

TYÖNEUVOSTO

LAUSUNTO

TN 1487-21

PL 32

00023 VALTIONEUVOSTO

puh. 09 - 645 593

29.11.2021

19/2021

Vuosilomalain 18 §:n mukaan kirjallisesti siirrettäväksi sovitut ennen työsuhteen päättymistä kertyneet vuosilomaetuudet on annettava työntekijälle sellaisina kuin hän on ne edellisessä työsuhteessa ansainnut, eikä etuuksia lasketa uudelleen vastaamaan niitä annettaessa noudatettavaa vuosiloman palkkausta.

Vuosilomalain säännös, jonka mukaan työntekijällä on oikeus saada vuosilomansa ajalta vähintään säännönmukainen tai keskimääräinen palkkansa ei voi syrjäytyä niin sanotun pätevyyslainsäädännön johdosta.

Työneuvosto ei voinut toimivaltansa puitteissa lausua työsopimuslaissa säädetystä tasapuolisen kohtelun veloitteesta.

Lausunnonpyytäjä: STTK ry

Asia: Vuosilomalain (162/2005) säännösten tulkinta

Vireille: 14.4.2021

Lausuntopyyntö

STTK ry on pyytänyt työneuvostolta lausuntoa jäljempänä yksilöidyistä kysymyksistä. STTK ry:n mukaan vuosilomalaissa (162/2005) ei säädetä siitä, miten vuosilomapalkka määräytyy, jos

työntekijän työtehtävät ja sen myötä myös tehdystä työstä maksettu kuukausipalkka muuttuvat lomanmääräytymisvuoden aikana ilman, että työaika muuttuu tai kuukausipalkan määrä on muusta syystä, esimerkiksi toistuvien määräaikaisten työsopimusten myötä muuttunut lomalle jääntihetkellä. Etenkin tilanteissa, joissa työntekijän kuukausipalkan määrä on laskenut työtehtävien muuttumisen johdosta, ei toteudu vuosilomalain lähtökohta: vuosiloma annetaan tai vuosilomakorvaus maksetaan siinä työsuhteessa, jossa se on ansaittu.

Lausuntopyynnön kysymyksiä on havainnollistettu seuraavalla esimerkillä.

Työntekijä ansaitsee vuosilomaa määräaikaisen työsopimuksen aikana niin, että hänelle maksetaan työtehtävien mukaista palkkaa 30.6. saakka. Työntekijän vuosiloma alkaa samana päivänä eli 1.7., kun hänen kanssaan sovittu työsuhteen vakinaistaminen eli toistaiseksi voimassa oleva työsuhde alkaa. Tässä tilanteessa työnantaja maksaa työntekijälle lomapalkan lomallelähtöhetken eli 1.7. mukaisen palkan mukaan, joka on työtehtävien muuttumisen johdosta alempi kuin sitä edeltävä palkka. 1.7. lukien pidettävän loman ansainta-aika on sijoittunut kokonaisuudessaan ajanjaksoon, jolloin työntekijä on suorittanut sellaisia tehtäviä, joista on maksettu korkeampaa palkkaa kuin 1.7. lukien. Työsuhteen vakinaistamisen myötä työntekijä ei voi jatkaa korkeamman palkan mukaisissa työtehtävissä, koska häneltä puuttuu työtehtävän edellyttämä laissa säädetty pätevyys. Lainsäädännöstä johtuen epäpätevän työntekijän kanssa voidaan sopia korkeintaan vuoden kestävä määräaikaisuus kerrallaan.

Silloin, kun työ on lomanansaintavuoden aikana tehty säännönmukaisesti korkeammalla kuukausipalkalla, on arvioitava, voiko jo ansaittu vuosilomaetus vähentyä siksi, että lomallejääntihetken kuukausipalkka on alentunut esimerkiksi määräaikaisen työsopimuksen päätyttyä ja uuden työsopimuksen alettua (uusi työsopimus koskee eri tehtävää ja siinä on alempi palkka kuin edellisessä tehtävässä). STTK ry:n mukaan edellä kerrotun kaltainen tulkinta rikkoisi työsopimuslain (55/2001) 2 luvun 2 §:n mukaista tasapuolisen kohtelun velvoitetta. Vuosilomalain normeja ei voida tulkita erillään työsopimuslaista siten, että ne sallisivat pelkästään työn määräaikaisen luonteen, vaikka määräaikaisuuteen sinänsä olisi laillinen peruste, johtaa epäedullisempien palkkaehtojen soveltamiseen vuosilomapalkkaa tai -korvausta maksettaessa.

Edellä esitetyn taustan perusteella STTK ry pyytää työneuvostoa vastaamaan yleisesti seuraaviin kysymyksiin:

- 1) Vuosilomalain nojalla työntekijällä on oikeus saada vuosilomansa ajalta vähintään säännönmukainen tai keskimääräinen palkkansa. Menetteleekö työnantaja oikein, jos vuosilomapalkka maksetaan työntekijälle lomallejääntihetken palkan mukaan silloin, kun lomallelähtöhetken palkka on ollut korkeampi kuin lomallejääntihetken palkka? Lomallelähtöhetkellä tarkoitetaan tässä viimeistä päivää ennen vuosiloman alkua ja lomallejääntihetkellä ensimmäistä vuosilomapäivää.
- 2) Jos työntekijä ansaitsee määräaikaisessa työsuhteessa korkeampaa palkkaa

säännönmukaisesti lomanmääräytymisvuoden aikana ja esimerkinmukaisessa tapauksessa aina 30.6.2020 saakka, ensimmäisen lomapäivän ollessa 1.7.2020, niin määräytyykö lomallejääntihetki ja sen mukainen palkka viimeisimmän lomaa edeltävän työssäolopäivän 30.6.2020 perusteella vai voiko se määräytyä vasta ensimmäisen lomapäivän taustalla olevan lomallelähtöhetkenpalkan mukaan, jolloin myös uusi työsopimus on alkanut?

