

TYÖNEUVOSTO

LAUSUNTO

TN 1497-24

PL 32

00023 VALTIONEUVOSTO

puh. 09 - 645 593

18.3.2024

13/2023

Asiassa olisi kysymys mahdollisuudesta siirtyä viisipäiväiseen lomapäivälaskentaan käyttäen muuntotaulukkoa, jossa vuosilomalain mukaan ansaitut lomapäivät muunnetaan arkipäiville maanantaista perjantaihin sijoiteltaviksi lomapäiviksi. Lausunnossa todettiin, että vuosilomalaissa ei ole säädetty valtakunnallisten työehtosopimusosapuolten oikeudesta sopia työehtosopimuksin muuntotaulukosta tai muusta järjestelystä, jos sen soveltaminen lyhentää työntekijän vuosiloman pituutta vuosilomalaissa säädetystä. Työnantaja ei voi myöskään työnjohtovallallaan toteuttaa mainittuja muutoksia. Tapaus- ja työntekijäkohtaisesti on arvioitava, johtaako muuntotaulukon soveltaminen ansaitun vuosiloman lyhentymiseen. Lopputulokseen voi vaikuttaa se, kuinka paljon vuosilomaa on ansaittu, samoin kuin se, minkä pituisissa jaksoissa ja milloin lomaa pidetään.

Lausunnonpyytäjät: Akava ry ja Elinkeinoelämän keskusliitto EK ry

Asia: Vuosilomalain (162/2005) tulkinta, ansaitun vuosiloman sijoittelu

Vireille: 21.11.2023

Lausuntopyyntö

Akava ry ja EK ry ovat pyytäneet työneuvostoa lausumaan siitä, onko työehtosopimuksin mahdollista sopia viisipäiväiseen vuosilomapäivälaskentaan siirtymisestä. Lausuntopyyntö perustuu liittojen laatimaan ohjeeseen, jossa vuosilomalain mukaan ansaitut lomapäivät

muunnetaan muuntotaulukon avulla maanantaista perjantaihin sijoitettaviksi päiviksi ("Lomapäivät") lukuun ottamatta vuosilomalain mukaisia vapaa- ja pyhäpäiviä. Yksi kokonainen lomaviikko kuluttaa lomaa kuuden arkipäivän sijasta viisi arkipäivää maanantaista perjantaihin. Ohjeen mukaan lomaa ei sijoiteta lauantaille. Tavoitteena on, että vuosiloma on kuitenkin viikoissa yhtä pitkä kuin vuosilomalain mukaan. Sijoiteltavissa olevien vuosilomapäivien lukumäärä saadaan suhteuttamalla vuosilomalain mukaisesti kertyneet vuosilomapäivät muuntotaulukon mukaisesti. Esimerkiksi viiden viikon pituisesta lomasta tulee muuntamisen jälkeen 25 sijoitettavaa lomapäivää (ma-pe).

Lausuntopyynnössä on myös seuraavat kolme yksityiskohtaista kysymystä:

- 1) Onko valtakunnallisella työehtosopimuksella mahdollisuus sopia siirtymisestä vuosilomalain mukaisesta kuusipäiväisestä arkipäivälaskennasta viisipäiväiseen lomapäivälaskentaan käyttäen lausuntopyyntöön liitettyä muuntotaulukkoa?
- 2) Voiko yksittäinen työnantaja laatia direktio-oikeutensa perusteella työntekijöitä sitovan ohjeen siirtymisestä kuusipäiväisestä lomapäivälaskennasta muuntotaulukon mukaiseen viisipäiväiseen laskentaan?
- 3) Onko seuraavan esimerkin mukainen menettely vuosilomalain mukainen. Yrityksessä on käytössä viisipäiväinen lomapäivälaskenta. 30 lomapäivää on muunnettu 25:ksi sijoitettaviksi lomapäiviksi. Työntekijä aloittaa kesälomansa juhannusviikon maanantaina ja on siitä lukien lomalla neljä viikkoa. Viikon pituisen talviloman työntekijä pitää pääsiäisviikolla. Työntekijä käyttää edellä mainituilla tavoin 23 lomapäivää, ja käyttämättä jää kaksi (2) lomapäivää.

TYÖNEUVOSTON LAUSUNTO

1. Yleinen kysymys mahdollisuudesta siirtyä viisipäiväiseen vuosilomapäivälaskentaan

Työneuvostoa on pyydetty lausumaan ensinnäkin yleisesti siitä, voidaanko työehtosopimuksin sopia viisipäiväiseen vuosilomapäivälaskentaan siirtymisestä. Kysymykseen vastaaminen edellyttää tietoa siitä, johtaako sopimus työntekijälle vuosilomalaissa säädettyjen etujen ja oikeuksien heikentymiseen. Lausuntopyyntöissä on esitetty myös samaa asiaa koskevat kolme yksityiskohtaista kysymystä. Kun ne liittyvät edellä kerrottuun yleiseen kysymykseen, katsoo työneuvosto tarkoituksenmukaiseksi tarkastella lausunnossaan vain sille esitettyjä yksityiskohtaisia kysymyksiä.

