita sosiaalivakuutusmaksuja rahastoidusta urheilutulosta ei makseta.

Myös niin sanotuissa laskutuspalveluissa on joitain samoja toiminnallisia piirteitä kuin vuosilomapankissa olisi. Laskutuspalvelussa työn varsinainen toimeksiantaja maksaa korvauksen työn tekijän pyynnöstä kolmannelle osapuolelle (laskutuspalvelu), joka välittää maksun työn tekijälle. Laskutuspalveluyritys voi hoitaa verotukseen liittyviä velvoitteita, kuten toimittaa palkasta ennakonpidätyksen ja maksaa työnantajan sairausvakuutusmaksun sekä antaa tulorekisteri-ilmoituksen. Eläke-, työttömyys- ja työtapaturvakuutuksissa laskutuspalvelun käyttäjiä on pääsääntöisesti pidetty yrittäjinä, jonka vuoksi muita palkkaan liittyviä sosiaalivakuutusmaksuvelvollisuuksia ei ole.

Vuosilomapankki ei olisi suoraan työaikapankkiin verrattavissa oleva järjestelmä. Työaikapankki on työnantajakohmainen ja työaikapankkivapaa on tarkoitus pitää työsuhteen jatkuessa. Työaikapankkiin voidaan säästää erilaisia eriä, kuten työaika, vapaita ja vapaaksi vaihdettuja rahakorvauksia. Vuosilomapankki koskisi lähtökohtaisesti vuosilomalakiin perustuvia etuuksia. Vuosilomapankki olisi työntekijäkohtainen ja vuosiloma on tarkoitus pitää eri työnantajan palveluksessa kuin se on ansaittu. Työaikapankkiin säästetään pääsääntöisesti vapaa-aikaa (tunteja), jota myöhemmin pidetään palkallisena vapaana tai erityistilanteissa korvataan rahana. Vuosilomapankkiin säästettäisiin ensi sijassa lomakorvaus (euroja), joka maksettaisiin lomaa pidettäessä.

2 Työsuhteen vaihdostilanteet empiirisesti

Työsuhteen kestoaika ja muutostilanteet (minkälaisia erilaisia tilanteita voi olla)

Puhtaat päättymistilanteet ja työttömyys:

1. Toistaiseksi voimassa oleva työsuhde päättyy
2. Yksi määräaikainen työsuhde päättyy
3. Toistaiseksi voimassa oleva työsuhde ja yksi tai useampi määräaikainen sivutoimi päättyvät

Työsuhde jatkuu saman työnantajan palveluksessa:

4. Kaksi tai useampia peräkkäisiä määräaikaisia työsuhteita saman työnantajan palveluksessa
5. Siirtyminen yhdestä tai useammasta peräkkäisestä määräaikaisesta työsuhteesta toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen saman työnantajan palveluksessa
6. Siirtyminen toistaiseksi voimassa olevasta työsuhteesta määräaikaiseen työsuhteeseen saman työnantajan palveluksessa

Työsuhde jatkuu eri työnantajan palveluksessa:

7. Toistaiseksi voimassa olevat työsuhteet; siirtyminen uuden työnantajan palvelukseen
8. Kaksi tai useampia peräkkäisiä määräaikaisia työsuhteita eri työnantajan palveluksessa
9. Kaksi tai useampi määräaikainen työsuhde samanaikaisesti eri työnantajien palveluksessa
10. Siirtyminen yhdestä tai useammasta peräkkäisestä määräaikaisesta työsuhteesta toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen eri työnantajan palvelukseen
11. Siirtyminen toistaiseksi voimassa olevasta työsuhteesta määräaikaiseen työsuhteeseen eri työnantajan palvelukseen

Liikkeenluovutukset, konkurssi tms.

2.1 Tilastotietoja työpaikkaa vaihtaneista työntekijöistä

Vuosiloman pitämisen joustavoittamista koskevalla selvityksellä oli tarkoitus saada tietoa muun muassa siitä, kuinka suuri olisi se työntekijäjoukko, jotka työskentelevät toistuvissa, lyhytaikaisissa määräaikaisissa työsuhteissa ja jotka eivät voi pitää vuosilomaa, koska työnantaja on vaihtunut ennen lomakauden alkua. Toimeksiantoa laajempi kysymys kuitenkin on, kuinka monta työntekijää kaikkiaan vaihtaa työpaikkaa ja työnantajaa lomanmääräytymisvuoden aikana tai sen jälkeen. Tästä työpaikan vaihdoksesta seuraa, että seuraavalla lomakaudella ansaittua vuosilomaa ei ole tai se on alle 30 tai 24 lomapäivää.

Tilastokeskuksesta saadun tiedon mukaan vuoden aikana työnantajaa vaihtaneita työntekijöitä oli keskimäärin 235 000 henkilöä vuosina 2017–2019. Näillä työntekijöillä työnantajan yritystunnus on muuttunut päätoimen työsuhteessa. Päätoiminen työsuhte on päätelty suurimman palkan perusteella. Tilastoon on poimittu työntekijät, joiden päätoimen työnantaja on vaihtunut edellisen vuoden viimeisen viikon jälkeen. Tilastosta puuttuvat ne työntekijät, joilla ei ole ollut palkanmaksutapahtumaa molempien vuosien viimeisillä viikoilla. Tästä syystä tilastosta ei käy ilmi kaikki työnantajan vaihdokset vuoden aikana. Toisaalta luvuissa on mukana muun muassa työntekijät, joiden työnantajan y-tunnus on tarkasteluajankohtina muuttunut (fuusiot tms.), vaikka työsuhte on jatkunut ns. vanhoina työntekijöinä.

Vuosi	Työntekijät, joilla työnantaja on vaihtunut
2019	221 528
2018	237 378
2017	248 450
Keskimäärin	235 785

Lähde: Tilastokeskus, työssäkäyntitilasto.

Myös Palkansaajien tutkimuslaitos on selvittänyt työntekijöitä, joilla työnantaja vaihtui vuoden 2019 aikana. Tulorekisteriaineistosta tehdyssä haussa olivat mukana kaikki työntekijät, jotka ovat saaneet tuloja vuoden 2019 aikana. Työnantajan vaihtumista tarkasteltiin kuukausitasolla. Tilastossa on mukana työntekijät, joilla työnantaja oli vaihtunut edellisestä kuukaudesta. Työntekijöitä, joilla työnantaja vaihtui 1.4.–31.12.2019 välisenä aikana vähintään kerran, oli 201 114 henkilöä. Sen perusteella vuositasolla työnantajaa vaihtaneita olisi ollut noin 268 000 henkilöä. Tilastossa ovat mukana sekä vakituiset että määräaikaiset työntekijät. Määräaikaisia työntekijöitä ei voida erotella aineistosta.

Edellä mainittujen tilastojen perusteella työpaikkaa vaihtaneita työntekijöitä voidaan arvioida olevan vuosittain noin 220 000–280 000 henkilöä. Jos arvioidaan, että noin 10 %

tästä kohderyhmästä käyttäisi selvityksen kohteena olevia loman joustomahdollisuuksia, niin mahdollisia käyttäjiä olisi enintään noin 30 000 vuodessa.

Tilastoista ei saada suoraan tietoa, kuinka monta työntekijää siirtyy määräaikaisesta työsuhteesta toiseen määräaikaiseen työsuhteeseen eri työnantajan palvelukseen. Näitä työntekijämääriä on jäljempänä karkeasti arvioitu tilastotietoja hyväksikäyttäen.

Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen mukaan 15–74-vuotiaita työllisiä palkansaajia oli vuonna 2021 noin 2 193 000 henkilöä. Määräaikaisissa työsuhteissa työskenteli 365 000 työntekijää vuonna 2021. Määräaikaisissa työsuhteissa työskenteli siten noin 16,6 % työntekijöistä. Todennäköisesti työpaikkaa vaihtaneista edellä mainittua suurempi osuus on työskennellyt määräaikaisessa työsuhteessa. Tämä johtuu määräaikaisen työsuhteen luonteesta. Jos kaikista työpaikka vaihtaneista 25 % työskentelisi määräaikaisissa työsuhteissa, työpaikkaa vaihtaneista 268 000 työntekijästä noin 67 000 olisi ollut määräaikaisia työntekijöitä.

Tutkimuksiin perustuvaa tietoa ei ole, kuinka suuri osa työpaikkaa vaihtaneista haluaisi pitää vuosilomaa tai vapaata seuraavalla lomakaudella. Siten ei voida arvioida, kuinka moni käyttäisi sopimismahdollisuuksia, jos työnantajan ja työntekijän sopimisoikeuksia loman tai vapaan osalta laajennettaisiin vuosilomalaissa. Vuosilomapankin mahdolliseen käyttäjämäärään liittyy sama epätietoisuus. Työmarkkinajärjestöjen asiantuntijoiden arvioiden perusteella vuosilomapankin käyttäjämäärä ei todennäköisesti olisi suuri. Jos 5–20 % edellä mainitusta kohdejoukosta (67 000 työntekijää) käyttäisi selvityksessä käsitellyjä lomajoustoja, niin näiden lomajoustojen käyttäjiä olisi vuositasona noin 3 000–12 000 määräaikaista työntekijää. Kyseiset työntekijät siirtyvät vuoden aikana määräaikaiseen työsuhteeseen uuden työnantajan palvelukseen. Vastaavat luvut kaikkien työpaikkaa vaihtaneiden osalta ovat noin 13 000–50 000 työntekijää.

3 Vertailua muiden maiden järjestelmiin

3.1 Selvityksen ensimmäinen osa

Ruotsi

Ruotsissa vuosilomavuodella tarkoitetaan 1 päivän huhtikuuta ja 31 päivän maaliskuuta välistä ajanjaksoa. Vastaavaa ajanjaksoa vuotta edeltävältä ajalta sanotaan ansaintavuodeksi. Työntekijällä on pääsäännön mukaan oikeus 25 lomapäivään jokaisena lomavuotena. Lomavuoden aikana palkatulla työntekijällä on oikeus viiteen lomapäivään, jos työsuhde on alkanut 31 päivän elokuuta jälkeen.

Ruotsin järjestelmässä oikeus vuosilomaan ja oikeus palkalliseen vuosilomaan on erotettu toisistaan. Työntekijällä on lähtökohtaisesti oikeus 25 päivän vuosilomaan, mutta lomapäivien palkallisuus määräytyy ansaintaperiaatteen mukaisesti. Vuosiloman ajalta työntekijä saa vuosilomapalkkaa samassa suhteessa kuin hän on ollut työsuhteen kestäessä työssä ansaintavuoden aikana. Päivät, jolloin työntekijä on ollut kokonaan poissa työstä, eivät kerrytä palkallisia lomapäiviä. Työntekijä voi halutessaan pidättäytyä tällaisten palkattomien lomapäivien pitämisestä.

Kun työsuhde päättyy ennen kuin työntekijän on saanut ansaitsemansa lomapalkan, hänelle on maksettava lomakorvaus. Lomaoikeudet eivät siirry uuteen työsuhteeseen lukuun ottamatta liikkeen luovutus tilanteita. Työntekijän siirtyessä uuden työnantajan palvelukseen konsernin sisällä, hänen lomaoikeutensa säilyy. Tämä edellyttää kuitenkin sitä, että työntekijä ei ole saanut lomakorvausta aiemmalta työnantajalta ja, että hän kuu- kauden sisällä muutoksesta ilmoittaa haluavansa siirtää vuosilomaetunsa uuteen työsuhteeseen.

Työpaikkaa vaihtaneella työntekijällä on oikeus vuosilomapäiviin uuden työnantajan palveluksessa vain siinä määrin kuin hän ei ole jo pitänyt vuosilomaa aikaisemman työnantajan palveluksessa. Nämä vuosilomapäivät ovat palkattomia.

Norja

Norjan vuosilomalaissa lomavuosi vastaa kalenterivuotta. Työnantajan on lähtökohtaisesti huolehdittava siitä, että työntekijälle annetaan 25 arkipäivän loma joka lomavuosi. Jos työntekijän työsuhde alkaa lomavuotena 30 päivän syyskuuta jälkeen, lomaoikeus on kuusi päivää.

Työntekijän oikeus vuosilomapalkkaan perustuu ansaintaan lomavuotta edeltävältä kalenterivuodelta. Työntekijä, joka ei ole ansainnut täyttä palkallista lomaa, voi luopua vuosiloman pitämisestä siltä osin kuin oikeutta vuosilomapalkkaan ei ole. Työntekijällä ei ole oikeutta vuosiloman ajalta normaaliin palkkaansa vaan prosentuaaliseen vuosilomapalkkaan, joka on 10,2 prosenttia ansaintavuoden työansiesta.

Työsuhteen päättyessä ansaittu lomapalkka maksetaan rahana. Työntekijä saa vaatia työnantajalta lomaa vain siltä osin kuin toinen työnantaja ei ole jo aiemmin lomavuonna antanut lomaa. Muutoin laissa ei ole säännöksiä työntekijän lomaoikeuksien siirtymisestä uuteen työsuhteeseen.

Laissa on säännös yrityksen omistajan vaihtumisesta, jolloin vastuu vuosilomista ja lomapalkoista siirtyy uudelle omistajalle, vaikka ne olisivat ansaittu edellisen omistajan aikana. Edellisen omistajan aikana ansaittuja lomarahoja voidaan vaatia myös tältä.

Tanska

Tanskan vuosilomalain mukaan työntekijällä on lähtökohtaisesti oikeus viiden viikon palkalliseen lomaan. Oikeutta palkalliseen lomaan ansaitaan 2,08 päivää jokaiselta työskentelykuukaudelta lomavuoden aikana. Kuukautta lyhyemmän työskentelyn aikana palkallista lomaa karttuu 0,07 päivää kutakin työskentelypäivää kohti. Lomavuosi on syyskuun 1. päivän ja elokuun 31. päivän välinen aika.

Laissa on selkeästi erotettu työntekijän lomaoikeus (2 luku) ja oikeus palkkaan loman ajalta (3 luku).

Ansaittu palkallinen loma pidetään lomakauden aikana, joka käsittää lomavuoden, jolloin loma ansaitaan ja sitä seuraavat neljä kuukautta. Päälomakausi on 1.5.–30.9. välinen aika, jolloin työntekijällä on oikeus vähintään kolmen viikon palkalliseen lomaan. Työnantaja päättää loman ajankohdan neuvoteltuaan työntekijän kanssa.

Tanskan vuosilomalaki tuntee mahdollisuuden sopia siitä, että työntekijä voi pitää vuosilomaa, jota ei ole vielä ansaittu, jo etukäteen. Tämä kuitenkin vähennetään työntekijän siten ansaitsemasta vuosilomasta taikka työsuhteen päättyessä ennen vuosilomaoikeuksien tasoitusta työntekijälle maksettavasta palkasta.

Kuukausipalkkaisella työntekijällä on oikeus loman ajalta täyteen palkkaansa ja 1 prosentin lomalisään. Muut työntekijät saavat lomarahana 12,5 prosenttia tuloveron perusteena olevan palkan määrästä.

Työntekijän irtisanoutuessa hänelle maksetaan pyynnöstä lomakorvaus ansaitusta palkallista lomasta, jota ei ole pidetty ennen lomakauden päättymistä.

Viro

Virossa työntekijän vuosiloma on lähtökohtaisesti 28 kalenteripäivää, elleivät työnantaja ja työntekijä ole sopineet pidemmästä lomasta. Sen kalenterivuoden osalta, jolloin työsuhde on alkanut, vuosiloma lasketaan suhteessa työssä oltuun aikaan. Työntekijä voi vaatia lomaa, kun hän on työskennellyt työnantajan palveluksessa vähintään kuusi kuukautta.

Viron vuosilomalainsäädäntö ei näyttäisi sisältävän erityisiä säännöksiä tilanteista, joissa työntekijä on työskennellyt määräaikaisissa työsuhhteissa eri työnantajien palveluksessa. Työsopimuksen päättyessä työnantaja on oikeutettu korvaamaan työntekijälle ne vuosilomat, joita ei ole käytetty.

Saksa

Saksassa työntekijän vähimmäislomaoikeus on 24 työpäivää. Kuuden kuukauden työsuhteen jälkeen työntekijällä on täysi lomaoikeus. Mikäli kalenterivuoden aikana tapahtuu työnantajan vaihdos, uusi työnantaja ei vastaa vanhan työnantajan aikana ansaitusta lomasta.

Iso-Britannia

Iso-Britanniassa vuosilomalainsäädäntö perustuu työaikasäädökseen (The Working Time Regulations 1998, Statutory Instrument 1998 No. 1883). Työntekijän vuosilomaoikeus on neljä viikkoa jokaisena sellaisena lomavuotena, jolloin henkilön työsuhde on kestänyt vuoden. Viisipäiväistä työviikkoa tekevillä lomaoikeus on 20 päivää ja kuusipäivästä työviikkoa tekevillä vastaavasti 24 päivää. Osa-aikaisilla työntekijöillä loma määräytyy siten, että viikoittaisten työpäivien määrä kerrotaan neljällä. Työntekijät saavat loma-aikana normaalin palkkansa. Työntekijän vuosilomaa ei voi korvata rahalla. Työsuhteen päättyessä vuosiloma korvataan maksamalla lomakorvaus.

Espanja

Espanjassa vuosiloman tulisi olla vähintään 30 kalenteripäivää. Lomapäivät on käytettävä sen kalenterivuoden aikana, jona loma on ansaittu. Lomapäiviä voi myös käyttää jo etukäteen. Kalenterivuoden aikana alkaneessa työsuhhteessa, työntekijän lomaoikeus määräytyy samassa suhteessa täyteen kalenterivuoteen. Käytännössä lomien pituudet määräytyvät alan työehtosopimuksen mukaan. Lomaa ei saa korvata rahalla. Työsuhteen päättyessä pitämättä jääneet lomat korvataan rahallisesti.

Italia

Italian vuosilomalain lähtökohta on vuosiloman pitäminen. Ainoastaan lakisääteisen neljän viikon loman ylittävät lisäomapäivät työntekijä voi halutessaan vaihtaa rahaksi. Työsuhteen päättyessä työntekijän ansaitsema, mutta pitämättä jäänyt loma, korvataan maksamalla lomapäiviltä työntekijän palkan mukainen korvaus.

Ranska

Ranskassa kaikilla työntekijöillä on oikeus palkalliseen lomaan, kun he työskennelleet vähintään yhden kuukauden edellisen vuoden 1. kesäkuuta ja kuluvan vuoden 31. toukokuuta välisenä aikana. Työntekijällä on oikeus kahden ja puolen työpäivän lomaan työkuukautta kohden. Työntekijän täysi lomaoikeus on viisi viikkoa palkallista lomaa. Tämä palkallinen loma on pakollinen eikä työntekijä voi luopua siitä, vaan loma on pidettävä. Työsuhteen päättymistilanteissa pitämättä jäänyt vuosiloma voidaan korvata rahalla.

Lähde: The differences on holidays regulations in 5 countries: United States, Italy, France, United Kingdom, and Spain Emanuela Nespoli, Florence Riquoir, Richard Lister, Gisella Alvarado

3.1.1 Yhteenveto oikeusvertailusta

Kaikki maat näyttäisivät lähtökohtaisesti täyttävän työaikadirektiivin vaatimuksen neljän viikon palkallisesta vuosilomasta. Täysi neljän viikon loma edellyttää kuitenkin 12 kuukauden tai koko kalenterivuoden mittaista työssäoloa tai työsuhdetta samaan työnantajaan. Jos työntekijä on ollut lyhemmän aikaa työssä, hänen oikeutensa vuosilomaan voi määräytyä tuon ajan suhteessa 12 kuukauden aikaan. Vaikka työntekijällä on oikeus vuosilomaan, lomaoikeuden käyttämisestä on sovittava työnantajan kanssa, taikka se on työnantajan päätettävissä tiettyjen menettelyjen ja rajoitusten puitteissa (esimerkiksi loma on annettava kesällä).

Useissa maissa turvataan työntekijälle oikeus neljän viikon lomaan, vaikka sitä ei olisi kokonaisuudessaan vielä ansaittu. Ansaitsematon osa lomasta on tällöin palkatonta.

Kaikissa maissa työsuhteen päättyessä ansaitut vuosilomaetuudet voidaan korvata rahalla. Säännöksiä siitä, että ansaittu vuosilomaoikeus siirtyisi uuteen työsuhteen uuden työnantajan vastuulle, ei ole. Joissakin maissa säännöksissä on mahdollisuus, että työntekijä voi sopia uuden työnantajan kanssa ansaitun, mutta käyttämättä jääneen loman pitämisestä, mutta tällainen olisi palkatonta. Lisäksi voidaan edellyttää, että työntekijä esittää uudelle työnantajalle todistuksen pitämättä olevista lomista.

Vertailun maiden vuosilomasäädöksissä ei myöskään ollut erityisiä säännöksiä, joilla olisi turvattu toistuvasti määräaikaisissa työsuhteissa työskentelevien työntekijöiden oikeutta palkallisen loman pitämiseen vapaana.

3.2 Selvityksen toinen osa (vuosilomapankki)

Kansainvälisen vertailun maissa ei ollut säännöksiä vuosilomapankista. Jos vuosilomapankki toteutettaisiin, se on suunniteltava ilman kansainvälisiä vertailukohtia.

4 Kansainväliset sitoumukset

Kansainväliset sitouksemme eivät sisällä yksityiskohtaisia vuosilomaa koskevia velvoitteita. Esimerkiksi vuosilomapankkia ei käsitellä niissä lainkaan. Myöskään ketjutettujen määräaikaisten työntekijöiden vuosilomaoikeuksia ei käsitellä ILO:n, YK:n tai EU:n hyväksymissä sopimuksissa tai direktiiveissä. Seuraavaksi kuitenkin esitellään sitä, miten näissä lähteissä lähestytään vuosilomakysymyksiä. Keskeinen lähestymistapa on korostaa syrjimättömyyden periaatetta hyväksyen kuitenkin pro rata temporis eli suhteellisuusperiaatteen.

4.1 ILO ja YK

Kansainvälisen Työjärjestön ILO:n palkallista vuosilomaa koskeva yleissopimus, samoin kuin ILO:n osa-aikatyötä koskeva yleissopimus, ei käsittele sitä, missä tilanteissa henkilöllä on oikeus vuosiloman sijasta vain lomakorvaukseen. Yleissopimus ei käsittele myöskään sitä, miten vuosilomaoikeus määräytyy ketjutettujen määräaikaisten työsopimusten yhteydessä tai työsuhteiden päättymistilanteissa.

Kansainvälisen työjärjestön (ILO) palkallista vuosilomaa koskevan yleissopimuksen nro 132 artikla 3:n mukaan jokaisella henkilöllä on oikeus saada palkallinen vähimmäisvuosiloma. Vuoden palvelusajalta ansaittu loma ei saa missään tapauksessa olla kolmea työviikkoa lyhyempi. Yleissopimuksen 4 artiklan mukaan henkilöllä, joka on vuoden aikana ollut työssä vähemmän, mitä täyden kolmen viikon lomaan vaaditaan, tulee olla oikeus kysymyksessä olevan vuoden osalta hänen työssäoloaikaansa vastaavaan palkalliseen lomaan.

Yleissopimuksen 5 artiklan mukaan palkallisen vuosilomaoikeuden saamiseksi voidaan vaatia määrätty vähimmäistyössäoloaika. Sopimuksen mukaan työstä poissaolot, jotka johtuvat asianomaisen työntekijän määräämisvallasta riippumattomasta syystä, kuten sairaudesta, tapaturmasta tai raskaudesta, on sopimuksen mukaan laskettava.

Yleissopimuksen 7 artiklan mukaan lomansa ajalta jokaisen tulee saada vähintään säännönmukainen tai keskimääräinen palkkansa (mukaan luettuna rahakorvaus palkkaan mahdollisesti kuuluvista luontoiseduista, mikäli ei ole kysymys pysyvistä eduista, joiden suorittaminen jatkuu lomasta riippumatta), joka lasketaan kussakin

maassa asianomaisen viranomaisen määrämällä tai muulla asianmukaisella menettelyllä määrättyllä tavalla.

ILO:n osa-aikatyötä koskevan yleissopimuksen nro 175 artikla 7 mukaan osa-aikatyöntekijöille on turvattava samantasoiset ehdot kuin vastaavaa työtä koko-aikaisesti tekevillä työntekijöillä on muun muassa palkallisten vuosilomien ja palkallisten yleisten vapaapäivien osalta. Sopimuksen mukaan rahalliset korvaukset voidaan suhteuttaa työn kestoon tai ansioihin. Suomi ratifioi sopimuksen vuonna 1999, ja se tuli Suomessa voimaan toukokuussa 2000.

YK:n Taloudellisia, sosiaalisia ja sivistyksellisiä oikeuksia koskeva kansainvälinen yleissopimus sisältää vuosilomista vain yleisen toteavan lausuman.

7 artikla

Tämän yleissopimuksen sopimusvaltiot tunnustavat jokaiselle oikeuden nauttia oikeudenmukaisista ja suotuisista työoloista, joiden erityisesti tulee taata: (...)

d) lepo, vapaa-aika ja kohtuullinen työajan rajoittaminen sekä kausittaiset palkalliset lomat ja palkka julkisilta lomapäiviltä.

4.2 EU-oikeus

EU-oikeudessa vuosilomaoikeuksia käsitellään yleisesti Perusoikeuskirjassa ja hieman tarkemmin erityisesti työaikadirektiivissä. Osa-aikaista ja määräaikaista työtä koskevien direktiivien osalta keskeistä on syrjimättömyyden / yhdenvertaisen kohtelun takaaminen työehtojen osalta. Viimeksi mainituissa direktiiveissä korostuu tältä osin pro rata temporis-periaate. Myös vuokratyödirektiivissä korostetaan syrjimättömyyttä.

4.2.1 Perusoikeuskirja

EU:n Perusoikeuskirjassa on vuosilomasta todettu vain hyvin yleisesti. Oikeus vuosilomaan on EU:n perusoikeuskirjassa turvattu perusoikeus. Perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohdan mukaan jokaisella työntekijällä on oikeus palkalliseen vuosilomakauteen.

4.2.2 Työaikadirektiivi

Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2003/88/EY, annettu 4 päivänä marraskuuta 2003, tietyistä työajan järjestämistä koskevista seikoista, koskee myös vuosilomaa.

7 artikla

1. Jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että jokainen työntekijä saa vähintään neljän viikon palkallisen vuosiloman tällaisen loman saamiselle ja myöntämiselle kansallisessa lainsäädännössä ja/tai käytännössä vahvistettujen edellytysten mukaisesti.
2. Palkallisen vuosiloman vähimmäisaikaa ei saa korvata rahalla, paitsi kun työsuhde päättyy.

Työsuhteen päättymistilanteen osalta direktiivi sallii loman korvaamisen rahalla. Komission näkemyksen mukaan EUT:n oikeuskäytännön perusteella lomakorvaukseen työaikadirektiivissä liittyy kaksi edellytystä: ”yhtäältä se, että työsuhde on päättynyt, ja toisaalta se, ettei työntekijä ole pitänyt kaikkea vuosilomaansa, johon hänellä oli oikeus työsuhteen päättyessä” (Tuomio asiassa C-118/13 Bollacke, 23 kohta; tuomio asiassa C-341/15 Maschek, 27 kohta). Direktiivissä ei aseteta muita edellytyksiä (Tulkitseva tiedonanto tietyistä työajan järjestämistä koskevista seikoista annetusta Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivistä 2003/88/EY).

4.2.3 Osa-aikatyödirektiivi

Neuvoston direktiivi 97/81/EY, annettu 15 päivänä joulukuuta 1997, Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestön (UNICE), julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) ja Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön (EAY) tekemästä osa-aikatyötä koskevasta puitesopimuksesta.

Osa-aikatyötä koskeva direktiivi / sen perustana oleva sopimus ei sisällä vuosilomaa koskevia kohtia. Tarkoituksenmukainen lähtökohta on vuosiloma-etuuksien osalta on soveltaa pro rata temporis -periaatetta.

4 lauseke: Syrjimättömyyden periaate

1. Osa-aikatyöntekijöihin ei pelkästään osa-aikaisuuden perusteella saa soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin vastaaviin kokoaikaisiin työntekijöihin, ellei erillainen kohtelu ole perusteltua asiallisista syistä.

