

TYÖNEUVOSTO

LAUSUNTO

TN 1426-07 (ään. 5-2)

Mikonkatu 4, PL 34

00023 VALTIONEUVOSTO

puh. 09 - 645 593

8.11.2007

13/2007

Lausunnonpyytäjä: Turun ja Porin työsuojelupiirin työsuojelutoimisto

Asia: Vuosilomalan 5 §:n 2 momentin ja 17 §:n tulkinta

Vireille: 28.8.2007

## Lausuntopyyntö

Turun ja Porin työsuojelupiirin työsuojelutoimisto on pyytänyt työministeriön esittämän kyselyn perusteella työneuvostolta lausuntoa vuosilomalan 5 §:n 2 momentin ja 17 §:n tulkinnasta.

Lausuntopyyntö on seuraavansisältöinen:

- 1) Tuleeko vuosilomalan 5 §:n 2 momenttia tulkita siten, että työntekijän siirtyessä sellaisen työnantajan palvelukseen, jossa määräysvalta on säännöksessä tarkoitettulla tavalla samalla taholla, työsuhde vanhasta vuosilomalaista poiketen päättyy ja lomaetuudet eräännyvät maksettaviksi, mutta ansainta (2 pv tai 2,5 pv) ei keskeydy, vai tuleeko säännöstä tulkita siten, että työsuhde ja ansainta eivät keskeydy, eivätkä lomaetuudet siten eräänny maksettaviksi?
- 2) Mikäli katsotaan, että lomaetuudet eräännyvät maksettaviksi työntekijän siirtyessä sellaisen työnantajan palvelukseen, jossa määräysvalta on säännöksessä tarkoitettulla tavalla samalla taholla, onko työntekijällä oikeus tuolloin tai myöhemmin pitää siirtymiseen mennessä kertyneet lomapäivät vapaana?

- 3) Erääntyvätkö työntekijän ansaitsemat lomaetuudet (lomakorvaus ja työehtosopimuksen mukainen lomaraha) maksettaviksi konkurssin alkaessa konkurssilain 3 luvun 9 §:n perusteella vai vuosilomalain 17 §:n perusteella vasta työsuhteen päättyessä?

Työsuojelupiirin työsuojelutoimiston mukaan säännöksiä voidaan perustellusti tulkita eri tavoin, eikä oikeuskäytäntöä säännösten tulkinnasta tiettävästi ole. Koska oikeustila ei ole yksiselitteinen, halutaan asiasta työneuvoston lausunto.

Omana käsityksenään säännösten tulkinnasta työsuojelutoimisto on esittänyt seuraavan.

Kysymykset 1) ja 2):

Työsuojelutoimiston näkemyksen mukaan työntekijän siirtyessä esimerkiksi Yritys A:n palveluksesta Yritys B:n palvelukseen, joissa määräysvaltaa käyttävät samat tahot, on kysymyksessä kiistatta vanhan työsuhteen päättyminen ja uuden työsuhteen alkaminen, jolloin solmitaan myös uusi työsopimus.

Vanhan vuosilomalain (272/1973) 6 §:n 2 momentin sanamuodon mukaan työsuhteen ei katsottu keskeytyneen työntekijän siirtymistilanteissa. Säännös ei koskenut yrityksen luovuttamista, vaan työntekijän siirtymistä oikeudellisesti arvostellen toisen työnantajan palveluksesta toisen työnantajan palvelukseen, jolloin työsuhde yleensä katkeaa. Vuosilomalain sisältämällä poikkeuksella haluttiin estää työntekijää joutumasta vuosilomaetuuksien osalta huonompaan asemaan, kun näitä kahta työnantajaa voitiin pitää tosiasiallisesti samana työnantajana. Siirtymistilanteissa työntekijällä katsottiin olevan oikeus saada uudelta työnantajalta kaikkia täysiä lomanmääräytymiskausia vastaava loma sekä sen perusteella määräytyvä palkka.

Uuden vuosilomalain 5 §:n 2 momentin sanamuodon mukaan vuosiloman ansainnan ei katsota keskeytyvän siirtymisen johdosta. Lakia koskevassa hallituksen esityksessä (238/2004) on kuitenkin todettu, että säännös vastaa voimassa olevaa lakia.

