

TYÖNEUVOSTO

LAUSUNTO

TN 1460-14 (ään. 6-3)

Ratakatu 3, PL 32

00023 VALTIONEUVOSTO

puh. 09 - 645 593

13.10.2014

7/2014

Kun valtakunnalliset työehtosopimusosalliset on vuosilomalaissa kelpuutettu sopimaan toisin lomakaudesta ja 12 arkipäivää ylittävän vuosiloman jakamisesta, heidän katsottiin voivan sopia myös lomakauden pidentämisestä sekä siitä, että ansaituista lomapäivistä vain 18 annetaan lomakauden aikana. Tätä kelpoisuuttaan osallisilla on mahdollisuus käyttää niinkin, että he siirtävät sen piiriin kuuluvia asioita työnantajan päätettäväksi.

Lausunnonpyytjä:

Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry

Asia:

Valtakunnallisille työehtosopimusosallisille vuosilomalain (162/2005) 30 §:ssä annetun sopimistoimivallan sisältö ja edelleen siirtäminen

Vireille:

7.2.2014

Työnantaja:

Y Oy

Lausuntopyyntö

Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry on pyytänyt työneuvoston lausuntoa mahdollisuudesta sopia työehtosopimuksin kesälomakaudesta ja sen aikana annettavista lomapäivistä.

Veturimiestehtäviä rautatieliikenteessä koskevan työehtosopimuksen mukaan ”varsinainen vuosiloma annetaan työnantajan määräämänä aikana, joka on kesäkuun 1. päivän ja syyskuun 30. päivän välinen aika”. Toisaalta tässä sopimuksessa on lukuisina peräkkäisinä sopimuskausina ollut määräykset, joiden perusteella ”varsinainen vuosiloma” voidaan antaa muunakin aikana saman lomavuoden kuluessa, ”(m)illoin – työtehtävien laatu tai muut syyt niin vaativat”.

Lausuntopyynnössä on todettu, että ”muina syinä” saatetaan yhteisesti hyväksytyyn käytännön mukaisesti pitää ainakin sopimuskokonaisuutta (lyhyempi lomakausi ja talvilomapidennys) sekä työn poikkeuksellisuutta kesäharjoittelijoiden rekrytoinnin kannalta.

Työehtosopimuksen soveltamisalalla on ollut käytössä ns. vuosilomakierto, jossa edellä mainitun lomakauden aikana lomasta annetaan 18 päivää ja loput sen ulkopuolella työnantajan määräämänä ajankohtana. Vuosilomakierron ansiosta kukin veturinkuljettaja on voinut selvittää kesälomansa tarkat ajankohdat useitakin vuosia etukäteen. Järjestelmä on perustunut paikkakuntaakohtaisesti luottamusmiesten kanssa tehtyihin sopimuksiin. Työntekijäpuoli on vuonna 2011 katsonut, että vuosilomakierto on voimassa olevan vuosilomalain (162/2005) vastainen, ja irtisanonut sitä koskeneet paikalliset sopimukset. Asiasta on tästä saakka neuvoteltu työehtosopimusosallisten kesken, toistaiseksi tuloksetta.

Vaikka lausuntopyynnön taustalla on edellä kuvattu, veturinkuljettajien vuosilomakierrosta Y Oy:ssä syntynyt erimielisyys, siinä itsessään on esitetty vain kolme yleisluonteista kysymystä:

- 1) Onko työehtosopimuksella mahdollista sopia, että työnantaja voi määrätä pidettäväksi kesälomakaudella vain 18 lomapäivää 24:n sijasta?
- 2) Onko työehtosopimuksella mahdollista sopia kesälomakauden pidentämisestä rajoituksetta työntekijän vahingoksi?
- 3) Jos vuosilomalain 30 §:n perusteella solmitun työehtosopimusmääräyksen soveltamisesta on epäselvyyttä sopijaliittojen kesken, onko etusija tulkinnassa annettava sille näkemykselle, joka on vuosilomalain nimenomaisen säännöksen mukainen?

