

TYÖNEUVOSTO	LAUSUNTO	TN 1471-17, korvaa
Bulevardi 6 D, PL 32		lausunnon TN 1470-17
00023 VALTIONEUVOSTO		
puh. 09 - 645 593	25.8.2017	19/2016

Työneuvosto totesi yleisessä lausunnossaan, että vuosilomalain 20 §:n 2 momentissa säädettyä välttämättömyyden edellytystä on tulkittava suppeasti. Edelleen lausunnossa tuotiin esille, että työntekijälle on annettava tosiasiallinen mahdollisuus esittää toiveensa koko lomansa ajankohdasta ennen kuin työnantaja päättää siitä.

Lausunto korvaa työneuvoston 29.5.2017 antaman lausunnon TN 1470-17. Lausuntoasia on ratkaistu uudelleen hallintolain (434/2003) 50 §:n (581/2010) nojalla. Alkuperäisen lausunnon sisältö ei ole muuttunut.

Lausunnonpyytäjä: Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry

Asia: Kysymys vuosilomalain (162/2005) tulkinnasta.

Vireille: 29.9.2016

Työnantaja: X Oy

## Lausuntopyyntö

Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry on pyytänyt työneuvostolta lausuntoa kahden vuosilomalain (VLL) säännöksen tulkinnasta. Ensimmäinen kysymys koskee vuosilomalain 20 §:n 2 momenttia: täyttyykö säännöksessä edellytetty välttämättömyyden vaatimus, jos työn käynnissä

pitäminen voidaan turvata kesälomasijaisilla ja kesälomien porrastamisella. Toinen kysymys koskee vuosilomalain 22 §:ää: täyttyykö säännöksen mukainen kuulemisvelvoite, jos työntekijät eivät saa lainkaan esittää toiveitaan yhdenjaksoisen vuosilomansa ajankohdasta ja täyttyykö kuulemisvelvoite, jos työnantaja varaa työntekijöille mahdollisuuden esittää toiveensa ainoastaan siitä, pidetäänkö 12 vuosilomapäivää ylittävä loma toukokuussa vai syyskuussa.

Lausuntopyyntö liittyy tapahtumiin X Oy:ssä vuonna 2015. Marraskuussa 2014 kaikille työntekijöille määrättiin loma tuotantokalenteriin merkityn tuotantoseisokin ajaksi 27.7. – 8.8.2015. Henkilö A:n loma jaettiin työnantajan yksipuolisella määräyksellä kahteen osaan niin, että ensimmäinen osa oli 18.5. – 23.5.2015 ja toinen osa 20.7. – 8.8.2015.

Kyselyt työntekijöiden toiveista toteutettiin tammi-helmikuun 2015 vaihteessa. Kyselyssä oli merkitty kaikille yhteiseksi loma-ajaksi em. kahden viikon pituinen tuotantoseisokki. Kahden viikon ylittävältä loman osalta työntekijä sai ilmaista toiveensa sen ajankohdaksi. Työntekijälle ei kuitenkaan annettu mahdollisuutta esittää toivetta koko loman yhdenjaksoisena pitämisestä vaan lähtökohta oli, että kahden viikon ylittävä loman osa tuli jakaa osiin.

Vuosi 2015 oli tehtaan tuotannon huippuvuosi. Tehtaalle palkattiin vuosien 2013 ja 2014 aikana runsaasti uusia työntekijöitä, jolloin työntekijöiden vuosiloman pituus kesällä 2015 vaihteli. Tuotannossa tehtävä työ on yksinkertaista ja helposti opittavissa. Työntekijöiden vuosiloma olisi voitu porrastaa ja vuosiloman jakaminen useampaan osaan olisi voitu välttää käyttämällä kesälomasijaisia ja porrastamalla vuosilomien ajankohtia. Työn tekeminen kesällä kolmessa vuorossa olisi voinut olla keino työn käynnissä pitämiseksi. Kolmivuorotyö olisi lisännyt kustannuksia yövuorotyölisän muodossa, joka on 211 senttiä tunnilta. Kaikkien niiden 496:n työntekijän, joilla oli 24 päivää vuosilomaa, lomat olisi voitu porrastaa.