Työsuojelutoimiston käsityksen mukaan työntekijän siirtymistilanteissa vuosilomalain säännöksillä on ollut ja on tarkoitus suojata työntekijän kertyneitä vuosilomaetuuksia sekä tämän oikeutta saada kaikilta täysiltä lomanmääräytymiskausilta kertynyt vuosiloma nimenomaan lomana lomakautena vuosilomalaissa säädetyin edellytyksin. Työntekijällä on tällöin oikeus myös lomapalkkaan vuosilomansa ajalta lain 9 §:n mukaisesti, kuten vanhan lain voimassa ollessa, eivätkä kertyneet vuosilomat tule aikaisemman työnantajatahon maksettavaksi siirtymistilanteessa vuosilomalain 17 §:n perusteella.

Mikäli päädytään siihen tulkintaan, että lomaetuudet erääntyvät maksettavaksi työntekijän siirtyessä toisen työnantajan palvelukseen, työsuojelutoimisto katsoo kuitenkin, että työntekijän oikeutta lomaan tulee suojata ja vuosiloma tulee antaa seuraavana lomakautena saadusta korvauksesta huolimatta. Tällöin ns. uudella työnantajalla ei ole lomapalkan maksuvelvollisuutta siltä osin kun työntekijä on jo saanut korvauksen siirtymistilanteessa.

Kysymys 3):

Työsopimuslain (55/2001) 7 luvun 8 §:n mukaan työsopimus saadaan irtisanoa sen kestoista riippumatta molemmin puolin, kun työnantaja asetetaan konkurssiin. Irtisanomisaika on 14 päivää. Palkan konkurssin ajalta maksaa konkurssipesä.

Työnantajan konkurssiin asettaminen ei edellä esitettyyn viitaten ole työsuhdetta päättävä toimi, vaan työsuhteen päättäminen edellyttää TSL:n mukaista perustetta ja ilmoitusmenettelyä. TSL 2 luvun 14 §:n mukaan työsuhteen päättyessä päättyy myös palkanmaksukausi, jolloin saatavat erääntyvät maksettaviksi.

Uudessa vuosilomalaissa ei ole vanhan lain kaltaista säännöstä (6a §, 530/1991) lomapalkan tai lomakorvauksen erääntymisestä työnantajan konkurssissa. Työsuojelutoimiston näkemyksen mukaan lomakorvaus erääntyy maksettavaksi vuosilomalain 17 §:n mukaisesti vasta työsuhteen tosiasiallisesti päättyessä konkurssin takia eli irtisanomisajan päättyessä. Tämä vastaa TSL 2 luvun 14 §:ää.

Työsuojelutoimiston käsityksen mukaan tässäkin kysymyksessä tulee ottaa huomioon työntekijän etu eli tarkoitus suojata työntekijän oikeutta lomaan. Mikäli työnantajan toiminta jatkuukin vuosilomalain 5 §:n 2 momentissa tarkoitetulla tavalla ja työntekijälle on jo korvattu kertyneet lomat, tämä tarkoittaisi sitä, että työntekijä ei saisi mahdollisesti lainkaan lomaa lomakautena tai saisi vuosiloman ilman vuosilomapalkkaa. Työsuojelutoimisto katsoo, että työntekijällä tulisi olla oikeus saada pitää kertyneet vuosilomat nimenomaan lomana.

## TYÖNEUVOSTON LAUSUNTO

### 1. Vuosilomalain 5 §:n 2 momentista

Vuosilomalain 5 §:n 2 momentin mukaan ”vuosiloman ansainta ei keskeydy siitä syystä, että työntekijä on välittömästi siirtynyt sellaisen työnantajan palvelukseen, jossa omistuksen, sopimuksen tai muun järjestelyn perusteella määräysvalta on:

- 1) aikaisemmalla työnantajalla,
- 2) yhdellä tai useammalla henkilöllä, joka on aikaisempaan työnantajaan takaisinsaannista konkurssipesään annetun lain (758/1991) 3 §:ssä tarkoitettussa läheisyysuhteessa, tai
- 3) 1 ja 2 kohdissa tarkoitetuilla henkilöillä yhdessä.

Nyt käsillä olevassa lausuntopyynnössä on kysymys siitä, katsotaanko työsuhteen keskeytyvän mainitun säännöksen perusteella vuosilomaoikeuksiin vaikuttavalla tavalla ja kenellä (entisellä vai uudella työnantajalla) on vastuu vuosilomasaatavista työntekijän siirtyessä uuden työnantajan palvelukseen.