2. Silloin kun se on tarkoituksenmukaista, sovelletaan pro rata temporis -periaatetta.
3. Jäsenvaltiot ja/tai työmarkkinaosapuolet antavat tämän lausekkeen täytäntöönpanoa koskevat yksityiskohtaiset säännöt ottaen huomioon eurooppalaisen lainsäädännön sekä kansallisen lainsäädännön, työehtosopimukset ja käytännöt.
4. Jäsenvaltiot, sen jälkeen, kun ne ovat kuulleet työmarkkinaosapuolia kansallisen lainsäädännön, työehtosopimusten tai käytäntöjen mukaisesti, ja/tai työmarkkinaosapuolet voivat asiallisista syistä tarvittaessa asettaa erityisten työehtojen piiriin pääsyn edellytykseksi palvelusaikaa, työn kestoa tai työansioita koskevia vaatimuksia. Osa-aikaisten työntekijöiden pääsy erityisten työehtojen piiriin koskevia arviointiperusteita olisi tarkasteltava määräajoin ottaen huomioon 4 lausekkeen 1 kohdassa tarkoitetun syrjimättömyyden periaatteen.

4.2.4 Määräaikaista työtä koskeva direktiivi

Direktiivi 99/70/EY Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön (EAY), Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestön (UNICE) ja julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) (ammattiliittojen) tekemästä määräaikaista työtä koskevasta puitesopimuksesta.

Määräaikaista työtä koskeva direktiivi / sen perustana oleva sopimus ei sisällä vuosilomaa koskevia kohtia. Tarkoituksenmukainen lähtökohta vuosilomaetuuksien osalta on soveltaa pro rata temporis -periaatetta. Asiakirja keskittyy syrjimättömyyden lisäksi määräaikaisen työsopimuksen väärinkäytön estämiseen, mutta ei esimerkiksi siihen, miten laillisesti ketjutettujen määräaikaisten vuosilomaetuuudet määräytyvät.

Syrjimättömyyden periaate (4 lauseke)

1. Määräaikaisiin työntekijöihin ei saa soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin vastaaviin vakituisiin työntekijöihin pelkästään siksi, että heillä on määräaikainen työsopimus tai työsuhde, ellei siihen ole asiallisia syitä.
2. Silloin kun se on tarkoituksenmukaista, sovelletaan pro rata temporis -periaatetta.
3. Jäsenvaltiot kuultuaan työmarkkinaosapuolia ja/tai työmarkkinaosapuolet määrittelevät tämän lausekkeen soveltamistavat ottaen huomioon yhteisön lainsäädännön sekä kansallisen lainsäädännön, työehtosopimukset ja käytännön.

4. Erityisiin työehtoihin liittyvien palvelusaikaa koskevien vaatimusten on oltava määräaikaisille samat kuin vakituisille työntekijöille, ellei eri pituisen palvelusajan vaatimiselle ole asiallisia syitä.

4.2.5 Vuokratyödirektiivi

Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2008/104/EY vuokratyöstä, jäljempänä vuokratyödirektiivi. Direktiivissä säädetään vuokratyön vähimmäisvaatimuksista. Tämän direktiivi ei säädi mitään vuosilomaetuksista, vaan käsittelee vuokratyön ehtoja yleisemmällä tasolla. Direktiivin keskeinen lähtökohta on yhdenvertaisen kohtelun periaate. Yhdenvertaisen kohtelun periaate koskee myös peräkkäisiä toimeksiantoja. Peräkkäisten toimeksiantojen osalta direktiivissä ei kuitenkaan käsitellä sitä, mitä konkreettista merkitystä kielletyllä peräkkäisillä toimeksiannoilla on.

5 artikla Yhdenvertaisen kohtelun periaate

1. Vuokratyöntekijän keskeisten työehtojen on oltava käyttäjäyrityksessä suoritettavan toimeksiannon ajan vähintään samanlaiset, joita häneen sovellettaisiin, jos kyseinen yritys olisi palkannut hänet suoraan hoitamaan samaa tehtävää.

Ensimmäistä alakohtaa sovellettaessa on noudatettava käyttäjäyrityksessä voimassa olevia sääntöjä, jotka koskevat

- a) raskaana olevien tai imettävien naisten suojelua sekä lasten ja nuorten suojelua; ja
- b) naisten ja miesten yhdenvertaista kohtelua ja kaikkea sukupuoleen, rotuun tai etniseen alkuperään, uskoon tai vakaumukseen, vammaisuuteen, ikään taikka sukupuoliseen suuntautumiseen perustuvan syrjinnän torjuntaa, sellaisina kuin ne ovat laeissa, asetuksissa, hallinnollisissa määräyksissä, työehtosopimuksissa ja/tai muissa yleisesti sovellettavissa säännöksissä. (...)

5. Jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet kansallisen lainsäädäntönsä ja/tai käytäntönsä mukaisesti tämän artiklan soveltamista koskevien väärinkäytösten estämiseksi ja erityisesti tämän direktiivin säännösten kiertämiseen tähtävien peräkkäisten toimeksiantojen estämiseksi. Jäsenvaltioiden on ilmoitettava komissiolle tällaisista toimenpiteistä.

5 Kirjalliset selvityspyynnöt intressitahoille

5.1 Työnantajajärjestöt

Yrityspuoli / Työnantajapuoli:

EK, Suomen Yrittäjät, Palta, Kaupan Liitto, Mara, Valtio, Kunta, Kirkko

Työnantajajärjestöt eivät nähneet tarvetta vuosilomalain yksittäisten säännösten muuttamiseksi, vaan mahdollisia ongelmia tulisi käsitellä vuosilomalain kokonaisuudistuksessa. Selvitysmiesten ehdotuksia vastustettiin ja lisäksi katsottiin niiden tarkoituksen toteutuvan jo nyt sopimalla. Työnantajajärjestöjen mukaan vuosiloman aikaistamisen pitää tulevaisuudessakin perustua vain vapaaehtoisuuteen ja järjestöt eivät kannata lainsäädäntöön otettavaksi minkäänlaista säännöstä työntekijän oikeudesta pyynnöstä saada aikaistetuksi vuosilomaansa.

Selvitysmiesten ehdotuksen mahdollisuudesta aikaistaa vuosiloman käyttöoikeutta ansaitun vuosiloman osalta kalenterivuoden alusta eteenpäin nähtiin olevan jo nyt mahdollista sopimalla.

Näin totesivat Kaupan liitto ja Mara sekä Valtion työmarkkinalaitos. Kunnallinen työmarkkinalaitos ei pitänyt ehdotusta perusteltuna, koska työnantajan on voitava suunnitella vuosilomien ajankohdat. Mara näki ehdotuksen murtavan lomien antamisen työnantajan direktio-oikeuteen perustuen.

Selvitysmiesten kysymys vuokratyöntekijän mahdollisesta oikeudesta siirtyessä käyttäjyrytyksen palvelukseen pitää ansaitut lomat uuden työnantajan aikana sai varauksellista kannatusta.

Kaupan liitto korosti sitä, että järjestelyn tulisi olla sopimuksenvarainen. Mara näki tällaisen järjestelyn olevan kohtuullista, jos käyttäjyrytyys palkkaa vuokratyöntekijän ”omille listoilleen”. Mara korosti myös järjestelyn sopimuksenvaraisuutta. HPL kuitenkin katsoi, että tällaista tilannetta varten tulee säätää mitään erityistä, vaan vuosilomalain säännös työntekijän oikeudesta vapaaseen koskee myös tätä tilannetta.

Selvitysmiesten ajatukseen loman siirtämismahdollisuudesta uuden työnantajan palvelukseen suhtauduttiin kielteisesti.

EK:n mukaan tällainen muutosehdotus on ongelmallinen useastakin eri näkökulmasta. Tällainen järjestely johtaisi varsin todennäköisesti kohtuuttomiin tilanteisiin työnantajan kannalta silloin, kun työntekijä olisi palkattuna esimerkiksi lyhyeen sijaisuuteen tai kiirehuipun paikkaamiseksi solmittuun määräaikaiseen työsuhteeseen.

Palta suhtautui kielteisesti, koska uuden työnantajan kannalta voi esimerkiksi lyhyehköissä sijaisuuksissa olla hyvin tärkeää, että uusi työnantaja tekee työtä koko työsuhteensa ajan.

Mara katsoi, että säännös olisi tarpeeton, koska työnantaja ja työntekijä voivat jo tällä hetkellä täysin vapaasti sopia palkattoman vapaan pitämisestä. HPL:n mukaan työntekijä voi pitää taukoa ennen, kun aloittaa työn uuden työnantajan palveluksessa.

Valtion työmarkkinalaitos näkee nykyisen lainsäädännön mahdollistavan palkattomasta vapaasta sopimisen. Kirkon työmarkkinalaitoksen mukaan työnantajat suhteellisen joustavasti työntekijöiden pyyntöihin pitää vapaata aikaisemmista työsuhteista saamallaan lomakorvauksilla. Kunnallinen työmarkkinalaitos ei pitänyt ehdotusta perusteltuna, koska kukin työnantaja vastaa osaltaan vuosilomalain noudattamisesta. Siirtäminen uudelle työnantajalle olisi kohtuutonta.

5.2 Palkansaajajärjestöt

Työntekijäpuoli:

SAK, STTK, Akava (liittoineen), PAM, Tehy, Super

Palkansaajajärjestöt kannattivat työsuhteen päättymistilanteissa nykytilan säilyttämistä. Työntekijällä on oltava oikeus lomakorvaukseen siltä osin kuin vuosilomaa ei ole pidetty.

Selvitysmiesten kysymys mahdollisuudesta aikaistaa vuosiloman käyttöoikeutta ansaitun vuosiloman osalta kalenterivuoden alusta eteenpäin sai kannatusta.

PAM korosti lausunnossaan sitä, että vuosiloman aikaistamisen tulisi olla työntekijän oikeus, jonka työnantaja voisi kieltää vain syistä, jotka tulisi määritellä säännöksessä.

STTK piti ehdotusta kannettava. Tehy kiinnitti huomiota siihen, ettei säännös saisi ohjata pitämään vuosilomia lomakauden ulkopuolella.

Akavan järjestöistä OAJ piti ehdotusta kannatettavana. Tradenomiliitto ehdotti, että työntekijä voisi pitää lomaa sitä mukaa kuin niitä kertyy. Kirkon sektorilta tähdennettiin sitä, että lomakauden pidentämisen pitäisi tapahtua työntekijä lähtöisesti eikä antaa työnantajalle lisämahdollisuutta määrätä vuosilomia lomakauden ulkopuolelle pidettäväksi.

Kunta ja hyvinvointialue sektori haluaisi työntekijälle oikeuden lomien aikaistamiseen, josta pyynnöstä työnantaja voisi kieltäytyä vain perustellusta syystä. Lääkäriliitto ei nähnyt estettä loman käyttöoikeuden aikaistamiselle työntekijän pyynnöstä.

Selvitysmiesten kysymys vuokratyöntekijän mahdollisesta oikeudesta siirtyessä käyttäjäyrityksen palvelukseen pitää ansaitut lomat uuden työnantajan aikana sai jonkin verran kannatusta.

STTK piti ajatusta lähtökohtaisesti kannatettavana, mutta huomautti siitä, että tämä ei saisi johtaa vuokratyöntekijöiden tosiasialliseen syrjintään. Tehy ehdotti vuokratyötä laajempaa oikeutta vuosilomaetuuksien siirtämiseen, mutta tämä oikeus koskisi myös vuokratyöntekijöitä heidän siirtyessään käyttäjäyritykseen.

Myös PAM ehdotti laajempaa oikeutta vuosilomaetuuksien siirtämiseen uuteen työsuhteeseen. Erityisesti vuokratyöntekijöitä ja nollatuntisopimuksella työtä tekeviä koskien PAM ehdotti, että käytettäessä ns. puitesopimusta työnantajan tulisi tiedustella haluaako työntekijä, että sen puitteissa tehdyt pätkät kerryttävät palkallista vuosilomaa vai maksetaanko loma lomakorvauksena jokaisen pätkän päätyttyä.

Selvitysmiesten ajatus loman siirtämismahdollisuudesta uuden työnantajan palvelukseen sai vain vähän kannatusta. Ilmeisesti suurin osa lausunnon antajista katsoi, että jo ilman säännöstä työntekijä ja uusi työnantaja voivat sopia palkattomasta vapaasta esimerkiksi kesän ajalle. Eräiden lausunnonantajien mukaan näin myös käytännössä yleisesti menetellään.

OAJ ja Akavan kirkon sektori kannattivat ehdotusta. OAJ huomautti siitä, että tällaisella oikeudella voisi olla vaikutuksia rekrytointitilanteissa. Kirkon sektori puolestaan arvioi, että ehdotus voisi lisätä työvoiman liikkuvuutta.

STTK totesi lausunnossaan ehdotetun menettelyn olevan sopimalla jo nykyisin mahdollinen, joten ehdotus ei muuttaisi nykytilaa. Samalla se kuitenkin näki ehdotukseen sisältyvän syrjintäriskin. Tehy katsoi ehdotuksen toteutuvan paremmin työntekijäkohtaisella työnantajalta toiselle seuraavan ”vuosilomarepun” eli vuosilomapankin avulla.

SAK kannatti lausunnossaan työntekijän mahdollisuutta siirtää ansaitsemansa loma työnantajalta toiseen. Siirtämisoikeuden on oltava työntekijän subjektiivinen oikeus.

PAM piti perusteltuna harkita selvitysmiesten ehdotusta siitä, että vuosilomalaisissa säädettäisiin työntekijän oikeudesta saada uudessa työsuhteessa vanhan työnantajan palveluksessa ansaittu, mutta pitämättä jäänyttä lomaa vastaava palkaton loma. Säännöksen tulisi koskea kaikkia työsopimuksia, ei vain määräaikaisia.

5.3 Työsuojeluviranomainen

Riippumattomat tahot:

Aki Eriksson, työsuojelulakimies

Jaana Paanetoja, Työneuvosto

Työsuojeluviranomaisen käsityksen mukaan vastuunsiirto vuosiloman antamisesta vanhalta työnantajalta uudelle työnantajalle vaikuttaa haastavalta varsinkin, jos tässä yhteydessä myös lomasta aiheutuvat kustannukset siirtyisivät. Aiemmassa työsuhteessa maksetun lomakorvauksen turvin työntekijällä voisi olla mahdollisuus olla lomalla myös palkatta. Tällainen oikeus voisi olla kannatettava työaika-suojelullisesti, mutta sen tulisi ehdottomasti perustua työntekijän pyyntöön. Tällainen oikeus vapaaseen voisi sisältyä vuosilomalain 8 §:än.

Määräaikaisen työntekijän vuosilomaoikeutta toteuttaisi tehokkaimmin vuosilomalain 21 §:n 3 momentin muuttamisen siten, että siinä annettaisiin työntekijälle oikeus halutesaan pitää vuosilomaa jo lomanmääräytymisvuoden aikana, jos tiedetään voimassa olevan työsopimuksen päättyvän ennen lomakauden alkamista.

5.4 Yhteenvedo vuosilomapankkia koskevista lausunnoista

Työntekijöitä edustavat tahot suhtautuvat myönteisesti vuosilomapankin perustamiseen ja siihen, että määräaikaisissa työsuhteissa työskenteleville turvataan mahdollisuus pitää vuosilomaa. Eräissä vastauksissa esitettiin myös, että vuosilomapankkijärjestelmän tulisi koskea kaikkia työpaikan vaihdostilanteita.

Työnantajia edustavat tahot vastustavat jyrkästi vuosilomapankin perustamista. Vuosilomapankkia pidettiin hallinnollisesti raskaana ja monimutkaisena järjestelmänä, joka ei ole toteuttamiskelpoinen. Työnantajien huolenaiheena oli myös se, että vuosilomapankki aiheuttaisi huomattavia hallinnollisia kustannuksia työnantajalle ja vuosilomapankin ylläpitäjälle.

Usea vastaaja epäili vuosilomapankin todennäköisen käyttäjämäärän jäävän vähäiseksi. Vastauksissa tuotiin esille, että on turha perustaa vuosilomapankkia, jos sen käyttö jää vähäiseksi.

Lähes kaikki vastaajat olivat sitä mieltä, että vuosilomapankin käyttö tulee olla työntekijälle vapaaehtoista. Työntekijällä tulee aina olla mahdollisuus saada lomakorvaus työsuhteen päättyessä. Myöskään joidenkin ryhmien rajaamista vuosilomapankin ulkopuolelle

ei pääsääntöisesti kannatettu. Vastauksissa esitettiin, että määräaikaisilla työntekijöillä on usein katkoja työsuhteiden välillä ja sen vuoksi lomakorvaus halutaan rahana.

Vuosiloman antamisessa kannatettiin sopimismahdollisuutta ja kiinnitettiin huomiota siihen, onko työntekijällä omasta mielestään tarvetta loman pitämiseen. Useassa vastauksessa todettiin myös, että työntekijä voi jo nyt sopia uuden työnantajansa kanssa vapaista ja niiden pitämisestä.

Vuosilomapankin käytön rajoittamista kuluvan lomanmääräytymisvuoden lomaetuuksiin ei pääsääntöisesti kannatettu. Lomakorvausta voidaan maksaa samalta lomanmääräytymiskaudelta kahden tai useamman työsuhteen perusteella. Lomakorvauksella korvattuja lomapäiviä voi siten olla enemmän kuin laissa säädetty 24 tai 30 lomapäivää. Huomiota kiinnitettiin myös työ- ja virkaehtosopimusten vuosilomalakia pidempiin vuosilomaoikeuksiin ja lomapäivien erilaiseen laskemistapaan. Lisäksi työ- ja virkaehtosopimukseen perustuva lomakorvaus voi vastaavasti olla suurempi kuin vuosilomalakiin perustuva. Työnantajan vaihtuessa vuosiloman ansainta ja palkkataso voi olla edelliseen verrattuna erisuuri. Edellä mainituista syistä on pääteltävissä, että jos vuosilomapankki toteutettaisiin, niin seuraavan lomakauden lomaoikeudesta (*vuosivapaasta*) säädettäisiin vuosilomalaissa lomapäivien säästämisen sijasta.

Työntekijäpuolelta korostettiin, että vuosilomapankki tulee kokea työntekijöiden keskuudessa luotettavaksi. Kyse on siitä, miten työntekijän saatavat turvataan, jos työnantaja ei ilmoita tai maksa lomakorvauksia vuosilomapankkiin. Huomiota kiinnitettiin myös palkkaturvain saatavan vanhentumissäännöksiin vuosilomapankkiin siirrettävän lomakorvauksen osalta. Niin ikään vuosilomapankista nostamatta jääneiden rahojen kohtaloon kiinnitettiin huomiota.

Työnantajapuoli korosti erityisesti sitä, että työnantajalla olisi oltava mahdollisuus huolehtia sosiaalivakuutusmaksujen ja kaikkien muiden lakisääteisten velvoitteidensa suorittamisesta lomakorvauksen maksuhetkellä työsuhteen päättyessä. Uudelle työnantajalle ei saisi tulla lisäkustannuksia siirtyvästä lomaoikeudesta. Tällaisia lisäkustannuksia voisi hallinnollisen taakan lisäksi syntyä esimerkiksi lomarahasta tai vuosiloman ansainnasta työssäolon veroiselta ajalta.

Huolta herätti myös syrjintäriski rekrytointitilanteessa. Toisin sanoen, että työntekijä joutuu rekrytoinnissa heikompaan asemaan, jos hänellä on vuosilomapankkivapaat "rasitteena".

6 Vaihtoehtojen arviointia

6.1 Selvityksen ensimmäinen osa

6.1.1 Yleistä arviointia muutostarpeiden kannalta

6.1.1.1 Yleisesti vuosiloman antamisjärjestelmästä toimeksiannon kannalta

Vuosilomalain 8 §:n säännös työntekijän oikeudesta vapaaseen ja lain 18 §:n säännös sopimuksesta vuosilomaetuuksien siirtämisestä näyttäisivät ainakin periaatteessa turvaavan määräaikaisissa työsuhteissa olleen työntekijän lomaoikeudet asianmukaisesti. Säännökset kuitenkin edellyttävät sitä, että työnantaja eri työsuhteissa on sama.

Vapaa-säännökseen liittyviä ongelmia vähentää se, jos työaika vaihtelee, niin yleensä on myös kuukausia, joissa ansaintakynnys ylittyy ja työntekijä on 35 tunnin ansaintasäännön piirissä. Työntekijä kuuluu vapaa-oikeuden piiriin, jos työajasta on nimenomaisesti sovittu niin, että työaika ei minkään kuukauden aikana ole vähintään 35 tuntia. Jos toteutunut työaika voi joinakin kuukausina olla vähintään 35 tuntia, työntekijä sijoitetaan 35 tunnin ansaintasäännön piiriin.

Työntekijä siirtyy vapaajärjestelmästä vuosiloman ansainnan piiriin, jos työnantaja ja työntekijä sopivat kesken lomanmääräytymisvuoden riittävän suuruudesta työtuntien lisäyksestä tai työntekijän tekemät lisätyöt vakiintuvat 35 tunnin sopimuksen veroiseksi käytännöksi.

Yksittäiset määräaikaisuudet voivat johtaa loman antamisen osalta erilaisiin lopputuloksiin riippuen siitä, miten ne sijoittuvat suhteessa lomanmääräytymisvuoteen ja lomakaudteen. Jos yleisten vuosiloman ansaintasääntöjen piirissä oleva määräaikaisuus ei osu lomakaudelle ja kyseessä ei ole kausiluonteinen työ, josta laissa on omat erityissäännöksensä, loman pitäminen lomakauden ulkopuolella on mahdollista vain työnantajan kanssa sopimalla. Vuosiloman antaminen on sidottu lomakaudteen, mikäli muuta ei sovita.

Jos esimerkiksi määräaikainen työskentelee täysipäiväisesti 1.4.–31.3. eli koko lomanmääräytymisvuoden, hänellä ei ole oikeutta ilman työnantajan kanssa tehtävää sopimusta saada lomaa, koska hän ei ole enää töissä kyseisen lomanmääräytymisvuoden lomakaudella eli 2.5.–30.9. Jos määräaikainen työskentelee 1.1.–31.12., hänellä on ensimmäisen lomanmääräytymisvuoden osalta oikeus lomaan seuraavana kesälomakautena mutta 1.4. alkaneen toisen lomanmääräytymisvuoden osalta ei, koska tällöin ansaittavat lomat pääsäännön mukaan voidaan viettää vasta seuraavalla lomakaudella. Jos henkilö on töissä

vain kesän eli 1.6.–31.8., hän ei pääsäännön mukaan saa lomaa, koska kyseinen loma annetaan vasta kuluvan lomanmääräytymisvuoden jälkeen seuraavalla lomakaudella.

Määräaikaisuuden osuessa lomakauden ulkopuolelle yksittäiset määräaikaiset menettävät siis oikeutensa lomaan ja ansaitut lomapäivät korvataan rahalla, mikäli ei sovita toisin. Viime kädessä loman saaminen riippuu asianomaisten halukkuudesta sopia asia. Joissakin työpaikoissa määräaikaiset ovat saaneet vuosiloman lomana ennen työsuhteen päättymistä, toisissa taas määräaikaisille on maksettu vain lomakorvaus.

Vapaan piiriin kuuluvan yksittäisen määräaikaisen samoin kuin ketjutettuja määräaikaisuuksia tekevän yhteydessä loman antamista koskevia säännöksiä sovelletaan vain soveltuvin osin. Säännöstä sidonnaisuudesta kesälomakauteen ei tällöin tarvitse noudattaa, jos tätä ei voida soveltaa arvioitavana olevan määräaikaisuuden ajallisen sijoittumisen johdosta. Soveltuvin osin – ilmaisu tuo vapaan antamiseen joustoa, jonka määrää lainvalmistelussa ei kuitenkaan täsmennetty.

Ketjutettujen määräaikaisuuksien yhteydessä lomaetuksien suoja on kaksitasoinen siten, että ensisijaisesti heidän asemaansa arvioidaan yleisten loman ansainta- ja antamissääntöjen ja toissijaisesti vapaajärjestelmän perusteella.

Vuosilomalaki ei turvaa pakottavilla säännöksillä määräaikaisuuksia tehneen oikeutta palkalliseen vuosilomaan. Eräissä tilanteissa työntekijällä voi olla oikeus ainoastaan lomakorvaukseen, eli rahalliseen korvaukseen vuosilomaetuna. Mikäli työntekijä on toistuvissa määräaikaisissa työsuhteissa eri työnantajien kanssa, hänen oikeuttaan vuosilomaan eivät vuosilomalain säännökset turvaa.

Vapaasäännöksen piirissä olevan työntekijän kohdalla laissa on annettu mahdollisuus sopia työnantajan kanssa vapaan pitämisestä. On vaikea nähdä, mitkä seikat estäisivät tämän mahdollisuuden ulottamista myös tilanteisiin, joissa määräaikaisissa työsuhteissa on ollut eri työnantaja. Uusi työnantaja voi kiistatta sopia palvelukseensa tulevan kanssa siitä, että tämä on aikaisemman työnantajan palveluksessa ansaitulla vapaalla uuden työnantajan palveluksessa. Uudella työnantajalla ei kuitenkaan ole velvoitetta maksaa lomakorvaus kuin vain siltä osin, joka on ansaittu tämän palveluksessa.

6.1.1.2 Lomakorvauksen ja todellisen loman välisestä suhteesta

Ketjutettujen määräaikaisuuksien kohdalla erityinen vuosilomaongelma on se, että loma usein korvataan rahana lomakorvauksella. Suoritettujen selvityskyselyjen perusteella tämä järjestelmä on syytä säilyttää edelleen. Tämän mahdollisuuden poistaminen ei saa kannatusta yhdeltäkään selvitykseen vastanneelta taholta.

Sellaista vuosilomalain muutostarvetta, jonka mukaan rahakorvausta lomasta ei hyväksytäisi työsuhteen päättymisen yhteydessä, ei voida johtaa työaikadirektiivin määräyksistä. Esimerkiksi tapauksen C-619/16 Kreuziger perusteluja on oikeuskirjallisuudessa tulkittu seuraavasti.

EUT korosti, ettei oikeuskäytännön perusteella voida päätellä, että työaikadirektiivin 7 artiklaa tulisi tulkita siten, että riippumatta niistä olosuhteista, jotka ovat sen taustalla, ettei työntekijä ole pitänyt palkallista vuosilomaa, työntekijälle olisi kuitenkin myönnettävä oikeus vuosilomaan ja työsuhteen päättyessä oikeus lomakorvaukseen. Toiseksi on EUT:n mukaan selvää, että koska unionin oikeudessa vahvistetun, palkalliseen vuosilomaan olevan perusoikeuden kunnioittaminen on taattava, työaikadirektiivin 7 artiklaa ei voida tulkita suppeasti työntekijällä kyseisen säännöksen perusteella olevien oikeuksien kustannuksella. Samoin EUT korosti, että vuosilomaoikeudella pyritään mahdollistamaan yhtäältä se, että työntekijä voi levätä työsopimuksen mukaisten tehtävien suorittamisesta ja toisaalta, että hänellä on aikaa rentoutumiseen ja vapaa-aikaan.

Lisäksi EUT viittasi uudelleen työaikadirektiivin 7 artiklan 2 kohtaan ja korosti, ettei palkallisen vuosiloman vähimmäisaikaa saa korvata rahalla, paitsi jos työsuhde päättyy. Viitatus säännöksen tarkoitus on pyrkiä takaamaan, että työntekijä voi turvallisuutensa ja terveytensä tehokkaaksi suojelemiseksi saada todellisen lepoajan.

EUT korosti, että työntekijä voi menettää oikeutensa palkalliseen vuosilomaan vain silloin, kun hänellä on ollut tosiasiallisesti mahdollisuus käyttää työaikadirektiivillä annettua oikeuttaan vuosilomaan.

(Saarinen www.edilex.fi/artikkelit/19790 s. 4)

Sitä, että työaikadirektiivin kannalta on aina riittävää, jos työntekijä työsuhteen päättyessä saa lomakorvauksen ansaitsemastaan vuosilomaoikeudesta, voidaan perustella myös tapauksella C 214/16 King.

2) Direktiivin 2003/88 7 artiklaa on tulkittava siten, että se on esteenä kansallisille säännöksille tai käytännöille, joiden mukaan työntekijä ei saa siirtää ja mahdollisesti kerryttää kumulatiivisesti **siihen asti, kun hänen työsuhteensa päättyy**, sellaisia palkallista vuosilomaa koskevia oikeuksia, jotka ovat jääneet käyttämättä usealta peräkkäiseltä lomavuodelta sen vuoksi, että työnantaja on kieltäytynyt maksamasta tämän loman ajalta palkkaa.

