

TYÖNEUVOSTO

LAUSUNTO

TN 1472-17

Bulevardi 6, PL 32

00023 VALTIONEUVOSTO

puh. 09 - 645 593

25.8.2017

6/2017

Vuosilomalain mukaan työnantaja ei saa määrätä kolmea päivää tai sitä lyhyempää lomaa siten, että lomapäivä sattuisi työntekijän työvuoroluettelon mukaiseksi vapaapäiväksi ilman työntekijän suostumusta. Työnantajalla on velvollisuus näyttää toteen työntekijän suostumuksen olemassaolo. Yleinen intranetissä saatavilla oleva tieto ei lähtökohtaisesti tarkoita sitä, että sen perusteella työntekijä olisi antanut hiljaisen suostumuksensa ohjeessa kuvattuun menettelyyn tai hänen katsottaisiin sopineen siitä työnantajan kanssa.

Lausunnonpyytäjä:

Akava ry

Asia:

Lausuntopyyntö vuosilomalain (162/2005) 24 §:n 1 momentin soveltamisesta enintään kolmen päivän pituisen vuosiloman sijoittamisessa osittain työntekijän vapaajaksolle.

Vireille:

22.3.2017

Asianosainen:

X Oy, Jyväskylä

## Lausuntopyyntö

Akava ry on pyytänyt työneuvostolta lausuntoa siitä, miten vuosilomalain 24 §:n 1 momenttia on tulkittava ns. normaalia lomaviikkoa lyhyemmissä lomajaksoissa. Lausuntopyynnön mukaan vuosilomalain 4 ja 5 §:n soveltaminen käytännössä johtaa siihen, että yksi kokonainen lomaviikko

kuluttaa vuosilomaa yhteensä kuusi arkipäivää. Normaali yhdenjaksoinen lomaviikko käsittää siis päivät maanantaista perjantaihin sekä myös kyseisen viikon lauantain.

Akava ry:n esittämässä tapauksessa työnantajan lähtökohtana on, että jos lomaa on neljä viikkoa, niin siihen sisällytetään joka tapauksessa neljä lauantaita, vaikka jokin jakso lomasta olisikin tätä kokonaista viikkoa lyhyempi. Esimerkkitapauksessa työntekijä oli ollut vuosilomalla torstain ja perjantain. Työnantaja laski myös perjantaita seuraavan lauantain lomapäiväksi, jolloin työntekijältä kului yhteensä kolme lomapäivää. Lausuntopyyntön mukaan työntekijä on työskennellyt normaalisti maanantaista perjantaihin ja lauantai on ollut vakiintuneen käytännön mukainen vapaapäivä. Työntekijällä ei ole ollut varsinaista työvuoroluetteloa.

Akava ry kysyy, onko esimerkkitapauksessa lomapäivän sijoittaminen tällaiselle vapaapäivälle vuosilomalain 24 §:n 1 momentin mukaan kiellettyä.

## Asianosaisen kuuleminen

X Oy on todennut tapahtumista ja niiden perusteista seuraavaa. Yhtiössä työvuoroluettelon mukainen vapaapäivä tarkoittaa käytännössä lauantaita. Yhtiössä pyritään kuulemaan ja toteuttamaan työntekijöiden ilmoittamat toiveet vuosiloman ajankohtaa sijoitettaessa mahdollisimman pitkälle. Hyvin usein työntekijän oma ilmoitus on käytännössä määrittänyt vuosiloman ajankohdan ja esimiehen rooliksi on jäänyt kuitata lomatoive hyväksytyksi. Käytäntö vastaa yhtiön mukaan loman ajankohdasta sopimista tai vähintäänkin loman ajankohdan määrittämistä työntekijän suostumuksella.

Koska lomatoiveet pyritään huomioimaan työntekijän kannalta erityisen joustavasti, ei yhtiön mukaan voida pitää hyväksyttävänä sitä, että työntekijä voisi saada itselleen kesälomaa kohden käytännössä yhdestä neljään lisäpäivää, mikäli työntekijä ei sisällyttäisi toivomaansa ajankohtaan lauantaipäiviä. Työntekijöiden tasapuolisen kohtelun turvaamiseksi työnantaja on laatinut ns. lauantaipäiväsääntö, joka on työntekijöiden nähtävillä yhtiön intranetissä:

”Ns. irtopäivien laskeminen (lauantaipäiväsääntö): Loman antamisessa on muistettava, että vuosilomalain mukaan työnantaja saa määrätä myös loman osan ajankohdan. Sääntöä voidaan soveltaa esimerkiksi siten, että lomasta voidaan työpaikalla sopia siten, että kuuteen

lomapäivään tulee pääsääntöisesti aina sisältyä lauantai. Pääsääntönä on, että päätetyssä lomassa on yhtä monta lauantaita kuin, jos loma pidettäisiin yhdenjaksoisena. Tällöin myös työntekijät ovat yhdenvertaisessa asemassa riippumatta siitä, miten loma pidetään.”

