

TYÖNEUVOSTO

LAUSUNTO

TN 1489-22

PL 32

00023 VALTIONEUVOSTO

puh. 09 - 645 593

2.5.2022

43/2021

Työnantajan on vuosiloman alkamisajankohdasta määrätessään - tapauskohtaisesti ja riippumatta siitä, mikä työaikamuoto on käytössä ja mitkä viikonpäivät ovat työntekijän työ- tai vapaapäiviä - varmistettava, että aloittamisen ajankohta ei johda vuosilomalain mukaisten lomapäivien lukumäärän vähenemiseen.

Jos työntekijä on päättänyt pitää kuuden päivän pituisesta säästövapaastaan viisi päivää maanantaista perjantaihin, ei työnantajalla ole oikeutta määrätä kuudennen säästövapaapäivän sijoittumisesta lauantaille.

Lausunnonpyytäjä: Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry

Asia: Vuosilomalain (162/2005) 24 ja 27 §:n tulkinta

Vireille: 21.12.2021

Työnantaja: A Oy

Lausuntopyyntö

SAK ry on pyytänyt työneuvostolta lausuntoa siitä, miten on tulkittava vuosilomalain (162/2005) 24 §:n mukaista kieltoa määrätä vuosilomaa alkamaan työntekijän vapaapäivänä, jos se johtaa vuosilomapäivien vähenemiseen. Lisäksi työneuvoston lausuntoa on pyydetty siitä, miten

vuosilomalain 27 §:n mukainen säästövapaa on annettava, jos sopimukseen säästövapaan pitämisen ajankohdasta ei päästä.

Lausuntopyynnön ensimmäinen kysymys koskee vuosiloman alkamishetken määräämistä A Oy:n tehtävässä keskeytymättömässä yksivuorotyössä. Lausuntopyynnössä on tuotu esille kahden työntekijän (X ja Y) vuosiloman antamista koskevat tapaukset. Työnantaja on määrännyt työntekijä X:n vuosiloman alkamaan työvuoroluettelon mukaisena vapaapäivänä. Myös toinen vuosilomapäivä on työvuoroluettelon mukainen vapaapäivä. Vuosiloma on määrätty päätymään siten, että loman viimeistä päivää on seurannut työvuoroluettelon mukainen vapaapäivä. Näin ollen vuosiloman alussa on ollut kaksi vapaapäivää ja vuosiloman päättymisen jälkeen on ollut yksi vapaapäivä. Työnantajan mukaan jaksoon sisältyy 24 vuosilomalain mukaan vuosilomapäiväksi laskettavaa arkipäivää.

Työnantaja on määrännyt työntekijä Y:n vuosiloman alkamaan työvuoroluettelon mukaisena vapaapäivänä ja seuraava vuosilomapäivä olisi ollut työpäivä. Vuosiloma on määrätty päätymään siten, että vuosiloman viimeistä päivää on seurannut työvuoroluettelon mukainen työpäivä. Vuosiloman alussa on ollut yksi vapaapäivä ja vuosiloman päättymisen jälkeen on ollut työpäivä. Työnantajan mukaan jaksoon sisältyy 24 vuosilomalain mukaan vuosilomapäiväksi laskettavaa arkipäivää.

Toinen lausuntopyynnössä esitetty kysymys liittyy yhtiön työntekijän säästövapaan ajankohtaan. Vuosilomalain 27 §:n mukaan työntekijän on ilmoitettava säästövapaan pitämisestä vähintään neljä kuukautta ennen sen pitämistä, mikäli säästövapaan antamisen tarkemmasta ajankohdasta ei päästä työnantajan ja työntekijän välillä sopuun. Työntekijä on säästänyt kertyneestä vuosilomastaan 24 arkipäivää ylittävän osuuden. Hän on ilmoittanut työnantajalle pitävänsä viisi säästövapaapäivää yhdenjaksoisesti maanantaista perjantaihin. Kuudennen säästövapaapäivän työntekijä on ilmoittanut pitävänsä myöhemmin. Työnantaja on kuitenkin ilmoittanut, että kuudesta säästövapaapäivästä yhden on sijoitettava lauantaille. Näin ollen työntekijä, joka ilmoitti olevansa säästövapaalla maanantaista perjantaihin, on työnantajan määräyksestä säästövapaalla maanantaista lauantaihin.

Työnantajan kuuleminen asianosaisena

A Oy:n mukaan vuosiloman alkaminen työntekijän vapaapäivänä ei ole johtanut lomapäivien vähenemiseen. Lausuntopyyntöä koskevassa työssä tehdään jatkuvaa päivävuoroa, jossa mikä tahansa viikonpäivä voi olla työpäivä. Sen sijaan keskeytyvässä päivävuorossa työpäivät sijoittuvat maanantaista perjantaihin. Myös työntekijän vapaapäivät voivat jatkuvassa päivävuorossa sijoittua mille tahansa viikonpäivälle. Keskeytyvässä päivävuorossa vapaapäiviä ovat lauantai ja sunnuntai. Jatkuvan päivävuoron loma-ajankohdan määrittelemiseen sovelletaan samaa tapaa kuin päivävuoroon, eli arkiviikko maanantaista sunnuntaihin kuluttaa ja sen sisälle 'piirretään' viisi arkipäivää ja yksi lauantai. Lausuntopyynnön kohteena olevissa tapauksissa (X ja Y) lomaan sisältyi

juhannusviikko. Koska jatkuvaan päivävuoroon sovelletaan samoja sääntöjä kuin keskeytyvään päivävuoroon, ei merkitystä voi olla sillä, minä viikonpäivänä loma alkaa, kunhan se kestää 24 lomapäivää. Jatkuvassa vuorossa kesäloman ”alle” tulee jäädä 20 ja talviloman ”alle” viisi työpäivää.