6.2 Konkreettisempaa arviointia mahdollisista uudistuksista

Selvityksessä mahdollisen uudistuksen toteutusvaihtoehdot on jaettu seuraavasti:

1. Vuosiloman antamisesta sopimista laajennetaan
2. Vuosiloman antamista koskevat säännökset uudistetaan niin, että työntekijällä on oikeus pitää vuosilomaa uuden työnantajan palveluksessa
3. Ketjutettuja määräaikaista koskevat erityiset näkökohdat

Ennen kuin näitä käsitellään tarkemmin, on syytä todeta, että työnantajapuolella korostettiin sitä, että vuosilomalakiin ei tulisi nyt tehdä osittaisuudistuksia vaan vuosilomalain uudistaminen tulisi mieltä kokonaisuutena. Toiseksi saamissamme vastauksissa oltiin sinänsä tyytyväisiä siihen, että työsuhteen päättyessä on lomakorvaukseen ja tämä nykyjärjestelmä tulee säilyttää.

Mahdollisia uudistusehdotuksia esitellään siis asiassa hyvin varovaisesti ja pyritään siihen, että mitään suurta muutosta ei nyt esitetä. Suurten muutosten tekeminen joissakin yksityiskohdissa on sikäli hankalaa, koska silloin saattaa vuosilomalain eri säännösten välillä vallitseva tasapaino horjua. Tämä näkemys oli taustalla sille, että työnantajapuolella ei oltu innokkaita osittaisuudistuksiin.

6.2.1 Vuosiloman antamisesta sopimisen laajentaminen

Työnantaja ja työntekijä saivat työsuhteen kestäessä sopia vuosiloman pitämisestä etukäteen. Kysymyksessä olisi nykyisen vuosilomalain 21 §:n 2 momentin laajentaminen siten, ettei mahdollisuutta olisi rajattu vain sen kalenterivuoden, johon lomakausi sijoittuisi, alkuun.

Uusi VLL 21 §:n 2 momentin sananmuoto voisi kuulua:

Työnantaja ja työntekijä saavat sopia vuosiloman pitämisestä ennakkoon ennen lomanmääräytymisvuoden päättymistä. Työsuhteen päättyessä ennen kuin etukäteen pidetty vuosilomaoikeus on ansaittu, ansaitsematta jäänyttä vuosilomaa voidaan lopputilissä käsitellä palkkaennakkona.

Loman pitämisestä ennakkoon tulisi sopia. Työsuhteen osapuolet voisivat omien tarpeidensa perusteella johtuen tehdä toiselle osapuolelle esityksen loma pitämisestä ennakkoon. Työntekijällä tarve voi johtua henkilökohtaisista seikoista. Työnantajalla puolestaan ne voivat johtua yrityksen toimintaan liittyvistä tekijöistä. Osapuolet voivat myös

kieltäytyä toisen osapuolen tekemästä esityksestä eikä kieltäytymiselle tarvitse esittää perusteluja. Tapauskohtaisesti sovittaisiin myös etukäteen käytettävän lomaoikeuden määrästä ja loman sijoittamisesta.

Ehdotuksen mukainen järjestely olisi mahdollinen niin määräaikaisissa kuin toistaiseksi voimassa olevissa työsuhteissa. Kysymyksessä olisi aina tapauskohtainen sopimus, joka koskisi vain kuluvaan olevaa lomanmääräytymisvuotta.

Vuosilomalain 21 §:n 1 momentin säännös, jonka mukaan yhden loman osan on oltava vähintään 12 arkipäivän pituinen, jäisi sellaisenaan voimaan ja rajoittaisi osapuolten sopimisoikeutta.

Tämä ehdotus selventäisi esimerkiksi useiden lausunnon antajien esille nostamaa tilannetta, että työntekijän kanssa vain sovitaan palkattomasta poissaolosta. Näihin tilanteisiin voi liittyviä epäselvyyksiä kuten edellä kohdassa 1.1.2 (s. 12) on todettu. Ehdotuksen mukaisessa tilanteessa kysymys olisi riidattomasti vuosiloman pitämisestä. Se kuluttaisi työntekijän tulevaa lomaoikeutta, mutta kyseiset päivät olisivat työssäolon veroisia päiviä vuosiloman ansainnassa ja niiltä maksettaisiin vuosilomapalkka. Työntekijän vuosilomaoikeus ja vuosilomapalkka perustuisivat arvioon, joka myöhemmin oikaistaisiin perusteiden selvityksessä. Tämä arvio tehdään käytettävissä olevien tietojen perusteella.

Käytännössä on ilmeisesti esiintynyt tilanteita, jolloin vuoden alusta kokoaikatyöstä osatyöhön siirtyvän työntekijän kohdalla kokoaikatyössä ansaitut lomapäivät on pidetty pois ennen tammikuuta. Nykyisen vuosilomalain mukaan tämä ei ole lainmukainen järjestely. Ehdotettu muutos hyväksyisi tämän järjestelyn, mikäli sellaisesta sovitaan.

Voimassa olevassa säännöksessä työsuhteen osapuolten sopimisoikeutta on ajallisesti rajoitettu sen kalenterivuoden alkuun, johon lomakausi sijoittuu. Hallituksen esityksessä (HE 238/2004 s.67) 21 §:n säännöstä perustellaan seuraavasti.

Pykälässä säädettäisiin kootusti työnantajan ja työntekijän oikeudesta sopia vuosiloman jakamisesta ja sijoittamisesta. Voimassa olevan vuosilomalain mukaan lomakautena annettava kesäloma saadaan työntekijän suostumuksella antaa muunkin aikana saman kalenterivuoden aikana. Suostumusedellytyksen on käytännössä tulkittu tarkoittavan työntekijän yksilöllistä, kutakin kertaa varten antamaa nimenomaista suostumusta. Loman jakaminen tai sen antamisen siirtäminen on siten edellyttänyt työsuhteen kestäessä tehtävää sopimusta. Pykälässä säädettäisiin työsuhteen kestäessä tapahtuvasta sopimisesta. Työntekijä ei voisi työsuhdetta solmitaessa tehdä "toistaiseksi voimassa olevaa" sopimusta esimerkiksi kesäloman pitämisestä lomakauden ulkopuolella, vaan loman jakamisesta tai siirtämisestä olisi sovittava kussakin yksittäisessä tapauksessa.

Vuoden 1973 vuosilomalain (272/1973) 4 §:n 3 momentin mukaan työntekijän suostumuksella voidaan loma antaa muunakin aikana saman kalenterivuoden kuluessa tai siirtää annettavaksi seuraavana vuonna ennen lomakauden alkua. Hallituksen esityksessä (HE 14/1973 s.14) säännöksen perusteluissa korostettiin kunkin työntekijän yksilöllistä suostumusta, jota ei voida antaa työsopimuksessa. Työntekijällä olisi oltava oikeus harkita kunkin loman kohdalla, suostuuko hän siirtämiseen vai ei.

Vuoden 1973 vuosilomalaki perustui työnantajan määräysvallalle vuosiloman ajankohdasta, jota valtaa rajoitti määräys loman sijoittamisesta lomakaudelle. Poikkeustilanteissa yritysten toiminnan sitä vaatiessa työnantaja voi tiedustella työntekijältä suostumusta loman pitämiseksi lomakauden ulkopuolella. Ajankohta voisi olla myös ennen lomakautta. Sitä, miksi säännöksen tarkoittama ajanjakso alkoi kalenterivuoden alusta, perusteluissa käsitelty.

Voimassa olevan vuosilomalain 21 §:n 2 momentti perustuu nyt työsuhteen tapauskohtaiseen osapuolten sopimiseen. Aloite sopimiseen voi tulla niin työnantajalta kuin työntekijältäkin. Toisen osapuolen kielteinen tahto riittää eikä sopimusta siten synny. Nykyisen lain perusteluissa ei käsitellä syitä, miksi ajanjakso alkaa kalenterivuoden alusta. Perusteluissa todetaan vain, loma voitaisiin myös sopia pidettäväksi etukäteen saman kalenterivuoden aikana ennen lomakauden alkua (HE 238/2004 s.68).

Vastaavaa rajoitusta ei ole vuosilomalain 21 §:n 3 momentissa. Säännös on säädetty työsuhteen päättymistilanteita varten, jotta loman pitämällä työsuhteen aikana välttyttäisiin, ainakin osaksi, lomakorvauksen maksamisesta. Työsuhteen osapuolet voivat tässäkin tapauksessa harkita, onko sopiminen juuri kyseisessä tilanteessa järkevää. Koska työsuhteen päättymisen on tiedossa, työntekijälle kertyvä lomaoikeus ja lomapalkka ovat melko tarkkaan laskettavissa. Hyvin todennäköisesti esimerkiksi pidemmissä määräaikaisuuksissa ja pitkän irtisanomisajan tilanteissa lomapäiviä pidetään myös etukäteen. Jos säännöksen edellytykset täyttyvät, vuosilomalaki ei siis ajallisesti rajaa osapuolten harkintavaltaa.

Voimassa oleva vuosilomalaki mahdollistaa vuosilomaoikeuden käyttämisen jo ennen kuin se on ansaittu. Tiedossa ei ole, miten paljon tällaista mahdollisuutta on käytetty. Selvittämättä myös on se, miten näissä tilanteissa käytännössä yrityksissä menetellään. Ilmeisesti lomaoikeuden käyttämistä ennakkoon kuitenkin tapahtuu eikä tiedossa ole, että siihen liittyisi erityisiä ongelmia. Sopimismahdollisuuden ajallinen laajennus ei käsittäksemme voi aiheuttaa ongelmia yritysten toiminnalle tai lisätä hallinnollista taakkaa.

Vuosilomalain 22 §:n mukaan työnantajan on selvitettävä työntekijöille ja heidän edustajilleen vuosiloman antamisessa noudatettavat yleiset periaatteet. Tässä selvityksessä tulisi käsitellä myös mahdollisuus vuosiloman pitämiseen etukäteen.

6.2.2 Vuosiloman antamisen joustavoittaminen uuden työnantajan suuntaan

Loman antamisen joustavoittaminen tulevaisuuteen nähden edellyttäisi säädösmuutosta. Jonkin verran tätä on tapahtunut sopimalla mutta jotta se olisi yleisesti mahdollista, pitäisi tämä varmistaa säädöksin.

Työntekijä saisi uuden työnantajan palveluksessa halutessaan vuosilomaa, mutta ilman lomapalkkaa. Tämän loman osan pituus ja ajankohta määriteltäisiin laissa. Työnantajan kanssa sopimalla lomaa voi pitää jo nyt.

Työntekijän oikeus vuosilomaan voidaan turvata vuosiloman antamista koskevilla säännöksillä, esim.

- Jos työntekijä siirtyy uuden työnantajan palvelukseen, hänellä on oikeus saada vuosilomaa uuden työnantajan palveluksessa vuosilomapäivät, joita hän ei ole edellisen työnantajan palveluksessa pitänyt. Oikeus vuosilomaan koskee lomakautta edeltävän lomanmääräytymisvuoden ajalta ansaittua vuosilomaa.
- Tätä ratkaisua voi perustella myös työsuojelunäkökohdilla.
- Koska loma on ansaittua, vanhan työnantajan tulee olla maksanut kaikki taloudelliset rasitteet ja uusi työnantaja olisi velvollinen vain sietämään työntekijän poissaolon. Työnantajalla tulee kuitenkin olla oikeus perustellusta syystä kieltäytyä palkattoman vapaan antamisesta. Työnantajapuoli saatujen vastausten perusteella ei kannata tällaista järjestelmää.

Loman antamista koskevat säännökset ja niihin tulevat muutokset esillä olevassa tilanteessa.

- työntekijä ilmoittaa työnantajalle, kuinka monta lomapäivää on säästössä (jos myös lomapäiviä säästetään)
- ilmoitus on tehtävä huhtikuun loppuun mennessä?
- tarvitaan todistus tms. lomapankissa olevista tai muuten siirtyvistä lomapäivistä
- loman pituus = ansaitut lomapäivät + säästetyt lomapäivät (paitsi, jos ko. loman pituus säädetty laissa)
- työnantaja määrää loman ajankohdan lomakaudelle, jos siitä ei sovita

Työnantaja antaa työntekijälle työsuhteen päättyessä selvityksen lomakorvauksena korvatuista vuosilomapäivistä. Selvitys voi yksinkertaisimmillaan olla palkkalaskelma. Selvityksessä tiedot siitä, kuinka monta lomapäivää on korvattu lomakorvauksella kuluvalta lomanmääräytymisvuodelta ja miltä kalenterikuukausilta loma on ansaittu.

Uusi työnantaja antaa vuosiloman vuosilomalain 20-24 §:n mukaisesti. Työnantaja antaa sekä työsuhteen aikana ansaitun vuosiloman että edellisen työnantajan siirretyt vuosilomapäivät, esim. 12 päivää siirrettyjä ja 6 päivää ansaittua lomaa = 18 lomapäivää. Vuosilomasta sovitaan työsuhteen alkaessa (työsopimuksessa) tai työnantaja ilmoittaa loman ajankohdan 2 viikon ilmoitusajalla.

6.2.3 Erityisesti ketjutetuista määräaikaisuuksista

Tällä hetkellä ketjutetuilla määräaikaisilla on oikeus vain lomakorvaukseen.

Vuosilomalaki rakentuu työnantajan määräysvallalle ja tätä on oikeuskäytäntökin korostanut. Nykyinen laki hieman lievensi tätä lähtökohtaa säätämällä mahdollisuudesta sopia loman ajankohdasta. Kuitenkin lain 20 § 2 momentti on vain vähäinen rajoitus (5 kuukautta) työnantajan määräysvaltaan.

Lain 21 § 3 momentti koskee sananmuotonsa mukaan kaikkia työsuhteita, vaikka sen perusteluissa puhutaan tältä osin vain määräaikaisesta työsuhteesta. Momentti on ehkä turha, koska jo 20 ja 21 § antavat yleisen mahdollisuuden sopia loman ajankohdasta.

Tätä tilannetta voisi parantaa säännös, jossa työntekijälle annettaisiin oikeus esittää työnantajalle loman pitämistä heti, kun loma on ansaittu. Työnantajalla olisi sitten oikeus kieltäytyä halutessaan loman antamisesta, mutta luonnollisesti työntekijällä tällöin olisi oikeus lomakorvaukseen.

Vaikka toimeksiannossa korostetaan määräaikaisista työsuhteista, ei liene tarpeen rajata esityksiä vain niihin, koska vastaavia tilanteita on aina työsuhteiden päättyessä. Jos työntekijä toistuvasti vaihtaa työpaikkaa niin, ettei hänellä ole työsuhteessa vuosilomaoikeutta ansaittua maaliskuun loppuun mennessä, työnantajalla ei ole velvollisuutta antaa hänelle lomaa, vaan voi maksaa lomakorvauksen työsuhteen päättyessä. Tämä mahdollistaa tilanteen, jossa työntekijä voi käytännössä olla useita vuosia ilman vuosilomaa.

Tämän epäkohdan korjaisi säännös, jonka perusteella työntekijällä olisi nykyistä selkeämmin oikeus vuosilomaan ja samalla velvollisuus pitää vuosilomaa esimerkiksi vuosittain. Työntekijän tulisi esittää työnantajalle pyyntö tästä eli pyyntö pitää ko. työnantajan palveluksessa ansaittua lomaa ennen kuin se vuosilomalain nykyisten säännösten mukaan on mahdollista.

Tällä hetkelläkin pidetään luonnollisena lähtökohtana, että ansaitaan lomaa. Eli työnantajavelvollisuus tulisi sitä kautta, että ansaittu loma tulee työnantajan antaa. Tällöin ideana olisi irtaantua ansaitun loman pitämisestä myöhemmin ”kesällä”.

Työsopimuslakia voitaisiin lisäksi täydentää siten, että määräaikaisessa työsopimuksessa (tai sen keskeisissä ehdoissa) olisi maininta siitä, pidetäänkö työsuhteen aikana ansaittu vuosiloma työsuhteen aikana vai maksetaanko siitä vain lomakorvaus.

Uudessa työneuvoston lausunnossa käsitellään työajan enimmäismäärää alle kuukauden työsuhteissa ja siinä esitetty ajatusmalli asettaa työnantajalle velvollisuuksia enimmäistyöajan määrittelyyn. Vastaavalla tavalla voitaisiin säätää, että määräaikaisissa työsuhteissa, joiden kesto ja ajankohta ovat sellaisia, että työntekijälle ei muodostu vuosilomaoikeutta, työnantajalla olisi velvollisuus antaa vuosilomaa lähimmän tulevan lomakauden aikana.

TN 1488-22. Vastattaessa työsuojeluviranomaisen esittämään kysymykseen on erotettava toisistaan määräaikaiset työsuhteet, joiden kesto on jo alun perin sovittu tarkastelujaksoa lyhyemmiksi ja ne työsuhteet, jotka päättyvät ennakoimattomasti irtisanomisen, purkamisen tai sopimisen johdosta ennen tarkastelujakson päättymistä.

Jos työaikalain 18 §:n 1 momentissa ei olisi säädetty neljän kuukauden pituisesta tasoittumisjaksosta, tulisi työajan enimmäismäärää tarkastella työaikadirektiivin mukaan kunakin seitsemän päivän ajanjaksolla. Työaikalain 34 §:n 5 momentissa on säädetty vain yhdestä poikkeuksesta työaikalain 18 §:n 1 momenttiin ja hyödynnetty työaikadirektiivin sallima niin sanottu opt out -järjestelmä. Säännöksen mukaan valtakunnallisten tahojen välisellä työehtosopimuksella voidaan sopia työaikalain 18 §:ssä säädetyn enimmäistyöajan ylittämisestä, jos kysymys on sairaalassa ja eläinsairaalassa päivystävistä lääkäreistä. Muista enimmäistyöajan määräytymisen poikkeuksista työaikalaisissa ei siis ole säädetty. Tämä johtaa siihen, että mikäli työajan enimmäismäärää ei suhteutettaisi niissä määräaikaisissa työsuhteissa, joiden kesto on sovittu tarkastelujaksoa lyhyemmäksi, olisi työajan oltava keskimääräinen enintään 48 tuntia jokaisena seitsemän päivän jaksona. Tämä johtaisi epätarkoituksen mukaisuuteen, jos työpaikalla muutoin noudatetaan pidempää lain sallimaan tarkastelujaksoa. Näin ollen työneuvoston käsityksen mukaan tasoittumisjaksoa lyhyemmiksi sovitussa määräaikaisissa työsuhteissa enimmäistyöaika tulee suhteuttaa työsuhteen pituuden mukaisesti. Tämä tarkoittaa sitä, että työajan enimmäismäärää tarkastellaan työsopimuskauden pituuden mukaan. Esimerkiksi yhden kuukauden pituisessa työsuhteessa työajan enimmäismäärä on yksi neljäsosa siitä, mitä se voisi olla neljän kuukauden pituisessa koko tasoittumisjakson kestävässä työsuhteessa.

Eri asemassa ovat kuitenkin ne työsuhteet, jotka päättyvät ennakoimattomasti ja yllättävästi ennen tasoittumisjakson päättymistä. Työnantaja on saanut suunnitella työajan määrän olettaen, että työsuhde jatkuu sovitun mukaisesti ja että työaika saadaan tasoittumaan tarkastelujakson aikana. Näissä tilanteissa ei ole mahdollista

toteuttaa edellä tarkoitettua suhteuttamista. On huomattava, että työaika tulee kuitenkin tasoittaa ennen työsuhteen päättymistä, mikäli se on mahdollista esimerkiksi irtisanomisaikana. Lisäksi on otettava huomioon työaikalain 22 §.

Mahdollisen uuden sääntelyn lähtökohtana tulee saatujen lausuntojen mukaankin olla se, että ketjutetuilla määräaikaisilla on oikeus vuosilomaan vain sen hetkisen työnantajan palveluksessa. Vain tämä työnantaja voi käyttää loman antamiseen liittyvää työnjohto-oikeutta ja samalla se on velvollinen kirjaamaan lomat pidetyiksi.

Jos ketjutetuilla määräaikaisilla kuitenkin annettaisiin oikeus olla vuosilomalla uuden työnantajan palveluksessa, vaikka kyseinen oikeus on ansaittu aikaisemman työnantajan palveluksessa, oikeuden on saatujen vastausten perusteella oltava palkaton.

Palkattoman loman mahdollistaminen olisi työsuojelullisesti hyvä ratkaisu. Työntekijällä olisi mahdollisuus lepoon ja hän itse voisi arvioida, onko hänellä siihen taloudelliset mahdollisuudet, esimerkiksi säästettyjen lomakorvausten avulla.

Ehdotuksen toteuttaminen ei edellytä muutoksia ansaintasäännöksiin. Ehdotus edellyttäisi säännöstä työntekijälle työsuhteen päättyessä annettavasta ”lomatodistuksesta”, josta ilmenisi ansaitut vuosilomat ja se, miltä osin niitä on käytetty.

Tällaisessa järjestelmässä loman antaisi se työnantaja, johon työsuhde olisi voimassa kesälomakautena tai se työnantaja, johon työntekijä on työsuhteessa silloin, kun hän esittää tämän työsuhteen aikaa koskevan pyynnön. Palkallista lomasta olisi vain se osa, jonka työntekijä olisi ansainnut kyseisen työnantajan palveluksessa ja muu osa olisi palkatonta. Työnantajalla olisi esimerkiksi yrityksen toimintaan liittyvistä syistä oikeus kieltäytyä loman antamisesta.

Jos uudelle työnantajalle asetettu vapaan sietämisvelvollisuus olisi määrällisesti rajattu, vanha työnantaja ei voisi siirtää rasitetta lomalla olemisesta olennaisella tavalla uudelle työnantajalle?

Ketjutetun määräaikaisen vuosilomaoikeus määräytyy liikkeen luovutustilanteissa normaalisääntöjen mukaan eli liikkeen luovutus ei vaikuta hänen vuosilomaoikeuksiinsa.

Ketjutetun määräaikaisen oikeus vuosilomaan määräytyy konserneissa ja muissa työnantajan yritysryppäissä ensi sijassa vuosilomalain 5 §:n 2 momentin mukaisesti. Jos kyseisen säännöksen erityisedellytykset eivät täyty, silloin tätä pitäisi arvioida sen perusteella, missä tilanteissa työnantaja oikeudellisen yleisen käsityksen mukaan säilyy samana ja missä tilanteissa kysymyksessä on uusi työnantaja. Vuosilomiin voi liittyä ansaintatietojen lisäksi erilaisia säästö- tai muita sopimuksia, jolloin yhteinen henkilöstöhallinto voisi olla saman työnantajan merkittävä arviointitekijä.

6.3 Selvityksen toinen osa (vuosilomapankki)

Seuraavaksi kuvataan järjestelmälle asetettavia edellytyksiä ja siihen liittyviä rajoitteita, joita muun muassa työmarkkinajärjestöjen vastauksissa on tullut esille. Lisäksi järjestelmästä on käyty epävirallisia keskusteluja myös muiden sidosryhmien asiantuntijoiden kanssa (Verohallinto, ETK, muutama ohjelmisto- ja palkanlaskentatalo). Työllisyysrahasto on kommentoinut vuosilomapankkijärjestelmää sekä työttömyysvakuutusmaksujen että ohjelmistokehityksen näkökulmasta. Vuosilomapankin ohjelmistokehitykseen ja kustannuksiin liittyvät kohdat perustuvat Työllisyysrahaston kommentteihin.

6.3.1 Vuosilomapankin käyttäjät

Toimeksianto oli rajattu toistuvissa määräaikaissa työsuhteissa työskenteleviin työntekijöihin. Vastauksista kävi ilmi, että jos vuosilomapankki perustettaisiin, sen tulisi koskea kaikkia työpaikan vaihtotilanteita myös toistaiseksi voimassa olevia työsuhteita.

Lausunnoissa korostettiin sitä, että työntekijällä pitää olla oikeus saada lomakorvaus rahana työsuhteen päättyessä. Näin ollen lomaetuuksien siirto vuosilomapankkiin tapahtuisi työntekijän nimenomaisesta pyynnöstä.

6.3.2 Vuosilomapankkiin siirrettävät etuudet

Vuosilomapankkiin säästettäisiin ensi sijassa lomakorvaus. Järjestelmää suunniteltaessa tulisi ratkaista, säästettäisiinkö vuosilomapankkiin myös lomakorvauksella korvattuja lomapäiviä.

Lausunnoissa ei kannatettu vuosilomapankin käytön rajoittamista kuluvan lomanmääräytymisvuoden lomakorvaukseen. Lähtökohtaisesti työntekijä voisi säästää vuosilomapankkiin työsuhteen päättyessä eräännyvän lomakorvauksen tai osan siitä. Merkitystä ei olisi sillä, minkä lomanmääräytymisvuoden lomakorvauksesta on kyse. Niin ikään merkitystä ei olisi sillä, kuinka monta lomapäivää lomakorvauksella on korvattu. Esimerkiksi jos eräännyvä lomakorvaus on 3 500 euroa, niin työntekijä voisi halutessaan säästää vuosilomapankkiin 1 000 euroa. Työsuhteen päättymisperusteella tai työsuhteen muodolla (toistaiseksi voimassa oleva työsuhde, määräaikainen työsuhde, osa-aikatyö, vuokratyö) ei olisi vaikutusta lomakorvauksen siirtomahdollisuuteen.

Oletuksena vuosilomapankkia koskevassa selvityksessä on, että lainsäätäjän tarkoitus on turvata työntekijälle seuraavalle lomakaudelle palkallinen vuosiloma, jonka pituus olisi joko työaikadirektiivin mukainen 24 päivää tai vuosilomalaisissa säädetty 30 päivää.

Lomakorvauksella voidaan korvata kahdelta tai useammalta lomanmääräytymisvuodelta (kuten säästövapaat) ansaittuja lomapäiviä. Lisäksi työehtosopimuksissa on voitu sopia vuosilomalakia pidemmästä vuosilomaoikeudesta. Lomakorvauksella korvattuja lomapäiviä voi siten olla yli 30 päivää. Lomaoikeutta voi kertyä samalta kalenterikuukaudelta useasta eri työsuhteesta. Lomakorvausta voidaan maksaa myös vapaa-oikeuden piiriin kuuluvista vapaapäivistä ja VL 7 a §:n mukaisista lisävapaista. Kaiken edellä mainitun ohella olisi vielä otettava huomioon, että työsuhteen aikana pidetyt lomapäivät vähentäisivät seuraavan lomakauden vuosivapaa-oikeutta. Näistä syistä lomapäiviä koskevien tietojen kerääminen voisi lisätä vuosilomapankin tietosisältöä merkittävästi. Työnantajan työmäärä kasvaisi vastaavasti, kun eri perusteiden ansaittuja lomapäiviä pitäisi käsitellä ja ilmoittaa eri tavoin.

Näistä syistä todennäköinen ratkaisu olisi, ettei lomapäiviä talletettaisi vuosilomapankkiin. Yksinkertaisempi toteutustapa olisi säätää vuosilomalaissa työntekijän oikeudesta tai mahdollisuudesta sopia seuraavalla lomakaudella uuden työnantajan kanssa vapaista.

6.3.3 Vuosilomapankki – palkan sijaismaksaja vai työnantajan asianhoitaja

Vuosilomapankkijärjestelmän suunnitteluun liittyvä peruskysymys on, toimisiko vuosilomapankin ylläpitäjä palkan sijaismaksajana vai asianhoitajana, kun työntekijälle maksetaan lomapalkka vuosilomapankista. Tämä ratkaisee sen, hoitaako työnantaja vai vuosilomapankki palkanmaksuun liittyviä velvollisuuksia ja milloin ennakonpidätyksen ja sosiaalivakuutusmaksujen perimis- ja maksuvelvollisuudet syntyvät.

Työnantajien vaatimuksena on maksaa sosiaalivakuutusmaksut ja hoitaa muut velvoitteensa lomakorvauksen erääntyessä työsuhteen päättyessä. Perusteena on, että jälkikäteen tehtävät ilmoitukset ja toimenpiteet työllistävät palkkahallintoa ja lisäävät hallinnollista taakkaa. Tämä tarkoittaa, että sosiaalivakuutusmaksujen maksuvelvollisuus ei siirtyisi siihen ajankohtaan, jona lomasaatava maksettaisiin vuosilomapankista työntekijälle.

