

Työneuvoston lausunto TN 1377-01 (15/2000)

Työneuvoston lausunto vuosilomalain soveltamisesta X:n työsuhteessa. Annettu Vantaan käräjäoikeuden pyynnöstä 17 päivänä toukokuuta 2001.

Lausuntopyyntö

Vantaan käräjäoikeus on pyytänyt työneuvoston lausuntoa sen käsiteltävänä olevassa riita-asiassa, jossa kantajana on X ja vastaajana Lufthansa Cargo Aktiengesellschaft, Suomen sivuliike.

Käräjäoikeus pyytää työneuvoston lausuntoa siitä, voivatko työnantaja ja työntekijä sopia vuosiloman antamisesta etukäteen siten, että se vaikuttaa työsuhteen päättyessä maksettavaan lomakorvaukseen. Asianosaiset ovat erimielisiä siitä, onko tähän kysymykseen jo vastattu työneuvoston lausunnoissa 201-50 ja 732-64. Lisäksi käräjäoikeus toteaa, että asiassa on kyse myös siitä, voidaanko vertailtaessa sovittua järjestelmää ja vuosilomalain etuja keskenään ottaa huomioon muukin aika kuin asianomainen lomanmääräytymisvuosi.

Kanne ja sen perustelut

Kantaja vaatii kanteessaan, että Lufthansa Cargo Aktiengesellschaft veloitetaan korvaamaan työsuhteesta johtuvia palkkasaatavia seuraavasti:

1. vuosilomakorvausta lomanmääräytymisvuodelta 1.4.1998 – 31.3.1999 (15.620 mk: 25 pv x 6 pv) yhteensä 3.748,80 mk viivästyskorkoineen 31.12.1999 lukien,
2. vuosilomakorvausta lomanmääräytymisajalta 1.4. – 31.12.1999 (15.620 mk: 25 pv x 22 pv) yhteensä 13.745,60 mk viivästyskorkoineen 31.12.1999 lukien,
3. odotusajan palkkaa kuudelta päivältä (15.620 mk: 21 pv x 6 pv) yhteensä 4.462,86 mk viivästyskorkoineen haasteen tiedoksiantopäivästä 15.5.2000 lukien sekä

kantajana oikeudenkäyntikulut viivästyskorkoineen.

Kantaja toteaa työskennelleensä vastaajayhtiön palveluksessa työsuhteessa 7.11.1988 – 31.12.1999. Kantajan peruspalkka on 1.1.1999 alkaen ollut 15.620 mk kuukaudessa. Kirjallisen työsopimuksen mukaan työsuhteessa sovelletaan Suomen lakia sekä kulloinkin voimassa olevia paikallisia työehtoja ja DLH:n eli vastaajayhtiön työmääräyksiä.

Kantaja toteaa, että vastaajayhtiön työehtojen mukaan yli kymmenen vuoden työsuhteen perusteella vuosilomaa kertyy 27 päivää vuodessa. Vuosilomalain 3 §:n mukaan työntekijällä, jonka työsuhde on lomakautta edeltävän lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä keskeytymättä jatkunut vähintään vuoden, on oikeus saada lomaa kaksi ja puoli arkipäivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta. Vuosilomalain 16 §:n mukaan sopimus, jolla vähennetään työntekijälle lain mukaan kuuluvia etuja on mitätön.

Kantaja katsoo kanteessaan, että häneltä on jäänyt saamatta kuusi päivää vuosilomaa lomanmääräytymisvuodelta 1.4.1998 – 31.3.1999. Mainitulta ajalta kertynyttä lomaa kantaja on pitänyt 12 päivää ajalla 26.7. – 7.8.1999 ja 12 päivää ajalla 6.9. – 18.9.1999 eli yhteensä 24 päivää. Vastaajayhtiö on siten velvollinen suorittamaan kantajalle vuosilomakorvausta (15.620 mk: 25 pv) x 6 pv) yhteensä 3.748,80 mk.