Työnantaja ei ole edes väittänyt, että yhdenjaksoiset vuosilomat olisivat vaarantaneet tarpeellisen työn tekemisen.

Yksinkertaisuudestaan huolimatta tuotannon työ on pakkotahtista ja sitä tehdään keskeytyksittä, mikä tekee siitä poikkeuksellisen stressaavaa. Näin ollen vuosiloman tarkoitus mahdollistaa työntekijälle työstä elpymisen ja lisätä työssä jaksamista nousee erityisen merkittävään rooliin.

Lausuntopyyntöä todetaan, että yhtiön 1089 työntekijästä 496:lla oli 24 päivän pituinen yhdenjaksoinen loma. Sen sijaan työnantaja X Oy on todennut, että yhtiön 1089 työntekijästä 496:lla oli 24 päivän pituinen loma. ”Noin kolmannekselle työntekijöistä pystyttiin järjestämään yhdenjaksoinen loma-aika”.

## Asianosaisen kuuleminen

X Oy on todennut tapahtumista ja niiden perusteista seuraavan.

Kahden viikon tauko tuotanto-ohjelmassa kesällä 2015 johtui sen asiakkaan Y kanssa tehdystä valmistussopimuksesta. Vuoden 2015 ohjelmataruonko ja vuosituotantomäärä sovittiin mainitun asiakkaan kanssa marraskuussa 2014. Tuotantokalenteria vuodelle 2015 ei kuitenkaan tehty vielä tuolloin. Kuukausittaiset tuotantomäärät vahvistuivat syklillä kuukausi sekä kaksi sitä seuraavaa kuukautta. Näin olen heinäkuun 2015 tuotantomäärä vahvistui lopullisesti huhti-toukokuun 2015 vaihteessa.

Kesäloman ajankohtatoiveita kyseltiin työntekijöiltä tammi-helmikuun 2015 vaihteessa ja tämän jälkeen loman antamisen periaatteet käsiteltiin henkilöstöryhmien edustajien kanssa helmikuussa 2015. Lausuntopyyntöissä tarkoitettun A:n esimies kyseli hänen toiveitaan loman ajankohdaksi tammi-helmikuun 2015 vaihteessa, minkä lisäksi uusi kyselykierros toteutettiin kesälomakauden alkaessa. Lomien sijoittelussa pyrittiin mahdollisuuksien mukaan täyttämään työntekijöiden toivomuksia ja vuosilomia porrastettiin kesälomakaudelle. Tiimissä, jossa A työskenteli, jouduttiin jakamaan lomiam asemaosaamisen varmistamiseksi. Näin osalla henkilöstöllä yhdenjaksoinen loma oli kaksi viikkoa ja osalla se oli kolme viikkoa.

Kaikilla yhtiön työntekijöillä oli loma 27.7. – 8.8.2015, jolloin tehtaalla oli tuotantoseisokki. Mikäli näin ei olisi toimittu, olisi työntekijät jouduttu lomauttamaan ko. ajaksi. Kaikille työntekijöille ei voitu antaa lomiam yhdenjaksoisesti tuotantoseisokin yhteydessä. Työnantaja pyrki kuitenkin mahdollisuuksiensa mukaan järjestämään työntekijöille yhdenjaksoisen loman ja porrastamaan vuosilomia. Kesälomasijaisia oli palkattu yhteensä 60. Työn käynnissä pitämistä ei voitu kuitenkaan turvata yksinomaan kesälomasijaisilla ja lomien porrastamisella vaan se edellytti lomien jakamista osiin. Yhdenjaksoisen loman antaminen kaikille noin 1150 tuotannossa työskentelevälle työntekijälle olisi tarkoittanut a) neljän viikon tuotantokatkosta tai b) sitä, että tuotantoon olisi tullut rekrytoida satoja kesälomasijaisia, joilla ei olisi ollut riittävää harjaantuneisuutta työtehtäviin. Vaihtoehto a olisi johtanut siihen, että asiakkaan kanssa sovitusta vuosittaisesta tuotantomäärästä olisi jäänyt saavuttamatta 10 % ja toimituksiin olisi tullut neljän viikon tauko. Vaihtoehdossa b) päivittäistä tuotannon määrää olisi jouduttu korottamaan suunnitellusta tasosta kolmeen vuoroon, jotta asiakkaan tilaama määrä tuotteita olisi saatu toimitettua. Tämä olisi edellyttänyt muun muassa tuotantolaitteinvestointeja.