Sijaismaksaja maksaa palkan toisen henkilön puolesta omilla varoillaan. Sijaismaksaja toimittaa ennakonpidätyksen ja perii työntekijän eläke- ja työttömyysvakuutusmaksut maksamastaan palkasta. Sijaismaksajan on annettava omista nimissään tulonsaajakohtainen palkkatieto-ilmoitus tulorekisteriin ja maksettava ennakonpidätys Verohallinnolle. Varsinainen työnantaja maksaa työnantajan sosiaalivakuutusmaksut sijaismaksajan maksamista palkoista sen jälkeen, kun palkka on maksettu työntekijälle. Käytännössä sosiaalivakuutusmaksut määrätään varsinaisen työnantajan tulorekisteriin antamien palkkatieto-ilmoitusten ja työnantajan erillisilmoituksen perusteella. Nykyistä sijaismaksajamenetelyä noudattaen työnantajalle tulisi ilmoittaa aina, kun työntekijä nostaisi lomapalkkaa

vuosilomapankista. Työnantaja tarvitsisi tiedon tulorekisteri-ilmoituksen ja työnantajan erillisilmoituksen antamista varten.

Vuosilomapankkijärjestelmä olisi mahdollista katsoa myös työnantajan asianhoitajaksi (ks. malli 2). Asianhoitaja on yleensä päämiehensä valtuuttama ja suorittaa maksun päämiehensä varoista eikä omista varoistaan. Asianhoitaja hoitaa velvollisuudet päämiehensä nimissä ja päämiestä koskevien säännösten mukaisesti. Esimerkiksi tilitoimisto voi toimia yrityksen asiamiehenä ja maksaa palkat yrityksen varoilla. Asianhoitajalla ei ole omaa ennakonpidätysvelvollisuutta. Työnantaja on vastuussa kaikista sosiaalivakuutusmaksuista ja tietojen ilmoittamisesta. Vuosilomapankki saa varansa varsinaiselta työnantajalta, joka on velvollinen maksamaan lomakorvauksen. Tämä antaa mahdollisuuden suunnitella järjestelmä myös asianhoitajamalliin perustuen.

Työntekijä voisi myös valita, nostaisiko lomakorvauksen heti vai siirtäisikö sen vuosilomapankkiin. Työntekijä voisi nostaa lomasaatavansa vuosilomapankista ilman perusteluja. Lähtökohtaisesti lomakorvaus tulee tällöin työntekijän vallintaan ja omistukseen lomakorvauksen maksuhetkellä. Työnantajalle syntyy ennakonpidätys- ja sosiaalivakuutusmaksuvelvollisuudet työsuhteen päättyessä, jos katsotaan työntekijän disponoivan lomakorvausta.

Johtopäätöksenä voidaan todeta, että lainsäädäntöteitse olisi ratkaistava, toimisiko Vuosilomapankki palkan sijaismaksaja vai työnantajan asianhoitajana lomasaatavaa maksaessaan.

6.3.4 Sosiaalivakuutusmaksut vuosilomapankkisaatavasta

Vuosilomapankista maksettava saatava on etuuksien perusteena olevaa työtuloa, josta työnantaja maksaa kaikki lakisääteiset sosiaalivakuutusmaksut. Jatkovalmistelussa olisi ratkaistava ajankohta, jona lomakorvaus luettaisiin työntekijän sosiaalietuuksien perusteena olevaksi työtuloksi ja sosiaalivakuutusmaksujen maksuvelvollisuus syntyisi.

Tähän liittyvä kysymys on, siirrettäisiinkö lomakorvaus vuosilomapankkiin brutto- vai nettomääräisenä. Nettopalkka on työntekijälle maksettava määrä, kun bruttopalkasta on vähennetty ennakonpidätys ja työntekijän eläke- ja työttömyysvakuutusmaksu. Nettomäärään perustuvan järjestelmä voidaan kyseenalaistaa sillä perusteella, että työntekijä voi aina säästää nettopalkkansa omalle pankkitililleen eikä tarvetta vuosilomapankin perustamiseen ole.

Bruttopalkkaan perustuvassa järjestelmässä ongelmaksi muodostuvat työnantaja-kohtaisesti eri vakuutuslaitoksille tilitettävät eläke- ja työtaturmavakuutusmaksut.

Vuosilomapankkijärjestelmä poikkeaisi perinteisistä sijaismaksajatilanteista siinä, että työntekijän saatavat vuosilomapankista voivat sisältää usean eri työnantajan maksamia lomakorvauksia. Näistä lomakorvauksista maksetaan ja peritään sosiaalivakuutusmaksuja, jotka tilitetään työnantajakohtaisesti eri vakuutuslaitoksille. Työntekijän eläkevakuutusmaksun saajana on useita eläkevakuutuslaitoksia. Niin ikään, jos vuosilomapankki hoitaisi työnantajan sosiaalivakuutusmaksujen tilittämisen, eläke- ja työtapaturmavakuutusmaksut pitäisi tilittää työnantajakohtaisesti vakuutuslaitoksiin. Tästä johtuen lomakorvaukset, sosiaalivakuutusmaksut ja tulorekisteri-ilmoitukset pitäisi vuosilomapankissa käsitellä työnantajittain eriteltyinä eikä niitä voisi yhdistää ja käsitellä eräänlaisena massavelkana työntekijälle.

Toinen keskeinen ongelma bruttopalkkamallissa on vuosittain muuttuvat sosiaalivakuutusmaksuprosentit. Jos vuosilomapankin suunnittelua jatketaan, olisi selvítettävä, miten ja milloin työntekijän eläkevakuutus- ja työttömyysvakuutusmaksu otetaan huomioon työnantajalta perittävässä maksuissa. Ratkaisuna voisi olla, että vuosilomapankki toteutetaan niin, että

- a) työnantaja maksaisi lomakorvauksesta omat sosiaalivakuutusmaksunsa vakuutuslaitoksille lopputilin maksupäivän mukaisesti. Vuosilomapankki toimittaisi ennakonpidätyksen ja perisi työntekijän eläke- ja työttömyysvakuutusmaksut maksaessaan lomasaatavan työntekijälle. Tässä vaihtoehdossa työnantajan sosiaalivakuutusmaksujen ja työntekijältä perittävien eläke- ja työttömyysvakuutusmaksujen maksuvelvollisuus syntyisi eri ajankohtina. Tällöin työntekijältä lomasaatavasta perityt eläke- ja työttömyysvakuutusmaksut eivät täsmää työnantajalta perittyjen maksujen kanssa.
- b) työnantaja maksaisi lomakorvauksen ja kaikki sosiaalivakuutusmaksut vuosilomapankkiin työsuhteen päättyessä ja vuosilomapankki hoitaisi kaikki työnantajaveloitteet. Tässäkin vaihtoehdossa ongelmia tuottavat työnantajakohtaiset tilitykset vakuutuslaitoksille ja vuosittain vaihtuvat vakuutusmaksuprosentit.

6.3.5 Vuosilomapankin toteutukseen liittyvät lainsäädäntömuutokset

Vuosilomapankkijärjestelmästä ja sen tehtävistä tulisi säätää erillislaissa, jollei sitä sisällytetä esimerkiksi lakiin työttömyysetuuksien rahoituksesta. Toteutustavasta riippuen lisäksi muun muassa seuraaviin lakeihin tulisi tehdä muutoksia:

- vuosilomalaki (162/2005); lomaoikeus, loman antaminen, lomakorvauksen maksaminen
- ennakkoperintälaki (1118/1996); ennakonpidätyksen toimittamisajankohta
- laki työnantajan sairausvakuutusmaksusta (771/2016); sairausvakuutusmaksun maksuajankohta
- työntekijän eläkelaki (395/2006); eläkemaksun perimis- ja maksuajankohta
- laki työttömyysetuuksien rahoituksesta (555/1998); työttömyysvakuutusmaksun perimis- ja maksuajankohta
- työtapaturma- ja ammattitautilaki (459/2015); työtapaturmavakuutusmaksun maksuajankohta
- laki tulotietojärjestelmästä (53/2018); talletettavat tiedot ja vuosilomapankin oikeus saada tietoja
- palkkaturvalaki (866/1998); saatavan erääntymisajankohta
- työsopimuslaki (55/2001); palkan erääntyminen, kuittausoikeus ja palkkaennakko, odotusajan palkka.

6.3.6 Vuosilomapankkijärjestelmän toteuttamisvaihtoehtoja

Selvitystä tehtäessä vuosilomapankkijärjestelmän toteuttamiseksi on tullut esille useita eri vaihtoehtoja. Vuosilomapankin mahdolliset toteutusvaihtoehdot voidaan kuvata seuraavasti:

6.3.6.1 Malli 1. Lomakorvaus bruttona

Vuosilomapankkiin siirretään vain työsuhteen päättyessä erääntyvä lomakorvaus.

Oikeus tai mahdollisuus sopia 24 (tai 30) päivän vuosivapaasta säädettäisiin vuosilomalaissa. Tästä 24 (tai 30) päivästä vähennettäisiin voimassa olevan työsuhteen aikana ansaitut lomapäivät ja erotus olisi ylimääräistä vuosivapaata. Mallin etuna on, ettei lomakorvauksella korvattuja lomapäiviä tarvitse ilmoittaa ja tallettaa vuosilomapankkiin.

Vuosilomapankki toimittaisi lomasaatavasta ennakonpidätyksen ja perisi työntekijän eläke- ja työttömyysvakuutusmaksut. Työnantaja maksaisi lomakorvauksesta sosiaalivakuutusmaksut työsuhteen päättyessä.

Tämän mallin ongelmana on sosiaalivakuutusmaksujen suuruus ja erääntymisajankohta, kuten edellä on kerrottu kohdassa 6.3.4.

6.3.6.2 Malli 2. Lomakorvaus ja sosiaalivakuutusmaksut

Työnantaja maksaisi työsuhteen päättyessä sekä lomakorvauksen että lomakorvauksesta maksettavat sosiaalivakuutusmaksut vuosilomapankkiin.

Työntekijän vuosivapaasta säädettäisiin vuosilomalaissa kuten mallissa 1.

Kun työntekijä pitäisi vuosivapaata, vuosilomapankki maksaisi työntekijälle lomasaa-
van ja maksaisi työnantajan puolesta sosiaalivakuutusmaksut. Vuosilomapankki toimittaisi
ennakonpidätyksen ja perisi työntekijän eläke- ja työttömyysvakuutusmaksut.

Tämänkin mallin ongelmat liittyvät sosiaalivakuutusmaksujen suuruuteen ja
erääntymiseen.

Eräs ratkaisu voisi olla seuraava. Vuosilomapankki maksaisi ensin lomasaa-
tavan ja siihen
liittyvät sosiaalivakuutusmaksut. Sen jälkeen vuosilomapankki perisi kaikki kulut työn-
antajalta. Kulujen periminen jälkikäteen voisi johtaa liian suuriin ”luottotappioihin”, jotka olisi
korvattava palkkaturvasta.

6.3.6.3 Malli 3. Lomakorvaus ja lomapäivät

Vuosilomapankkiin siirrettäisiin sekä työsuhteen päättyessä erääntyvä lomakorvaus että
sillä korvattavat lomapäivät.

Mallissa seuraavalla lomakaudella pidettävien vuosivapaapäivien lukumäärä olisi saata-
vana vuosilomapankista. Työntekijällä olisi oikeus vapaapäiviin tai mahdollisuus sopia
uuden työnantajan kanssa pidettävien vapaapäivien määrästä. Vapaapäivien ajankohta
määräytyisi vuosilomalain mukaisesti joko työnantajan määräämänä tai sovittuna ajan-
kohtana. Mallin ongelmat liittyvät vuosilomapäivien hyväksilukemiseen, jota on selvitetty
erikseen (esim. lakisääteistä pidemmät lomat, säästövapaat, päällekkäiset työsuhteet).

Ennakonpidätyksen ja sosiaalivakuutusmaksujen osalta menettely olisi sama kuin mallissa
1. tai 2.

6.3.6.4 Malli 4. Lomapäivät

Vuosilomapankkiin siirrettäisiin vain ansaitut lomapäivät, jotka on korvattu
lomakorvauksella.

Tässä mallissa työntekijä pitäisi käytännössä palkatonta vapaata, koska lomakorvaus maksettaisiin lomanmääräytymisvuoden aikana kunkin työsuhteen päättyessä. Malli ei ole mielekäs toteuttaa, koska työntekijän oikeus vuosivapaaseen voidaan yksinkertaisemmin turvata vuosiloman antamista koskevalla säännöksellä. Säännös voisi olla esimerkiksi seuraavanlainen; siltä osin kuin työntekijä ei ole ansainnut vuosilomaa tai saa VL 7 a ja 8 §:ssä tarkoitettua vapaata, työntekijällä on oikeus saada vuosivapaata kuitenkin enintään 24 (tai 30) lomapäivää.

6.3.6.5 Malli 5. Nettopalkka

Vuosilomapankkiin siirrettäisiin työntekijän nettopalkka.

Työnantaja laskisi työsuhteen päättyessä lomakorvauksesta nettopalkan, joka siirrettäisiin vuosilomapankkiin.

Tässä mallissa työnantajan velvollisuudet hoituisivat työsuhteen päättyessä, koska työnantaja toimittaisi ennakonpidätyksen sekä perisi ja maksaisi sosiaalivakuutusmaksut työsuhteen päättyessä. Työntekijän oikeus saada tai sopia vuosivapaata uuden työnantajan palveluksessa turvattaisiin vuosiloman antamista koskevilla säännöksillä.

Tämä vaihtoehdon vasta-argumentti on, että työntekijä voi nykyisinkin säästää nettopalkkansa omalle pankkitililleen ja sopia uuden työnantajansa kanssa palkattomasta vapaasta. Olennainen muutos nykytilaan olisi säätää työntekijälle oikeus tai mahdollisuus saada säästöjä vastaan vuosivapaata seuraavalla lomakaudella. Malli olisi eräänlainen palkan pakkosäästöjärjestelmä - määräaikaistili, jossa varojen nostamista siirrettäisiin loman pitämisaikoihin. Malli ei edellytä vuosilomapankin perustamista.

6.3.6.6 Malli 6. Lomakorvauksen eräpäivän siirto

Vuosilomalaissa säädettäisiin, että lomanmääräytymisvuoden aikana erääntyvä lomakorvaus maksettaisiin seuraavalla lomakaudella. Eräpäivän siirto perustuisi joko työnantajan ja työntekijä sopimukseen tai siitä säädettäisiin laissa. Työnantaja maksaisi lomakorvauksen sovittuna tai laissa säädettynä eräpäivänä esimerkiksi 15. kesäkuuta. Työntekijän oikeus saada tai sopia vuosivapaata uuden työnantajan palveluksessa turvattaisiin vuosiloman antamista koskevilla säännöksillä. Malli ei edellytä vuosilomapankin perustamista.

6.3.7 Vaikutukset ohjelmistoihin ja palkanlaskentaan

Useat palkanlaskentaohjelmistot eivät peri työnantajalta/palkanlaskentatalolta erillistä maksua tällaisista lisäominaisuuksista. Lisäominaisuudet sisältyvät ohjelmiston ylläpitoon

ja sen myötä käyttölisenssiin. Suuret muutuskustannukset luonnollisesti nostavat lisenssimaksuja jakaantuen useamman vuoden ajalle ja kaikille käyttäjille. Asiantuntijoiden arvio oli, että ohjelmistokustannukset eivät kuitenkaan olisi vähäisiä. Tietojen ilmoittaminen tulorekisterin kautta alentaisi ohjelmistokustannuksia. Tällöin ohjelmistoissa olisi kaksi tietovirtaa; ilmoitus tulorekisteriin ja maksu vuosilomapankkiin.

Haastateltujen asiantuntijoiden näkemys oli, että henkilöstöhallinnon ja palkanlaskennan työmäärän ja kustannusten kasvu olisi merkittävämpää kuin palkanlaskentaohjelmiston hankintakustannusten kasvu. Työnantajatahojen näkemys oli, että hallinnollinen taakka ja työvoimakustannukset työvoimaa rekrytoitaessa sekä vuosilomaa ja vuosivapaata annettaessa kasvaisivat. Kustannusten määrän arviointi on vaikeaa, koska siihen vaikuttaa vuosilomapankin tekninen toteutus palkanlaskentaohjelmiston ja sen liittymien osalta.

6.3.8 Vuosilomapankin ylläpitäjä, kustannukset ja rahoitus

Vuosilomapankin käyttötarkoituksena olisi vastaanottaa työntekijöiden lomakorvauksia ja mahdollisia muita suorituksia ja välittää ne työntekijöille vuosiloman pitämisaikajankohdaksi. Työmarkkinajärjestöjen lausunnoissa ei ole otettu kantaa järjestelmän rahoitukseen ja ylläpitäjään. Pääsääntöisesti on vain todettu, että nämä asiat pitäisi ratkaista järjestelmää suunniteltaessa.

Vuosilomapankin ylläpitäjä tulisi ratkaista. Vuosilomapankki voidaan perustaa erillisenä uutena rekisterinpitäjänä tai valitun olemassa olevan organisaation yhteyteen. Luontevin vuosilomapankin ylläpitäjä voisi olla Työllisyysrahasto. Yleisesti ottaen Työllisyysrahasto suhtautuu sille esitettäviin uusiin tehtäviin positiivisesti. Muita mahdollisia ylläpitäjiä voisivat olla tulorekisteri, Kela, ETK tai Verohallinto.

Työllisyysrahasto on pyynnöstä arvioinut mahdollisia vuosilomapankin toteutuskustannuksia. Oletuksena on, että vuosilomapankin tehtävänä olisi myös työnantajavelvoitteiden hoito varsinaisen työnantajan puolesta (mm. tapaturma- ja eläkemaksut). Työllisyysrahasto arvioi saamiensa pohjatietojen perusteella, että kustannukset voisivat olla noin 7–12 miljoonaa euroa ilman elinkaaren aikaisia ylläpitokustannuksia, jotka tyypillisesti arvioidaan olevan n. 70–80 % koko elinkaaren aikaisista kokonaiskustannuksesta. Asiakaspalvelun arvioidaan vaativan noin 2–4 henkilötyövuotta automatisoinnin asteesta riippuen. Arvion perusteena on ollut 25 000–30 000 tapausta vuodessa olettaen, että prosessi on pitkälti automatisoitu. Kustannusarvio on alustava ja karkea, koska yksityiskohtaista toteutus tapaa ei voida tässä vaiheessa määritellä.

7 Ehdotusten yhteenveto

7.1 Selvityksen ensimmäinen osa

Vuosiloman antamisen osalta ei saatujen vastausten perusteella ole syytä tehdä merkittäviä uudistuksia. Myöskään määräaikaisten ketjutettujen sopimusten osalta mitään olennaista muutosta ei kannateta. Palvelussuhteen päättämistilannesääntelyn perustana tulee edelleen olla nykytila eli lomakorvaus pitämättömästä lomasta työsuhteen päättyessä.

Vaihtoehtoa, että lomat on vietettävä lomana, eikä lomakorvausta sallita, ei kannateta saamissamme vastauksissa, koska aina syntyy myös yllättäviä tilanteita, työntekijä siirtyy uudelle työnantajalle ja lyhyt irtisanoutumisaika, määräaikaisen työsuhteen arvioitiin jatkuvan jne.

Edellä kerrotusta vahvasta lähtökohdasta huolimatta joitakin turvamääräyksiä työpaikan vaihdos- ja päättämistilanteita varten voidaan kuitenkin esittää.

- a. Vaihtoehto loman aikaistamismahdollisuudesta vaikuttaa saatujen vastausten perusteella tietyin edellytyksin realistiselta uudistukselta. Aikaistaminen on sopimalla mahdollista jo nyt 2.1. alkavalle ajanjaksolle. Tämä ajallinen rajoitus voitaisiin kuitenkin poistaa, koska sopimisen kyseessä ollen ei voine olla mitään estettä mahdollistaa sopiminen ajallisesti nykyistä vapaammin.

Uusi VLL 21 §:n 2 momentin sananmuoto voisi kuulua:

Työnantaja ja työntekijä saavat sopia vuosiloman pitämisestä ennakoon ennen lomanmääräytymisvuoden päättymistä. Työsuhteen päättyessä ennen kuin etukäteen pidetty vuosilomaoikeus on ansaittu, ansaitsematta jäänyttä vuosilomaa voidaan lopputilissä käsitellä palkkaennakkona.

Toissijaisesti voisi ajatella aikaistamisen muodostamista työntekijän oikeudeksi. Työnantajapuoli ei kuitenkaan tällaista uudistusta kannata ja siksi sitä ei nyt ehdoteta.

- b. Uudistus, jonka mukaan vapaa voi siirtyä rasittamaan uutta työnantajaa (ei kuitenkaan taloudellisesti), voisi olla käyttökelpoinen mutta vain melko runsain reunaehdoin: missä määrin, millä edellytyksin, mikä menettely, mitä sopimuksia. Se ei kuitenkaan saamissamme vastauksissa saanut työnantajapuolella kannatusta juuri lainkaan (valtiota lukuun ottamatta) ja työntekijäpuolellakin siihen suhtauduttiin siinä määrin epäilevästi,

että selvityksessä ei ehdoteta tätä koskevan säännöksen ottamista lakiin. Asia on kuitenkin sellainen, joka on syytä käsitellä vuosilomalain kokonaisuudistuksen yhteydessä.

- c. Pykälä työntekijän pelkästä mahdollisuudesta sopia uuden työnantajan kanssa (uuden työnantajan palveluksessa ansaitsemattoman ja palkattoman) loman pitämisestä todennäköisesti edesauttaisi jonkin verran sopimusten syntymistä, vaikka sinänsä sopimisoikeus on jo olemassa. Mahdollisesti erityinen maininta sopimismahdollisuudesta helpottaisi kysymyksen esille ottamista työhön tulijan taholta.
- d. Se vaihtoehto, että vapaa voisi rasittaa uutta työnantajaa myös taloudellisesti, ei ole työnantajien vastustuksen takia realistinen. Muutoinkaan ei ole mahdollista rajoittaa elinkeinovapautta näin olennaisella tavalla. Uusi työnantaja ei vastaa edellisen veloista.

Ketjutettujen määräaikaisuuksien osalta ei saaduissa vastauksissa juurikaan kannateta omaa erityissäännöstä. Nykytilaa (sitä täydentävällä työttömyysturvasäännöksellä) pidetään erityisesti työnantajapuolella riittävänä ja hyvänä ratkaisuna.

Ongelma on kuitenkin se, että nykytila ei turvaa todellista lomaa ketjutetuille määräaikaisille eli on mahdollista olla pitkäänkin töissä ilman konkreettista lomaa.

- a. Tätä ongelmaa voisi pienentää työturvallisuuslain vaarojen arviointisäännöksen (10 §) selventäminen siten, että huomioon olisi otettava vuosilomajärjestelyt ja se, että nämä turvaavat riittävän mahdollisuuden lepoon. Tämä kysymys voidaan nähdä sisältyvän jo nykyiseen lakiin ainakin tilanteissa, joissa lomajärjestelyt eivät ole ”riittävän kokonaisia” eli lomaa pilkotaan syystä tai toisesta.
- b. Erityisellä säännöksellä voitaisiin turvata ketjutettujen määräaikaisten kohdalla uuden työnantajan sidonnaisuus vuosilomaetuuksien jatkumiseen ja normaaliin antamiseen, jos uusi työnantaja edelleen jatkaa määräaikaisuuksia ja kyse on vuosilomalain 5 §:n 2 momentin tarkoittamasta tilanteesta.

Saaduissa vastauksissa sai jonkin verran kannatusta säännös vuokratyöntekijän oikeudesta hänen siirtyessään käyttäjäyrityksen palvelukseen pitää ansaitut lomat uuden työnantajan aikana (palkallisena, ellei vuokratyöryitys ole maksanut).

Vuokratyöntekijän yleisestä asemasta meillä on jo tämän suuntainen säännös TSL 2 luku 9.2 § (13.1.2012/10) koskien vuokrattujen työntekijöiden työsuhteissa sovellettavia vähimmäistyöehtoja.

Jos vuokratun työntekijän työsuhteessa ei sovelleta mitään 1 momentissa tarkoitettua työehtosopimusta, vuokratun työntekijän palkkaa, työaikaa ja **vuosilomia**

koskevien ehtojen on oltava vähintään käyttäjäyritystä sitovien ja siellä yleisesti sovellettavien sopimusten tai käytäntöjen mukaiset.

Pykälätasolla kyse olisi seuraavantapaisesta uudesta säännöksestä (suluissa asioita, jotka eivät ole välttämättömiä, mutta jotka voivat selvennyksen vuoksi olla säännöksessä mukana).

VLL 21 a § tai TSL 9 a §:n 2 momentti

Vuokratyöntekijällä on oikeus hänen siirtyessään käyttäjäyrityksen palvelukseen saada palkattomana (tulevana lomakautena) vapaana ne vuosilomapäivät, joita hän ei ole aiemman työsuhteen aikana voinut käyttää. (, joista hänelle on maksettu vuosilomakorvaus aiemman työsuhteen päättyessä.)

Oikeus voidaan evätä tai sitä voidaan rajoittaa yrityksen toiminnasta johtuvilla perustelluilla syillä.

7.2 Selvityksen toinen osa (vuosilomapankki)

Vuosilomapankin perustamiseen ei saatujen vastausten perusteella ole realistisia mahdollisuuksia. Työntekijäpuolen vastaajat suhtautuivat varovaisen myönteisesti vuosilomapankin perustamiseen ja sitä kautta vuosiloman pitämisen turvaamiseen. Työnantaja-puolen vastaajat vastustivat jyrkästi vuosilomapankin perustamista eivätkä nähneet sille tarvetta. Vuosilomapankkia pidettiin kalliina, byrokraattisena ja hallinnosta taakkaa lisäävänä järjestelmänä.

Selvitykseen liittyen kolmen alan (rakennusala, MaRa ja Tehy) työnantaja- ja työntekijäliitoilta tiedusteltiin, olisiko heillä valmiuksia alkaa suunnitella vuosilomapankin kokeilua. Rakennusala valittiin, koska sillä on aiempaa kokemusta lomakassasta. Majoitus- ja ravintola-alalla ja Tehyn piirissä on paljon määräaikaista työntekijöitä. Kaikki työnantajaliitot ilmoittivat, ettei heillä ole valmiuksia alkaa suunnitella tai toteuttaa vuosilomapankkikokeilua. Rakennusliitto ja Tehy olisivat halukkaita osallistumaan vuosilomapankkikokeiluun.

Työntekijällä on oltava oikeus saada lomakorvaus rahana työsuhteen päättyessä. Kanta oli kaikissa vastauksissa. Tämä tarkoittaa, että vuosilomapankin käyttö eli lomakorvauksen säästäminen olisi työntekijälle vapaaehtoista. Selvitysmiesten kysymyksiin annetuista vastauksista käy ilmi epäily, ettei järjestelmän käyttäjiä olisi merkittävässä määrin. Johtopäätös on, että vuosilomapankkijärjestelmän todennäköiseen käyttäjämäärään liittyä niin

suuri epävarmuus, jottei järjestelmää pidä alkaa suunnittelemaan ja toteuttamaan ennen kuin mahdollinen käyttäjämäärä ja heidän tarpeensa on tarkemmin tutkittu.

Työnantajat esittivät vastauksissaan vaatimuksen, että työnantajan on voitava hoitaa kaikki velvoitteensa työsuhteen päättyessä, kun lomakorvaus maksetaan. Perusteluna on, että kaikki jälkikäteen tehtävät toimet työllistävät ja aiheuttavat turhia kustannuksia ja hallinnollista taakkaa.

Vuosilomapankki vaatisi toimiakseen luonnollisesti tieto- ja maksuohjelmiston. Tietojärjestelmä vastaanottaisi ja tallettaisi työnantajan ilmoittamat tiedot vuosilomapankkiin siirrettävästä lomakorvauksesta. Työntekijän olisi voitava tarkistaa omat tietonsa ja saatavansa vuosilomapankista. Maksujärjestelmä maksaisi lomasaatavat työntekijälle pääsääntöisesti, kun vapaata pidettäisiin. Erityistilanteet, joissa lomasaatava voitaisiin maksaa työntekijän pyynnöstä, työllistäisivät vuosilomapankin ylläpitäjää. Järjestelmässä tulisi varmistaa työnantajan laiminlyömän lomakorvauksen periminen ja työntekijän saatavien turvaaminen viime sijassa palkkaturvan kautta.