Kantaja toteaa, että hänelle on kertynyt lomanmääräytymisajalta 1.4.1999 – 31.12.1999 lomaa 23 päivää. Hän on pitänyt kyseiseltä ajalta kertynyttä vuosilomaa yhden päivän 7.12.1999. Vastaaajayhtiö on velvollinen suorittamaan kantajalle vuosilomakorvausta yhteensä 13.745,60 mk (15.620: 25 pv) x 22 pv).

Koska selvien ja riidattomien palkkasaatavien maksaminen on viivästynyt työsuhteen päättyessä, kantaja katsoo, että hänellä on oikeus kuuden päivän odotusajan palkkaan.

Vastaaajan vastaus

Vastaaaja katsoo, ettei sen solmimissa työsuhteissa noudatettu vuosilomajärjestelmä vähennä työntekijälle vuosilomalain mukaan kuuluvia kokonaisetuja.

Vastaaaja toteaa, että X:n työsuhte on alkanut työsuhteen mukaan 7.11.1988 eikä 1.4.1988, kuten kantaja kanteessaan väittää. Työsuhteessa on todettu, että työntekijän oikeudet ja velvollisuudet määräytyvät kulloinkin voimassa olevien paikallisen työsuhteen yleisten ehtojen (Beschäftigungsbedingungen) ja työnantajan antamien määräysten mukaisesti.

Yleisten sopimusehtojen 7.1.1. kohdan mukaan jokaiselle työntekijälle annetaan palkallista vuosilomaa 1.4. – 31.3. olevalla lomakaudella. Vuosiloman pituus määräytyy sopimusehtojen 7.2.1 kohdan mukaan työsuhteen keston perusteella. Muun muassa kymmenen vuoden jälkeen vuosiloman pituus on 27 työpäivää. Loman pituutta laskettaessa lomaviikossa katsotaan olevan 5 lomapäivää.

Lufthansan työsuhteissa noudatettu vuosilomajärjestelmä poikkeaa vuosilomalain järjestelmästä vastaaajan mukaan seuraavasti:

- työsuhteen alkaessa oikeus vuosiloman pitämiseen alkaa aiemmin kuin vuosilomalain mukaan
- työsuhteen päättyessä vuosilomaa ei vastaavasti ole säästössä yhtä paljon kuin vuosilomalain mukaan ja
- lomapäivien lukumäärä on pienempi kuin vuosilomalain mukaan, mutta lomapäiviä laskettaessa ei oteta huomioon lauantaita.

Vastaaajan mukaan X:n vaatimus perustuu yksipuoliseen ajatteluun, jossa Lufthansan yleisten sopimusehtojen järjestelmästä ja toisaalta vuosilomalain järjestelmästä ”poimitaan parhaat palat”. X on työsuhteen alkaessa ansainnut vuosilomaa jo ensimmäisestä vuodesta lähtien. Työsuhteen päättyessä X:llä ei ole ollut säästössä yhtä paljon vuosilomaa kuin vuosilomalain mukaan olisi ollut. Lopputulos on kuitenkin se, että X on saanut pitää enemmän vuosilomaa kuin mihin hänellä olisi ollut vuosilomalain mukaan oikeus. Työntekijälle lain mukaan kuuluvia etuja ei siten ole vähennetty.

X on vastaaajan mukaan pitänyt lomansa koko työsuhdetta tarkasteltaessa etupainotteisesti. X on saanut Lufthansan järjestelmän mukaan enemmän lomaa kuin vuosilomalain mukaan. Lomapäivien lukumäärää on työsuhteen loppupuolella jopa lisätty siitä, mitä vuosilomalaissa edellytetään. Vuosilomapäivien lukumäärää ei siten ole vähennetty.

Edellä esitetyillä perusteilla vastaaaja vaatii kanteen hylkäämistä.

Asiakirjatodisteet

Kantajan asiakirjatodisteena on muun muassa jäljennös X:n työsopimuksesta saksankielisenä ja suomenkielisenä käännöksenä. X:n työsuhde alkoi sopimuksen mukaan 7.11.1988.

Työsopimuksen mukaan ”työntekijän oikeudet ja velvollisuudet noudattavat kulloinkin voimassa olevia paikallisia työehtoja ja DLH:n työmääräyksiä---.”