Työnantaja viittaa vuosilomalakia koskevaan hallituksen esitykseen (HE 238/2004 vp, s. 70), jonka mukaan ”säännöllistä viisipäiväistä työviikkoa tekevän loma voidaan määrätä aloitettavaksi muutoin vapaapäivänä olevana lauantaina, jos loman viimeinen päivä on perjantai”. Vuosilomalain perusteluissa ei oteta kantaa muuta kuin säännölliseen viisipäiväiseen työviikkoon. Toisaalta, koska jatkuvassa päivävuorossa sovelletaan keskeytyvän päivävuoron sääntöä vuosiloman määräytymisen osalta, voidaan loma määrätä alkamaan työntekijän vapaapäivänä, koska se ei johda lomapäivien vähenemiseen. Mikäli jatkuvaan päivävuoroon sovellettaisiin keskeytymättömän kolmivuorotyön sääntöjä, tulisi työntekijälle antaa 24 päivän pituinen yhdenjaksoinen vapaa-aika vuosilomaa varten ajalla 20.5. - 20.9. Myös tämä toteutuu lausuntopyynnössä kuvatuissa tapauksissa. Työntekijä ei voi saada parempaa lomaetuutta sen johdosta, että hän tekee keskeytymätöntä päivävuoroa verrattuna keskeytyvään päivävuoroon tai keskeytymättömään kolmivuorotyöhön.

Säästövapaan ajankohtaa koskevaan kysymykseen työnantaja on vastannut seuraavaa.

Vuosilomalain 27 §:n mukaan säästövapaan ajankohdasta tulisi ensisijaisesti sopia työnantajan ja työntekijän välillä, ja vasta toissijaisesti työntekijä voi itse ilmoittaa säästövapaansa ajankohdan. Lausuntopyynnössä on kysymys tapauksesta, jossa työntekijän tarkoituksena on ollut pitää viikon mittainen vapaajakso käyttämällä siihen säästövapaapäiviä. Viikon mittaiseen vapaajaksoon sisältyy kuusi vuosilomapäivää. Säästövapaaksi siirtämisestä ei voi saada sellaista etua, mikä pidentäisi vuosilomaa verrattuna siihen, että lomaa ei säästettäisi. Kun vuosiloma kuluttaa yhtiössä kuusi päivää viikossa (viisi työpäivää ja arkilauantai), täytyy myös säästövapaaseen soveltaa samaa. Näin ollen säästövapaaviikkoon tulee sisältyä viisi työpäivää ja lauantai. Vuosilomalakia koskevassa hallituksen esityksessä (HE 238/2004 vp, s. 72) todetaan, että säästövapaa on luonteeltaan vuosilomaa, ja siihen sovelletaan vuosilomaa koskevia säännöksiä. Vuosilomalain 27 §:n 3 momentin mukaan ”työntekijän on ilmoitettava säästövapaan pitämisestä viimeistään neljä kuukautta ennen sen alkamispäivää”. Hallituksen esityksen mukaan (s. 72) ”työntekijä saisi pitää säästövapaan ilmoittamanaan ajankohtana”. Mikäli työntekijä pitää viisi säästövapaata yhdenjaksoisesti ja kuudennen päivän määräämään ajankohtana muulloin kuin lauantaina, ei yhteen viikkoon kuluisi viittä työpäivää ja lauantai. Tällöin myöskään tasapuolisuus työntekijöiden välillä ei toteutuisi, sillä säästövapaata kerryttävät työntekijät saisivat pidemmän vuosilomajakson verrattuna niihin työntekijöihin, jotka pitävät vuosiloman ilman sen säästämistä. Tämä ei voi vastata vuosilomalain tosiasiallista tarkoitusta.

TYÖNEUVOSTON LAUSUNTO

Vuosiloman alkamishetki

Vuosilomalain 24 §:n 1 momentin mukaan työnantaja ei saa ilman työntekijän suostumusta määrätä vuosilomaa alkavaksi työntekijän vapaapäivänä, jos tämä johtaa lomapäivien vähenemiseen.

