

TYÖNEUVOSTO

LAUSUNTO

TN 1464-15

Bulevardi 6 D, PL 32

00023 VALTIONEUVOSTO

puh. 09 - 645 593

8.6.2015

2/2015

Jos työnantaja ja työntekijä sopivat ennen työsuhteen päättymistä uudesta työsuhteesta, he saavat vuosilomalain mukaan sopia kirjallisesti myös siitä, että työntekijän ennen työsuhteen päättymistä kertyneet vuosilomaetuudet siirretään annettaviksi seuraavan työsuhteen aikana. Näin siirretyt vuosilomaetuudet tuli antaa työntekijälle sellaisina kuin hän oli ne edellisessä työsuhteessa ansainnut, eikä etuuksia ollut laskettava uudelleen vastaamaan niitä annettaessa noudatettavaa vuosiloman ansaintaa tai palkkausta.

Lausunnonpyytäjä: Elinkeinoelämän keskusliitto EK ry

Asia: Vuosilomalain (162/2005) 18 §:ssä tarkoitetun sopimuksen perusteella siirrettyjen vuosilomaetuuksien antaminen

Vireille: 16.1.2015

Lausuntopyyntö

Elinkeinoelämän keskusliitto EK ry on pyytänyt työneuvostolta lausuntoa siitä, menetteleekö työnantaja oikein, jos hän antaa työntekijän ensimmäisessä määräaikaisessa työsuhteessa ansaitseman ja vuosilomalain (162/2005) 18 §:ssä tarkoitetulla sopimuksella seuraavaan työsuhteeseen siirretyn vuosiloman sellaisenaan, vaikka työntekijä olisi jälkimmäisen työsuhteen aikana alkanut ansaita vuosilomaa kahden sijasta kaksi ja puoli arkipäivää ja vaikka työntekijän palkka olisi siinä korkeampi kuin ensimmäisessä työsuhteessa.

Sopiessaan ennen työsuhteen päättymistä uudesta työsuhteesta työnantaja ja työntekijä saavat vuosilomalain 18 §:n mukaan sopia kirjallisesti myös siitä, että työntekijän ennen työsuhteen päättymistä kertyneet vuosilomaetuudet siirretään annettaviksi seuraavan työsuhteen aikana.

Lausuntopyyntö on kirjoitettu yleisluonteiseksi laintulkintakysymykseksi, mutta sen merkitystä on havainnollistettu seuraavalla, työneuvoston kuvitteelliseksi olettamalla esimerkkitapauksella:

Työntekijä X oli ollut määräaikaisessa työsuhteessa perhevapaasijaisena. Ajaksi 18.3.–22.11.2013 tehdyn työsopimuksen mukaan hänen kuukausipalkkansa oli ollut 2 000 euroa. Määräajan loppupuolella yrityksessä alkoi projekti, jossa tuli avoimeksi assistentin paikka ajaksi 25.11.2013–31.8.2014. Tätä paikkaa tarjottiin X:lle, ja hän otti työn vastaan. Uudessa määräaikaisessa työsopimuksessa X:n palkaksi sovittiin 2 200 euroa.

Kun ensimmäinen työsuhde oli jatkunut lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä alle vuoden, X oli ansainnut lomaa kaksi arkipäivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta, eli työsuhteen päättyessä yhteensä 16 päivää. X ei ollut pitänyt lomaa, joten hänelle olisi 22.11.2013 tullut maksettavaksi 1 280 euron vuosilomakorvaus. Koska työsuhteen päättyessä oli jo tiedossa toinen määräaikainen työsuhde, joka alkaisi ensimmäisen työsuhteen päättymisen jälkeen, X ja hänen työnantajansa sopivat, että ensimmäisestä työsuhteesta kertyneet vuosilomat siirretään vuosilomalain 18 §:n mukaisesti seuraavaan määräaikaiseen työsuhteeseen.