Kantaja on esittänyt selvityksen X:n pitämistä vuosilomista. Selvityksen mukaan lomaa on pidetty seuraavasti:

04 - 07.07.1989	4 pv
13 - 29.09.1989	13 pv
19.02. - 02.03.1990	10 pv
12 - 16.3.1990	5 pv
28. - 29.05.1990	2 pv (kuuluu vielä lomakauteen 89/90)
30.07. - 17.08.1990	15 pv
19.02. - 04.03.1991	10 pv
19 - 30.08.1991	10 pv
28.01. - 17.02.1992	15 pv
17 - 28.08.1992	10 pv
15.03. - 02.04.1993	15 pv
20.09. - 08.10.1993	15 pv
21 - 25.02.1994	5 pv
25 - 31.3.1994	5 pv
27.06. - 08.07.1994	10 pv
26.09. - 07.10.1994	10 pv
13 - 17.03.1995	5 pv
07 - 11.08.1995	5 pv
04 - 22.09.1995	15 pv
995 - 03.01.1996	5 pv
10 - 28.06.1996	14 pv
16 - 20.09.1996	5 pv
17 - 21.02.1997	5 pv
v (kuuluu lomakauteen 96/97)	
09 - 19.6.1997	9 pv
01 - 12.09.1997	10 pv
V	
09 - 17.04.1998	5 pv (kuuluu lomakauteen 97/98)
08. - 26.06.1998	14 pv
21 - 23.12.1998	3 pv
22 - 26.02.1999	5 pv
03 - 07.05.1999	5 pv (kuuluu lomakauteen 98/99)
26.07. - 06.08.1999	10 pv
06 - 17.09.1999	10 pv
7.12.1999	1 pv

Vastaajan asiakirjatodisteissa on yhtiön Beschäftigungsbedingungen, Finnland –niminen asiakirja. Asiakirja on käännetty suomeksi: Työsopimusehdot, Suomi. Näissä ehdoissa on seuraavan sisältöisiä lomaa koskevia määräyksiä.

”7. Loma

7.1 Oikeus lomaan

7.1.1 Jokaiselle työntekijälle myönnetään lomaa jokaisena 1. huhtikuuta alkavana ja 31. maaliskuuta päättyvänä lomavuonna palkanmaksun johtuessa kohtien 5.1.2 a) ja c) mukaisesti. Loma määrätään työhön liittyvien vaatimusten mukaisesti. Pääosa lomasta (=3 viikkoa) on pidettävä toukokuun 15. päivän ja syyskuun 15. päivän välisenä aikana.----

7.1.2 Lomavaatimus voidaan ensimmäisen kerran esittää 6 kuukauden työssäoloajan jälkeen.

7.2 Loman kesto

Loman kesto määräytyy sen mukaan, kauanko työntekijä on työskennellyt yhtiössä.

Loman kestoa laskettaessa on voimassa 5-päiväinen viikko.

Loman kesto on:

Ensimmäisenä työssäolovuotena	20 työpäivää
Toisesta työssäolovuodesta lähtien	25 työpäivää
10. työssäolovuodesta lähtien	27 työpäivää
15. työssäolovuodesta lähtien	28 työpäivää.

Lomapäiviä ovat työ- tai vuorotyölistan mukaiset päivät.

Kohdassa 4.1.3. mainittujen laillisten ja virallisten juhlapäivien ohella ei pääsiäislauantaita ja juhannusta edeltävää päivää saa laskea lomapäiväksi.”

Kantajan vastaselitys

Valmisteluistunnon pöytäkirjan mukaan kantaja on todennut, että vaikka Lufthansan järjestelmää ei pidettäisi vuosilomalain 16 §:n vastaisena ja siten mitättömänä, ei X ole sopinut siitä, että lomakorvauksesta voidaan vähentää väitetyt etukäteen pidetyt lomat. X ei ole tällaista sopimusta tiennyt eikä ymmärtänyt sovituksi. Sopimus on ainakin epäselvä ja koituu sen laatijan eli Lufthansan vahingoksi. X:n mielestä kyse on vuonna 1989 pidetyistä lomapäivistä. Oikeus vedota niihin on kantajan näkemyksen mukaan vanhentunut ensisijaisesti kahdessa vuodessa, missä ajassa työntekijänkin on vaadittava vuosilomapalkkaa tai lomakorvausta, tai ainakin yleisessä saatavien vanhentumisajassa eli kymmenessä vuodessa.