Vuosilomalain mainitun säännöksen sanamuodon mukaan siis ”vuosiloman ansainta ei keskeydy”. Hallituksen esityksessä vuosilomalaiksi (HE 238/2004, s. 49) todetaan, että lainkohdassa säädetään ”tapauksista, joissa työsuhteiden katsotaan työnantajan vaihtumisen vuoksi keskeytyvän, mutta joissa työntekijän vuosiloman ansainnan katsotaan kuitenkin jatkuvan yhdenjaksoisena työnantajavaihdoksesta huolimatta”. Hallituksen esityksessä mainitaan, että säännös vastaa tuolloin voimassa ollutta vuoden 1973 vuosilomalakia. Lain perustelujen mukaan 5 §:n 2 momentin säännös olisi siis sisällöltään vanhan vuosilomalain 6 §:n 2 momentin kaltainen. Viimeksi mainitussa säännöksessä säädettiin tosin työsuhteen jatkumisesta työnantajan vaihtuessa, eikä vuosiloman ansainnan keskeytymättömyydestä kuten voimassa olevassa laissa.

Vuosilomalain 5 §:n 2 momentin säännöstä voidaan tulkita kahdella tavalla. Ensiksikin voidaan katsoa, että kun työsuhde keskeytyy vuosilomalain 5 §:n 2 momentissa tarkoitetuissa tapauksissa, vuosilomasaatavat erääntyisivät muiden työsuhtesaatavien tavoin maksettaviksi työsuhteen päättyessä työsopimuslain 2 luvun 14 §:n mukaisesti. Sitä vastoin vuosiloman ansainta jatkuu uuden työnantajan palveluksessa normaalisti. Kun työsuhde ei jatku, vastuu ansaituista vuosilomista ei siirry uudelle työnantajalle, kuten tapahtui vanhan vuosilomalain aikana. Tällaista tulkintaa puoltaisi vuosilomalain 5 §:n 2 momentin sanamuoto, jossa vanhasta vuosilomalaista poiketen säädetään vuosiloman ansainnan keskeytymättömyydestä vanhassa vuosilomalaissa säädetyn työsuhteen keskeytymättömyyden sijasta. Vuosilomalain 5 §:n 2 momentti on myös vuosilomalain systematiikassa sijoitettu vuosiloman pituutta koskevaan lukuun. Tämän voitaisiin

katsoa puoltavan sitä, että säännöksellä on ollut tarkoitus säännellä vain vuosiloman ansaintaa ja pituutta; vain ansainta jatkuu sellaisenaan työnantajan vaihdoksesta huolimatta.

Vuosilomalain 5 §:n 2 momenttia voidaan tulkinta myös toisin. Vuosilomalakia koskevassa hallituksen esityksessä todetaan, että lain 5 §:n 2 momentti vastaa vanhan vuosilomalain 6 §:n 2 momenttia. Perusteluissa on siten ilmaistu, että tarkoituksena on ollut säilyttää lain voimaantullessa vallinnut oikeustila. Vanhan vuosilomalain 6 §:n 2 momentin perusteluissa todetaan, että ”työsuhde ei keskeydy siitä syystä, että työntekijä on välittömästi siirtynyt sellaisen yrityksen palvelukseen, jossa aikaisemmalla työnantajalla on määräysvalta. - - - Siirtyessään tällaisen työnantajan palvelukseen työntekijän oikeus vuosilomaan säilyy muuttumattomana. Työntekijällä on oikeus saada uudelta työnantajaltaan lomaa loma-ajalta maksettavine lomapalkkoineen niidenkin lomanmääräytymiskausien perusteella, jotka hän on ollut vanhan työnantajan palveluksessa. Vuosilomalain mukaista työsuhteen kestoa laskettaessa otetaan huomioon myös edellisen työnantajan palveluksessa työskennelty aika. Työsuhteen päättyessä uusi työnantaja on velvollinen maksamaan pitämättä jäänyttä lomaa vastaavan lomakorvauksen. Uusi työnantaja on velvollinen maksamaan myös mahdolliset työehtosopimuksen mukaiset lomaltapaluu- tai lomarahat taikka niihin rinnastettavat korvaukset” (HE n:o 191/1996). Vanhan vuosilomalain aikana oli siten selvää, että oikeus vuosilomaan säilyi muuttumattomana ja vastuu vuosilomasaatavista siirtyi uudelle työnantajalle. Työsuhteen ei katsottu työnantajavaihdoksesta huolimatta keskeytyneen vuosilomalakia sovellettaessa, ja työntekijän oikeus vuosilomaan säilyi muuttumattomana.