2. Mahdollisuus sopia valtakunnallisella työehtosopimuksella siirtymisestä viisipäiväiseen lomapäivälaskentaan

Ensimmäinen kysymys koskee mahdollisuutta sopia valtakunnallisella työehtosopimuksella siirtymisestä vuosilomalain mukaisesta kuusipäiväisestä arkipäivälaskennasta viisipäiväiseen lomapäivälaskentaan käyttäen lausuntopyyntöön liitettyä muuntotaulukkoa. Muuntotaulukko sisältyy liittojen antamaan ohjeeseen viisipäiväiseen lomapäivälaskentaan siirtymisestä. Muuntotaulukossa vuosilomalain mukaan ansaitut lomapäivät on muunnettu sijoiteltaviksi lomapäiviksi. Muunnettujen lomapäivien sijoittelu on mahdollista vain arkipäiville maanantaista perjantaihin. Tavoitteena kerrotaan olevan, että muuntamisessa vuosilomalain mukaisesti ansaitun loman määrä ei viikkoina mitattuna vähene.

Vuosilomalain mukaan vuosiloma ansaitaan arkipäivinä (vuosilomalain 5 §:n 1 momentti) ja ansaittu loma myös annetaan arkipäivinä (vuosilomalain 20 §). Vuosilomalain 4 §:n 3 kohdan mukaan arkipäiviä ovat kaikki muut viikonpäivät paitsi sunnuntait, kirkolliset juhlapäivät, itsenäisyyspäivä, jouluaatto, juhannusaatto, pääsiäislauantai ja vapunpäivä. Myös lauantai on arkipäivänä työntekijän lomapäivä, vaikka hän ei lauantaina työskentelekään. Täyteen lomaviikkoon kuuluu näin ollen kuusi lomapäivää maanantaista lauantaihin. Mitään estettä ei ole sille, että työ- tai virkaehtosopimuksin sovitaan siitä, että lauantai ei kuluta ansaittujen lomapäivien määrää, jolloin täyteen lomaviikkoon kuuluu vain viisi lomapäivää (maanantaista perjantaihin). Työnantaja voi myös yksipuolisesti päättää edellä mainitusta vuosilomalakia edullisemmasta järjestelystä.

Lausuntopyynnössä kuvatussa tilanteessa on kuitenkin kysymys siitä, että vuosilomalain mukaan ansaittujen lomapäivien numeerinen määrä voi vähentyä siinä vaiheessa, kun vuosilomaa pidetään, ja päiviä voidaan sijoitella vain maanantaista perjantaihin. Asiassa onkin ensin arvioitava, johtaako kerrottu vuosilomapäivien muuntaminen ja sijoittelu tosiasiasa siihen, että työntekijän oikeudet ja etuudet heikkenevät vuosilomalaista säädetystä. Jos kysymys on heikennyksestä, on siitä sopimisen perustuttava vuosilomalain 30 §:n 1 momenttiin.

Vuosilomalain 30 §:n 1 momentin mukaan oikeus sopia poikkeuksista vuosilomalakiin on vain valtakunnallisilla työehtosopimusosapuolilla ja sopimisen on tapahduttava työehtosopimuksella. Säännöksessä ei kuitenkaan edellytetä, että poikkeuksesta voitaisiin sopia ainoastaan valtakunnallisella työehtosopimuksella. Vuosilomalain 30 §:n 1 momentissa säädetty oikeus sopia toisin vuosilomalaissa säädetystä koskee vain lomakautta, vuosilomapalkkaa ja lomakorvauksen laskemista ja maksamista, talviloman sijoittamista muuhun keskenään sopimaansa työajan lyhennykseen, säästövapaata sekä sitä, mitä 8 §:n 2 momentissa säädetään. Mainittujen tahojen 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 vuosilomalaissa säädettyjä vastaavan pituiset vuosilomat. Siitä, mitä vuosilomalain 7 §:n 2 momentin 1 kohdassa säädetään, ei kuitenkaan saa sopimuksin poiketa työntekijän vahingoksi. Vuosiloman pituus eikä vuosilomapäivien laskentatapa tai sijoittelu ole vuosilomalain 30 §:n 1 momentin sanamuodon mukaan siinä tarkoitettun valtakunnallisten työehtosopimusosapuolten välisen toisin sopimisen piirissä.