Lisäselvitys

Työneuvosto on pyytänyt Vantaan käräjäoikeudetta tarkentamaan lausuntopyyntöään. Lisäselvitystä on pyydetty siitä, onko tarkoitus pyytää lausuntoa siitä, miten valinta vuosilomalain ansaintajärjestelmän ja yhtiössä käytössä olleen

ansaintajärjestelmän välillä tehdään vai pelkästään alkuperäisessä lausuntopyynnössä esitetystä yksityiskohdasta (voidaanko vertailussa ottaa huomioon muukin aika kuin asianomainen lomanmääräytymisvuosi). Siltä osin kuin lausuntopyynnössä on viitattu työneuvoston lausuntoihin 201-50 ja 732-64 työneuvosto on pyytänyt lisäselvitystä muun muassa siitä, halutaanko lausuntoa siitä, miten mahdolliset vuosilomalain tason ylittävät, jo pidetyt lomapäivät vaikuttavat työsuhteen päättyessä maksettavaan lomakorvaukseen.

Käräjäoikeus on toimittamassaan kirjelmässä todennut, että asiassa tarvitaan kannanotto ensinnä siihen, onko työsopimuksessa noudatettu Lufthansan järjestelmä vuosilomalain 16 §:n 1 momentin vastainen vai ei. Jos järjestelmän ei katsota vähentävän työntekijälle kuuluvia etuja, on edelleen kysymys siitä, voidaanko viimeistä lomavuotta tarkasteltaessa ottaa huomioon se, että työntekijä on aikaisemmin kuin sinä vuonna saanut ylimääräistä lomaa, ja miten määräytyy työsuhteen päättyessä maksettava lomakorvaus.

Edellä esitetyn perusteella työneuvosto esittää lausuntonaan seuraavan.

TYÖNEUVOSTON LAUSUNTO

1. Edullisemmuuden tarkastelu

Vuosilomalain 16 §:n 1 momentin mukaan vuosilomalain säännökset ovat ehdottomia. Säännöksen mukaan ”sopimus, jolla vähennetään työntekijälle tämän lain mukaan kuuluvia etuja, on mitätön.” Mikä tahansa työntekijän kannalta lain yksittäistä säännöstä epäedullisempi määräys on siten mitätön eikä sitä saa soveltaa. Vaikka säännöksessä viitataan sopimukseen, myös muut kuin sopimukseen perustuvat työsuhteen ehdot, jotka ovat vuosilomalaissa säädettyjä etuja epäedullisemmat työntekijälle, ovat mitättömiä. Työsuhteen eri normeihin perustuvien ehtojen keskinäistä edullisemmuutta on vakiintuneesti arvioitu ehto ehdolta. Siten esimerkiksi lakiin perustuvaa vuosilomajärjestelmää ei voida kokonaisuutena verrata yrityksessä käytössä olevaan vuosilomajärjestelmään. Toisaalta on vakiintuneesti katsottu, että yksittäistä normia ei saa ”eristää” yhteyksistään toisiin normeihin. Tämä tarkoittaa sitä, että edullisemmuuden vertailussa on käsiteltävä yhtenä kokonaisuutena sellaisia yksittäisiä normeja, jotka ovat kiinteässä asiayhteydessä toisiinsa.

Lausuntopyynnössä tarkoitettun yrityksen yleisten työsuhteen ehtojen mukaan loman kesto on ensimmäisenä työssäolovuotena 20 työpäivää, toisesta työssäolovuodesta lähtien 25 työpäivää, kymmenennestä työssäolovuodesta lähtien 27 työpäivää ja viidennestätoista työssäolovuodesta lähtien 27 työpäivää. Loman pituutta laskettaessa lomaviikossa katsotaan olevan 5 lomapäivää. Lomapäiviä ovat työ- tai vuorotyölistan mukaiset päivät.