Asianosaisen kuuleminen

Y Oy esittänyt oman kantansa kaikkiin kolmeen lausuntopyynnön kysymykseen. Yhtiön mielestä sen noudattamassa työehtosopimuksessa on voitu sopia työnantajan oikeudesta määrätä vain 18 lomapäivän pitämisestä lomakauden aikana. Edelleen yhtiö katsoo mahdolliseksi lomakauden pidentämisen työehtosopimuksin. Kolmannen kysymyksen Y Oy toteaa jäävän työneuvoston toimivallan ulkopuolelle.

TYÖNEUVOSTON LAUSUNTO

1. Lausunnon kohde

Lausuntopyyntön kysymyksistä kaksi ensimmäistä koskee vuosilomalain (162/2005) säännöksistä poikkeavien työehtosopimusmääräysten pätevyyttä. Lähtökohtana on, että työntekijälle laissa säädettyjä vuosilomaetuja voidaan aina lisätä niin sopimuksin kuin työnantajan yksipuolisin päätöksin. Sitä vastoin näitä etuja vähentävät oikeustoimet jäävät vuosilomalain 3 §:n perusteella mitättömiksi. Lain 30 §:n 1 momentin nojalla työnantajien ja työntekijöiden valtakunnallisilla yhdistyksillä (jäljempänä työehtosopimusosallisilla) on kuitenkin oikeus sopia toisin muun muassa lomakaudesta sekä 12 arkipäivää ylittävän vuosiloman jakamisesta pidettäväksi yhdessä tai useammassa jaksossa.

Tällaiset työehtosopimusmääräykset ovat päteviä, vaikka ne merkitsisivätkin vuosilomalain säännöksiin verrattuina työntekijän etujen vähentämistä.

Työneuvostosta ja eräistä työsuojelun poikkeusluvista annetun lain (400/2004) 7 §:n mukaan työneuvoston tehtävänä on antaa pyynnöstä lausuntoja vuosilomalain sekä muiden säännöksessä lueteltujen työsuojelulakien soveltamisesta ja tulkinnasta. Työehtosopimusten tulkinta sitä vastoin kuuluu työtuomioistuimen yksinomaiseen toimivaltaan.

Koska työneuvosto on toimivaltainen lausumaan asiassa vain vuosilomalain tulkinnasta, se ei voi ottaa vastattavakseen lausuntopyyntön kolmatta kysymystä työehtosopimusmääräyksen eri tulkintavaihtoehtojen välisen etusijan määrittämisestä. Samasta syystä myös kahteen ensimmäiseen kysymykseen annettava lausunto rajoitetaan koskemaan vuosilomalain 30 §:n mukaan valtakunnallisille työehtosopimusosallisille kuuluvaa oikeutta sopia toisin lomakaudesta ja loman jakamisesta. Sen ratkaiseminen, miten osalliset ovat tätä oikeuttaan yksittäistapauksessa käyttäneet, jää työehtosopimuksen soveltamista edellyttävänä työneuvoston toimivallan ulkopuolelle.

2. Sopimistoimivallan asiallinen ulottuvuus

Vuosilomalain 20 §:n 1 momentista ilmenevä lähtökohta on, että työnantaja määrää työntekijälle annettavan loman ajankohdan. Tätä työnantajan oikeutta on kuitenkin rajoitettu saman pykälän 2 momentissa säätämällä, että lomasta 24 arkipäivää on sijoitettava lain 4 §:n 2 kohdassa määritellylle, 2.5. alkavalle ja 30.9. päättyvälle lomakaudelle. Työnantaja ja työntekijä voivat myös sopia loman ajankohdasta vuosilomalain 21 §:ssä asetettujen rajojen puitteissa.