Vuosilomalain esitöiden (HE 238/2004 vp, s. 70) mukaan säännöksen tarkoituksena on estää lomapäivän tai lomapäivien menettäminen loman aloitusajankohdan valinnalla. Säännöksessä ei kuitenkaan kielletä työnantajaa määräämästä loman aloituspäivää työntekijän vapaapäiväksi, mikäli menettely ei aiheuta lomapäivän tai -päivien vähenemistä. Perustelujen mukaan kysymys ei ole loman lyhentämisestä silloin, kun säännöllistä viisipäiväistä työviikkoa tekevän loma määrätään aloitettavaksi muutoin vapaapäivänä olevana lauantaina, jos loman viimeinen päivä on perjantai. Työneuvosto on aiemmassa käytännössään (TN 1358-99) katsonut, että loma lyheni yhdellä päivällä tilanteessa, jossa ensimmäinen päivä oli työvuoroluettelon mukainen vapaapäivä ja viimeinen eli 24. lomapäivä oli sunnuntai.

Säännöstä koskevassa lainvalmisteluaineistossa on tuotu esille vain edellä mainittu viisipäiväistä työviikkoa koskeva esimerkki. Näin ollen siinä ei ole käsitelty lausuntopyynnön mukaista keskeytymätöntä yksivuorotyötä, jossa työtä tehdään kaikkina viikonpäivinä. Joka tapauksessa on selvää, että vuosilomalain 24 §:n 1 momenttia noudatetaan riippumatta siitä, mikä työaikamuoto on käytössä ja mitkä viikonpäivät ovat työntekijän työ- tai vapaapäiviä. Työnantajan on aina loman alkamisajankohdasta määrätessään tapauskohtaisesti varmistettava, että aloittamisen ajankohta ei vähennä vuosilomalain mukaan määräytyvän loman pituutta. Mikäli työnantajan määräämään kalenterijaksoon sisältyy vuosilomalain mukainen määrä vuosilomapäiviä, on asiassa toimittu vuosilomalaissa edellytetyllä tavalla.

Säästövapaan ajankohta

Vuosilomalain 27 §:n 3 momentin mukaan säästövapaa on annettava työntekijälle hänen määräämäänään kalenterivuonna tai hänen määräämäänään kalenterivuosina. Jollei säästövapaan tarkemmasta ajankohdasta voida sopia, työntekijän on ilmoitettava säästövapaan pitämisestä viimeistään neljä kuukautta ennen sen alkamispäivää.

Säännöksen perustelujen (HE 238/2004 vp, s. 72) mukaan säästämistä ja säästövapaan pitämisen ajankohdasta olisi tarkoituksenmukaista laatia suunnitelma. Edelleen perustelujen mukaan, jos työnantaja ja työntekijä eivät pääse yhteisymmärrykseen säästövapaan tarkemmasta ajankohdasta, työntekijä saa pitää säästövapaan ilmoittamana ajankohtana. Työntekijän

subjektiivisen oikeuden käyttö edellyttää kuitenkin sitä, että hän ilmoittaa säästövapaan pitämisestä viimeistään neljä kuukautta ennen sen alkamispäivää.

Vuosilomalaissa ei säädetä siitä, minkä pituisissa jaksoissa työntekijän on pidettävä säästövapaansa. Säästövapaa voidaan pitää useissa jaksoissa tai yhdenjaksoisesti (mm. Kröger, Tarja – Orasmaa, Pekka: Vuosilomalaki 2015, s. 228). Työntekijä voi siis pitää esimerkiksi kuuden päivän pituisen säästövapaansa yksittäisinä päivinä.

Lausuntopyynnössä on kysymys tilanteesta, jossa työntekijä on säästänyt kertyneestä vuosilomastaan 24 arkipäivää ylittävän osuuden. Työntekijä on ilmoittanut työnantajalle pitävänsä viisi säästövapaapäivää yhdenjaksoisesti maanantaista perjantaihin. Kuudennen säästövapaapäivän työntekijä on ilmoittanut pitävänsä myöhemmin. Työnantaja on ilmoittanut, että pidettäessä säästövapaata maanantaista perjantaihin on kuudennen päivän sijoitettava lauantaille. Näin ollen työntekijä, joka ilmoitti olevansa säästövapaalla maanantaista perjantaihin (viisi päivää), on työnantajan määräyksestä säästövapaalla maanantaista lauantaihin eli kuusi päivää.

Kuten edellä tuli esille, on työntekijällä viime kädessä vuosilomalain 27 §:n 3 momentin mukaan subjektiivinen oikeus määrätä säästövapansa ajankohta edellyttäen, että hän noudattaa säännöksen mukaista ilmoitusaikaa. Vuosilomalaissa ei edellytetä säästövapaan pitämistä tietyn pituisissa jaksoissa, esimerkiksi täysinä viikkoina, joten työntekijä voi pitää säästövapaata itselleen sopivan pituisissa jaksoissa. Tässä tapauksessa työntekijä on päättänyt pitää kuuden päivän pituisesta säästövapaasta viisi päivää, mutta työnantajan mukaan säästövapaata on pidettävä kuusi päivää. Vuosilomalain mukaan työnantajalla ei ole oikeutta määrätä säästövapaan ajankohdasta. Näin ollen työnantajalla ei ole ollut oikeutta määrätä yhden säästövapaapäivän sijoittumisesta lauantaille.

Sovelletut lainkohdat

Vuosilomalaki (162/2005) 24 §:n 1 momentti ja 27 §:n 3 momentti.

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