Lausuntopyynnön liitteenä olevasta muuntotaulukosta käy ilmi, että muuntamisen myötä sijoitettavien päivien lukumäärä vähenee sen jälkeen, kun työntekijä on ansainnut vähintään kuusi vuosilomapäivää. Vuosilomalain 3 §:n mukaan menettely on mitätön, mikäli se tosiasiasa lyhentää työntekijän vuosilomalain mukaisesti ansaitseman loman pituutta. Valtakunnalliset työehtosopimusosapuolet eivät siis voi sopia keskenään työehtosopimuksin muuntotaulukosta tai muusta järjestelystä, jos sen soveltaminen lyhentää työntekijän vuosiloman pituutta vuosilomalaissa säädetystä.

Se, johtaako muuntotaulukon soveltaminen ansaitun vuosiloman lyhentymiseen, on arvioitava aina tapaus- ja työntekijäkohtaisesti. Lopputulokseen voi vaikuttaa se, kuinka paljon vuosilomaa on ansaittu, minkä pituisissa jaksoissa ja milloin lomaa pidetään.

3. Yksittäisen työnantajan oikeus määrätä työnjohtovaltansa perusteella siirtymisestä kuusipäiväisestä lomapäivälaskennasta viisipäiväiseen laskentaan

Työneuvoston lausuntotoimivallasta on säädetty tyhjentyvästi työneuvostosta ja eräistä työsuojelun poikkeusluvista annetun lain (400/2004) 7 §:ssä. Lausuntopyynnössä esitetty kysymys

ei ole varsinaisesti mikään mainitussa lainkohdassa tarkoitettu lain soveltamista ja tulkintaa koskeva asia. Työneuvosto toteaa kuitenkin, että vuosilomalaisissa säädettyjä työntekijän oikeuksia ja etuja voidaan vähentää vuosilomalain 30 §:n 1 momentissa säädetyllä tavalla. Sopimisen on tapahduttava valtakunnallisten tahojen välisellä työehtosopimuksella. Työnantaja ei siis voi työnjohtovallallaan toteuttaa sellaisia muutoksia, jotka vuosilomalain mukaan edellyttävät sopimista valtakunnallisten tahojen välisellä työehtosopimuksella. Työehtosopimuksen solmijat voivat aina harkita, sopivatko he itse suoraan työehtosopimuksessa vuosilomalain 30 §:n 1 momentissa tarkoitetuista asioista vai laativatko ne sopimusmääräykset niin, että päätösvaltaa siirretään työpaikoille. Ainakin teoriassa voisi olla mahdollista, että työehtosopimusosapuolet sopisivat vuosilomalain 30 §:n 1 momentissa tarkoitetuista asioista sellaisen työehtosopimusmääräyksen, jonka perusteella työnantaja voisi päättää asiasta. Tässä yhteydessä on kuitenkin huomattava, että loman pituuden vähentäminen ei kuitenkaan kuulu vuosilomalain 30 §:n 1 momentin mukaiseen valtakunnallisten tahojen väliseen sopimisvaltaan.

4. Menettelyn vuosilomalain mukaisuus

Lausuntopyynnössä on esitetty esimerkki muuntotaulukon soveltamisesta, ja kysytty, onko siinä kuvattu menettely vuosilomalain mukainen.

Esimerkin mukaan yrityksessä on käytössä muuntotaulukon mukainen menettely, jossa ansaitut 30 vuosilomapäivää muunnetaan 25:ksi sijoitettaviksi päiviksi. Päiviä ei sijoitella lauantapäiville. Työntekijä aloittaa kesälomansa juhannusviikon maanantaina ja on siitä lukien lomalla neljä viikkoa. Viikon pituisen talviloman työntekijä pitää pääsiäisviikolla. Työntekijä käyttää edellä mainituilla tavoin 23 lomapäivää sijoitettavina päivinä, ja häneltä jää käyttämättä kaksi (2) sijoitettavaa lomapäivää.

Vuosilomalain mukaan ansaitusta 30 vuosilomapäivästä kuluisi kesäloman aikana 22 päivää ja talviloman aikana neljä (4) päivää. Lomaa jäisi pitämättä neljä (4) päivää. Esimerkin mukaisessa menettelyssä vuosiloman pituus lyhenee sijoittelun johdosta vuosilomalaisissa säädetyistä eikä se ole vuosilomalain mukaista. Vuosiloman pituudesta ei voida sopia vuosilomalakia heikommin edes vuosilomalain 30 §:n 1 momentissa tarkoitettulla valtakunnallisten työehtosopimusosapuolten välisellä työehtosopimuksella.

Sovelletut lainkohdat

Vuosilomalain (162/2005) 3 §, 4 §:n 3 kohta, 5 §:n 1 momentti, 20 § ja 30 §:n 1 momentti.

Lausunto on yksimielinen ja se perustuu puheenjohtaja Ahtelan ja jäsenten Douglas, Ilveskivi, Kannisto, Lahti-Leeve, Rautio ja Salonen sekä varajäsenten Meling ja Lerssi mielipiteeseen.