Työsopimuslain (55/2001) 1 luvun 5 §:stä ilmenevä yhdenjaksoisuusperiaate huomioon ottaen X ansaitsi jälkimmäisessä määräaikaisessa työsuhteessaan vuosilomaa kaksi ja puoli arkipäivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta. Hänelle kertyi siten ajalta 25.11.2013–31.8.2014 yhteensä 23 vuosilomapäivää ja 2 024 euron vuosilomapalkka. X ei pitänyt hänelle kertyneitä lomia työsuhteen aikana, joten niistä tuli suoritettavaksi vuosilomakorvaus. Loppupalkan yhteydessä 31.8.2014 työnantaja maksoi X:lle ensimmäisestä työsuhteesta kertyneen 1 280 euron vuosilomakorvauksen (16 lomapäivältä) ja jälkimmäisestä työsuhteesta kertyneen lomakorvauksen 2 024 euroa (23 lomapäivältä) – eli yhteensä lomakorvausta 3 304 euroa (kaikkiaan 39 lomapäivältä).

Lausuntopyynnössä on kysytty, onko työnantaja esimerkkitapauksessa tulkinnut vuosilomalain 18 §:ää oikein, kun hän on edellä kerrotuin tavoin laskenut X:n ensimmäisestä työsuhteesta kertyneet vuosilomaetuudet sellaisinaan yhteen toisesta työsuhteesta kertyneiden etuuksien kanssa korottamatta niitä maksamishetkellä sen paremmin vuosilomapäivien kuin palkankaan osalta. Vaihtoehtoisen tulkinnan mukaan työnantajan pitäisi toisen työsuhteen päättymishetkellä laskea uudelleen ensimmäisestä työsuhteesta siirretty vuosilomaetuus. Tällöin X:n ensimmäisen työsuhteen etuutta olisi jälkikäteen tullut korjata siten, että hän olisi ansainnut jo ensimmäisen työsuhteen alusta lukien kaksi ja puoli lomapäivää ja että vuosilomakorvaus olisi laskettu jo ensimmäisen työsuhteen alusta lukien 2 200 euron perusteella. Näin meneteltäessä X:lle olisi kertynyt toisen työsuhteen päättyessä vuosilomaa yhteensä 43 päivää ja vastaavasti vuosilomakorvausta yhteensä 3 784 euroa.

Elinkeinoelämän keskusliitto EK ry on käsityksensä todennut sekä vuosilomalain 18 §:n sanamuodon että sen tarkoituksen puoltavan työnantajan omaksumaa tulkintaa.

Lakitekstissä käytetty ilmaisu ”siirretään annettaviksi” viittaa siihen, että vuosilomaetuudet siirretään ja myös annetaan sellaisinaan korottamatta eikä mahdollisia seuraavissa työsuhteissa tapahtuneita muutoksia enää oteta huomioon. Vuosilomalain 18 §:n tarkoituksena on antaa määräaikaissa työsuhteissa työskenteleville työntekijöille mahdollisuus pidempikestoiseen palkalliseen lomaan. Vaikka työntekijät ovat ennen lainkohdan säätämistäkin voineet pitää vapaata työsuhteiden välissä, on käytännön ongelmaksi usein osoittautunut se, että aikanaan saadut lomakorvaukset on jo ehditty käyttää eikä vapaan pitämiseen ole ollut taloudellisia mahdollisuuksia.

Toisaalta lainkohdalla ei liene tarkoitettu, että työntekijä hyötyisi taloudellisesti vuosilomaetuksien siirtämistä koskevasta sopimuksesta verrattuna siihen, että hänelle maksettaisiin lomakorvaus heti ensimmäisen työsuhteen päättyessä. Jos lomakorvausta pitäisi jälkikäteen muuttaa joko euromääräisesti tai lomapäivien lukumäärän puolesta, vuosilomakustannukset kasvaisivat merkittävästi. Tämä puolestaan vähentäisi työnantajien halukkuutta tehdä siirtämissopimuksia ja vaikeuttaisi siten lain tarkoituksen toteutumista.