Lomakorvauksen maksamiseen liittyy kiinteästi työnantajalle kuuluvia velvoitteita, kuten ennakonpidätyksen toimittaminen, työntekijän eläke- ja työttömyysvakuutusmaksun periminen sekä ulosottopidätyksen periminen. Työnantaja maksaa lomakorvauksesta sairausvakuutus-, eläkevakuutus-, työttömyysvakuutus- ja tapaturma- ja ammattitautivakuutusmaksuja. Niin ikään työnantaja antaa lomakorvauksesta tulorekisteriin palkkatietoilmoituksen ja erillisilmoituksen. Näiden velvoitteiden hoitaminen ratkaisisi vuosilomapankin käytännön toteutustavan. Kyse on siitä, kumpi hoitaisi velvoitteet, työnantaja vai vuosilomapankki ja minä ajankohtana maksu- ja perimisvelvollisuudet syntyisivät.

Vuosilomapankkiin talletettavat tiedot lisääntyisivät huomattavasti, jos vuosilomapankki hoitaisi osaksi tai kokonaan sosiaalivakuutusmaksujen perimisen ja maksamisen, koska maksuja vastaanottavia eläke- ja tapaturmavakuutuslaitoksia on useita. Sama ongelma olisi ay-jäsenmaksujen perimisessä ja sen tilittämisessä ammattiliitoille.

Yhteenvedona voidaan todeta, että vuosilomapankkijärjestelmällä olisi useita liittymiä muihin tieto- ja maksujärjestelmiin sekä muitakin tehtäviä kuin yksin lomasaatavan maksaminen työntekijälle. Työnantajan maksu-, perimis- ja ilmoitusvelvollisuuksien hoitaminen kokonaan tai osittain vuosilomapankkijärjestelmän kautta vaatisi lakimuutoksia.

7.3 Ehdotusten vaikutukset

Vuosilomasäännösten uudistusehdotusten empiiristen vaikutusten arviointi on hankalaa. Todennäköisesti nykyisen oikeustilan mukaan toimitaan hyvin laajasti myös tulevaisuudessa. Erityisesti lyhyiden määräaikaisuuksien kohdalla molemmat osapuolet edelleen hyödyntävät vuosilomakorvausta loman sijasta. Pitkien saman työnantajan palveluksessa toistuvien määräaikaisuuksien kohdalla myös normaali vuosiloma on käytössä, mutta tätäkin osin käytännön tilanne pysynee ennallaan.

Vuosilomasta sopimisoikeuden laajentaminen jonkin verran saattaa vapauttaa sopimuskäytäntöjä, mutta tätäkään merkitystä ei voida pitää suurena. Jos työntekijälle annettaisiin subjektiivinen oikeus aikaistamiseen ja samalla todettaisiin työnantajan voivan tästä kieltäytyä vain perustellusta syystä, tälläkään uudistuksella ei todennäköisesti olisi merkittävää muutosvaikutusta.

Jos päätettäisiin laissa todeta sopimisoikeus vapaan viettämisestä myös uuden työnantajan palveluksessa, tämänkin uudistuksen merkitys olisi hyvin marginaalinen. Tällaista sopimista tapahtunee etupäässä vain valtion sektorilla, jossa muutoinkin jo tämäntapainen sopiminen historiallisista syistä (valtio on yksi työnantaja) on ollut esillä ja jopa luonnollista.

Silloin kun kyse on vuosilomalain 5 §:n 2 momentissa tarkoitettusta työnantajakokonaisuudesta ja tämä säännös ulotettaisiin myös vuosiloman antamista koskeviin säännöksiin, uudistuksella olisi jonkin verran käytännön merkitystä.

Jos vuokratyövoimaa koskevassa tilanteessa käyttäjäryitys sidottaisiin vuosiloman antamissäännösten "sietämisvelvollisuuden" piiriin, myös tällä uudistuksella olisi jonkin verran merkitystä.

Vapaaehtoisuuteen perustuvan vuosilomapankin tosiasiallisten käyttäjien määrä todennäköisesti jäisi vähäiseksi. Sen sijaan vuosilomapankin kehittämis- ja ylläpitokustannukset olisivat merkittäviä. Uudistuksesta hyötyisivät etupäässä ne, jotka jo nyt voivat sopia vapaista uuden työnantajansa kanssa ja joilla on varaa säästää lomakorvaus seuraavalle lomakaudelle. On kuitenkin todettava, että joissain töissä ja ketjutetuissa määräaikaisissa työsuhteissa työntekijällä ei välttämättä ole mahdollisuutta pitää vuosittain lomaa, mutta vuosilomapankki ei ole tämän ongelman ratkaisu.

Esitettyjen muutosten vaikutusten vähäisyyttä selittää se, että työnantajapuolella ei ole halukkuutta merkittäviin osauudistuksiin, itse asiassa halukkuutta ei ole juuri mihinkään uudistukseen. Työnantajapuolen vastauksissa korostetaan sitä, että vuosilomalaki pitää arvioida kokonaisuudessaan eikä siksi tässä vaiheessa tule tehdä osittaisuudistuksia.

Palkansaajapuolella olisi ollut enemmän halukkuutta osittaisuudistuksiin, mutta heidän kohdallakaan ei ollut merkittävää innostusta vuosiloman antamista koskeviin uudistuksiin.

Tämä asetelma näkyy tässä selvityksessä esitettyjen uudistusehdotusten maltillisuutena ja niiden kohdistumisena etupäässä vain sopimisen nykyistä oikeustilaa hieman laajempaan sallimiseen.

Liite 1. VUOSILOMAPANKKI

1 Tausta

Pääministeri Sanna Marinin hallituksen hallitusohjelman mukaan:

Uudistetaan vuosilomalaki. Selvitetään mahdollisuudet joustavoittaa lomien käyttöä ja siirtämistä työpaikan vaihtotilanteissa (esimerkiksi lomapankki) lyhyissä työsuhteissa työskentelevien yhdenvertaisuuden parantamiseksi.

Hallitusohjelman kirjauksen toteuttamista varten käynnistetään selvitystyö. Selvityksessä tulisi arvioida, minkälaisin keinoin hallitusohjelmakirjauksen mukaisiin tavoitteisiin voitaisiin päästä. Työn tavoitteena on selvittää mahdollisuudet joustavoittaa lomien käyttöä ja siirtämistä työpaikan vaihtotilanteissa. Tarkoituksena on selvittää keinoja mahdollistaa eri työnantajille peräkkäisissä määräaikaisissa työsuhteissa työskentelevien työntekijöiden tosiasiallinen mahdollisuus pitää vuosilomaa.

Toistuvissa, lyhytaikaisissa määräaikaisissa työsuhteissa työskentelevät kohtaavat tilanteita, joissa kertyneen vuosiloman pitäminen ei onnistu työsuhteen kestäessä ja siksi pitämättömät vuosilomat korvataan lomakorvauksella. Tilanteissa, joissa määräaikainen työsuhde jatkuu samojen osapuolten välillä, ansaittu vuosiloma voidaan vuosilomalain 18 §:n mukaan siirtää annettavaksi seuraavan työsuhteen aikana. Jos taas työntekijä siirtyy toisen työnantajan palvelukseen, tätä mahdollisuutta ei ole. Tällöin työntekijän vuosiloma voi jäädä pitämättä jopa usean peräkkäisen vuoden aikana.

Selvitystyö jakautuisi kahteen osaan. Asiaa tulisi ensinnäkin arvioida siitä näkökulmasta, voitaisiinko ja jos, miten vuosilomalain vuosiloman antamista koskevia säännöksiä voitaisiin muuttaa niin, että peräkkäisissä määräaikaisissa työsuhteissa eri työnantajille työskentelevien työntekijöiden oikeus vuosiloman pitämiseen voitaisiin turvata.

Selvityksen toisessa osassa olisi arvioitava hallitusohjelmataavoitteen toteuttamismahdollisuuksia vuosilomapankkijärjestelmää hyväksi käyttäen. Tavoitteena olisi selvittää sitä, olisiko ja jos, minkälaisilla lainsäädäntömuutoksilla olisi luotavissa sellainen tarkoituksenmukainen vuosilomapankkijärjestelmä, jolla lyhyissä, peräkkäisissä määräaikaisissa työsuhteissa työskentelevien oikeus vuosiloman pitämiseen voitaisiin turvata.

Vuosilomapankkiin liittyviä kysymyksiä on työ- ja elinkeinoministeriössä aiemmin selvitetty vuonna 2010. Silloisessa selvityksessä päädyttiin muuttamaan työ- ja elinkeinoministeriön työ- ja elinkeinotoimistoille antamaa, työttömyysturvajärjestelmän toimeenpanoa koskevaa ohjetta. Ohjeessa kerrottiin työnhakijan mahdollisuudesta pitää lomaa, jonka aikainen toimeentulo tuli turvata esimerkiksi lomakorvauksella.

1.1 Mikä on vuosilomapankki?

Vuosilomapankin käyttöönoton tavoitteena olisi turvata työntekijälle palkallinen vuosiloma seuraavalla lomakaudella. Vuosilomapankki olisi erillinen rahasto, jonne työntekijä voisi säästää työsuhteen päättyessä maksettavia lomakorvauksia ja/tai vuosilomapäiviä. Tavoitteena on, että työntekijällä olisi mahdollisuus käyttää palkallista vuosilomaa seuraavalla lomakaudella uuden työnantajan palveluksessa. Näiden ”ylimääräisten” lomapäivien osalta palkka maksettaisiin vuosilomapankista.

Voimassa oleva vuosilomalaki ei sisällä vuosilomapankkiin verrattavissa olevia vuosiloman ja lomakorvauksen säästö- ja siirtosäännöksiä työpaikan vaihdostilanteissa. Myöskään työ- ja virkaehtosopimuksissa ei ole vuosiloman säästö- ja siirtomahdollisuuksia työnantajan vaihtuessa valtiotyönantajaa ja joitain poikkeuksia lukuun ottamatta.

Tässä selvityksessä ei käsitellä erityistilanteita, jotka liittyvät rajoitetusti verovelvollisiin, ulkomaalaisiin työnantajiin tai Suomesta ulkomaille lähetettyihin työntekijöihin.

1.2 Selvityksessä käytettyjä määritelmiä

Selvityksessä käytetään seuraavia määritelmiä, joilla erotetaan työsuhteen aikana ansaittu vuosiloma ja lomakorvaus vuosilomapankkijärjestelmään perustuvista etuuksista:

1. **Vuosilomapankki** on erillinen rahasto, jonne työntekijä voi säästää työsuhteen päättyessä maksettavia lomakorvauksia, jotka on tarkoitus myöhemmin seuraavalla lomakaudella nostaa palkattomia vapaapäiviä pidettäessä.
2. **Vuosivapaa** on uuden työnantajan palveluksessa pidettävä palkaton (ei ansaintaan perustuva) vapaa.
3. **Lomasaatava** on vuosilomapankista työntekijälle maksettava korvaus vuosivapaata pidettäessä.
4. **Vuosilomapankin käyttämisellä** tarkoitetaan lomakorvauksen siirtämistä vuosilomapankkiin.

1.3 Vuosilomapankkiin verrattavissa olevat järjestelmät

Vuosilomapankkiin verrattavissa olevia palkan säästöjärjestelmiä ovat 1990-luvulla käytössä olleet rakennusalan lomapalkkajärjestelmä ja nykyiset urheilijarahastot.

Rakennusallalla oli käytössä vuosilomapankkiin rinnastettavissa oleva työehtosopimukseen perustuva lomapalkkajärjestelmä vuoden 1998 loppuun asti. Lomakassajärjestelmässä lomarahat sosiaalivakuutusmaksuineen maksettiin työnantajaliiton tilille, josta ne maksettiin työntekijälle pääsääntöisesti lomakautta seuraavan kesäkuun loppuun mennessä. Järjestelmässä työntekijä ei itse voinut päättää, nostiko lomapalkan heti vai siirrettiinkö se lomapalkkakassaan. Verotuksessa järjestelmää ei pidetty palkan disponointina (palkan määrääminen), joka synnyttää ennakonpidätysvelvollisuuden lomarahojen siirtoajankohtana. Lomakassa toimitti lomarahasta ennakonpidätyksen. Työnantaja maksoi työnantajan sosiaaliturvamaksun sen jälkeen, kun lomaraha oli maksettu työntekijälle. Ilmeisesti lomakassa maksoi muut sosiaalivakuutusmaksut työnantajan puolesta.

Myös niin sanotuissa laskutuspalveluissa on joitain samoja toiminnallisia piirteitä kuin vuosilomapankissa olisi. Laskutuspalvelussa työn varsinainen toimeksiantaja maksaa korvauksen työn tekijän pyynnöstä kolmannelle osapuolelle (laskutuspalvelu), joka välittää maksun työn tekijälle. Laskutuspalveluyritys voi hoitaa verotukseen liittyviä velvoitteita, kuten toimittaa palkasta ennakonpidätyksen ja maksaa työnantajan sairausvakuutusmaksun sekä antaa tulorekisteri-ilmoituksen. Eläke-, työttömyys- ja työtapaturmavakuutuksissa laskutuspalvelun käyttäjiä on pääsääntöisesti pidetty yrittäjinä, jonka vuoksi muita palkkaan liittyviä sosiaalivakuutusmaksuvelvollisuuksia ei ole ollut.

Työaikapankki eroaa vuosilomapankista siten, että työaikapankki on työnantajakohmainen ja työaikapankkivapaa on tarkoitus pitää työsuhteen jatkuessa. Työaikapankkiin voidaan säästää erilaisia eriä, kuten työaikaa, vapaita ja vapaaksi vaihdettuja rahakorvauksia. Vuosilomapankki koskisi lähtökohtaisesti vuosilomalakiin perustuvia etuuksia. Vuosilomapankki olisi työntekijäkohtainen ja vuosiloma olisi tarkoitus pitää eri työnantajan palveluksessa kuin missä se on ansaittu. Työaikapankkiin säästetään pääsääntöisesti vapaa-aikaa (tunteja), jota myöhemmin pidetään palkallisena vapaana tai erityistilanteissa korvataan rahana. Vuosilomapankkiin säästettäisiin ensi sijassa lomakorvaus (euroja), joka maksettaiisiin työntekijälle pääsääntöisesti lomaa pidettäessä.

1.3.1 Rakennusalan lomapalkkajärjestelmä

Rakennusalan työntekijäin vuosilomia koskevaa työehtosopimusta sovellettiin Rakennusteollisuusliiton ja Rakennustyöläisten liitto ry:n välillä solmitun työehtosopimuksen piiriin kuuluvien työntekijäin vuosilomiin ja lomakorvauksiin sekä lomarahaan. Sopimuksen tarkoituksena oli luoda edellytykset työntekijäin lomanvietolle.

Sopimuksen mukaan loman ansainta vastasi pitkälti tuolloin voimassa olevaa lakia. Sopimusta koskevassa suosituksessa osapuolet suosittelevat kuitenkin, että lomat pidetään heinäkuussa neljän viikon aikana. Jos lomia ei tuona aikana annettu, sisältyi suositukseen menettelytapaohjeita, kuten että muunlaisissa loman antamista koskevissa tapauksissa loman ajankohta oli ilmoitettava viimeistään 10 päivänä kesäkuuta ja että suosituksesta poikkeamisista oli ilmoitettava työnantajaliitolle ja työntekijäliiton piiriyhdistykselle.

Sopimukseen liittyi lomarahojen tilitysjärjestelmä ja niiden maksaminen ns. lomakassaan. Työnantajan oli tilittävä lomarahat (lomapalkka) silloisen Postipankin nimenomaiselle työnantajaliiton nimissä olevalle tietylle tilille. Työnantaja tilitti lomarahojen bruttomarkkamäärän sosiaali- ja eläketurvamaksuineen kunakin tilityspäivänä työnantajaliiton tilille. Tilitys tapahtui vuosineljänneksittäin. Tilittävä määrä oli kunkin vuosineljänneksen aikaan määräytyvä työntekijälle kuuluva vuosilomapalkan ja lomarahan kokonaismäärä. Maksupäivä oli viimeistään vuosineljänneksen päättymistä seuraavan kalenterikuukauden 25. päivä.

Postipankki lähetti lomapalkkarekisterissään olevasta työntekijän yhteystietoilmoituksessa ilmoitettuun osoitteeseen tilitysotteen kahdesti vuodessa – toukokuussa ja marraskuussa. Ne sisälsivät vuosineljänneksittäin eriteltyinä tilitettyjen lomarahojen määrät ja laskennalliset kertymäperusteet. Erillisestä kirjallisesta pyynnöstä työntekijällä oli oikeus saada ote muunakin aikana.

Lomarahat maksettiin työntekijälle normaalitapauksessa automaattisesti noudattaen sopimuksen määräyksiä. Postipankki lähetti ennen lomarahojen maksua maksu-ilmoituksen työntekijälle maksettavaksi tulevasta määrästä. Lomarahat maksettiin työntekijälle seuraavasti:

- kesälomaosuutta vastaava lomaraha lomanmääräytymisvuoden päättymistä seuraavan kesäkuun loppuun mennessä
- talvilomaosuutta vastaava lomaraha lomanmääräytymisvuoden päättymistä seuraavan joulukuun 20 päivään mennessä.
- jos loma tosiasiallisesti kuitenkin pidettiin työnantajan vahvistaman mukaisesti ennen edellä mainittuja ajankohtia, lomarahat maksettiin työnantajan erillisen maksumääräyksen perusteella ennen lomalle lähtöä.

Lomarahan maksajana työnantajan puolesta toimiva työnantajaliitto suoritti lomarahoista ennakonpidätyksen. Selvitys ennakonpidätyksestä ja tosite suoritetusta ay-jäsenmaksun perinnästä lähetettiin postitse työntekijälle.

Järjestelmän ulkopuolelle oli rajattu koululaiset ja opiskelijat, jotka työskentelivät lomansa aikana. Myös lomarahojen maksamisesta oli poikkeavia määräyksiä erityistapauksissa.

Näinä poikkeustapauksina pidettiin asevelvollisuuden suorittamista, maasta muuttoa Pohjoismaiden ulkopuolelle, työntekijän vähintään kahden kuukauden pituista työkyvyttömyyttä ja eläkkeelle siirtymistä sekä työntekijän kuolemaa.

Nostamatta jääneet lomarahat palautuivat työnantajaliiton tilille. Työntekijä säilytti kuitenkin oikeutensa palautuneeseen lomarahaan 10 vuoden ajan ja sen saattoi periä eri hakemuksella työnantajaliitolta.

Rakennustyöntekijäin liiton näkemyksen mukaan järjestelmästä luopumisen syinä olivat mm. seuraavat:

- Suurin syy lomakassasta luopumiselle työntekijöiden puolelta oli se, että enemmistö jäsenistä kassajärjestelmä oli aikansa elänyt. Kassan loppumisen jälkeen ei tullut valituksia jäseniltä.
- Kassan olemassaoloaikana useat työntekijät vaativat lomarahojaan heti maksumun, koska työt olivat loppuneet ja lain mukaan rahat kuuluivat heille.
- Lomakorvausten jaksottaminen työttömyysturvassa vaikutti luopumishalukkuuteen.
- Tili oli työnantajaliiton tili ja työnantajaliitto vastasi tilin ylläpitokustannuksista. Korkotulot tililtä olivat merkittävät.
- Tilille jäi myös rahaa, kun lomapalkkaan oikeutetut työntekijät eivät syystä tai toisesta lunastaneet lomarahojaan (kuolleet, osoite tuntematon).
- Työnantajat ilmeisesti halusivat eroon perinteisestä käytännöstä, jonka mukaan heinäkuu oli rakennuksilla yleinen lomakuukausi.
- Lomakassaan kuuluvien työntekijöiden määrä oli järjestelmän loppuvaiheessa pieni. Ehdoton valtaosa sai lomarahansa normaalilla maksatuksella.
- Lomarahajärjestelmä oli myös ongelmallinen maksukyvyttömiä yritysten kohdalla.
- Palkkaturvan kolmen kuukauden erääntymissääntö koski ajankohtaa, jolloin työnantajan piti rahat tilittää, ei sitä, milloin työntekijä rahat sai. Tästä johtuen tilittämättä jääneet rahat saattoivat vanhentua palkkaturvaan nähden.

Rakennusteollisuusliiton esittämät syyt olivat hyvin samanlaisia:

- Työntekijät halusivat lomarahansa entistä nopeammin työsuhteen päättyessä
- Kun yrityksiä oman työvoiman määrä väheni, tilin ylläpito oli siitä saatavaan hyötyyn nähden kallista.

1.3.2 Urheilijarahastoon siirretty palkka

Urheilija voi siirtää urheilutuloaan Valtiovarainministeriön nimeämän säätiön yhteydessä olevaan valtakunnalliseen valmennusrahastoon tai urheilijarahastoon. Rahastoinnista sovitaan urheilijan, työnantajan ja mahdollisesti myös sponsorin kesken. Siirto urheilurahastoon on tarkoitettu urheilujan jälkeisen toimeentulon turvaamiseen.

Urheilutulo voi muodostua urheilijan palkasta tai palkkiosta. Urheilijarahastoon siirretyt varat tuloutetaan eli nostetaan veronalaisena tulona urheilu-uran päättymistä seuraavien vähintään kahden ja enintään viidentoista vuoden aikana tasasuorissa erissä.

Urheilija maksaa tulosta veroa vasta silloin, kun tulo maksetaan hänelle rahastosta. Rahastoitavasta palkasta toimitetaan ennakonpidätys, kun palkka maksetaan rahastosta urheilijalle. Rahasto ilmoittaa urheilijan nostaman palkan tulolajilla ”Urheilijarahastosta maksettu palkka” (351). Sen sijaan työnantaja maksaa sairausvakuutusmaksun urheilurahastoidusta tulosta, kun palkka siirretään rahastoon (TaSavaL 7 §), vaikka palkka ei vielä tuolloin ole urheilijan veronalaista tuloa. Rahastoon siirretty palkka ilmoitetaan tulorekisteriin tulolajilla ”Urheilijarahastoon siirretty palkka” (350).

Urheilutulon rahastointi ei vaikuta urheilijan tapaturma- ja eläketurvasta annetussa laissa (276/2009) eriteltyjen vakuutusmaksujen maksamiseen. Muita sosiaalivakuutusmaksuja kuin työnantajan sairausvakuutusmaksua ei ole järjestelmässä tarvinnut ottaa huomioon.

1.3.3 Laskutuspalveluyritykset

Markkinoilla toimii erilaisia yrityksiä, jotka hoitavat työn suorittajan (työntekijän) puolesta tämän lakisääteisiä verotusta ja vakuuttamista koskevia velvoitteita. Nämä yritykset käyttävät tarjoamastaan palvelusta erilaisia nimityksiä, kuten laskutuspalvelu, laskutuskanava tai palkkiopalvelu.

Laskutuspalvelu toimii pääpiirteissään seuraavasti. Työn tekijä sopii työn teettäjän kanssa toimeksiannosta ja työstä maksettavasta korvauksesta. Työn tekijä laskuttaa työn teettäjää laskutuspalveluyrityksen kautta ja työn teettäjä maksaa laskun laskutuspalveluyritykselle. Laskutuspalveluyritys maksaa korvauksen työn tekijälle kuluilla vähennettynä. Laskutuspalveluyritys maksaa työn tekijälle korvauksen joko palkkana tai työkorvauksena (EPL 25 §). Verohallinnon kannanoton mukaan laskutuspalveluyritys ja työn tekijä voivat sopia työstä maksettavan korvauksen maksamisesta palkkana. Jos korvaus maksetaan palkkana, laskutuspalveluyritys hoitaa työnantajan verotukseen liittyvät velvoitteet eli toimittaa ennakonpidätyksen, maksaa työnantajan sairausvakuutusmaksun ja antaa tulorekisteri-ilmoituksen. Eläke-, työttömyys- ja työtapaturmavakuutuksissa laskutuspalvelun käyttäjiä on pääsääntöisesti käsitelty yrittäjinä, jonka vuoksi palkkaan liittyviä sosiaalivakuutusmaksuvelvollisuuksia ei ole.

2 Nykytilan kuvaus

2.1 Palkan sijaismaksaja vai työnantajan asianhoitaja

Vuosilomapankkijärjestelmän suunnitteluun liittyvä peruskysymys on, toimisiko vuosilomapankin ylläpitäjä palkan sijaismaksajana vai työnantajan asianhoitajana, kun työntekijälle maksettaisiin lomasaatava vuosilomapankista. Tämä ratkaisee sen, hoitaako työnantaja vai vuosilomapankki palkanmaksuun liittyvät velvollisuudet ja milloin ennakonpidätyksen ja sosiaalivakuutusmaksujen perimis- ja maksuvelvollisuudet syntyvät.

Sijaismaksaja maksaa palkan toisen henkilön puolesta omilla varoillaan. Sijaismaksaja toimittaa ennakonpidätyksen ja perii työntekijän eläke- ja työttömyysvakuutusmaksut maksamastaan palkasta. Sijaismaksajan on annettava omissa nimissään tulonsaajakohtainen palkkatietoilmoitus tulorekisteriin ja maksettava ennakonpidätys Verohallinnolle. Varsinainen työnantaja maksaa työnantajan sosiaalivakuutusmaksut sijaismaksajan maksamista palkoista sen jälkeen, kun palkka on maksettu työntekijälle. Käytännössä sosiaalivakuutusmaksut määrätään varsinaisen työnantajan tulorekisteriin antamien sijaismaksajan palkkatietoilmoitusten ja työnantajan erillisilmoituksen perusteella.

Vuosilomapankkijärjestelmä olisi mahdollista katsoa myös työnantajan asianhoitajaksi (ks. malli 2). Asianhoitaja on yleensä päämiehensä valtuuttama ja suorittaa maksun päämiehensä varoista eikä omista varoistaan. Asianhoitaja hoitaa velvollisuudet päämiehensä nimissä ja päämiestä koskevien säännösten mukaisesti. Esimerkiksi tilitoimisto voi toimia yrityksen asiamiehenä ja maksaa palkat yrityksen varoilla. Asianhoitajalla ei ole omaa ennakonpidätysvelvollisuutta. Työnantaja on vastuussa kaikista sosiaalivakuutusmaksuista ja tietojen ilmoittamisesta. Vuosilomapankki saa varansa varsinaiselta työnantajalta, joka on velvollinen maksamaan lomakorvauksen. Tämä antaa mahdollisuuden suunnitella järjestelmä myös asianhoitajamalliin perustuen.

Selvityksessä lähtökohtana on, että vuosilomapankin käyttö olisi työntekijälle vapaaehtoista. Työntekijä voisi valita, nostaisiko lomakorvauksen heti vai siirtäisikö sen vuosilomapankkiin. Työntekijä voisi nostaa lomasaatavansa vuosilomapankista todennäköisesti ilman perusteluja. Lähtökohtaisesti lomakorvaus tulee tällöin työntekijän vallintaan ja omistukseen lomakorvauksen maksuhetkellä. Jos työntekijän katsotaan disponoivan lomakorvausta, työnantajalle syntyy ennakonpidätys- ja sairausvakuutusmaksuvelvollisuus työsuhteen päättymisajankohtana. Eläkkeen perusteena oleva työnansio katsotaan sen kalenterikuukauden ansioksi, jona se on maksettu. TyEL:n näkökulmasta vuosilomapankkiin siirtoajankohdan voidaan katsoa rinnastuvan ajankohtaan, jolloin työnantaja

maksaa palkan työntekijälle. Asiaan ei vaikuta se, että suorituksen käyttöön saattaa liittyä vuosilomapankin sääntöjen mukaisia rajoituksia.

Näin ollen työnantajan ja työntekijän maksuvelvollisuudet syntyisivät nykykäytännön mukaan, kun lomakorvaus työsuhteen päättyessä erääntyisi maksettavaksi. Jos vuosilomapankki toimisi sijaismaksajana lomakorvausta maksaessaan, kyseisten velvoitteiden erääntymisajankohdan siirto vaatisi muutoksia asianomaisiin lakeihin. Johtopäätöksenä voidaan todeta, että lainsäädäntöteitse olisi ratkaistava, toimisiko Vuosilomapankki palkan sijaismaksaja vai työnantajan asianhoitajana lomasaatavaa maksaessaan.

2.1.1 Ennakonpidätyksen toimittaminen

Ennakkoperintälain mukaan suorituksen maksaja on velvollinen toimittamaan ennakonpidätyksen suorituksen yhteydessä tai merkityksensä sitä tilille asianomaisen hyväksi. Työnantajalla tarkoitetaan sitä, jonka lukuun tehdystä työstä palkka maksetaan. Työnantaja on vastuussa paitsi ennakonpidätyksen toimittamisesta myös ennakonpidätyksen ja työnantajan sairausvakuutusmaksun maksamisesta.