Yhtiö katsoo, että kyseinen ohjeistus on riittävä tapa huolehtia siitä, että työntekijän ilmoittamiin lomatoiveisiin katsotaan lähtökohtaisesti sisältyvän yksi lauantapäivä jokaista kuutta vuosilomapäivää kohden, vaikka työntekijä ei nimenomaisesti mainitsisikaan lauantaita ilmoituksissaan. Mikäli tämä käytäntö on pätemätön, yhtiön olisi nimenomaisesti hylättävä kaikki sellaiset lomatoivekokonaisuudet, joihin ei sisälly riittävää määrää lauantapäiviä, tai vastavuoroisesti määrättävä loman ajankohdasta siten, että loma olisi vähintään nelipäiväinen. Tätä ei yhtiön mukaan voida pitää tarkoituksenmukaisena.

### Lausunnonpyytäjän lisäselitys

Akava ry:n mukaan lausuntopyyntö ei koske yrityksen yleistä käytäntöä vaan sitä, miten tässä yhdessä tapauksessa on työntekijän kohdalla toimittu ja onko tämä menettely työneuvoston näkemyksen mukaan vuosilomalain vastaista vai ei. Vaikka yrityksessä on käytössä tapa, jonka mukaan työntekijä saa melko vapaasti itse ilmoittaa loman ajankohdan, on kyse kuitenkin loppujen lopuksi työnantajan vuosilomalain mukaisesta oikeudesta määrätä työntekijän vuosiloma.

Keskeistä lisäselityksen mukaan on vuosilomalain ns. laskennallinen lauantai, joka on osa työntekijöille lomanmääräytymisvuoden aikana kertyvää 30 lomapäivää. Lain mukaan tällainen lauantai kuuluu vuosilomapäivänä ns. kokonaisen lomaviikon aikana, mutta ongelma ja epäselvyys ovat koskeneet nimenomaan kolmen tai sitä vähemmän lomapäivän sijoittamisesta työviikolle. Ja kuten asianosaisen lausunnostakin käy ilmi, on yrityksessä lauantai yleensä työvuorolistan mukainen vapaapäivä.

Lisäksi Akava ry:n mukaan harva ihminen kuitenkaan merkitsisi koko vuosilomaansa pätkinä ja kävisi työssä kaksi päivää viikossa kesken lomansa vain säästääkseen itselleen lauantaita kertyvät ja väitetyt ”ylimääräiset” lomapäivät. Etenkin, kun vuosilomalain mukaan lomaa tulee antaa kesälomakaudella muutoinkin vähintään kahden viikon katkeamaton jakso. Kyse on näin ollen siis

pikemminkin poikkeustilanteista sekä siitä, miten niissä tulisi vuosilomalain oikean tulkinnan mukaan toimia.

## TYÖNEUVOSTON LAUSUNTO

Vuosilomalain 20 §:n mukaan vuosiloma annetaan työntekijälle lähtökohtaisesti työnantajan määräämänä ajankohtana. Työnantajan on vuosilomalain 22 §:n perusteella laadittava vuosiloman antamisessa noudatettavat yleiset periaatteet ja selvittävät ne työntekijöille tai heidän edustajilleen. Viimeksi mainitun säännöksen esitöiden mukaan henkilöstölle on annettava selvitys muun muassa niistä periaatteista, joita lomien ajankohdan määräämisessä, lomien jakamisessa ja siirtämisissä noudatetaan (HE 238/2004, s. 69).

Työnantajan oikeutta määrätä loman ajankohta rajoittavat kuitenkin lomakautta ja loman yhdenjaksoisuutta koskevat säännökset sekä vuosilomalain 24 – 26 §:n säännökset, joissa kielletään ilman työntekijän suostumusta loman sijoittaminen eräille sellaisille jaksoille, joina aikoina työntekijällä ei ole työntekovelvoitetta.

Vuosilomalain 24 §:n 1 momentin 1 virkkeen mukaan työnantaja ei saa ilman työntekijän suostumusta määrätä vuosilomaa alkavaksi työntekijän vapaapäivänä, jos tämä johtaa lomapäivien vähenemiseen. Vuosilomalain 24 §:n 1 momentin 2 virkkeen mukaan kolme päivää tai sitä lyhyempää loman osaa ei saa ilman työntekijän suostumusta antaa siten, että lomapäivä sattuisi työntekijän työvuoroluettelon mukaiseksi vapaapäiväksi.

Voimassa olevan lain esitöissä viimeksi mainittua säännöstä ei ole tarkemmin perusteltu. Esitöissä todetaan vain, että enintään kolme päivää kestävään lomajaksoon ei siten saa sattua työntekijän vapaapäiviä (HE 238/2004, s. 70). Vastaava säännös oli vuoden 1973 vuosilomalaissa (272/1973). Sen perustelujen mukaan säännös lisättiin, koska vapaapäivän sisällymistä lyhyeen lomaan ei voitu pitää kohtuullisena ja vuosilomalain tarkoitusperiä vastaavana (HE 14/1973, s. 7).