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 suojelusäännöksenä. 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 työsuhteen 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 työsuhteet keskeytyvät 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

päätyessä, vaan vasta siirron jälkeisen työsuhteen kestäessä lomaa pidettäessä tai tämän työsuhteen päätyessä vuosilomalain 17 §:n mukaan.

Edellä esitettyyn tulkintaan päätyessään työneuvoston ei ole tarpeen ottaa kantaa lausuntopyynnössä esitetty toiseen kysymykseen.

## 2. Vuosilomasaatavien erääntyminen työnantajan konkurssissa

Työnantajan konkurssiin asettamisesta huolimatta työsuhteet jatkuvat edelleen. Sekä konkurssipesällä että työntekijällä on kuitenkin erityinen työsopimuslain 7 luvun 8 §:n mukainen irtisanomisoikeus. Jos irtisanomisoikeutta ei käytetä, työsuhteet jatkuvat entisin ehdoin konkurssipesän lukuun.

Vuoden 1973 vuosilomalain 6 a §:ssä oli erityinen säännös vuosilomasaatavien erääntymisestä työnantajan konkurssissa. Säännöksen mukaan asetettaessa työnantaja konkurssiin työntekijän asettamispäivään mennessä kertynyt lomapalkka tai lomakorvaus erääntyi maksettavaksi asettamispäivänä paitsi silloin, kun työntekijä siirtyi ns. läheistyönantajan palvelukseen. Lomapalkka tai loma tai säästövapaata vastaava korvaus erääntyi siis maksettavaksi konkurssiin asettamispäivänä. Vuosilomalain 6 a §:ää tarvittiin, koska työsuhteen keskeytymätön jatkuminen liikkeen luovutuksessa oli muodostunut liiketoiminnan jatkajan rasitteeksi konkurssissa ja asetti esteitä palkkaturvaviranomaisena toimivan työhallinnon työllistämisyrittämisille (HE 314/1990, s. 3). Säännös koettiin tarpeelliseksi myös, jotta konkurssipesällä olisi mahdollisuus jatkaa konkurssivelallisen liiketoimintaa ilman vastuuta työntekijöiden konkurssia edeltävältä ajalta kertyneistä vuosilomaetuksista.

Vuoden 1973 vuosilomalaissa ollutta 6 a §:ää vastaava säännöstä ei ole voimassa olevassa vuosilomalaissa. Tällaista erityissäännöstä ei kuitenkaan tarvita, koska saatavien erääntyminen ratkaistaan nykyisin konkurssilain (120/2004) säännösten perusteella. Aiemmin saatava ei eräännytynyt konkurssin johdosta, ja oikeustila siten muuttui konkurssilain voimaantumisen myötä (HE 26/2003, s. 38).

Konkurssilain 3 luvun 9 §:n pääsäännön mukaan erääntymätön saatava katsotaan suoraan lain nojalla erääntyneeksi konkurssissa. Poikkeuksena ovat ehdolliset saatavat, vahingonkorvaukset ja muut vastaavanlaiset velat, joiden määrän tai perusteen toteaminen edellyttää erityistä selvitystä. Säännös ei koske myöskään saatavaa, joka edellyttää velkojalta vastasuoritusta. Näin ollen myös ne palkkasaatavat vuosilomalaissa tarkoitetut vuosilomasaatavat mukaan lukien, jotka ovat ansaittu asettamispäivään mennessä, erääntyvät konkurssiin asettamispäivänä.

Edellä esitetty merkitsee sitä, että työntekijän vuosilomasaatavat erääntyvät konkurssissa ja ne on siis yleensä valvottava siten kuin konkurssilaissa säädetään. Niitä tapauksia varten, joissa konkurssipesä luovuttaa työnantajan liikkeen uudelle työnantajalle, on luovuttajan ja

luovutuksensaajan vastuunjakoa koskevia erityisiä säännöksiä työsopimuslain 1 luvun 10 §:n 3 momentissa.

### Sovelletut lainkohdat

Vuosilomalain (162/2005) 5 §:n 2 momentti ja 17 §.