Ennakkoperintälain 9 §:n mukaan suorituksen sijaismaksaja on velvollinen toimittamaan maksettavasta määrästä ennakonpidätyksen. Ennakonpidätyksen toimittamisajankohdan ratkaisee palkanmaksupäivä. Sijaismaksajalla on kaikki samat verotusta koskevat velvollisuudet kuin varsinaisella maksajallakin. Sijaismaksajan on annettava omissa nimissään tulonsaajakohtainen tulorekisteri-ilmoitus ja maksettava ennakonpidätys Verohallinnolle.

Tuloverolain 110 §:n mukaan tulo katsotaan sen verovuoden tuloksi, jona se on nostettu, merkitty verovelvollisen tilille tai muutoin saatu vallintaan. Työntekijä voisi työsuhteen päättyessä itse päättää, nostaisiko lomakorvauksen heti vai siirtääkö sen vuosilomapankkiin. Verotuksessa tätä on pidetty palkan disponointina (palkan määrääminen), joka synnyttää ennakonpidätysvelvollisuuden. Vuosilomapankkia koskevassa jatkovalmistelussa olisi varmistettava, ettei ennakonpidätysvelvollisuus synny lomakorvauksen siirtoajan kohtana. Tämä koskee erityisesti järjestelmää, jossa työntekijä voisi nostaa varoja haluamaan ajankohtana ilman perusteluja.

Vuosilomapankkia ylläpitävä taho voi saada työntekijän voimassa olevat ennakonpidätystiedot sähköisesti ja automaattiossa Verohallinnon API-rajapintapalvelusta. Palvelusta voidaan saada työntekijäkohtaiset ennakonpidätystiedot automaattisesti ohjelmistoon ennen jokaista palkanmaksua eikä verokorttia tarvitse toimittaa suorituksen maksajalle. Tästä johtuen ennakonpidätyksen toimittaminen vuosilomapankin toimesta olisi automatisoitavissa.

2.1.2 Työnantajan sairausvakuutusmaksu

Työnantajalla tarkoitetaan samaa kuin ennakkoperintälaissa eli sitä, jonka lukuun tehdystä työstä palkka maksetaan. Jokainen palkkaa maksava on työnantaja ja lähtökohtaisesti velvollinen suorittamaan työnantajan sairausvakuutusmaksua.

Sijaismaksaja ei ole velvollinen maksamaan työnantajan sairausvakuutusmaksua. Työnantajan sairausvakuutusmaksusta annetun lain 4.5 §:n mukaan, jos ennakkoperintälaissa tarkoitettu sijaismaksaja maksaa palkkasaatavan, työnantaja on velvollinen maksamaan työnantajan sairausvakuutusmaksun.

Sairausvakuutusmaksun maksuajankohdan (eräpäivän) ratkaisee palkanmaksupäivä. Työnantajan on maksettava sairausvakuutusmaksu Verohallinnolle viimeistään palkanmaksukuukautta seuraavan kalenterikuukauden 12. päivänä, kun verokausi on kuukausi. Neljänneskalenterivuotta verokautena soveltavan työnantajan on maksettava verokauden verot viimeistään verokautta (neljännesvuosi) seuraavan toisen kalenterikuukauden yleisenä eräpäivänä (12. päivä).

Työnantajan sairausvakuutusmaksu on kaikilla työnantajilla 1,34 % palkkasummasta vuonna 2022.

2.1.3 Työntekijän eläkevakuutusmaksu

Työntekijän eläkelain (395/2006) mukaan työnantaja pidättää työntekijältä työntekijän työeläkevakuutusmaksun maksamastaan palkasta (*työansio*) sen maksamisen yhteydessä ja maksaa työeläkevakuutusmaksun kokonaisuudessaan sille eläkelaitokselle, jossa työnantaja on järjestänyt työntekijänsä työntekijän eläkelain mukaisen eläketurvan. Työnantaja vastaa eläkelaitokselle myös työntekijän työeläkevakuutusmaksun osuudesta (TyEL 152 §).

Työntekijän työeläkevakuutusmaksu pidätetään sijaismaksajan maksamasta palkasta (TyEL 152.3 §).

Myös julkisten alojen eläkelain soveltamisalan piiriin kuuluvat työntekijät ovat velvolliset suorittamaan työntekijän eläkemaksun. Työntekijän eläkemaksu on työntekijän eläkelain 153 §:n 1 momentissa säädetyn eläkemaksuprosentin suuruisen (JuEL 168 §). Kevan jäsenyhteisö tilittää työntekijän eläkemaksun Kevalle. Valtion eläketurvan piiriin kuuluvan työntekijän eläkemaksu tilitetään valtion eläkerahastolle. Kirkon eläketurvan piiriin kuuluvan työntekijän eläkemaksu tilitetään kirkon eläkerahaston tilille.

Työntekijän eläkemaksu on 7,15 %. Poikkeuksena on 53–62-vuotiaat, joilla maksu on 8,65 %.

2.1.4 Työnantajan eläkevakuutusmaksu

Työnantajalla on velvollisuus järjestää työntekijöilleen TyEL:iin mukainen eläketurva. Työeläkevakuutusmaksu koostuu työnantajan ja työntekijän maksusta. Työnantaja kuitenkin vastaa koko maksun maksamisesta eläkelaitokselle. Työnantajalla on eläkevakuuttamisvelvollisuus myös sijaismaksajatilanteessa. Sijaismaksajan maksama palkka on eläkkeen perusteena olevaa työansiota, jos se on eläkkeen perusteena olevaa työansiota varsinaisen työnantajan maksamana.

Eläkeyhtiön työnantajalta perimät TyEL-maksut perustuvat toteutuneeseen palkkasummaan, joka sisältää sijaismaksajan maksamat palkat. Työnantajan tulorekisterin antaman palkkatietoilmoituksen perusteella eläkeyhtiö laskee oikean suuruisen ja lopullisen TyEL-maksun. Työnantaja ilmoittaa palkkatietoilmoituksella myös sijaismaksajan maksamat palkat. Käytännössä eläkeyhtiö lähettää työnantajalle sähköisen tai paperisen laskun. Laskun eräpäivä on eläkeyhtiökohtainen, esimerkiksi 21 päivää eteenpäin laskun teko-päivästä tai palkanmaksua seuraavan kuukauden viimeinen päivä.

Työntekijän eläkevakuutusmaksu pienentää työnantajan maksuosuutta. Työntekijän eläkelain (TyEL) mukainen eläkevakuutusmaksu on keskimäärin 24,85 % ja ilman työntekijän osuutta keskimäärin 17,40 % vuonna 2022. Tilapäisen työnantajan maksu on 25,85 %.

Julkisten työnantajien eläkemaksuista säädetään Kevan jäsenyhteisöjen osalta Kevasta annetussa laissa, valtion osalta valtion eläketurvan rahoituksesta annetun laissa, evankelisluterilaisen kirkon osalta evankelisluterilaisen kirkon eläketurvan rahoituksesta annetussa laissa (68/2016), Kansaneläkelaitoksen osalta Kansaneläkelaitoksesta annetun lain (731/2001) 13 §:ssä sekä Suomen Pankin osalta Suomen Pankin virkamiehistä annetun lain (1166/1998) 58 §:ssä.

Keva päättää jäsenyhteisöiltä kerättävien eläkemaksujen laskentaperusteet ja tasausmaksun määrät. Keva antaa tarkempia määräyksiä maksujen suorittamisen perusteista. Jäsenyhteisöjen eläkemaksun tulee keskimäärin olla saman tasoinen kuin työntekijän eläkelain mukainen keskimääräinen työeläkevakuutusmaksu.

2.1.5 Palkansaajan työttömyysvakuutusmaksu

Työnantaja pidättää palkansaajan työttömyysvakuutusmaksun jokaisen palkanmaksun yhteydessä (Laki työttömyysetuuksien rahoituksesta (555/1998) 20 §). Työttömyysvakuutusmaksu vähennetään bruttopalkasta ennakonpidätyksen ja työntekijän eläkemaksun jälkeen. Palkansaajan työttömyysvakuutusmaksua peritään palkasta tai palkkiosta, joka maksetaan työntekijälle, joka tekee työtä työ- tai virkasuhteessa mukaan lukien valtion virkamieslain mukainen työsuhde.

Palkansaajan työttömyysvakuutusmaksu on 1,50 % palkasta vuonna 2022.

Palkansaajan työttömyysvakuutusmaksun perusteena olevana palkkana pidetään työ- tai virkasuhteessa saatua palkkaa, tulospalkkiota tai muuta vastiketta, joka on maksettu tai sovittu maksettavaksi korvauksena työstä. Tällainen vastike katsotaan palkaksi myös silloin, kun sen maksaa työntekijälle työnantajan sijasta konkurssipesä, palkkaturvallaissa (866/1998) tarkoitettu palkkaturvasta huolehtiva viranomainen *tai muu maksaja (sijaismaksaja)*.

2.1.6 Työnantajan työttömyysvakuutusmaksu

Työnantajan työttömyysvakuutusmaksun perusteena on se yhteenlaskettu palkkasumma, joka muodostuu työnantajan ja sijaismaksajan maksamista, palkansaajan työttömyysvakuutusmaksun perusteena olevista tuloeristä (työtuloista).

Työnantaja vastaa myös palkansaajan työttömyysvakuutusmaksun suorittamisesta Työllisyysrahastolle. Työllisyysrahasto määrittää työnantajan ja työntekijän maksujen perusteena olevat palkkasumat työnantajan tulorekisteriin ilmoittamien tulotietojen ja muiden ilmoittamien tietojen perusteella. Työllisyysrahasto määrää työnantajan työttömyysvakuutusmaksun maksettavaksi neljä kertaa vuodessa tulorekisteri-ilmoitusten palkkasumman perusteella. Työttömyysvakuutusmaksun eräpäivä on 21 päivän kuluttua maksun lähettämisestä.

Valtio ei ole velvollinen maksamaan työnantajan työttömyysvakuutusmaksua. Velvollisuus työttömyysvakuutusmaksun maksamiseen on kuitenkin valtion liikelaitoksella.

Työnantajan työttömyysvakuutusmaksu on porrastettu työnantajan maksaman palkkasumman mukaan siten, että vuonna 2022 se on 0,50 prosenttia palkasta palkkasumman 2 197 500 euroon asti ja sen ylittävältä osalta 2,05 prosenttia palkasta. Valtion liikelaitoksen työttömyysvakuutusmaksu vuonna 2022 on 0,50 prosenttia liikelaitoksen liiketoiminnasta maksamien palkkojen yhteismäärästä palkkasumman 2 197 500 euroon asti ja sen ylittävältä osalta 1,18 prosenttia palkasta. Yliopiston työttömyysvakuutusmaksu vuonna 2022 on 0,50 prosenttia palkasta palkkasumman 2 197 500 euroon asti ja sen ylittävältä osalta 1,49 prosenttia palkasta.

Työnantajan ja palkansaajan työttömyysvakuutusmaksun maksuvelvollisuus koskee yrityksen osaomistajia. Osaomistaja on määritelty työttömyysturvalain 6 §:ssä. Yrityksen osaomistajat maksavat pienempää työntekijän työttömyysvakuutusmaksua (0,74 % vuonna 2022) kuin muut työntekijät. Osaomistajarooli pitäisi ottaa huomioon vuosilomapankin toiminnoissa.

2.1.7 Työtapaturma- ja ammattitautivakuutusmaksu

Työnantajan tulee ottaa työntekijöilleen työtapaturma ja ammattitautivakuutus tapaturmavakuutusyhtiöstä ennen työnteon aloittamista. Vakuutuksen hinnoittelu perustuu yrityksessä tehtävien töiden vaarallisuuteen sekä yrityksen palkkasummaan. Tapaturmavakuutusmaksu on noin 0,3 %–8,00 % palkkasummasta.

Valtiolla ei ole vakuuttamisvelvollisuutta, vaan korvaus valtion työssä aiheutuneen työtapaturman tai ammattitaudin johdosta maksetaan valtion varoista. Muut julkisyhteisöt, kuten kunnat, kuntayhtymät ja seurakunnat, ovat vakuuttamisvelvollisia samalla tavalla kuin yksityiset työnantajat.

Vakuutusmaksun perusteena olevaan palkkasummaan luettavat vakuutuksenottajan maksamat työansiot määräytyvät siten kuin 81 §:ssä säädetään ansionmenetykskorvauksen perusteena käytettävästä työansiosta. Ansionmenetykskorvauksen perusteena olevaa työansiota määrittäessä otetaan huomioon palkka, tulospalkkio tai muu vastike, joka on maksettu tai sovittu maksettavaksi korvauksena työstä.

Tällainen vastike katsotaan työansioksi myös silloin, kun sen maksaa työntekijälle työnantajan sijasta konkurssipesä, palkkaturvalaissa (866/1998) tarkoitettu palkkaturvasta huolehtiva viranomais tai muu maksaja (TyTAL 81 §).

Vakuutusmaksujen periminen on vakuutusyhtiökohtaista. Vakuutusmaksu voidaan periä vuoden alussa ennakkovakuutusmaksuna ja lopullinen vakuutusmaksu määrätään vakuutuskauden päätyttyä tulorekisterin tietojen perusteella. Toinen tapa on, että vakuutusyhtiö laskuttaa vakuutusmaksun kuukausittain tulorekisterin tietojen perusteella.

Lopullinen vakuutusmaksu määrätään tulorekisterin tietojen perusteella. Jos työnantaja on vakuuttanut työntekijöitään useammalla kuin yhdellä työtapaturmavakuutuksella, työtapaturmavakuutusyhtiön Y-tunnus ja työtapaturma- ja ammattitautivakuutuksen vakuutusnumero merkitään ilmoitukseen. Palkat ilmoitetaan ammattiluokittain eriteltyinä, koska tapaturmavakuutuksen maksu määräytyy palkkojen ja tehtävän työn riskin perusteella. Tästä johtuen jokaiselle työntekijälle on palkkatietoilmoitukseen merkittävä ammattiluokka, mitä työtä hän tekee. Ammattiluokat löytyvät Tilastokeskuksen ammattiluokituksesta, joka on tehty nimenomaan tulorekisteri-ilmoituksia varten.

2.1.8 Ryhmähenkivakuutusmaksu

Työntekijäin ryhmähenkivakuutus perustuu työehtosopimukseen. Työnantaja on niiden nojalla velvollinen ottamaan ryhmähenkivakuutuksen samasta tapaturmavakuutusyhtiöstä kuin missä pakollinen tapaturmavakuutus on järjestetty. Velvollisuus koskee myös järjestäytymättömiä yrityksiä, jos alalla on tähän velvoittava yleissitova työehtosopimus. Työnantaja ottaa ryhmähenkivakuutuksen ja maksaa vakuutusmaksut lakisääteisen tapaturmavakuutuksen yhteydessä työtapaturmavakuutusyhtiön kautta.

Ryhmähenkivakuutusmaksun suuruus vuonna 2022 on keskimäärin noin 0,06 % palkkasummasta.

2.2 Tulorekisteri-ilmoitukset, kun palkan maksaa sijaismaksaja

2.2.1 Sijaismaksajan palkkatietoilmoitus

Sijaismaksajan on annettava palkansaajittain tulorekisteriin ilmoitus maksamistaan palkoista, toimittamistaan ennakonpidätyksistä sekä työntekijältä perityistä työeläke- ja työttömyysvakuutusmaksuista. Sijaismaksaja ilmoittaa tiedot tulorekisteriin käyttäen palkkaa koskevia tulolajeja (esim. 234 Vuosilomakorvaus) sekä ohjaustietoa ”Sijaismaksaja – Kyllä”.

Sijaismaksajan ilmoittamien tietojen perusteella tulo verotetaan palkansaajalla. Työntekijältä perittävät eläke- ja työttömyysvakuutusmaksut peritään ja maksetaan sijaismaksajan maksaman palkan perusteella. Sijaismaksaja ilmoittaa antamallaan tulorekisteri-ilmoituksella myös varsinaisen työnantajan yksilöintitiedot.

Jos vuosilomapankki toimisi sijaismaksajana ja tilittäisi eläke- ja työtapaturmavakuutusmaksut varsinaisen työnantajan mukaan vakuutuslaitokselle, lomasaatavat ja niitä koskevat tiedot olisi vuosilomapankissa käsiteltävä työnantajakohtaisesti. Myös tulorekisteri-ilmoitukset tulisi antaa työnantajakohtaisesti.

Esimerkki. Sijaismaksajan palkkatietoilmoitus

SUORITUKSEN MAKSAJAN (=SIJAISMAKSAJAN) TIEDOT

Tunnisteen tyyppi:	Y-tunnus
Tunniste:	1234567-8 (sijaismaksajan tunniste)

SIJAISMAKSAJA -tietoryhmä

Toimii sijaismaksajana:	Kyllä
Työnantajan tunnisteen tyyppi:	Y-tunnus
Työnantajan tunniste:	8765432-1 (varsinainen työnantaja)

TULONSAAJAN TIEDOT

Tunnisteen tyyppi:	Henkilötunnus (tulonsaajan asiakastunniste)	
Tunniste:	ppkkvvv-1234	
Koodi	Tulolajien tiedot	euro
201	Aikapalkka	2000.00
402	Ennakonpidätys	400.00
413	Työntekijän työeläkevakuutusmaksu	143.00
414	Työntekijän työttömyysvakuutusmaksu	30.00

2.2.2 Varsinaisen työnantajan palkkatietoilmoitus

Sijaismaksaja ei ole velvollinen maksamaan työnantajan sosiaalivakuutusmaksuja, vaan niistä vastaa varsinainen työnantaja. Sosiaalivakuutusmaksut määräytyvät varsinaisen työnantajan antaman palkkatietoilmoituksen ja työnantajan erillisilmoituksen perusteella.

Varsinainen työnantaja ilmoittaa palkkatietoilmoituksella työntekijäkohtaisesti sijaismaksajan maksamat sosiaalivakuutusmaksujen perusteena olevat palkat. Varsinainen työnantaja käyttää ilmoittamisessa sijaismaksajatilanteita varten tarkoitettuja niin sanottuja infotulolajeja (321–325). Työntekijäkohtaiset tiedot tarvitaan, koska työntekijöille karttuu eläkettä maksetun työtulon perusteella.

Varsinainen työnantaja järjestää ja kustantaa työeläkevakuuttamisen valitsemassaan työeläkelaitoksessa. Tulorekisteri-ilmoituksella työnantaja ilmoittaa eläkevakuuttamista varten tiedot eläkevakuutuksesta kuten työeläkelaitoksen yhtiötunnuksen ja eläkejärjestelynumeron.

Varsinainen työnantaja on velvollinen maksamaan myös työttömyysvakuutusmaksut. Työttömyysvakuutusmaksut peritään varsinaiselta työnantajalta palkkietoilmoitusten perusteella.

Työtapaturma- ja ammattitautivakuutuksen ottaminen on niin ikään varsinaisen työnantajan velvoite. Työnantaja on vakuutuksenottajana velvollinen maksamaan sijaismaksajan maksamista palkoista vakuutusmaksut. Työnantaja ilmoittaa tulonsaajakohtaisella palkkietoilmoituksella tiedot työtapaturma- ja ammattitautivakuutusmaksujen perimistä varten (ammattiluokitus ja ammattiluokan tunniste). Lisäksi työnantaja ilmoittaa palkkietoilmoituksellaan työtapaturmavakuutusyhtiön yhtiötunnuksen, jos varsinainen työnantaja on vakuuttanut työntekijöitään useammalla kuin yhdellä työtapaturmavakuutuksella.

Sijaismaksaja ja varsinainen työnantaja voivat sopia, kumpi hoitaa käytännössä sosiaalivakuutusmaksut ja ilmoittamisen. Vastuussa tietojen ilmoittamisesta on varsinainen työnantaja ja maksajaksi ilmoitukselle merkitään varsinainen työnantaja. Jos varsinainen työnantaja maksaa itse palkkoja työntekijälle, myös ne on luonnollisesti ilmoitettava tulorekisteriin.

Esimerkki. Varsinaisen työnantajan palkkietoilmoitus

SUORITUKSEN MAKSAJAN (=VARSINAISEN TYÖNANTAJAN) TIEDOT

Tunnisteen tyyppi:	Y-tunnus
Tunniste:	8765432-1 (Varsinaisen työnantajan asiakastunniste)

TULONSAAJAN TIEDOT

Tunnisteen tyyppi:	Henkilötunnus (tulonsaajan asiakastunniste)
Tunniste:	ppkkvvv-1234
Ammattiluokitus:	Tilastokeskuksen ammattiluokitus TK10
Ammattiluokan tunniste:	NNNNN
Tieto työeläkevakuutuksesta:	Työntekijän työeläkevakuutus
Työeläkelaitoksen yhtiötunnus:	sdivgfer
Työeläkelaitoksen eläkejärjestelynumero:	11-22334455

Koodi	Tulolajien tiedot	euro
321	Sijaismaksajan maksama palkka, josta työnantaja maksaa työnantajan sosiaalivakuutusmaksut	2000.00

2.2.3 Varsinaisen työnantajan erillisilmoitus

Varsinainen työnantaja on velvollinen maksamaan ja ilmoittamaan työnantajan sairausvakuutusmaksun. Varsinaisen työnantajan tulee antaa tulorekisteriin työnantajan erillisilmoitus, jolla ilmoitetaan työnantajan sairausvakuutusmaksun yhteismäärä ja työnantajan sairausvakuutusmaksusta mahdollisesti tehtävä vähennys. Työnantajan sairausvakuutusmaksun määrä sisältää myös sijaismaksajan maksamista palkoista maksettavan sairausvakuutusmaksun määrän.

Esimerkki. Työnantajan erillisilmoitus

ERILLISILMOITUKSEN TIEDOT

Maksukuukausi:	8	
Maksuvuosi:	2022	
Koodi	Tulolajien tiedot	euro
102	Työnantajan sairausvakuutusmaksu (yhteismäärä)	26.80

2.3 Muut suunnittelussa huomioon otettavat asiat

2.3.1 Palkan ulosmittaus

Ulosottokaaren (705/2007) 58 §:n mukaan palkan maksajan tulee kunakin maksukautena heti ja ilman eri korvausta toimittaa palkan pidätys maksukiellon mukaisesti ja suorittaa määrä ulosottomiehelle. Ulosottokaassa palkalla tarkoitetaan kaikenlaista palkkaa, palkkiota, luontoisetua sekä muuta etuutta ja korvausta, joka saadaan työ- tai virkasuhteessa (UK 4:2 §). Maksukiellon saaja on velvollinen noudattamaan sitä heti tiedoksi saatuaan. Maksukielto on voimassa määrääjän tai toistaiseksi, kunnes ulosottomies kirjallisesti ilmoittaa palkan maksajalle maksukiellon päättymisestä. Maksukielto päättyy myös, kun työsuhde päättyy lopullisesti (UK 4:57 §). Ulosottomies voi muuttaa maksukieltoa uudella maksukiellolla.

Palkasta ja muusta toistuvaistulosta ulosmitattava määrä lasketaan palkan nettomäärästä. Tällöin tulopohjasta vähennetään veron ennakonpidätys sekä velallisen maksettava työeläkemaksu ja työttömyysvakuutusmaksu. Ulosmitattava määrä lasketaan palkan ulosmittauksessa velallisen tulojen ja toimeentuloetuuksien yhteismäärästä (tulopohja). Tulopohjaan kuuluvat kaikki velallisen saamat palkat ja luontoisedut sekä ulosmittauskelpoiset ja ulosmittauskelvottomat eläkkeet ja muut palkan sijasta maksettavat toimeentuloetuedut. Yksittäisestä ulosmittauskelpoisesta tulosta tai etuudesta saadaan tällöin ulosmitata säännönmukaista suurempi määrä.

Maksukiellossa voi olla määräys ottaa huomioon myös toiselta maksajalta saatu tulo. Näin ulosmittaus voidaan keskittää pääasiallista palkkaa maksavalle työnantajalle. Työnantaja on otettava muu tulo huomioon ulosottopidätyksen alaista palkkaa laskiessaan. Muu tulo luetaan palkan suojaosuuteen, joten työnantajan maksama nettopalkka voidaan kokonaan ulosmitata.

Lähtökohtaisesti ulosottopidätys toimitettaisiin suorituksen maksajan toimesta, kun lomakorvaus tai lomasaatava maksetaan työntekijälle. Jatkotyössä selvitettäviin asioihin kuuluu, voiko ulosottovelallinen siirtää maksettavaksi erääntyneen lomakorvauksen vuosilomapankkiin.

2.3.2 Työnantajan kuittausoikeus ja palkkaennakko

Työsopimuslain (55/2001) 2:17.1 §:n nojalla työnantaja ei saa kuitata työntekijän palkkaamista vastasaamisellaan siltä osin kuin palkka on ulosottokaaren tai sen nojalla annetun asetuksen mukaan jätettävä ulosmittaamatta.

Työsopimuslain 2:17.2 §:n mukaan sopimuksen vakuudeksi tai muutoin maksettu palkkaennakko voidaan vähentää palkasta. Palkkaennakko luetaan ensisijaisesti suojaosaan. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että työnantaja voi vähentää palkkaennakon täysimääräisesti työntekijän nettorahapalkasta ikään kuin se olisi maksettu palkanmaksupäivänä. Palkkaennakon vähentämisen lisäksi työnantaja voi kuitata palkkaa. Työnantaja voi kuitata enintään saman määrän kuin ulosotossa palkasta voidaan ulosmitata. Palkkaennakko ei yleensä vähennä kuittauskelpoisen palkan määrää. Jos palkkaennakko on suurempi kuin ulosmittaamatta jätettävä määrä, kuittauskelpoinen määrä pienenee.

Palkkaennakosta on ennakoperintälain mukaan toimitettava ennakonpidätys, kun palkka maksetaan. Tästä johtuen työntekijälle maksettu palkkaennakko on otettava palkanlaskennassa huomioon bruttomääräisenä. Kun palkkaennakko vähennetään myöhemmissä palkanmaksuissa (lopputilissä), se tulee vähentää bruttopalkasta.

Työnantaja voi lopputilissä kuitata palkkasaatavaa tai vähentää ennakkoon maksettua palkkaa. Koska kuittaus tehdään nettopalkasta, olisi jatkotyössä ratkaistava, estäisikö työnantajan kuittausoikeuden käyttö bruttomääräisen lomakorvauksen siirron vuosilomapankkiin. Ennakkopalkkaa vähennettäessä on mahdollista, että lomakorvausta jää maksettavaksi vain osa tai sitä ei jää lainkaan maksettavaksi lopputilissä.

2.3.3 Ay-jäsenmaksuperintä

Työehtosopimuksissa on yleensä määräys, jonka mukaan työnantaja perii jäsenmaksut ja tilittää ne ammattiliiton pankkitilille. Työnantaja pidättää työntekijältä ammattiliiton jäsenmaksun, jos työntekijä on antanut siihen valtuutuksen jäsenmaksuperintäsopimuksella. Jäsenmaksujen perintäjärjestelmä koskee vain ammattiyhdistysten jäsenmaksuja ja työtömyyskassamaksuja. Jäsenmaksut peritään lähtökohtaisesti työntekijän palkasta palkkausittain ja maksetaan niin ikään palkanmaksukausittain ammattiliiton ilmoittamalle pankkitilille. Ammattiliiton tulee kirjallisesti ilmoittaa työnantajalle jäsenmaksun suuruus kalenterivuodeksi kerrallaan.

Ay-jäsenmaksun suuruus vaihtelee ammattiliitoittain, joten liittojen tulisi ilmoittaa vuosilomapankkiin jäsenmaksun suuruus kalenterivuositain. Ay-jäsenmaksu pitäisi työntekijäkohtaisesti tilittää asianomaiselle ammattiliitolle. Näistä syistä ay-jäsenmaksun periminen vuosilomapankin toimesta olisi hallinnollisesti erittäin raskas menettely. Järjestelmän näkökulmasta voidaan suositella, että ay-jäsenmaksun periminen ei kuuluisi vuosilomapankin tehtäviin.

2.3.4 Palkkaturva

Palkkaturvasta säädetään palkkaturvalaissa (866/1998) ja palkkaturva-asetuksessa (868/1998). Sen saamisen edellytyksenä on työnantajan maksukyvyttömyys ja työntekijän työskentely joko Suomessa tai suomalaisen työnantajan palveluksessa ulkomailla, jos työntekijällä on kotipaikka Suomessa.