- 3) Jos työntekijä ei täytä laissa edellytettyä tehtävän pätevyysvaatimusta, on työsopimus voitu ja voidaan jatkossakin tehdä toistuvasti määräaikaisena. Voiko laissa säädetyn pätevyysvaatimuksen täyttymättä jättäminen 'ohittaa' vuosilomalain pääsäännön, jonka mukaan työntekijällä on oikeus saada vuosilomansa ajalta vähintään säännönmukainen tai keskimääräinen palkkansa? Työsopimuslain nojalla pelkästään työsopimuksen kestoajan vuoksi määräaikaisessa työsuhteessa ei saa soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa.

TYÖNEUVOSTON LAUSUNTO

Lausunnon kohde

STTK ry on esittänyt lausuntopyyntönsä tapauksesta, jossa määräaikainen työsuhde päättyy ja työntekijä siirtyy sen jälkeen välittömästi toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen saman työnantajan palvelukseen. Lausuntopyyntönsä mukaan toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa on kysymys uudesta sopimuksesta ja uusista tehtävistä. Kun työntekijä siirtyy toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen, alkaa samalla hetkellä myös hänen vuosilomansa.

Työneuvosto esittää lausuntopyyntönsä johdosta seuraavan yleisen lausuntonsa ottamatta kantaa mihinkään yksittäiseen tapaukseen.

Vastaukset kysymyksiin

Lähtökohtana on, että vuosiloma tulee antaa tai vuosilomakorvaus maksaa siinä työsuhteessa, jossa se on ansaittu. Näin ollen esimerkin kaltaisessa tapauksessa vuosiloma tai vuosilomakorvaus tulee antaa määräaikaisen työsuhteen aikana. Jos työnantaja ja työntekijä kuitenkin solmivat ennen määräaikaisen työsuhteen päättymistä uuden työsopimuksen, he saavat vuosilomalain 18 §:n mukaan sopia kirjallisesti vuosilomaetuuksien siirtämisestä seuraavaan työsuhteeseen. Säännöksen tarkoituksena on ollut antaa erityisesti 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 (HE 238/2004 vp, s. 65).

Lausuntopyyntönsä esimerkistä ei tule esille se, että työnantaja ja työntekijä olisivat sopineet kirjallisesti vuosilomaetuuksien siirtämisestä seuraavaan työsuhteeseen. Käytännössä vuosiloman pitäminen juuri alkaneessa työsuhteessa ei kuitenkaan ole mahdollista, ellei siirtämisestä ole sovittu. Työneuvosto katsoo, että lausuntopyyntönsä kuvattu tilanne voi syntyä ainoastaan silloin, jos työntekijä ja työnantaja ovat sopineet vuosilomaetuuksien siirtämisestä vuosilomalain 18 §:n mukaisesti seuraavaan työsuhteeseen.

Työneuvosto on lausunnossaan TN 1464-15 päätenyt siihen, että vuosilomalain 18 §:n mukaan siirrettäväksi sovitut ennen työsuhteen päättymistä kertyneet vuosilomaetuuudet tulee antaa työntekijälle sellaisina kuin hän oli ne edellisessä työsuhteessa ansainnut, eikä etuuksia lasketa uudelleen vastaamaan niitä annettaessa noudatettavaa vuosiloman ansaintaa tai palkkausta. Kysymysten 1 ja 2 vastauksena työneuvosto toteaa, että esimerkin kaltaisessa tapauksessa

vuosilomaetuudet tulee antaa työntekijälle sellaisina kuin ne on ansaittu 30.6. päättyneessä työsuhhteessa.

Työneuvostoa on pyydetty vastaamaan myös siihen, miten niin sanottu pätevyyslainsäädäntö vaikuttaa vuosilomalain 9 §:n mukaiseen pääsääntöön, jonka mukaan työntekijällä on oikeus saada vuosilomansa ajalta vähintään säännönmukainen tai keskimääräinen palkkansa. Toisin sanoen, voidaanko sellaisilla työntekijän pätevyyttä koskevilla lainsäännöksillä, joiden mukaan epäpätevää työntekijää ei voida palkata toistaiseksi voimassa olevaan työsuhhteeseen, ohittaa vuosilomalain 9 §:n pääsääntö. Tältä osin STTK ry viittaa siihen, että työsopimuslain mukaan pelkästään työsopimuksen kestoajan vuoksi ei määräaikaisessa työsuhhteessa saa soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin toistaiseksi voimassa olevissa työsuhhteissa.

Vuosilomalain 9 §:n säännös on pakottava, joten se ei voi syrjäytyä lausuntopyynnössä esille tuodun pätevyyslainsäädännön johdosta. Työneuvoston toimivaltaan ei kuulu ottaa kantaa työsopimuslain (55/2001) tulkintaan, joten työneuvosto ei voi lausua kysymyksessä 3 esille tuodusta tasapuolisen kohtelun velvoitteesta.

Sovelletut lainkohdat

Vuosilomalain (162/2015) 9 ja 18 §.

Lausunto on yksimielinen ja se perustuu puheenjohtaja Ahtelan sekä jäsenten Douglas, Hjelt, Ilveskivi, Kannisto, Kiiski, Nyysölä, Salonen ja Rautio mielipiteeseen.