Työsopimuslain (55/2001) 1 luvun 10 §:n 3 momentti.

Konkurssilain (120/2004) 3 luvun 9 §.

### Äänestys

Lausunto (5-2) perustuu puheenjohtaja Saloheimo, jäsenten Kangasperko, Myyri-Partanen, Ahonen ja Aaltonen mielipiteeseen. Jäsenet Äimälä ja Virtanen esittivät seuraavan eriävän mielipiteen.

## ERIÄVÄ MIELIPIIDE

Vuosilomaetuuksien siirtyminen Vuosilomalain 5 §:n 2 momentin mukaan ”vuosiloman ansainta ei keskeydy siitä syystä, että työntekijä on välittömästi siirtynyt sellaisen työnantajan palvelukseen, jossa omistuksen, sopimuksen tai muun järjestelyn perusteella määräysvalta on:

- 4) aikaisemmalla työnantajalla,
- 5) yhdellä tai useammalla henkilöllä, joka on aikaisempaan työnantajaan takaisinsaannista konkurssipesään annetun lain (758/1991) 3 §:ssä tarkoitetussa läheisyysuhteessa, tai
- 6) 1 ja 2 kohdissa tarkoitetuilla henkilöillä yhdessä.

Nyt käsillä olevassa lausuntopyynnössä on kysymys siitä, katsotaanko työsuhteen keskeytyvän mainitun säännöksen perusteella vuosilomaoikeuksiin vaikuttavalla tavalla ja kenellä (entisellä vai uudella työnantajalla) on vastuu vanhoista vuosilomasaatavista työntekijän siirtyessä uuden työnantajan palvelukseen.

Vuosilomalain 5 §:n 2 momentin säännöstä voidaan tulkita kahdella tavalla. Suppeamman tulkinnan mukaan voidaan katsoa, että kun työsuhte keskeytyy vuosilomalain 5 §:n 2 momentissa tarkoitetuissa tapauksissa, vuosilomasaatavat erääntyvät muiden työsuhtesaatavien tavoin maksettaviksi työsuhteen päättyessä työsopimuslain 2 luvun 14 §:n mukaisesti. Sitä vastoin uuden vuosiloman ansainta määräytyy uuden työnantajan palveluksessa ikään kuin työsuhte ei olisi katkennut. Vastuu ennen työnantajan vaihtumista ansaituista vuosilomista ei kuitenkaan siirry uudelle työnantajalle.

Laajemman tulkintavaihtoehdon mukaan työntekijän oikeus vuosilomaan säilyy muuttumattomana työnantajan vaihtumisesta huolimatta. Tämä tulkinta tarkoittaa toisin sanoen sitä, että vanha työnantaja ei ole velvollinen maksamaan työsuhteensa päättävälle työntekijälle lomakorvausta, vaan uusi työnantaja on velvollinen antamaan työntekijälle vuosiloman ja maksamaan lomapalkan myös siltä osin, kun lomaa on ansaittu entisen työnantajan palveluksessa.

Valinta mainittujen tulkintavaihtoehtojen välillä voidaan tehdä ainakin sanamuodon mukaisen tulkinnan, lain rakenteeseen pohjautuvan tulkinnan, lainsäätäjän oletetun tarkoituksen mukaisen tulkinnan sekä tarkoituksenmukaiseen lopputulokseen johtavan tulkinnan perusteella.

Säännöksen sanamuodon tarkastelu puoltaa selkeästi suppeampaa tulkintavaihtoehtoa. Säännöksessä puhutaan vain vuosiloman ansainnan keskeytymättömyydestä eli juuri suppeamman tulkintavaihtoehdon mukaisesta mallista. Jotta sanamuoto vastaisi laajemman tulkintavaihtoehdon mukaista lopputulosta, säännös olisi tullut kirjoittaa esimerkiksi siten, että siinä todettaisiin vuosilomaan liittyvien oikeuksien ja velvollisuuksien siirtyvän uudelle työnantajalle.



Myös lain rakenteeseen perustuva tulkinta puoltaa suppeampaa tulkintavaihtoehtoa. Vuosilomalain 5 §:n otsikkona on ”Vuosiloman ansainta” ja säännös sijaitsee vuosilomalain 2 luvussa, jossa säädetään vuosiloman pituudesta. Säännöksen paikka viittaa siten sen koskevan vain vuosiloman ansaintaa. Jotta säännöksen paikka vuosilomalaissa vastaisi laajempaa tulkintavaihtoehtoa, säännöksen tulisi sijaita esimerkiksi lain 1 luvussa, jossa säädetään yleisistä säännöksistä tai lain 6 luvussa, joka koskee erityisiä säännöksiä.