Palkkaturvana maksetaan lomapalkka ja -lomakorvaus sekä lomaltapaluuraha ja lomarahaa. Pääsääntöisesti vuosilomapalkka erääntyy maksettavaksi loman alkaessa. Lomakorvaus on maksettava työsuhteen päättyessä, jolloin ne katsotaan myös erääntyneiksi. Maksamisesta voidaan sopia valtakunnallisella työehtosopimuksella, jolloin ne erääntyvät sopimuksessa sovitun maksupäivän mukaan. Maksupäiviksi on voitu sopia esimerkiksi tavanomainen palkanmaksupäivä tai työsuhteen päättymiskuukauden viimeinen päivä.

Palkkaturvan enimmäismäärä on 19 000 euroa työntekijää kohden samalle työnantajalle tehdyn työn perusteella. Työntekijän on haettava saatavaa palkkaturvana kolmen kuukauden kuluessa sen erääntymisestä. Jos vanhentumisaika laskettaisiin lomakorvauksen alkuperäisestä eräpäivästä, lomasaatava voisi vanhentua, jos työnantaja laiminlöisi lomakorvauksen maksamisen vuosilomapankkiin. Tästä johtuen lomasaatavan erääntymisestä pitäisi säätää erikseen palkkaturvalaissa. Eräpäivän siirto kuitenkin edellyttäisi, että työntekijä voi luotettavasti selvittää vuosilomapankkisaatavan määrän ja siirtoa vuosilomapankkiin ei ole tehty palkkaturvan saamiseksi. Myös lomakorvausta haettaisiin palkkaturvana

heti työsuhteen päättyttyä, kun olisi ilmeistä, että työnantaja ei sitä maksukyvyttömyytensä vuoksi kykene maksamaan.

Palkkaturvana maksettaville työaikapankkisaataville on säädetty yksilöllinen enimmäismäärä, joka vastaa työntekijän samalle työnantajalle tehdyn työn kuuden kuukauden palkkaa. Jatkotyössä olisi selvitettävä, onko vuosilomapankkisaataville tarvetta säätää vastaava yksilöllinen enimmäismäärä.

2.3.5 Lomaraha

Lomarahaa koskevat määräykset ovat yksinomaan työ- ja virkaehtosopimuksissa. Vuosilomalaissa ei säädetä lomarahasta. Sen suuruus on yleisimmin 50 prosenttia vuosilomapalkasta.

Lomaraha voidaan maksaa lomakorvauksen yhteydessä. Tällöin lomaraha maksetaan ainoastaan työehtosopimuksessa määrättyissä tilanteissa. Useissa työehtosopimuksissa on seuraava määräys. *Lomaraha maksetaan myös jo päättyneeltä lomanmääräytymisvuodelta maksettavan lomakorvauksen osalta, mikäli toistaiseksi voimassa oleva työsuhde päättyy lomakautena muusta kuin toimihenkilöstä itsestään johtuvasta syystä tai määräaikaisen työsuhteen päättyessä lomakautena.*

Lomarahan maksaminen edellyttää yleensä, että työsuhde päättyy lomakauden (2.5.–30.9.) aikana. Lisäksi edellytyksenä on, että työsuhde päättyy muusta kuin työntekijästä itsestään johtuvasta syystä. Lomarahaa ei siten makseta lomakorvauksesta, jos työsuhde on päättynyt työntekijän irtisanoutuessa tai muusta työntekijästä johtuvasta syystä. Lomaraha maksetaan päättyneeltä lomanmääräytymisvuodelta maksettavasta lomakorvauksesta. Kuluvalta lomanmääräytymisvuodelta maksettavasta lomakorvauksesta lomarahaa ei pääsääntöisesti makseta.

Lomaraha maksetaan lomakorvauksen yhteydessä myös määräaikaisen työsuhteen päättyessä. Maksuedellytykset ovat samat kuin toistaiseksi voimassa olevan työsuhteen päättyessä. Toisin sanoen lomaraha maksetaan viimeksi päättyneeltä lomanmääräytymisvuodelta maksettavasta lomakorvauksesta, kun työsuhde päättyy lomakautena työntekijästä riippumattomasta syystä.

Työntekijän jäädessä eläkkeelle, lomaraha maksetaan lomapalkasta ja lomakorvauksesta. Lomaraha maksetaan koko lomakorvauksesta myös kesken jääneen lomanmääräytymisvuoden lomakorvauksesta. Lomaraha maksetaan asevelvollisuutta/siviilipalvelusta suorittavalle hänen palattuaan työhön asepalveluksen tai palvelusajan päättyttyä. Lomaraha maksetaan siitä lomakorvauksesta, joka työntekijälle maksettiin palvelukseen astuessaan.

Lomakorvaukseen liittyvä lomaraha voitaisiin siirtää vuosilomapankkiin, jos työehtosopimus sen sallii. Lomaraha ei lisäisi pidettävien vuosilomapäivien määrää, vaan se nostaisi lomasaatavan määrää. Lomarahan maksuvelvollisuus säilyisi vanhalla työnantajalla eikä maksuvelvollisuus siirtyisi tai syntyisi uudelle työnantajalle. Lomasaatavassa ei olisi kyse vuosilomapalkasta, vaan työntekijälle kuuluvien varojen nostosta.

2.3.6 Vuosilomapankkivelat tilinpäätöksessä

Kirjanpidon yleisten periaatteiden mukaan palkkamenot kirjataan tilinpäätöksessä suori-teperusteisesti kuluksi sille tilikaudelle, jonka aikana niihin liittyvä työ on suoritettu. Tuloslaskelman henkilöstökuluihin sisällytetään palkkakulujen lisäksi myös lakisääteiset ja vapaaehtoiset henkilösivukulut. Tuloslaskelmalla ilmoitettaisiin vuosilomapankkiin siirre-tyt lomakorvaukset ja niihin liittyvät sosiaalivakuutusmaksut kuluna.

Jos vuosilomapankki toimisi sijaismaksajana, työnantaja maksaisi lomakorvauksesta sosiaalivakuutusmaksut vasta sen jälkeen, kun lomasaatava on vuosilomapankista mak-settu työntekijälle. Tässä tapauksessa sosiaalivakuutusmaksujen määrä kirjataan taseen vastattaviin siirtovelloiksi. Kirjattavien kulujen ja siirtovelan määrässä otetaan huomioon eläkevakuutusmaksu, työttömyysvakuutusmaksu, sairausvakuutusmaksu, työtapaturma- ja ammattitautivakuutuksen maksu sekä ryhmähenkivakuutusmaksu.

3 Vuosilomapankkijärjestelmän suunnittelun lähtökohdat

3.1 Lakisääteinen vai vapaaehtoisuuteen perustuva vuosilomapankki

Lomakorvauksen siirto vuosilomapankkiin voi tapahtua joko työntekijän pyynnöstä tai automaattisesti laissa määritellyissä tilanteissa. Kaikissa lausunnoissa korostettiin sitä, että työntekijällä pitää olla oikeus saada lomakorvaus rahana työsuhteen päättyessä. Näin ollen lomakorvauksen siirto vuosilomapankkiin tapahtuisi työntekijän nimenomaisesta pyynnöstä.

Vapaaehtoisesti vuosilomapankkijärjestelmää käyttävien työntekijöiden määrän selvittäminen ei ole ollut mahdollista. Suurin osa asiantuntijoista oli kuitenkin sitä mieltä, että todennäköisiä käyttäjiä lienee vähän. Lausunnoissakin todettiin, että on turha perustaa pankkia, jonka käyttö jää vähäiseksi. Samansuuntainen näkemys oli, että vapaaehtoisuuteen perustuva järjestelmä ei vastaa työntekijöiden tarpeeseen, koska kohderyhmä koostuu työntekijöistä, jotka ovat sellaisessa asemassa, että eivät itsenäisesti kykene neuvottelemaan jo nyt vuosilomiin liittyvistä joustoista.

Automaattinen ja pakollinen lomakorvauksen siirtäminen vuosilomapankkiin ei saanut työntekijäpuolenkaan kannatusta. Määräaikaisella työntekijällä on usein katkoja työsuhteiden välissä, joten heillä on myös palautumiseen tarvittavaa vapaa-aikaa. Heillä on myös intressi saada lomakorvaus ja ansaita enemmän rahaa, kun työtä on tarjolla.

Jos lomakorvauksen siirto vuosilomapankkiin olisi automaattinen, syntyisi tarve rajata joi-tain ryhmiä siirron ulkopuolelle. Tällaisia ryhmiä voivat olla esimerkiksi kesätyöntekijät, sesonkityöntekijät ja ulkomaiset rajoitetusti verovelvolliset työntekijät. Työnantajapuolelta esitettiin, että on ryhmiä kuten esimerkiksi kaikki sesonkityöntekijät, jotka pitää rajata vuosilomapankkijärjestelmän ulkopuolelle. Eräissä lausunnoissa todettiin, että rajausten tekeminen voi olla hankalaa sekä laissa että palkkahallinnossa. Työntekijän status voi myös muuttua ennen lomakorvauksen maksua ja tällaisten muutosten tekeminen on palkkahallinnossa työlästä.

Ennen kuin vuosilomapankkijärjestelmän suunnittelua jatkettaisiin, olisi saatava tutkittua tietoa siitä, kuinka moni potentiaalinen työntekijä todennäköisesti käyttäisi järjestelmää.

3.2 Lomapäivien säästämisestä

Kun tarkoitus on turvata työntekijälle seuraavalle lomakaudelle palkallinen vuosiloma, vuosilomapankkiin siirron tulisi teoriassa koskea kuluvan lomanmääräytymisvuoden lomaoikeutta ja lomakorvausta.

Vuosilomalain mukaan lomaoikeus on enimmillään 30 päivää. Vuosilomalaissa on säädetty, mitä päiviä ei lueta lomapäiviksi. Normaali lomaviikko sisältää 6 lomapäivää. Sen sijaan työehtosopimuksissa on voitu sopia, että lomapäiviksi luetaan säännölliset työpäivät. Tämä ero lomapäivien laskemisessa olisi jatkotyössä otettava huomioon, jos järjestelmässä seurattaisiin myös lomapäiviä.

Lisäksi työehtosopimuksissa on voitu sopia vuosilomalakia pidemmästä vuosilomasta. Pidemmissä työsuhteissa vuosiloman ansainta voi olla esimerkiksi 3 päivää kuukaudessa. Todettakoon kuitenkin, että määräaikaisissa työsuhteissa lakisääteistä pidempiä vuosilomia esiintyy harvoin. Lomaoikeutta voi myös kertyä eri työsuhteista eri tavoin (2 tai 2,5 taikka 3 päivää kuukaudessa). Ensimmäisessä työsuhteessa loman ansainta on voinut olla 2,5 päivää kuukaudessa, mutta uudessa työsuhteessa loman ansainta on 2 päivää kuukaudessa. Lisäksi lomapäiviä ja säästövapaita voi kertyä useammalta lomanmääräytymisvuodelta. Jos vuosilomapankkiin siirrettäisiin myös lomapäiviä, niitä voisi kertyä yli 30 lomapäivää. Lomakorvauksella voidaan korvata esimerkiksi 18 päättyneen lomanmääräytymisvuoden lomapäivää ja 20 kuluvan lomanmääräytymisvuoden lomapäivää.

Työntekijällä voi olla useita työnantajia ja määräaikaisia työsuhteita samalla ajanjaksolla. Samalta lomanmääräytymiskuukaudelta voi kertyä lomaoikeutta kahdesta tai useammasta työsuhteesta. Työntekijällä voi olla esimerkiksi määräaikainen työsuhde ajalla 1.7.–30.9. ja toinen määräaikainen työsuhde ajalla 1.9.–30.11. eri työnantajan palveluksessa. Työntekijällä voi myös olla toistaiseksi voimassa oleva työsuhde ja määräaikainen sivutoimi samalla ajanjaksolla.

Jos lähtökohtana on, että lomaoikeutta voi kertyä vain kuluvalta lomanmääräytymisvuodelta ja yhden työsuhteen perusteella samalta lomanmääräytymiskuukaudelta, vuosilomapankkiin pitäisi kerätä tiedot vuosilomaoikeudesta ja vuosilomapäivistä. Lisäksi huomioon olisi otettava myös se, että työsuhteen aikana pidetyt lomapäivät vähentäisivät seuraavan lomakauden ylimääräistä vuosivapaata. Työntekijä on voinut pitää vuosilomaa päätoimen työsuhteen aikana, mutta sivutoimessa ei. Jos työntekijä siirtäisi ainoastaan osan lomakorvauksesta vuosilomapankkiin, siirrettyä lomakorvausta vastaavat lomapäivät tulisi laskea, kohdistaa joillekin lomanmääräytymiskuukausille ja kirjata vuosilomapankkiin.

Edellä mainituista syistä vuosilomaoikeutta koskevien tietojen kerääminen lisäisi vuosilomapankin tietosisältöä merkittävästi. Työnantajan työmäärä kasvaisi vastaavasti, kun eri perusteiden ansaittuja lomapäiviä pitäisi käsitellä eri tavoin.

Näistä syistä mahdollisesta vuosivapaasta seuraavalla lomakaudella tulisi säätää laissa kuten selvityksen kohdassa 6.2 on kerrottu. Tämä tarkoittaa, että vuosivapaapäivät eivät perustuisi ansaittuun vuosilomaan.

3.3 Vuosilomapankkiin säästettävä lomakorvaus

Säästettävän erän tulisi olla vuosilomalakiin perustuva korvaus, joka voi olla lomakorvaus tai muu vuosilomalaisissa säädetty korvaus (VL 7 a § ja 16 §). Myös työehtosopimukseen perustuva lomakorvaus olisi mahdollista säästää vuosilomapankkiin, jollei työehtosopimus sitä estäisi.

Työsuhteen päättyessä lomakorvauksia voidaan maksaa kahdelta eri lomanmääräytymisvuodelta. Tyypillinen tilanne on, että työsuhde on kestänyt tammikuusta elokuun loppuun. Kysymys on, voiko työntekijä halutessaan siirtää koko lomakorvauksen vuosilomapankkiin? Tai voisiko työntekijä nostaa päättyneen lomanmääräytymisvuoden lomakorvauksen rahana työsuhteen päättyessä ja siirtää ainoastaan kuluvan lomanmääräytymisvuoden lomakorvauksen vuosilomapankkiin? Lomakorvaus eriperusteisista lomapäivistä ja vapaapäivistä tulisi eritellä palkkahallinnossa, jos ne käsiteltäisiin siirtomahdollisuuden osalta eri tavalla.

Vuosilomalain mukaiset säästövapaat korvataan työsuhteen päättyessä rahana. Säästövapaisiin liittyen on lisäksi vielä otettava huomioon, että työnantaja ja työntekijä voivat myös sopia, että lisä- tai ylityöstä korvauksena annettava vapaa-aika yhdistetään vuosilomalain 27 §:ssä tarkoitettuun säästövapaaseen (TAL 21.2 §). Jos työntekijä ei ole ansainnut vuosilomapäiviä, hänelle maksetaan lomakorvaus, jonka määrä lasketaan siten kuin 16 §:ssä säädetään. Niin ikään vuosilomalain 7 a §:ssä tarkoitettujen lisävapaapäivät korvataan rahana työsuhteen päättyessä. Lisävapaapäiviltä maksettavasta korvauksesta ei makseta eläke-, työttömyys- ja työtapaturmavakuutusmaksua, joten sen sosiaalivakuutusmaksut poikkeavat muusta lomakorvauksesta.

Lomakorvaus lasketaan vuosilomalain laskentasäännöillä tai työehtosopimuksessa sovitulla laskentatavalla. Jos vuosiloma on pidempi kuin lakisääteinen vuosiloma, myös lomakorvaus on lakisääteistä lomaoikeutta vastaavaa lomapalkkaa suurempi. Siirrettäisiinkö vuosilomapankkiin lomakorvaus kokonaisuudessaan vai ainoastaan lakisääteistä vuosilomaa vastaava osa siitä?

Edellä mainituista syistä johtopäätös on, että työntekijä voisi itse päättää, säästäisikö vuosilomapankkiin työsuhteen päättyessä erääntyvän lomakorvauksen kokonaan vai osan siitä. Esimerkiksi jos erääntyvä lomakorvaus on 3 500 euroa, niin työntekijä voisi halutesaan säästää vuosilomapankkiin 1 000 euroa. Työsuhteen päättymisperusteella tai työsuhteen muodolla (toistaiseksi voimassa oleva työsuhde, määräaikainen työsuhde, osa-aikatyö, vuokratyö) ei olisi vaikutusta siirtomahdollisuuteen. Merkitystä ei olisi sillä, minkä lomanmääräytymisvuoden lomakorvauksesta on kyse. Myöskään lausunnoissa ei kannatettu vuosilomapankin käytön rajoittamista kuluvan lomanmääräytymisvuoden lomakorvaukseen.

4 Vuosilomapankkijärjestelmän toteuttamisvaihtoehtoja

Selvitystä tehtäessä vuosilomapankkijärjestelmän toteuttamiseksi on tullut esille useita eri vaihtoehtoja. Seuraavaksi on kuvattu eri malleja pääsääntöisesti sen mukaan, mitä tietoja vuosilomapankkiin talletetaan ja mitä tehtäviä sillä olisi.

4.1 Malli 1. Lomakorvaus

Vuosilomapankkiin siirretään vain työsuhteen päättyessä erääntyvä vuosilomakorvaus.

Oikeus tai mahdollisuus sopia 24 (tai 30) päivän vuosilomasta säädettäisiin vuosilomalaissa. Tästä 24 (tai 30) lomapäivästä vähennettäisiin voimassa olevan työsuhteen aikana ansaitut vuosilomapäivät ja erotus olisi ylimääräistä lomaa. Mallin etuna on, ettei lomakorvauksella korvattuja vuosilomapäiviä tarvitse ilmoittaa ja kerätä vuosilomapankkiin.

Tässä mallissa ongelmana on sosiaalivakuutusmaksujen suuruus ja erääntymisaika-kohta. Nykysäännösten mukaan työnantajan sosiaalivakuutusmaksuvelvollisuus syntyy, kun sijaismaksaja (vuosilomapankki) maksaa palkan työntekijälle. Jos järjestelmän edellytyksenä on, että työnantaja voi maksaa sosiaalivakuutusmaksut työsuhteen päättyessä, vakuutusmaksuja koskevia säännöksiä pitäisi tältä osin muuttaa. Mallissa työntekijän eläke- ja työttömyysvakuutusmaksu voivat olla erisuuret työnantajan lomakorvauksen ja vuosilomapankkisaatavan maksuajankohtina. Sen sijaan ennakonpidätys toimitettaisiin ja työntekijän eläke- ja työttömyysvakuutusmaksut perittäisiin, kun palkka maksetaan vuosilomapankista. Työntekijän eläkemaksu pitää myös maksaa edelleen oikealle eläkevakuutuslaitokselle, jota varten vuosilomapankkiin olisi kerättävä tarvittavat tiedot.

4.2 Malli 2. Lomakorvaus ja sosiaalivakuutusmaksut

Työnantaja maksaisi työsuhteen päättyessä sekä lomakorvauksen että työnantajan sosiaalivakuutusmaksut vuosilomapankkiin.

Työntekijän vuosivapaasta säädettäisiin vuosilomalaissa kuten mallissa 1.

Kun työntekijä pitäisi vuosivapaata, vuosilomapankki maksaisi työntekijälle lomapalkan ja maksaisi lomasaatavasta työnantajan sosiaalivakuutusmaksut. Vuosilomapankki toimittaisi saatavasta ennakonpidätyksen ja perisi työntekijän eläke- ja työttömyysvakuutusmaksut. Tämänkin mallin ongelmat liittyvät sosiaalivakuutusmaksujen suuruuteen ja erääntymiseen. Sosiaalivakuutusmaksujen maksuprosentit muuttuvat yleensä vuosittain. Lomakorvauksen ja vuosilomapankkisaatavan maksuajankohtina sosiaalivakuutusmaksut voivat olla erisuuret. Lisäksi tiedot olisi tallennettava vuosilomapankkiin työnantajittain eriteltyinä, koska eri työnantajien eläke- ja työtapaturmavakuutukset voivat olla eri vakuutuslaitoksissa.

4.3 Malli 3. Lomakorvaus ja lomapäivät

Vuosilomapankkiin siirrettäisiin sekä työsuhteen päättyessä erääntyvä lomakorvaus että sillä korvattavat lomapäivät.

Mallissa seuraavalla lomakaudella pidettävien vuosivapaapäivien lukumäärä olisi saatavana vuosilomapankista. Työntekijällä olisi oikeus tai mahdollisuus sopia pidettävien vapaapäivien määrästä. Vuosivapaapäivien ajankohta määräytyisi vuosilomalain mukaisesti joko työnantajan määräämänä tai sovittuna ajankohtana. Mallin ongelmat liittyvät siirrettävien vuosilomapäivien määrittelyyn, jota on selvitetty erikseen kohdassa 3.2 (esim. lakisääteistä pidemmät lomat, säästövapaat, päällekkäiset työsuhteet).

Ennakonpidätyksen ja sosiaalivakuutusmaksujen osalta menettely olisi sama kuin mallissa 1. tai 2.

4.4 Malli 4. Lomapäivät

Vuosilomapankkiin siirretään vain ansaitut vuosilomapäivät.

Tässä mallissa työntekijä pitäisi käytännössä palkatonta vapaata, koska lomakorvaus maksettaisiin lomanmääräytymisvuoden aikana kunkin työsuhteen päättyessä. Malli ei ole mielekäs toteuttaa, koska työntekijän oikeus vuosilomaan voidaan yksinkertaisemmin turvata vuosiloman antamista koskevalla säännöksellä. Säännös voisi olla esimerkiksi seuraavanlainen; siltä osin kuin työntekijä ei ole ansainnut vuosilomaa tai saa VL 7 a ja 8 §:ssä tarkoitettua vapaata, työntekijällä on oikeus saada vuosivapaata kuitenkin enintään 24 (tai 30) vapaapäivää.

4.5 Malli 5. Nettopalkka

Vuosilomapankkiin siirrettäisiin työntekijän nettopalkka.

Työnantaja laskisi työsuhteen päättyessä lomakorvauksesta nettopalkan, joka siirrettäisiin vuosilomapankkiin. Tässä mallissa työnantajan velvollisuudet hoituisivat työsuhteen päättyessä, koska työnantaja toimittaisi ennakonpidätyksen sekä perisi ja maksaisi sosiaalivakuutusmaksut työsuhteen päättyessä. Työntekijän oikeus saada tai sopia vuosilomasta uuden työnantajan palveluksessa turvattaisiin vuosiloman antamista koskevilla säännöksillä.

Tämä vaihtoehdon vasta-argumentti on, että työntekijä voi nykyisinkin säästää nettopalkkansa omalle pankkitililleen ja sopia uuden työnantajan kanssa palkattomasta vapaasta. Olennainen muutos nykytilaan olisi säätää työntekijälle oikeus tai sopimismahdollisuus saada säästöjä vastaan vuosivapaata seuraavalla lomakaudella. Malli olisi eräänlainen palkan pakkosäästöjärjestelmä - määräaikaistili, jossa varojen nostamista siirrettäisiin loman pitämisaikoihin. Malli ei edellytä vuosilomapankin perustamista.

4.6 Malli 6. Lomakorvauksen eräpäivän siirto

Vuosilomalaissa säädettäisiin, että lomanmääräytymisvuoden aikana erääntyvä lomakorvaus maksettaisiin seuraavalla lomakaudella.

Eräpäivän siirto perustuisi joko sopimukseen tai siitä säädettäisiin laissa. Työnantaja maksaisi lomakorvauksen sovittuna tai laissa säädettynä eräpäivänä esimerkiksi 15. kesäkuuta. Työntekijän oikeus saada tai sopia vuosivapaasta uuden työnantajan palveluksessa turvattaisiin vuosiloman antamista koskevilla säännöksillä. Malli ei edellytä vuosilomapankin perustamista.

5 Kuvaus vuosilomapankin tehtävistä ja toiminnoista

Jatkossa vuosilomapankin toimintoja ja tehtäviä kuvaavassa selvitysosiossa oletuksena on, että vuosilomapankkiin siirrettäisiin työsuhteen päättyessä erääntyvä lomakorvaus, ei vuosilomapäiviä.

5.1 Vuosilomapankin suunnittelun lähtökohdat ja oletukset

Työnantaja ilmoittaisi vuosilomapankkiin siirrettävän lomakorvauksen esim. viiden päivän kuluessa maksupäivästä (kuten tulorekisteriin).

Työnantaja maksaisi lomakorvauksen vuosilomapankkiin työsuhteen päättymisen jälkeen. Lomakorvauksen eräpäivä voisi olla lopputilin maksupäivä tai esimerkiksi 5 päivää työsuhteen päättymisestä taikka lopputilistä toimitetun ennakonpidätyksen maksupäivä.

Työntekijällä olisi mahdollisuus saada 24 päivää vuosivapaata ja vapaasta säädettäisiin vuosilomalaisissa. Tästä 24 vapaapäivästä vähennettäisiin voimassa olevan työsuhteen aikana ansaitut vuosilomapäivät ja erotus olisi ylimääräistä vuosivapaata. Vuosivapaa olisi laissa säädetty oikeus tai siitä tulisi sopia työnantajan kanssa. Tällöin lomakorvauksella korvattu lomapäiviä ei tarvitsisi ilmoittaa vuosilomapankkiin.

Työnantajan tietojen välittämisessä vuosilomapankkiin olisi selvitettävä, voidaanko tiedot ilmoittaa tulorekisterin välityksellä. Tällöin hyödynnettäisiin palkanlaskentaohjelmistoissa valmiina olevia rajapintoja, kuten ilmoittajan tunnistautumistapoja ja valtuutuksia. Työnantaja ilmoittaisi tiedot tulorekisteriin teknisen rajapinnan avulla tai verkkolomakkeella taikka paperilomakkeella. Tulorekisteri välittäisi tiedot edelleen vuosilomapankkiin samoja menettelyjä käyttäen kuin muillekin tietojen käyttäjille. Tulorekisterin palkkatietoilmoituksella ilmoitetaan jo nyt suurin osa tiedoista, joita vuosilomapankki käyttäisi. Tiedot voivat koskea esimerkiksi eläke- ja työtaturmavakuutusta. Tieto eläkeyhtiöstä ja eläkejärjestelynumerosta tarvitaan, kun työntekijän eläkemaksu maksetaan eläkelaitokselle, jossa työnantaja on vakuuttanut työntekijänsä. Myös työtaturmavakuutusmaksun määräämistä varten tarvittavat tiedot saataisiin tulorekisteri-ilmoitukselta.

5.2 Työntekijän ilmoitus vuosilomapankkiin siirtämisestä

Työntekijän tulisi ilmoittaa työnantajalle lomaetuuksien siirrosta vuosilomapankkiin. Ilmoitus vuosilomapankkiin siirrosta pitäisi tehdä riittävän ajoissa ennen lomakorvauksen erääntymistä. Siirtoilmoitus olisi työntekijää sitova.

Työnantaja antaisi työntekijälle työsuhteen päättyessä selvityksen vuosilomapankkiin siirretyistä vuosilomaetuuksista. Selvityksestä tulisi käydä ilmi lomakorvauksen määrä, korvattujen lomapäivien lukumäärä ja miltä lomanmääräytymisvuodelta korvatut lomapäivät on ansaittu. Selvitys voidaan antaa palkkalaskelmalla tai erillisellä lomakkeella.

Vuosilomapankkiin tulisi rakentaa sähköinen asiointipalvelu, jossa työntekijä voisi katsoa omat vuosilomaetutensa. Asiointipalvelussa on mahdollista hyödyntää suomi.fi-tunnistautumista. Työntekijä voisi tarkistaa tietonsa myös joko puhelimitse tai kirjallisesti.

5.3 Lomakorvauksen maksaminen vuosilomapankkiin

Työnantaja maksaisi lomakorvauksen vuosilomapankkiin työsuhteen päättymisen jälkeen. Lomakorvauksen eräpäivä voisi olla lopputilin maksupäivä tai esimerkiksi 5 päivää työsuhteen päättymisestä. Maksupäivä voisi olla myös lopputilistä toimitetun ennakonpidätyksen maksupäivä. Yksi vaihtoehtoinen tapa on, että jos työllisyysrahasto ylläpitäisi vuosilomapankkia, lomakorvaus voitaisiin periä työnantajalta samalla laskulla työttömyysvakuutusmaksujen yhteydessä.