Valtakunnallisten työehtosopimusosallisten oikeus poiketa vuosilomalain säännöksistä käy puolestaan ilmi lain 30 §:n 1 momenttiin otetusta tyhjentävästä luettelosta. Sen mukaan toisin voidaan sopia muun muassa lomakaudesta sekä 12 arkipäivää ylittävän loman jakamisesta pidettäväksi yhdessä tai useammassa jaksossa. Ilman laissa nimenomaisesti annettua sopimistoimivaltaa ei olisi mahdollista laajentaa lomakautta yli 2.5. ja 30.9. välisen ajanjakson eikä vähentää lomakaudelle sijoitettavien lomapäivien määrää alle 24:n. Tällaisten poikkeamien on katsottava sallivan työnantajalle vuosilomalain 20 §:ssä säädettyä vapaamman loman ajankohdasta määräämisen ja vähentävän siksi työntekijälle vuosilomalain mukaan kuuluvia etuja.

Vuosilomalakia koskevan hallituksen esityksen (HE 238/2004) perusteluissa on todettu, että valtakunnalliset työehtosopimusosalliset voisivat ”sopia laista poiketen 4 §:n 2 kohdassa määrittelystä lomakaudesta” ja ”vuosiloman jakamisesta” (s. 74–75). Eduskuntakäsittelyssä kelpoisuus sopia vuosiloman jakamisesta rajoitettiin 12 arkipäivää ylittävään lomaan (ks. työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan mietintö 2/2005). Muita sopimisen asiallista ulottuvuutta koskevia perusteluja ei vuosilomalain esitöissä ole.

Lomakausi ja vuosiloman jakaminen kuuluivat valtakunnallisten työehtosopimusosallisten sovittaviin asioihin myös voimassa olevaa vuosilomalakia edeltäneen, alun perin vuonna 1973 säädetyn vuosilomalain (272/1973) mukaan. Tämän lain pohjana olleessa hallituksen esityksessä (HE 14/1973) sopimistoimivallan laajentamista myös lomakautta koskevaksi pidettiin tarpeellisena, koska ”(t)äten tehtäisiin mahdolliseksi valtakunnallisten työmarkkinajärjestöjen välisten sellaisten työehtosopimusten solmiminen, joissa pitennetty lomakausi korvattaisiin esimerkiksi sopimusperäisillä pitemmillä vuosilomilla taikka laissa säädettyä suuremmalla lomapalkalla”, ja koska ”(t)ällaisissa työehtosopimuksissa voitaisiin kunkin alan erityiset olosuhteet ottaa paremmin huomioon kuin lainsäännöksissä” (s. 17). Vaikka perustelulausumassa puhuttiin pidennetyn lomakauden kompensoimisesta työntekijälle, ei tästä voida työneuvoston mielestä päätellä, että lomakauden pidentäminen olisi tarkoitettu sallituksi vain niissä tapauksissa, joissa samalla sovitaan myös työntekijän oikeudesta laissa säädettyä pidempään vuosilomaan tai korkeampaan lomapalkkaan.

Vuosiloman jakamisesta sopiminen tuli mahdolliseksi vuonna 1978 säädetyllä vuosilomalain muutoksella (233/1978). Sen hyvin niukoissa perusteluissa sopimistoimivallan laajentamista ehdotettiin ”eri aloilla vallitsevien erityisolosuhteiden riittävän huomioon ottamisen turvaamiseksi” (HE 25/1978, s. 1).

Voimassa olevaa tai aiempaakaan vuosilomalakia koskevista esitöistä ei käy ilmi mitään sellaista, jonka vuoksi valtakunnallisten työehtosopimusosallisten oikeutta sopia toisin lomakaudesta ja loman jakamisesta olisi perusteltua tulkita lain sanamuotoa suppeammin. Vuosilomalain 30 §:n nojalla loma voidaan siis jakaa vapaasti, kunhan siitä vähintään 12 arkipäivää annetaan yhdenjaksoisena lomakauden aikana. Työehtosopimuksella on niin ikään mahdollista pidentää lomakautta vuosilomalaissa säädetystä.