Lainsäätäjän oletettua tarkoitusta voidaan etsiä lähinnä vuosilomalakia koskevan hallituksen esityksen 5 §:n perusteluista. Perustelutekstit ovat tältä osin varsin niukat. Hallituksen esityksessä vuosilomalaiksi (HE 238/2004, s. 49) todetaan, että lainkohdassa säädetään ”tapauksista, joissa työsuhteiden katsotaan työnantajan vaihtumisen vuoksi keskeytyvän, mutta joissa työntekijän vuosiloman ansainnan katsotaan kuitenkin jatkuvan yhdenjaksoisena työnantajavaihdoksesta huolimatta”. Tämä kohta perusteluista sopii kumpaankin tulkintavaihtoehtoon.

Lisäksi perusteluissa toistetaan lakiteksti ja todetaan, että ”säännös vastaa voimassa olevaa lakia”. Perusteluissa ei täsmennetä, mitä tällä vastaavuudella tarkalleen ottaen tarkoitetaan. Kyseinen perustelujen lausuma puoltaa kuitenkin lähinnä laajempaa tulkintavaihtoehtoa, koska perustelujen kirjoittamishetkellä voimassa olleen vuosilomalain 6 §:n 2 momentissa säädettiin, että työsuhteen ei katsota keskeytyneen, jos työntekijä on välittömästi siirtynyt sellaisen yrityksen palvelukseen, jossa aikaisemmalla työnantajalla on määräysvalta. Kyseistä säännöstä tulkittiin siten, että työntekijällä oli oikeus saada uudelta työnantajaltaan loma loma-ajalta maksettavine lomapalkkoineen niidenkin lomanmääräytymiskausien perusteella, jotka hän on ollut vanhan työnantajan palveluksessa. Tältä osin on kuitenkin ongelmallista se, että uuden vuosilomalain sanamuoto on ristiriidassa laajan tulkinnan kanssa.

Toisaalta onkin mahdollista katsoa, että uuden vuosilomalain viittauksella siihen, että uusi säännös vastaa vanhaa lakia, tarkoitetaan vain uuden lain mukaisen vuosilomalain ansainnan vastaavan vanhan lain mukaista vuosilomalain ansaintaa näissä tilanteissa. Tätä voidaan perustella sillä, että lausuma on nimenomaan vuosiloman ansaintaa koskevan pykälän yhteydessä ja lisäksi sillä, että edellisessä kappaleessa mainitun kaltaista ristiriitaa pykälän sanamuodon ja perustelujen kanssa ei synny.

Tulkintavaihtoehtojen tarkoituksenmukaisuutta arvioitaessa on annettava painoa erityisesti työntekijän suojeluperiaatteen toteutumiselle. Myös muita näkökohtia tulee kuitenkin ottaa huomioon.

Työpaikan vaihtumisen yhteydessä työntekijälle maksetaan yleensä lomakorvaus työsuhteen päättymiseen mennessä ansaitusta lomasta. Uusi työnantaja ei ole tavallisesti miltään osin vastuussa vanhan työnantajan aikana kertyneestä vuosilomasta, eikä työsuhdeaikaa vanhan työnantajan palveluksessa oteta huomioon loman ansainnassa uudessa työsuhteessa.

Edellä mainitusta periaatteesta on poikkeuksena liikkeen luovutus. Sen yhteydessä kaikki vuosilomaan liittyvät oikeudet ja velvollisuudet siirtyvät sellaisenaan uudelle työnantajalle. Tämä

on perusteltua ja työntekijän suojeluperiaatteen mukaista sen vuoksi, että työnantaja vaihtuu näissä tilanteissa työntekijän tahdosta riippumatta automaattisesti.