Jos tietoja ei näy vuosilomapankissa, työntekijän tulisi ensisijaisesti varmistaa työnantajalta, että tiedot on ilmoitettu vuosilomapankkiin. Jos tiedot olisi ilmoitettu vuosilomapankkiin, niin työntekijän näkökulmasta lomakorvaus olisi myös maksettu. Tällöin vuosilomapankki perisi työnantajalta maksamatta olevat lomakorvaukset. Jos työnantaja ei maksaisi lomakorvausta, niin vuosilomapankki hakisi saatavaa asetetun määräajan jälkeen palkkaturvasta. Jos työnantaja ei pyynnöstä huolimatta ilmoittaisi tietoja vuosilomapankkiin, työntekijä hakisi saataviaan viime sijassa palkkaturvasta.

Lomasaatavilla keinottelua varten tarvittaisiin laiminlyöntiä koskeva säännös. Työnantajan vuosilomapankkiin maksamatta jättämä lomakorvaus voitaisiin jättää maksamatta työntekijälle, vaikka se olisi ilmoitettu vuosilomapankkiin, jos olisi ilmeistä, että työnantaja ja työntekijä ovat yhdessä toimineet siten, että ovat hankkineet itselleen tai toiselle oikeudonta taloudellista hyötyä.

Vuosilomapankkiin maksettu lomakorvaus voi olla myös liian suuri lasku- tai maksuvirheen vuoksi. Mikä olisi tämän virheen korjausmenettely? Palauttaisiko vuosilomapankki

liikasuorituksen työnantajan vai työntekijän ilmoituksesta? Miten maksuvirhe ja siihen liittyen sosiaalivakuutusmaksut korjattaisiin, jos lomakorvaus on ehditty vuosilomapankista maksaa työntekijälle?

5.4 Lomapalkka vuosilomapankista

Lomapalkka maksettaisiin normaalitapauksessa työntekijälle vuosilomapankista ilman erillistä maksumääräystä. Esimerkiksi niin, että vuosilomapalkka maksetaan vuosilomapankin toimesta lomanmääräytymisvuoden päättymistä seuraavan kesäkuun 15 päivänä.

Jos vuosiloma pidettäisiin työnantajan lomailmoituksen mukaisesti ennen edellä mainittua ajankohtaa, lomasaatava maksettaisiin ilmoitetun vuosiloman ajankohdan perusteella ennen loman alkua. Menettelyyn liittyviä kysymyksiä ovat; kumpi lomasta ilmoittaa työnantaja vai työntekijä ja mitä selvityksiä vaadittaisiin.

Eriytilanteita, joissa lomapalkka voitaisiin maksaa vuosilomapankista välittömästi, voisivat olla:

- yritystoiminnan aloittaminen
- asevelvollisuuden suorittaminen
- pidempiaikainen muutto ulkomaille (6 kk sääntö?)
- työntekijän pitkäaikainen työkyvyttömyys
- perhevapaat
- eläkkeelle siirtyminen
- työntekijän avio- tai asumusero
- työntekijän tai puolison kuolema.

Eräs ratkaistava kysymys olisi, olisiko työntekijällä oikeus nostaa lomapalkka vuosilomapankista heti, jos hän päättäisi olla pitämättä vuosilomaa? Toisin sanoen työntekijä voisi nostaa vuosilomapankista varoja omalla ilmoituksellaan ilman perusteluja. Milloin lomapalkka työntekijän pyynnöstä tulisi maksuun?

Samaan kysymykseen liittyy, voitaisiinko vuosilomapankista nostaa palkkaa työttömyysjaksojen aikana? Työttömyysturvaohjeen mukaan työtön työnhakija voi pitää lomaa työtai virkasuhteen päättymisen jälkeen. Loman pitäminen tarkoittaa sitä, ettei työtön työnhakija hae ilmoittamanaan aikana kokoaikatyötä eikä osallistu TE-toimiston palveluihin eikä hänellä ole oikeutta työttömyysetuuteen. Loma-aikana työnhakijalle voidaan tarjota työtä ja palveluita, mutta tarjoukset eivät ole työnhakijaa velvoittavia. Olisi varmistettava, ettei lomapalkan nostaminen vuosilomapankista työttömyysjakson aikana aiheuta työntekijälle ennakoimattomia seuraamuksia.

5.5 Vuosilomapankkisaatavan vanhentumisaika

Jos vuosilomapalkkaa ei voitaisi maksaa työntekijän tilille, työntekijä voisi hakea vuosilomapankkisaatavia määräajan. Vuosilomapankkisaatavien vanhentumisaika voisi olla esim. kaksi vuotta sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka aikana lomakorvaus vuosilomapankista olisi viimeistään maksettava.

Jos vuosilomapankkisaatava vanhentuisi, on ratkaistava, mitä sille tehdään esimerkiksi:

1. Palautetaan työnantajalle
2. Siirtyy vuosilomapankin kulujen kattamiseksi.

5.6 Sosiaalivakuutusmaksut vuosilomapankkisaatavasta

Vuosilomapankista maksettava saatava on etuuksien perusteena olevaa työtuloa, josta työnantaja maksaa kaikki lakisääteiset sosiaalivakuutusmaksut. Lisäksi jatkovalmistelussa olisi varmistettava, minä ajankohtana vuosilomapankkisaatava luettaisiin työntekijän sosiaalietuuksien perusteena olevaksi työtuloksi.

Työnantajien vaatimuksena on maksaa sosiaalivakuutusmaksut ja hoitaa muut velvoitteensa lomakorvauksen erääntyessä työsuhteen päättyessä. Jälkikäteen tehtävät ilmoitukset ja toimenpiteet työllistävät palkkahallintoa ja lisäävät hallinnollista taakkaa.

Lainsäädäntöteitse olisi ratkaistava, toimisiko Vuosilomapankki palkan sijaismaksaja vai työnantajan asianhoitajana lomasaatavaa maksaessaan.

Toinen olennainen kysymys on, siirrettäisiinkö lomakorvaus vuosilomapankkiin bruttovai nettomääräisenä. Nettopalkka on työntekijälle maksettava määrä, kun bruttopalkasta on vähennetty ennakonpidätys ja työntekijän eläke- ja työttömyysvakuutusmaksu. Nettomääräisessä järjestelmässä työnantajan ja työntekijän sosiaalivakuutusmaksut erääntyisivät työsuhteen päättyessä lomakorvausta maksettaessa. Nettomäärään perustuvan järjestelmän mielekkyyttä voidaan kyseenalaistaa sillä perusteella, että työntekijä voi aina säästää nettopalkkansa omalle pankkitililleen (ks. malli 5).

Jos vuosilomapankin suunnittelua jatkettaisiin bruttomäärään perustuen, olisi selvitettävä, miten ja milloin työntekijän eläke- ja työttömyysvakuutusmaksu otettaisiin huomioon työnantajalta perittävissä maksuissa.

Bruttomääräinen vuosilomapankki olisi mahdollista toteuttaa seuraavilla tavoilla:

- a) työnantaja maksaisi vakuutuslaitoksille sosiaalivakuutusmaksut lomakorvauksesta lopputilin maksupäivän mukaisesti ja vuosilomapankki toimittaisi ennakonpidätyksen ja perisi työntekijän eläke- ja työttömyysvakuutusmaksut maksaessaan lomakorvauksen työntekijälle.
- b) työnantaja maksaisi lomakorvauksen ja kaikki sosiaalivakuutusmaksut vuosilomapankkiin työsuhteen päättyessä ja vuosilomapankki hoitaisi kaikki työnantajavelvoitteet.

Bruttomääräisessä järjestelmässä sosiaalivakuutusmaksujen osalta eräs keskeinen ongelma on se, että sosiaalivakuutusmaksujen maksuprosentit muuttuvat vuosittain. Lisäksi työntekijän eläkevakuutusmaksu peritään korotettuna 53–62-vuotialta ja ikäraja voi ylittyä ennen lomasaatavan maksua.

Työntekijän saatava vuosilomapankista voisi muodostua usean eri työnantajan maksamista lomakorvauksista. Saatavia voitaisiin maksaa vuosilomapankista eri työntekijöille eri ajankohtina. Tästä johtuen työnantajille pitäisi nykyistä sijaismaksajamenettelyä noudattaen ilmoittaa aina, kun työntekijä nostaisi saatavia vuosilomapankista. Työnantaja tarvitsisi tiedon, koska maksuajankohta ratkaisee tulorekisteri-ilmoituksen ja työnantajan erillisilmoituksen antamisajankohdan. Yksinkertaisempi menettely olisi, että työnantaja maksaisi sosiaalivakuutusmaksut työsuhteen päättyessä.

Vuosilomapankkijärjestelmä poikkeaisi perinteisistä sijaismaksajatilanteista siinä, että työntekijän vuosilomapankkisaatava voivat sisältää usean eri työnantajan maksamia lomakorvauksia. Bruttomäärään perustuvassa järjestelmässä työntekijän eläke- ja työttömyysvakuutusmaksut perittäisiin silloin, kun lomasaatava maksettaisiin vuosilomapankista. Koska työntekijän eläkemaksun saajia on useita, työntekijän eläkemaksu pitäisi eritellä työnantajakohdaksiin maksuosuuksiin. Lisäksi vuosilomapankki tarvitsisi tiedon siitä, mille vakuutuslaitokselle työntekijän maksuosuus maksettaisiin.

Vastaavasti, jos vuosilomapankki hoitaisi työnantajan sosiaalivakuutusmaksujen tilittämisen, eri työnantajien eläke- ja työtapaturmavakuutukset voivat olla eri vakuutuslaitoksissa. On myös mahdollista, että työnantaja siirtäisi vakuutuksensa toiseen vakuutuslaitokseen ennen lomasaatavan maksua. Näiden ongelmien ratkaisemiseksi tiedot ja varat olisi vuosilomapankissa yksinkertaisinta käsitellä työnantajittain eriteltyinä.

Vuosilomapankki antaisi tulorekisteri-ilmoituksen maksamastaan suorituksesta. Tulorekisteri-ilmoituksen sisältö ratkeaisi sen perusteella, toimisiko vuosilomapankki sijaismaksajana vai asianhoitajaroolissa.

5.7 Vuosilomapankkijärjestelmän toimitoija

Vuosilomapankin tekninen toteutus vaatisi ainakin seuraavia toimitoija ja liittymiä:

1. Sähköinen asiointipalvelu Työntekijälle
2. Sähköinen asiointipalvelu Työnantajalle
3. Asiakasneuvontapalvelut Työntekijälle
4. Asiakasneuvontapalvelut Työnantajalle
5. Tunnistautuminen (Suomi.fi-palvelu, tulorekisteri)
6. Tulorekisteri-ilmoittaminen ja tietojen välitys vuosilomapankkiin
7. Verokorttitietojen sähköinen haku
8. Eläkelaitos- ja tapaturmavakuutuslaitostiedot ja maksujen tilittäminen
9. Työnantajan laskutus- ja perimismenettely tulorekisteriin ilmoitettujen tietojen perusteella
10. Lomasaatavan maksumenettely työntekijän hakemuksesta
11. Automaattinen päätöksenteko.

5.8 Vuosilomapankin tietosisältö

Vuosilomapankkiin talletettavat perustiedot voisivat olla seuraavat:

- Työnantajan yksilöintitiedot
 - Y-tunnus + muut yksilöintitiedot
 - Eläkevakuutusta koskevat tiedot (kenelle työntekijän maksuosuus maksetaan)
 - Työtapaturmavakuuttamista koskevat tiedot
- Työntekijän yksilöintitiedot
 - Henkilötunnus + muut yksilöintitiedot
 - Pankkitilin tiedot
 - Ennakonpidätystä koskevat tiedot (API rajapintapalvelusta)
 - Osaomistajatieto
- Lomanmääräytymisvuosi (huhtikuussa voi olla kahden lomavuoden lomakorvauksia)
- Lomakorvaus (euroa)
 - Lomakorvauksen eräpäivä
- Vuosivapaapäivät (jos vuosivapaapäiviä säästetään ja saadaan vuosilomapankin kautta)

- Työsuhteen kesto aika
 - Ansaintajakso (1.4. – työsuhteen päättämispäivä tai työsuhteen kesto aika)
 - Tai loman määrätymiskaudet, joilta vuosiloma on ansaittu
 - Viimeisimmät kuukaudet, jos lomaa pidetty työsuhteen aikana?
 - Työsuhteen aikana pidetyt vuosilomapäivät (kuluva loman määrätymisvuosi)
- Vakuuttamista koskevat tiedot (jos vuosilomapankki antaa varsinaisen työnantajan puolesta palkkatieto ilmoituksen)
 - Tieto työeläkevakuutuksesta
 - Työeläkelaitoksen yhtiötunnus
 - Työeläkelaitoksen eläkejärjestelynumero
 - Tapaturmavakuutuksen yhtiötunnus
 - Työtapaturma- ja ammattitautivakuutuksen vakuutusnumero
 - Ammattiluokitus
 - Ammattiluokan tunniste.

6 Vuosilomapankkijärjestelmän vaikutusten arviointia

6.1 Vaikutukset ohjelmistoihin ja palkanlaskentaan

Useat palkanlaskentaohjelmistot eivät peri työnantajalta/palkanlaskentatalolta erillistä maksua tällaisista ohjelmiston lisäominaisuuksista. Lisäominaisuudet sisältyvät ohjelmiston ylläpitoon ja sen myötä käyttölisenssiin. Suuret muutuskustannukset luonnollisesti nostavat lisenssimaksuja jakaantuen useamman vuoden ajalle ja kaikille käyttäjille. Asiantuntijoiden arvio oli, että ohjelmistokustannukset eivät kuitenkaan olisi vähäisiä. Tietojen ilmoittaminen tulorekisterin kautta alentaisi ohjelmistokustannuksia. Tällöin ohjelmistoissa olisi kaksi tietovirtaa; ilmoitus tulorekisteriin ja maksu vuosilomapankkiin.

Haastateltujen asiantuntijoiden näkemys oli, että henkilöstöhallinnon ja palkanlaskennan työmäärän ja kustannusten kasvu olisi merkittävämpää kuin palkanlaskentaohjelmiston kustannusten kasvu. Kustannusten määrän arviointi ei ole mahdollista, koska siihen vaikuttaa vuosilomapankin tekninen toteutus palkanlaskentaohjelmiston ja sen liittymien osalta.

Lomakorvauksen säästäminen työntekijän pyynnöstä aiheuttaisi palkkahallinnossa lisätyötä ja sen myötä kustannuksia työnantajalle. Työsuhteen päättyessä palkanlaskentaan olisi saatava tieto, maksetaanko lomakorvaus työntekijälle työsuhteen päättyessä vai siirretäänkö se vuosilomapankkiin. Jos lomakorvaus siirrettäisiin vuosilomapankkiin, työntekijän olisi ilmoitettava siitä palkanlaskentaan ja tämä tieto olisi kirjattava palkanlaskentaohjelmistoon. Työntekijälle olisi annettava luotettava selvitys lomakorvauksen siirrosta vuosilomapankkiin joko palkkalaskelmalla tai erillisellä laskelmalla.

Vuosilomien antamisprosessiin tulisi muutoksia. Työnantajan tulisi selvittää, kuinka moneen ylimääräiseen vapaapäivään työntekijällä olisi oikeus ja merkittävä nämä vuosilomakirjanpitoon. Työntekijä esittäisi lomatoiveidensa yhteydessä, kuinka monta ylimääräistä vapaapäivää hän haluaisi pitää ja niiden ajankohdan. Tämän jälkeen työnantaja ilmoittaisi vapaan ajankohdan ja erittelisi mitä loma- ja vapaapäiviä työntekijä kulloinkin pitää. Eriperusteiset vuosilomapäivät ja vuosivapaapäivät pitäisi kirjata erillään, jos esimerkiksi loman siirto-oikeus työkyvyttömyyden vuoksi olisi erilainen. Myös työssäolon veroinen aika voisi olla erilainen eriperusteisissa lomapäivissä, kuten VL 7 a §:n mukaisten lisävapaapäivien osalta jo nyt on.

Myös vuosivapaa- oikeuden määrittely rekrytointitilanteessa katsottiin lisäävän hallinnollista taakkaa. Missä tilanteissa ja miten sijaiseksi palkatulle pitäisi antaa vuosivapaata? Eräissä tilanteissa määräaikaaisesti palkatulle työntekijälle pitäisi rekrytoida sijainen tämän loman ajaksi. Asetettaisiinko määräaikaaisuudelle jokin vähimmäispituus ennen kuin vuosivapaata olisi oikeus saada? Lausunnoissa korostettiin, että sesonkityöntekijä palkataan nimenomaan sesongin ajaksi eikä loman pitäminen tänä aikana ole mahdollista.

Edellä mainituista syistä työnantajat katsoivat, että hallinnollinen taakka ja työvoimakustannukset työvoimaa rekrytoitaessa ja vuosilomaa ja vuosivapaata annettaessa kasvaisivat merkittävästi.

6.2 Vuosilomapankin ylläpitäjä, kustannukset ja rahoitus

Vuosilomapankin käyttötarkoituksena olisi vastaanottaa työntekijöiden lomakorvauksia ja mahdollisesti myös muita suorituksia ja välittää ne työntekijöille vuosivapaan pitämisaika-kohtana. Työmarkkinajärjestöjen lausunnoissa ei ole otettu kantaa järjestelmän rahoitukseen ja ylläpitäjään. Pääsääntöisesti on vain todettu, että nämä asiat pitäisi ratkaista järjestelmää suunniteltaessa. Vuosilomapankki voidaan perustaa erillisenä uutena rekisterinpitäjänä tai valitun olemassa olevan organisaation yhteyteen. Luontevin vuosilomapankin ylläpitäjä voisi olla Työllisyysrahasto. Yleisesti ottaen Työllisyysrahasto suhtautuu sille esitettäviin uusiin tehtäviin positiivisesti. Muita mahdollisia ylläpitäjiä voisivat olla tulorekisteri, Kela, ETK tai Verohallinto.

Jos vuosilomapankin ylläpitäjäksi valitaan työllisyysrahasto, on huomattava, että merkittävää julkisen vallan käyttöä sisältäviä tehtäviä voidaan antaa vain viranomaiselle (Pe VL 15/2012 vp). Sanktioluonteisen hallinnollisen seuraamuksen määrääminen työnantajan laiminlyödessä lomakorvauksen maksamisen olisi osoitettava viranomaiselle. Toinen vaihtoehto olisi se, että työntekijällä olisi oikeus odotusajan palkkaan (TSL 2:14 §) saatavan viivästyessä. Lakimuutoksella lomakorvauksen maksaminen vuosilomapankkiin rinnastettaisiin työntekijälle maksamiseen.

Vuosilomapankkijärjestelmän hankinta- ja ylläpitokustannukset tulisi kattaa jollakin tavalla. Kustannuksista voisi vastata valtio. Kustannuksista voisivat vastata joko työntekijät tai työnantajat taikka työntekijät ja työnantajat yhdessä. Jos kustannuksista vastaisivat työntekijät ja/tai työnantajat, kustannukset olisi mahdollista periä työttömyysvakuutusmaksujen yhteydessä.

Työllisyysrahasto on pyynnöstä arvioinut mahdollisia vuosilomapankin toteutuskustannuksia. Oletuksena on, että vuosilomapankin tehtävänä olisi myös työnantajavelvoitteiden hoito varsinaisen työnantajan puolesta (mm. tapaturma- ja eläkemaksut). Työllisyysrahasto

arvioi saamiensa pohjatietojen perusteella, että kustannukset voisivat olla noin 7–12 miljoonaa euroa ilman elinkaaren aikaisia ylläpitokustannuksia, jotka tyypillisesti arvioidaan olevan n. 70–80 % koko elinkaaren aikaisesta kokonaiskustannuksesta. Asiakaspalvelun arvioidaan vaativan noin 2–4 henkilötyövuotta automatisoinnin asteesta riippuen. Arvion perusteena on ollut 25 000–30 000 tapausta vuodessa olettaen, että prosessi on pitkälti automatisoitu. Kustannusarvio on alustava ja karkea, koska yksityiskohtaista toteutustapaa ei voida tässä vaiheessa määrittellä. Kustannuksiin vaikuttavat mm.

- kuinka paljon prosesseista on automatisoitavissa
- kuinka paljon liittymiä tai tiedonvaihtoa tarvitaan muiden toimijoiden kanssa,
- kuinka paljon vaaditaan manuaalista työtä toimeenpanossa verrattuna mahdollisuuden automatisoida prosessi mahdollisimman pitkälle
- minkälainen tekninen alusta valitaan toteutukselle
- kuinka paljon jo olemassa olevia järjestelmiä voidaan hyödyntää kokonaisuuden osana
- kuinka paljon tapauksia vuositasolla vuosilomapankin toimeenpantavana on.

6.3 Vuosilomapankin toteutukseen liittyvät lainsäädäntömuutokset

Vuosilomapankijärjestelmästä ja sen tehtävistä tulisi säätää erillislaissa, jollei sitä sisällytetä esimerkiksi lakiin työttömyysetuuksien rahoituksesta. Lisäksi muun muassa seuraaviin lakeihin tulisi tehdä muutoksia:

- vuosilomalaki (162/2005); lomaoikeus, loman antaminen, lomakorvauksen maksaminen
- ennakoperintälaki (1118/1996); ennakonpidätyksen toimittamisajankohta
- laki työnantajan sairausvakuutusmaksusta (771/2016); sairausvakuutusmaksun maksuajankohta
- työntekijän eläkelaki (395/2006); eläkemaksun perimis- ja maksuajankohta
- laki työttömyysetuuksien rahoituksesta (555/1998); työttömyysvakuutusmaksun perimis- ja maksuajankohta
- työtapaturma- ja ammattitautilaki (459/2015); työtapaturmavakuutusmaksun maksuajankohta
- laki tulotietojärjestelmästä (53/2018); talletettavat tiedot ja vuosilomapankin oikeus saada tietoja
- palkkaturvalaki (866/1998); lomakorvauksen erääntymisajankohta
- työsopimuslaki (55/2001); kuittausoikeus ja palkkaennakko, odotusajan palkka.

7 Esimerkki vuosilomapankista eli lomakorvauksen säästöjärjestelmästä

Selvitysmiesten näkemyksen ja sidosryhmiltä saadun palautteen mukaan vuosilomapankki voisi olla esimerkiksi seuraavanlainen lomakorvauksen säästöjärjestelmä.

Vuosilomapankki olisi työntekijälle vapaaehtoinen lomakorvauksen säästöjärjestelmä. Vuosilomalaissa korostettaisiin työnantajan ja työntekijän sopimismahdollisuutta palkattoman vapaan järjestämiseksi. Vapaa voidaan nimetä esimerkiksi *vuosivapaaksi* erotuksena ansaitusta vuosilomasta. Nämä vuosivapaapäivät eivät olisi vuosilomalaissa tarkoitettua vuosilomaa eivätkä sen 7 §:n mukaista työssäolon veroista aikaa.

Työntekijä voisi säästää vuosilomapankkiin työsuhteen päättyessä erääntyvän lomakorvauksen tai osan siitä. Esimerkiksi jos erääntyvä lomakorvaus on 3 500 euroa, niin työntekijä voisi halutessaan säästää vuosilomapankkiin 1 000 euroa. Merkitystä ei olisi sillä, minkä lomanmääräytymisvuoden lomakorvauksesta on kyse. Edellytyksenä kuitenkin on, että säästettävän erän tulee olla vuosilomalakiin perustuva korvaus. Myös työehtosopimukseen perustuva lomakorvaus voitaisiin säästää vuosilomapankkiin, jollei työehtosopimus sitä estä. Lomarahnan säästömahdollisuudesta voidaan niin ikään ottaa kanta työehtosopimuksessa.

Vuosilomalaissa täsmennettäisiin vuosiloman antamista koskevia säännöksiä siten, että siltä osin kuin työntekijä ei ole ansainnut vuosilomaa tai saa VL 7 a ja 8 §:ssä tarkoitettua vapaata, työnantaja ja työntekijä voivat sopia neljän viikon palkattomasta vuosivapaasta seuraavalla lomakaudella. Työnantajan olisi pyrittävä järjestämään työt niin, että työntekijä voi pitää vuosivapaata, jos se on työnantajan tuotanto- ja palvelutoiminta huomioon ottaen mahdollista. Vuosivapaasta neuvoteltaisiin työsopimusta tehtäessä tai työntekijöiden lomatoiveita kuultaessa.

Lomakorvauksen siirto vuosilomapankkiin tapahtuisi työntekijän pyynnöstä. Työntekijän tulisi ilmoittaa työnantajalle lomakorvauksen siirrosta vuosilomapankkiin. Ilmoitus vuosilomapankkiin siirrosta pitäisi tehdä riittävän ajoissa ennen lomakorvauksen erääntymistä. Siirtoilmoitus olisi työntekijää sitova.

Työnantaja antaisi työntekijälle työsuhteen päättyessä luotettavan selvityksen vuosilomapankkiin siirretystä lomakorvauksesta. Selvitys voidaan antaa palkkalaskelmalla tai

erillisellä lomakkeella. Työntekijä voisi tarkistaa saldonsa vuosilomapankin sähköisessä asiointipalvelussa tai puhelimitse taikka kirjallisesti.

Työnantaja maksaisi lomakorvauksen oma-aloitteisesti vuosilomapankkiin. Työnantaja maksaisi lomakorvauksen vuosilomapankkiin viimeistään eräpäivää seuraavan kuukauden 12. päivänä eli lomakorvausta maksettaessa ennakonpidätykselle säädettyssä määräajassa. Vuosilomapankki perisi työnantajan ilmoittaman lomakorvauksen työnantajalta. Jos työnantaja ei maksaisi riidatonta lomakorvausta, sen maksaisi viime sijassa palkkaturva.

Lomasaatava maksettaisiin työntekijälle vuosilomapankista ilman erillistä maksumääräystä esimerkiksi lomanmääräytymisvuoden päättymistä seuraavan kesäkuun 15 päivänä. Jos työntekijä pitäisi vuosivapaata ennen edellä mainittua ajankohtaa, lomasaatava maksettaisiin työntekijän pyynnöstä ennen loman alkamista. Lomasaatava voitaisiin työntekijän pyynnöstä maksaa vuosilomapankista välittömästi.

Työnantaja ilmoittaisi tiedot vuosilomapankkiin siirrettävästä lomakorvauksesta tulorekisteriin, josta tiedot siirrettäisiin vuosilomapankkiin. Ilmoitus annettaisiin rahapalkkojen ilmoittamisen määräajassa. Säästöön siirretty lomakorvaus ilmoitettaisiin tulorekisteriin käyttäen omaa tulolajin koodia. Työntekijä voisi tarkistaa vuosilomapankkiin säästetyn lomakorvauksen myös tulorekisterin sähköisessä asiointipalvelussa.

Työntekijä maksaisi lomasaatavasta veroa, kun se nostettaisiin vuosilomapankista. Lomasaatavasta toimitettaisiin ennakonpidätys, kun lomakorvaus maksetaan vuosilomapankista työntekijälle. Lomasaatavasta perittäisiin myös työntekijän eläke- ja työttömyysvakuutusmaksu maksuajankohtana. Vuosilomapankki ilmoittaisi maksamansa lomasaatavan, ennakonpidätyksen sekä työntekijän eläke- ja työttömyysvakuutusmaksut tulorekisteriin.

Työnantaja maksaisi sosiaalivakuutusmaksut vuosilomapankkiin säästetystä lomakorvauksesta, kun se eräänntyisi työnantajan maksettavaksi työsuhteen päättyessä. Työeläkevakuutusmaksu, sairausvakuutusmaksu, työttömyysvakuutusmaksu ja työtapaturma- ja ammattitautivakuutusmaksu määrättäisiin työnantajalle, kun lomakorvaus eräänntyisi maksettavaksi. Työntekijän eläkevakuutusmaksu ja työttömyysvakuutusmaksu otettaisiin huomioon asianomaisen vakuutusmaksun määrässä lomakorvauksen eräänntymisajankohdaksi, vaikka ne perittäisiin työntekijältä, kun saatava maksettaisiin vuosilomapankista. Asianomaisiin lakeihin pitäisi tehdä maksu- ja perimismenettelyä koskevia muutoksia, jossa otettaisiin huomioon työnantajamaksujen maksaminen ja työntekijämaksujen periminen eri ajankohtina.

Vuosilomapankin ylläpitäjä voisi olla Työllisyysrahasto. Jollei valtio rahoittaisi vuosilomapankkia, se voitaisiin rahoittaa työttömyysvakuutusmaksuilla siten, että työttömyysvakuutusmaksujen määrää korotettaisiin vuosilomapankin kustannuksilla.

Verkkajulkaisu
ISSN 1797-3562
ISBN 978-952-327-682-6

Sähköinen versio: julkaisut.valtioneuvosto.fi
Julkaisumyynti: vnjulkaisumyynti.fi