Työntekijöiden koulutus kestää keskimäärin neljä viikkoa, jonka jälkeen työntekijän osaaminen vielä varmistetaan. Vasta sitten työntekijällä on lupa toimia itsenäisesti työasemalla.

Kesälomasijaisten työsuhteet alkoivat jo noin neljä viikkoa ennen varsinaista tarvetta.

Sijaisjärjestelyin tuotantoa ei olisi voitu hoitaa, koska noin 400 työntekijän kouluttaminen kesäkuukausiksi olisi ollut mahdotonta. Kesäksi ei voitu myöskään muuttaa kussakin työpisteellä tarvittavan henkilöstön määrää.

X Oy:ssä tehtävää työtä ei voitu pitää käynnissä porrastamalla yrityksen työntekijöiden vuosilomien ajankohtia, sijaistyövoimaa käyttämällä tai muilla vastaavilla keinoilla. Työn käynnissä pitäminen ja yrityksen tuotannon ylläpito edellyttivät vuosiloman jakamista osalla henkilöstöä.

Yhtiö on vuosilomalain 22 §:n mukaisesti selvittänyt työntekijöiden edustajille vuosiloman antamisessa työpaikalla noudatettavat yleiset periaatteet ja varannut työntekijöille ennen loman

ajankohdan määrittämistä tilaisuuden esittää mielipiteensä loman ajankohdasta. Työnantaja on mahdollisuuksien mukaan myös pyrkinyt ottamaan huomioon työntekijöiden esitykset lomien sijoittelusta.

## Muu selvitys

Lausuntopyynnön liitteenä olevista asiakirjoista saatavan selvityksen mukaan vuosiloman osittamisesta on käyty työehtosopimuksen mukaiset paikallisneuvottelut, jotka päättyivät erimielisinä.

Kysyttäessä Metalliliitto ry on ilmoittanut, että liittotason neuvottelut ovat kesken ja ne etenevät, kun asiassa saadaan työneuvoston lausunto.

## Menettelyvirhe

Työ- ja elinkeinoministeriö kumosi 19.4.2017 tekemänsä päätöksen työneuvoston jäsenvaihdoksista 22.6.2017. Valtioneuvosto nimitti uudet jäsenet 28.6.2017. Kun osa 29.5.2017 päätöksentekoon osallistuneista työneuvoston jäsenistä oli virheellisesti nimitetty, on asia ratkaistu uudelleen.

# TYÖNEUVOSTON LAUSUNTO

## 1. Lausunnon kohde

Lausuntopyyntö perustuu yksittäisen työntekijän ja työnantajan väliseen erimielisyyteen, jota koskevat neuvottelut ovat vireillä liittotasolla. Lausuntopyyntöön vastaaminen edellyttäisi usean riidanalaisen seikan selvittämistä vastaanottamalla henkilötodistelua, mikä ei ole mahdollista työneuvostossa. Näin ollen työneuvosto voikin antaa asiassa vain seuraavan yleisen lausunnon.

## 2. Säännöspohja

Vuosilomalain 20 §:n 2 momentin mukaan kesäloma on annettava yhdenjaksoisena, jollei työn käynnissä pitämiseksi ole välttämätöntä jakaa sitä osaa kesälomasta, joka ylittää 12 arkipäivää, pidettäväksi yhdessä tai useammassa osassa.

Asiassa tulee arvioitavaksi, mitä välttämättömyys-edellytyksellä tarkoitetaan eli onko käsillä peruste jakaa loma osiin, jos työ olisi mahdollista pitää käynnissä vuosilomien ajankohtien porrastamisella ja sijaistyövoimalla.