Myös vanhan vuosilomalain mukaan vuosilomaoikeudet säilyivät muuttumattomina omistajanvaihdoksesta riippumatta lain 6 §:n 2 momentin tilanteissa. Säännös on alun perin laadittu ennen työntekijän lakisääteisen irtisanomissuojan säätämistä. Sillä on pyritty estämään sellainen menettely, että työnantaja irtisanoa työsopimuksen päättymään ennen kuin työntekijä siirtyy suuremman vuosiloman ansainnan piiriin työsuhteensa pituuden perusteella ja palkkaa hänet välittömästi toiseen määräysvallassaan olevaan yritykseen uutena työntekijänä. Tällainen menettely ei kuitenkaan ole enää mahdollista työntekijän irtisanomissuojan vuoksi.

Työntekijän suojeluperiaatteen kannalta suppea tulkintavaihtoehto vaikuttaakin riittävältä. Työnantajan vaihtuminen lausuntopyynnössä olevassa tilanteessa edellyttää työntekijän suostumusta, joten työntekijä ei voi menettää lomaoikeuttaan milteenkään osin tahtonsa vastaisesti. Työntekijälle ei tule mitään taloudellisia menetyksiä, ja uuden vuosiloman ansainta jatkuu uuden työnantajan palveluksessa ikään kuin työnantajan vaihdosta ei olisi tapahtunut.

Suppean ja laajan tulkintavaihtoehdon välillä on kuitenkin merkittävä ero uuden työnantajan kannalta. Laajan tulkinnan mukaan uusi työnantaja joutuisi vastuuseen myös sellaisista vuosilomaehtouksista, jotka työntekijä on ansainnut vanhan työsuhteensa aikana. Vaikka sama taho käyttäisikin määräysvaltaa kummassakin työnantajassa, niillä ei useinkaan ole keskinäistä sopimussuhdetta evätkä ne välttämättä ole muutenkaan tekemisissä toistensa kanssa. Vaikka työnantajat olisivatkin sopimussuhteessa keskenään, vanhalla työnantajalla ei ole velvollisuutta kompensoida siirtyviä vuosilomaehtouksia uudelle työnantajalle. Tämän vuoksi laajan tulkinnan mukainen lopputulos edellyttäisi erityisiä perusteita siirtää kustannuksia työnantajalta toiselle. Kuten edellisessä kappaleessa on todettu, työntekijän suojeluperiaate ja säännöksen syntyhistoria huomioon ottaen tällaisia perusteita ei näyttäisi olevan.

Eri tulkintametodien tarkastelu siis osoittaa, että säännöksen sanamuodon mukainen tulkinta sekä lain rakenteeseen perustuva tulkinta puoltavat suppeaa tulkintavaihtoehtoa. Lainsäätäjän oletettu tarkoitus viittaa laajaan tulkintavaihtoehtoon, joskin lain perustelut ovat tältä osin tulkinnanvaraiset. Tarkoituksenmukaiseen ja kohtuulliseen lopputulokseen perustuva tulkinta taas puoltaa suppeaa tulkintaa.

Kaiken kaikkiaan painavimmat perusteet puoltavat siten suppeaa tulkintaa. Näin ollen katsomme, että kun työsuhde keskeytyy vuosilomalain 5 §:n 2 momentissa tarkoitetuissa tapauksissa, vuosilomasaatavat eräänntyvät muiden työsuhdesaatavien tavoin maksettaviksi työsuhteen päättyessä työsopimuslain 2 luvun 14 §:n mukaisesti. Uuden vuosiloman ansainta määräytyy uuden työnantajan palveluksessa ikään kuin työsuhde ei olisi katkennut, mutta vastuu ennen työnantajan vaihtumista ansaituista vuosilomista ei kuitenkaan siirry uudelle työnantajalle.

## Lomapäivien pitäminen vapaana

Edellä selostetun mukaisesti katsomme, että vuosilomalain 5 §:n 2 momentti koskee ainoastaan vuosiloman ansaintaa. Kyseisen säännöksen mukaiset työnantajan vaihdokset eroavat normaaleista työnantajan vaihdoksista vain siltä osin, että uuden vuosiloman ansainta määräytyy uuden työnantajan palveluksessa ikään kuin työsuhde ei olisi katkennut. Työntekijällä ei ole normaalin työpaikan vaihdoksen yhteydessä oikeutta pitää edellisen työnantajan palveluksessa ansaittuja lomia vapaana. Näin ollen tällaista oikeutta ei ole myöskään 5 §:n 2 momentin mukaisissa tilanteissa.

## Vuosilomasaatavien erääntyminen työnantajan konkurssissa

Yhdymme enemmistön näkemykseen tämän kysymyksen osalta.