Vuosilomalain 3 §:n mukaan työntekijällä on alle vuoden kestäneissä työsuhteissa oikeus saada lomaa 2 arkipäivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta. Työntekijällä, jonka työsuhde on jatkunut keskeytymättä lomakautta edeltävän lomanmääräytymiskuukauden loppuun mennessä vähintään yhden vuoden, on oikeus saada lomaa kaksi ja puoli arkipäivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta. Jos täysiiä lomanmääräytymiskuukausia on 12, on työntekijällä siten oikeus saada lomaa 30 arkipäivää (alle vuoden kestäneissä työsuhteissa 24 arkipäivää). Arkipäiviksi ei lakia sovellettaessa lueta itsenäisyyspäivää, joulua eikä juhannusaattoja, pääsiäislauantaita eikä vapunpäivää. Sitä vastoin arkilauantai on luettava lomapäiväksi.

Verrattaessa vuosilomalaissa säädettyä ja yrityksessä käytössä ollutta ansaintasääntöä on edellä esitetyn perusteella otettava huomioon ansaittavien päivien lukumäärä ja mitä päiviä luetaan vuosilomaan. Tämän jälkeen on joka vuosi erikseen tarkasteltava sitä, kumman säännön mukaan työntekijä olisi saanut pidemmän loman. Edullisemmuutta arvioitaessa on kutakin lomamääräytymisvuotta tarkasteltava itsenäisenä. Näin ollen saman työsuhteen aikana voi eri lomavuosina tulla sovellettavaksi eri säännös tai määräys. Valinnassa on aina päädyttävä työntekijän kannalta edullisimpaan ratkaisuun.

2. Lomakorvaus työsuhteen päättyessä

Vuosilomalain 10 §:n mukaan työsuhteen päättyessä työntekijällä on oikeus saada lomakorvausta yhtä monelta täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta kuin hän 3 §:n mukaan saisi lomaa niiltä työsuhteen päättymistä edeltäneiltä kalenterikuukausilta, joilta hän ei siihen mennessä ole saanut lomaa tai sen korvausta. Vuosilomalain 16 §:n 4 momentin ensimmäisen virkkeen mukaan, jos työntekijällä on sopimuksen tai muun työsuhteen ehtona noudatettavan

normin mukaan oikeus saada laissa säädettyä pitempää lomaa, on vuosilomalain säännöksiä vuosilomasta ja vuosilomapalkasta sovellettava vastaavasti myös lakimääräistä pidempään lomaa, jollei sopimuksesta muuta ilmene.

Jos työnantaja irtisanoo työntekijän, on työntekijällä vuosilomalain 16 §:n 4 momentin viimeisen virkkeen mukaan oikeus saada sopimuksen mukaista vuosilomalaissa säädettyä pidempää vuosilomaa vastaava lomakorvaus, jollei toisin ole sovittu. Työsuhteen päättyessä muutoin ei työntekijällä ole oikeutta lakisääteistä lomaa pidempää lomaa vastaavaan lomakorvaukseen. Jos yrityksen yleisten työsopimusehtojen mukaan työntekijä saisi pidemmän loman kuin vuosilomalain mukaan niiltä työsuhteen päättymistä edeltäneiltä kalenterikuukausilta, joilta hän ei siihen mennessä ole saanut lomaa tai sen korvausta, on vuosilomakorvaus maksettava yrityksessä sovellettavien työsopimusehtojen vuosilomapäivien mukaan työnantajan irtisanoessa työntekijän. Muussa tapauksessa vuosilomakorvaus lasketaan vuosilomalain mukaan.

Lomakorvausta laskettaessa otetaan huomioon vain työsuhteen päättymistä välittömästi edeltäneet täydet lomanmääräytymiskuukaudet, joilta työntekijä ei vielä ole saanut lomaa tai lomakorvausta. Mainitusta vuosilomalain 16 §:n 4 momentin viimeisestä virkkeestä voivat työnantaja ja työntekijä sopia toisin. Sopia ei voida kuitenkaan siitä, että työntekijälle maksettaisiin lakimääräistä lomaa vastaavaa lomakorvausta huonompi lomakorvaus.