Vuosilomalain 22 §:n mukaan työnantajan on ennen loman ajankohdan määrittämistä varattava työntekijälle tilaisuus esittää mielipiteensä loman ajankohdasta. Työnantajan on mahdollisuuksien mukaan otettava huomioon työntekijöiden esitykset ja noudatettava tasapuolisuutta lomien sijoittamisessa.

Edelleen asiassa tulee tarkasteltavaksi, täyttyykö kuulemisvelvoite, jos työnantaja esittää jo sen yhteydessä ajankohdan, jolloin 12 päivän osa lomasta on joka tapauksessa pidettävä (tässä tapauksessa tuotantoseisokin aika), ja työntekijä voi esittää ainoastaan toiveen siitä, mihin 12 päivää ylittävä osa lomasta olisi sijoitettava.

## 3. Arviointia

### a) Välttämättömyys-edellytys

Vuosilomalakia koskevassa hallituksen esityksessä (HE 238/2004, s. 67) ei kuvata tai muutoin perustella lain 20 §:n 2 momentissa säädettyä 12 arkipäivää ylittävän loman jakamiseen oikeuttavan välttämättömyyden sisältöä. Siinä todetaan kuitenkin, että sekä kesä- että talviloma

on annettava yhdenjaksoisina, jotta vuosiloman työaika-suojelullinen tavoite toteutuu. Vuosilomalain 20 §:n 2 momenttia vastaava säännös oli myös sitä edeltävissä vuosien 1939, 1946, 1960 ja 1973 vuosilomalaissa. Työneuvosto katsoi vuoden 1960 vuosilomalakia koskevissa lausunnoissaan TN 575-60 ja TN 818-67, että yrityksen toiminnan keskeytysaikaa pidempään lomaan oikeutettujen työntekijöiden lomasta osa saattoi jäädä annettavaksi keskeytysajaksi järjestetyn yhteisen loma-ajan ulkopuolella. Loman jakamiseen voitiin kuitenkin ryhtyä vain siinä laajuudessa kuin se oli välttämätöntä työn käynnissä pitämiseksi. Vuoden 1973 vuosilomalakia koskeneessa lausunnossaan TN 1269-91 työneuvosto katsoi, että loman jakaminen on mahdollista ainoastaan, jos yrityksen tai työpaikan toiminnan kannalta tarpeellinen työ ei ollut pidettävissä käynnissä porrastamalla yrityksen työntekijöiden vuosilomia, sijaistyövoimaa käyttämällä tai muilla vastaavilla keinoilla. Työneuvosto katsoi, että vuosilomalain sanamuodosta ja sen esitöistä kävi ilmi, että loman jakamisen tuli olla poikkeuksellista. Se, että lomakausi oli yrityksen tuotteiden parasta menekkiaikaa, ei voinut olla ainoa jakamisen peruste. Vastaava tulkinta on esitetty lausunnoissa TN 1337-96 ja TN 1388-03.

Oikeuskirjallisuudessa on esitetty, että loman jakamisen kynnys on asetettu varsin korkealle, ja että välttämättömyys-kriteeri osoittaa selvästi, että työnantajan on ensin selvitettävä, voidaanko työn käynnissä pitäminen turvata muulla tavalla kuin vuosilomia jakamalla. Näitä muita keinoja ovat lomien porrastaminen, työjärjestelyt ja sijaisten palkkaaminen (Nyyssölä, Mikko: Vuosilomalaki 2013, s. 107). Kesäloman jakaminen on poikkeuksellinen toimi, johon pitää olla yrityksen tai työpaikan toimintaan liittyvät painavat perusteet. Vuosiloman jakaminen työnantajan yksipuolisin päätöksin on mahdollista vain poikkeuksellisissa oloissa (Kröger, Tarja – Orasmaa, Pekka: Vuosilomalaki 2015, s. 201 – 202). Hietala ja Kaivanto ovat todenneet, että jakamisen välttämättömyys voi johtua esimerkiksi siitä, että avainasemassa olevat henkilöt eivät voi olla poissa työstä yhtä aikaa muulloin kuin yrityksen seisokin aikana tai että yrityksen tuotannon tai palvelutoiminnan ylläpito vaatii loman jakamista (Hietala, Harri – Kaivanto, Keijo: Vuosilomalaki käytännössä 2011, s. 158).