3. Sopimistoimivallan delegointi

Vuosilomalain 30 §:n sanamuodosta ei selviä, onko valtakunnallisille työehtosopimusosallisille säännöksessä annettu sopimistoimivalta vain heidän itsensä käytettävissä vai saavatko he siirtää sitä edelleen työsuhteen osapuolille tai muille paikallisille subjekteille. Kysymys on sivuutettu myös vuosilomalain perusteluissa (HE 238/2004, s. 74–77), samoin kuin niissä aiemmissa vuosilomaa koskeneissa laeissa, joihin sisältyi vastaavanlainen valtakunnallisia työehtosopimusosallisia kelpuuttava säännös (lait 199/1960 ja 272/1973 esitöineen). Sopimistoimivallan siirtämisellä voidaan tarkoittaa paitsi kelpuuttamista paikallisen sopimuksen tekemiseen, myös työnantajalle annettavaa oikeutta määrätä yksipuolisesti yhdestä tai useammasta vuosilomalain 30 §:n 1 momentissa luetelluista työsuhteen ehdoista.

Vaikka vuosilomalaissa ei ole nimenomaisesti puututtu sopimistoimivallan delegointiin, voidaan sen 31 §:stä päätellä, että lainsäätäjä on hyväksynyt toimivallan siirtämisen ainakin paikallisesti sovittavaksi. Säännöksen mukaan työnantaja, joka noudattaa työehtosopimusta yleissitovana, saa soveltaa myös vuosilomalain 30 §:n nojalla solmittuja määräyksiä, jos soveltaminen ei edellytä paikallista sopimista. Viimeksi mainittu rajoitus, jolla estetään paikallista sopimista edellyttävien määräysten soveltaminen työehtosopimuksen yleissitovuuspiirissä, merkitsee samalla sitä, että näitä määräyksiä pidetään lähtökohtaisesti pätevinä ja että ne voivat tulla sovellettaviksi, kun työehtosopimusta noudatetaan ns. normaalisitovana työehtosopimuslain perusteella.

Lausuntopyynnössä ei ole kuitenkaan kysymys paikallisesta sopimisesta, vaan työnantajan yksipuolisesta päätösvallasta. Edellä viitattua vuosilomalain 31 §:ää ahtaasti tulkitsemalla saatettaisiinkin päätyä siihen, että työehtosopimusosallisilla olisi 30 §:ssä tarkoitetuissa asioissa kelpoisuus siirtää toimivaltaansa paikallistasolle vain sopimista varten.

Toisaalta on huomattava, ettei delegointia työnantajan päätettäväksi ole laissa tai sen esitöissä nimenomaisesti kielletty. Lähinnä tällä perusteella työneuvosto on aiemmassa lausunnossaan TN 1424-07 pitänyt sallittuna järjestelyä, jossa työaikalain (605/1996) 9 §:n mukaista toimivaltaa sopia säännöllisestä työajasta luovutetaan työehtosopimusosallisilta työnantajalle. Työaikalain 9 § voidaan nyt tarkasteltavana olevassa kysymyksessä rinnastaa vuosilomalain 30 §:ään. Molemmissa kelpuutetaan poikkeamaan asianomaisen lain muutoin pakottavista säännöksistä työehtosopimuksella, eikä kummassakaan ole rajoitettu niitä tapoja, joilla työehtosopimusosalliset voivat tätä toimivaltaansa käyttää. Rajoitusten puuttuessa voidaan lähteä siitä, että osalliset saavat harkita, ottavatko he laista poikkeavat määräykset itse tekemäänsä työehtosopimukseen vai siirtävätkö he vaihtoehtoisesti niistä päättämisen tässä sopimuksessa osoittamilleen muille tahoille, kuten työnantajalle.