Lausuntopyynnössä on lisäksi huomautettu, että vuosilomaetuksien jälkikäteinen uudelleen laskeminen aiheuttaisi yrityksissä sekä kirjanpitoon että palkkahallintoon liittyviä ongelmia. Seuraavalle vuodelle siirtyvät lomat merkitään tilikauden päättyessä kirjanpitoon lomapalkkavarauksena. Varauksen korottaminen tilikauden päättymisen jälkeen saattaisi kirjanpitoteknisesti osoittautua hankalaksi. Joka tapauksessa yrityksen palkkahallinto joutuisi tekemään lisätyötä muuttaessaan ja korjatessaan jo kertaalleen laskettuja ja kirjattuja lomapalkkoja.

TYÖNEUVOSTON LAUSUNTO

Lähtökohtana on, että vuosiloma tulee antaa tai vuosilomakorvaus maksaa siinä työsuhteessa, jossa se on ansaittu. Jos työnantaja ja työntekijä kuitenkin tekevät ennen työsuhteen päättymistä uuden työsopimuksen, he saavat vuosilomalain (162/2005) 18 §:n mukaan sopia kirjallisesti vuosilomaetuuksien siirtämisestä seuraavaan työsuhteeseen. Lausuntopyynnön kohteena on kysymys siitä, annetaanko sopimuksen perusteella siirretyt vuosilomaetuuudet työntekijälle sellaisina kuin hän on ne edellisessä työsuhteessa ansainnut vai lasketaanko etuudet uudelleen vastaamaan jälkimmäisessä työsuhteessa noudatettavaa vuosiloman ansaintaa ja palkkausta.

Kysymystä ei ole käsitelty vuosilomalain 18 §:n esitöissä. Hallituksen esityksen (HE 238/2004) yksityiskohtaisissa perusteluissa on nimenomainen lausuma vain siirrettyjen etuuksien antamisajankohdasta, jossa todetaan, että eri työsopimuksista kerätyt vuosilomapäivät annetaan vuosilomalain 20 ja 21 §:ssä säädetyllä tavalla (s. 66). Muilta osin perusteluteksti koostuu lähinnä ehdotetun uuden säännöksen oikeuspoliittisia tavoitteita koskevasta selvityksestä. Tarkoituksena on ollut antaa useita lyhytaikaisia ja lyhyin väliajoin toistuvia laillisia määräaikaisia työsopimuksia saman työnantajan kanssa tekeväälle työntekijälle mahdollisuus loman pitämiseen. Aiemmin tällaista mahdollisuutta ei välttämättä ollut tarjoutunut pitkässäkin laillisten peräkkäisten sopimusten ketjussa, koska työntekijälle tuli maksaa vuosilomakorvaus aina silloin, kun lomaa ei ollut voitu pitää juuri siinä työsuhteessa, jossa se oli ansaittu (ks. s. 65).

Vaikka esitöissä ei ole otettu kantaa nyt tarkasteltavaan tulkintakysymykseen, lainsäätäjän tarkoitusta osoittaa työneuvoston mielestä jo vuosilomalain 18 §:n sanamuoto, jossa puhutaan työntekijän ennen työsuhteen päättymistä kertyneiden vuosilomaetuuksien siirtämisestä. Yleiskielen mukaisesti ymmärrettynä ”siirrettävä” asia ei siirron johdosta muutu, vaan pysyy esimerkiksi ajankohdan tai paikan vaihtumisesta huolimatta samanlaisena. Kun lisäksi otetaan huomioon esitöistä ilmenevä siirtämisen tarkoitus, eli se, että ansaitut vuosilomapäivät voitaisiin vuosilomakorvaukseksi muuntamisen sijasta pitää lomana, on työneuvoston käsityksen mukaan perusteltua katsoa vuosilomaetuuksien siirtyvän annettaviksi sellaisina kuin ne on edellisessä työsuhteessa ansaittu.

Näin ollen työneuvosto toteaa vastauksenaan lausuntopyynnön kysymykseen, että työnantaja menettelee oikein, jos hän antaa vuosilomalain 18 §:ssä tarkoitetulla sopimuksella siirretyn vuosiloman sellaisena kuin se on ansaittu; ottamatta huomioon antamisajankohtana noudatettavaa vuosiloman ansaintaa ja palkkausta.

Sovellettu lainkohta

Vuosilomalain (162/2005) 18 §.

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