Edellä esitetyn perusteella on todettavissa, että välttämättömyys-edellytystä on tulkittava suppeasti. Lähtökohtana on siis aina yhdenjaksoinen vuosiloma, jotta vuosiloman tarkoitus täyttyisi. Työ on pyrittävä ensisijaisesti pitämään käynnissä muilla toimenpiteillä ja tämä edellyttää sitä, että työnantaja selvittää, miten jakaminen voidaan estää.

Asiassa esitetyn kirjallisen aineiston perusteella työneuvostolla ei ole mahdollisuuksia arvioida, onko välttämättömyyden edellytys täyttynyt lausuntopyyntöissä tarkoitettussa tapauksessa.

## b) Toiveet loman ajankohdasta

Vuosilomalakia koskevan hallituksen esityksen (HE 238/2004, s. 68 – 69) mukaan työnantaja täyttää vuosilomalain 22 §:ssä tarkoitetun kuulemisvelvoitteen laittamalla esimerkiksi ilmoitustaululle tiedot vuosilomien ajankohdista ja tiedottamalla henkilöstölle mahdollisuudesta

esittää toivomuksia loman ajankohdasta. Työntekijöille on varattava tilaisuus lomatoivomusten esittämiseen niin hyvissä ajoin ennen työntekijöiden vuosilomien ajankohdista päättämistä, että työntekijöiden esittämät toivomukset on mahdollista ottaa huomioon. Työnantajan on pyrittävä mahdollisuuksien mukaan myös täyttämään henkilöstön toiveet.

Säännöksen soveltamisesta ei ole työneuvoston käytäntöä. Oikeuskirjallisuudessa Nyyslä (emt. s. 113 – 114) toteaa, että lain tarkoituksen toteutumiseksi ”kuulemisen pitää tapahtua kuitenkin niin hyvissä ajoin, että työntekijöiden mielipiteillä voi olla merkitystä lomien ajankohtiin. --- Työntekijän esitys on otettava huomioon silloin, kun se on mahdollista.” Kröger ja Orasmaa (emt. s. 197 – 198) korostavat, että kuulemismenettelyyn on ryhdyttävä hyvissä ajoin ennen vuosiloman ajankohdan vahvistamista. ”Kuulemismenettelyn tavoitteena on mahdollistaa lomien sijoittaminen siten, että sekä työnantajan tarpeet että työntekijän toiveet voitaisiin mahdollisimman hyvin ottaa huomioon”. Rusasen mukaan lomatoivomukset on pyydettävä ja selvitettävä niin hyvissä ajoin ennen työntekijöiden vuosilomien ajankohdista päättämistä, että työntekijöiden esittämät toivomukset ja mielipiteet on käytännössä mahdollista ottaa huomioon (Rusanen, Jorma: Uusi vuosilomalaki, käytännön käsikirja 2005, s. 344). Hietalan ja Kaivannon mukaan lomatoivomusten esittämiselle on varattava riittävä aika, jotta ne voidaan ottaa huomioon (Hietala – Kaivanto, emt. s. 170).

Oikeuskirjallisuudessa ei ole otettu kantaa lausuntopyynnössä esitettyyn kysymykseen, mutta siinä on lähdetty siitä, että loman ajankohtaa ei saa päättää ennen kuin työntekijällä on ollut mahdollisuus esittää toiveensa loman ajankohdasta.

Edellä esitetyn perusteella työneuvosto toteaa, että työntekijälle on annettava tosiasiallinen mahdollisuus esittää toiveensa koko loman ajankohdasta ennen kuin työnantaja päättää sen ajankohdasta.

## Sovelletut lainkohdat

Vuosilomalain (162/2005) 20 §:n 2 momentti ja 22 §.

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