Tällaiselle tulkinnalle on saatavissa tukea myös työmarkkinakäytännöstä ja oikeuskirjallisuudesta (ks. esim. Kröger – Orasmaa, Vuosilomalaki (2006), s. 233 ja Tiitinen ym., Työaikalaki 1996 (1996), s. 117). Työneuvoston mielestä se ei liioin ole ristiriidassa niiden työntekijän suojeluun liittyvien tavoitteiden kanssa, joita vuosilomalain 30 §:ssä on pyritty toteuttamaan rajoittamalla laista

poikkeaminen vain valtakunnallisten työehtosopimusosallisten tehtäväksi. Edellyttäähän työnantajan yksipuolinen toimivalta aina perustakseen työntekijäliiton solmimaa työehtosopimusta. Päätöksessään sitoutumisesta työnantajaa kelpuuttavaan määräykseen liitolla on mahdollisuus arvioida, onko määräys työntekijöiden kannalta kohtuullinen osana työehtosopimuksen kokonaisuutta.

4. Lopputulos

Yllä esitetyillä perusteilla työneuvosto toteaa, että valtakunnalliset työehtosopimusosalliset voivat sopia vuosilomalain 30 §:n nojalla lomakauden pidentämisestä sekä 18 lomapäivän pitämisestä lomakauden aikana. Näissä – samoin kuin muissakin vuosilomalain 30 §:ssä tarkoitetuissa – asioissa valtakunnalliset työehtosopimusosalliset saavat myös siirtää sopimistoimivaltaansa työnantajan yksipuolisesti käytettäväksi.

Sovelletut lainkohdat

Vuosilomalain (162/2005) 30 §.

Työneuvostosta ja eräistä työsuojelun poikkeusluvista annetun lain (400/2004) 7 §.

Äänestys

Lausunto (6–3) perustuu puheenjohtaja Pärnäsen, jäsenten Leppänen, Myyri-Partanen, Niittylä ja Romo sekä varajäsen Koivun mielipiteeseen. Jäsenet Ahonen, Douglas ja Meklin esittivät seuraavan eriävän mielipiteen.

ERIÄVÄ MIELIPIIDE

SAK pyytää työneuvoston lausuntoa siitä, voidaanko työehtosopimuksella sopia, että työntekijälle annetaan lomakautena vain 18 lomapäivää, ja toisaalta pidentää lomakautta rajoituksetta. Lisäksi SAK on tiedustellut työneuvoston kantaa vuosilomalain 30 §:n perusteella sovittujen vuosilomaa koskevien työehtosopimusmääräysten tulkinnasta.

Viimeksi mainitun lausuntopyynnön kysymyksen osalta yhdyimme työneuvoston enemmistön lausumaan.

Lomakautta ja lomakaudella annettavan loman vähimmäismäärää koskevien kysymysten osalta toteamme seuraavan:

Vuosilomalaissa (162/2005) on selkeästi erilliset säännökset lomakaudesta, loman sijoittamisesta lomakaudelle ja lomakauden ulkopuolelle sekä siitä, miten lomaa voidaan jakaa osiin. Vuosilomalain säännöksistä voidaan poiketa laissa erikseen säädetyissä rajoissa. Poikkeamisoikeus on erilainen riippuen siitä, poiketaanko vuosilomalain säännöksistä valtakunnallisten työmarkkinajärjestöjen työehtosopimuksessa vai tapahtuuko poikkeaminen yksittäisen työnantajan ja työntekijän välisellä sopimuksella.

Lomakausi on määritelty vuosilomalain 4 §:ssä. Sen mukaan lomakaudella tarkoitetaan toukokuun 2. päivän ja syyskuun 30. päivän välistä aikaa. Vuosilomalain 30 §:n mukaan työnantajien ja työntekijöiden valtakunnallisilla yhdistyksillä on oikeus sopia toisin lomakaudesta. Lomakauden tarkoituksena on turvata työntekijöille mahdollisuus saada ainakin osa vuosilomasta pidettyä varsinaisen talvikauden ulkopuolisena aikana. Tämän vuoksi lomakaudesta sopimismahdollisuudella ei ole tarkoitettu sitä, että lomavuoden jakaminen lomakauteen ja sen ulkopuoliseen ajanjaksoon poistetaan kokonaan. Lomakaudesta toisin sopimisella tarkoitetaan lomakauden pidentämistä tai lyhentämistä, mutta ei kuitenkaan sitä, että lomakausi pidennetään koko kalenterivuoden pituiseksi.