Oikeuskirjallisuudessa säännöksestä ei ole esitetty sen sanamuodosta poikkeavaa tulkintaa. *Krögerin ja Orasmaan* mukaan vuosiloman tarkoitus ei toteudu, jos lomapäivä menee päällekkäin sellaisen päivän kanssa, joka muutenkin olisi työntekijän vapaapäivä (*Kröger, Tarja – Orasmaa, Pekka: Vuosilomalaki 2015*, s. 204 – 205). *Nyysölän* mukaan työnantajalla on velvollisuus kohdella työntekijöitä tasapuolisesti. Työnantajalla ei ole velvollisuutta antaa vuosilomaa yksittäisinä päivinä, vaikka se onkin käytännössä tavallista. Loman pitäminen yksittäisinä päivinä voi kuitenkin johtaa siihen, että työntekijä saa vuositasolla selvästi enemmän vapaata kuin muut työntekijät. *Nyysölän* mukaan työnantaja voi näin ollen asettaa yksittäisten lomapäivien pitämisen ehdoksi

sen, että työntekijä suostuu siihen, että tiettyä yksittäisten lomapäivien määrää kohti myös yksi vapaapäivä määrätään lomapäiväksi (*Nyyssölä, Mikko: Vuosilomalaki 2013, s. 113, s. 118*).

Vuosilomalain 22 §:n mukaan työnantajan on mahdollisuuksien mukaan otettava huomioon työntekijöiden esitykset loman ajankohdasta ja noudatettava tasapuolisuutta lomien sijoittamisessa. Oikeuskirjallisuudessa *Krögerin ja Orasmaan* mukaan vuosilomien sijoittelussa työnantajan tasapuolisen kohtelun mittana ovat yhtäältä työntekijöiden esittämät toiveet ja toisaalta yrityksessä käytössä olevat lomien sijoitteluun liittyvät yleiset periaatteet (emt. s. 198).

Vuosilomalain mukaan työnantajalla on sinänsä oikeus määrätä yksipuolisesti myös osana annettavan loman antamisajankohta. Vuosilomalain 24 §:n 1 momentin 2 virke on kuitenkin sen sanamuodon mukaan tulkittuna selvä kielto, jolla rajoitetaan työnantajan oikeutta.

Asiassa on riitaa siitä, onko vuosiloman ajankohdan määrääminen lausuntopyynnössä esitetyllä tavalla vuosilomalain 24 §:n tarkoittamalla tavalla mahdollista. Mainitun pykälän 1 momentin 2 virkkeen mukaan kolmea päivää tai sitä lyhyempää loman osaa ei saa ilman työntekijän suostumusta antaa siten, että lomapäivä sattuisi työntekijän työvuoroluettelon mukaiseksi vapaapäiväksi.

Laissa ei ole määritetty suostumukselle määrämuotoa. Työneuvoston käsityksen mukaan suostumus voi olla nimenomainen (suullinen tai kirjallinen) tai hiljainen. Asiassa esitetyn selvityksen mukaan työntekijä ei ole antanut nimenomaista suostumusta.

Nyt käsillä olevassa asiassa työnantaja on katsonut saaneensa loman sijoittamiseen työntekijän hiljaisen suostumuksen sillä, että intranetissä on työntekijän saatavilla ollut ns.

lauantaipäiväsääntö. Sitä voidaan pitää edellä tarkoitettuna työnantajan noudattamana yleisenä periaatteena. Tällainen yleinen intranetissä saatavilla ollut tieto ei kuitenkaan lähtökohtaisesti tarkoita sitä, että sen perusteella työntekijä olisi antanut hiljaisen suostumuksensa ohjeessa kuvattuun menettelyyn tai hänen katsottaisiin sopineen siitä työnantajan kanssa.

Työneuvoston näkemyksen mukaan työnantajan noudattama ns. lauantapäiväsääntö on vuosilomalain tasapuolisuusvaatimuksen mukainen, mutta sillä ei kuitenkaan voida syrjäyttää vuosilomalain 24 §:n 1 momentin 2 virkkeen mukaista kieltoa.

Työneuvosto katsoo, että vuosilomalain mukaan työnantaja ei saa määrätä kolmea päivää tai sitä lyhyempää lomaa siten, että lomapäivä sattuisi työntekijän työvuoroluettelon mukaiseksi

vapaapäiväksi ilman työntekijän suostumusta. Työnantajalla on velvollisuus näyttää toteen työntekijän suostumuksen olemassaolo.

### Sovelletut lainkohdat

Vuosilomalain (162/2005) 22 § ja 24 §:n 1 momentin 2 virke.

Lausunto on yksimielinen ja se perustuu puheenjohtaja Pärnäsen sekä jäsenten Douglas, Häyrinen, Leppänen, Meklin, Niittylä, Romo ja Teronen mielipiteeseen.