Vuosilomalain 20 §:n 2 momentin mukaan pääsääntö on, että sekä lomakautena pidettävä 24 lomapäivän loma että talvella pidettävä loma annetaan kumpikin työntekijälle yhdenjaksoisena lomana. Poikkeuksellisesti kesäloma eli 24 lomapäivän loma voidaan jakaa 12 arkipäivää ylittävän loman osalta, mikäli loman jakamiseen on laissa mainittu syy, eli jakaminen on välttämätöntä työn käynnissä pitämiseksi. Lomakauden ulkopuolella annettavan loman osan jakamista lain 20 §:n 2 momentti ei näyttäisi mahdollistavan.

Ne vuosilomalain säännökset, joista voidaan poiketa yksittäisen työntekijän ja työnantajan välisellä sopimuksella, on todettu vuosilomalain 21 §:ssä. Tämän lainkohdan 1 momentissa annetaan työsuhteen osapuolille mahdollisuus sopia siitä, että työntekijä pitää 12 arkipäivää ylittävän vuosiloman yhdessä tai useammassa osassa. Työnantaja ja työntekijä voivat siten sopia vuosiloman jakamisesta, vaikka jakamiseen ei olisikaan 20 §:n 2 momentin tarkoittamaa syytä.

Vuosiloman jakamista koskevan säännöksen lisäksi 21 §:n 2 momentissa on nimenomainen säännös siitä, miten jaettu loma voidaan antaa. Tämän lainkohdan mukaan työnantaja ja työntekijä voivat sopia myös vuosiloman sijoittamisesta toisin kuin mitä vuosiloman antamisesta on 20 §:n 2 momentissa säädetty. Näin ollen työsuhteen osapuolet voivat 21 §:n 2 momentin perusteella sopia myös siitä, että työntekijä pitää lomakautena lomaa vähemmän kuin 24 lomapäivää.

Myös vuosilomalain 30 §:ään sisältyy säännös, jonka mukaan työehtosopimuksen osapuolet voivat ottaa työehtosopimukseen määräykset yli 12 arkipäivää ylittävän loman jakamisesta muutoinkin kuin vuosilomalain 20 §:n 2 momentin tarkoittamissa tilanteissa. Sen sijaan 30 §:ään ei sisälly jaetun loman osalta vastaavaa loman sijoittamista koskevaa säännöstä kuin 21 §:n 2 momentissa on työntekijän ja työnantajan välisen sopimisen osalta. Verrattaessa vuosilomalain säännöksistä poikkeamismahdollisuuden antavia 21 §:ää ja 30 §:ää voidaan todeta, että sekä työsuhteen osapuolet että työehtosopimuksen osapuolet voivat sopia 12 arkipäivää ylittävän loman osan jakamisesta. Tämän lisäksi vuosilomalain 21 §:n 2 momentissa on säädetty siitä, miten työntekijä ja työnantaja voivat sopia myös jaetun loman eri osien pitämisen ajankohdista toisin kuin vuosilomalain 20 §:n 2 momentissa on säädetty. Sen sijaan työehtosopimusosapuolten sopimisoikeutta koskevaan 30 §:ään ei ole otettu mahdollisuutta poiketa vuosilomalain 20 §:n 2 momentin pääsäännöstä, jonka mukaan lomaa on lomakautena annettava vähintään 24 lomapäivää joko yhdenjaksoisesti tai 12 arkipäivää ylittävän osalta jaettuna.

Näin ollen työehtosopimuksella ei ole mahdollista sopia siitä, että työnantaja voi määrätä lomakaudella pidettäväksi vähemmän kuin 24 lomapäivää.