

## Työneuvoston lausunto TN 1384-02 (6/2002, 8-1)

Työneuvoston lausunto **vuosilomalain** tulkinnasta. Annettu Helsingin käräjäoikeuden pyynnöstä 7. päivänä marraskuuta 2002.

### **Lausuntopyyntö**

Helsingin käräjäoikeus on käsiteltävänänsä olevassa riita-asiassa pyytänyt 22.3.2002 työneuvostolta lausuntoa erityisesti siitä, voivatko työsuhteen osapuolet työsuhteen päättymisen yhteydessä sitovasti sopia, ettei heistä kummallakaan ole enää työsuhteeseen perustuvia vaatimuksia toisiaan kohtaan, nimenomaan silmälläpitäen vuosilomalain pakottavia säännöksiä.

Vastaaja YY Oy:n asiamies on lisäksi pyytänyt, että työneuvosto lausuisi siitä, miten kantajalle X:lle tulisi laskea hänelle kuuluva lomakorvaus ja onko hänelle maksettu lain mukaan kuuluva lomakorvaus. Tältä osin käräjäoikeus toteaa lausuntopyynnössään, että se jättää työneuvoston harkintaan, voidaanko viimeksi mainitusta asiasta antaa lausuntoa.

Asiakirjoista saatavan selvityksen mukaan kantajana on X ja vastaajana YY Oy. X on 7.12.1995 – 30.11.1999 ollut työsopimuslain 1 §:n 1 momentin mukaisessa toistaiseksi voimassa olleessa työsopimussuhteessa vastaajan YY Oy:n, entisen Z Z (Finland) Oy:n palveluksessa henkivakuutusmeklarina. 24.11.1995 allekirjoitetun työsopimuksen mukaan. Palkkaus perustui työntekijän hankkimaan henkivakuutusliiketoimintaan ja palkka maksettiin provisiopalkkana. Vuosilomasta sopimukseen oli merkitty, että vuosilomaa pidetään Suomen lainsäädännön ja käytännön mukaisesti. Asianosaiset ovat sittemmin 30.11.1999 allekirjoittaneet työsuhteen päättämistä koskevan sopimuksen, jossa on sovittu, että osapuolten solmima työsopimus päättyy yhteisestä sopimuksesta ilman irtisanomisaikaa 30.11.1999. Sopimuksessa on sovittu myös, että työsuhteen päättyessä kummallakaan osapuolella ei ole toiseen sopijapuoleen kohdistuvia ja/tai mainittuun työsopimukseen tai työsuhteeseen perustuvia minkäänlaisia vaatimuksia tai velvollisuuksia paitsi ne, mitkä on sopimuksessa erikseen yksilöity.

Sopimukseen on myös otettu maininta siitä, että YY Oy on maksanut täysimääräisesti kaikki työsopimuksen mukaiset palkat, myyntipalkkiot, vuosilomakorvaukset sekä kulukorvaukset ja päivärahat ynnä mahdolliset muut sovitut suoritukset Mäkiselle.

### **Kanne, vastine ja vastaus**

#### **Kantajan vaatimukset**

Kantaja X on vaatinut, että vastaaja YY Oy velvoitetaan suorittamaan hänelle maksamatta jätettynä vuosilomakorvauksena yhteensä 144.824,18 mk korkolain 4 §:n 3 momentin mukaisine viivästyskorkeineen työsuhteen päättymispäivästä 30.11.1999 lukien, odotusajan palkkana 5.000,58 mk korkolain 4 §:n 3 momentin mukaisine viivästyskorkeineen työsuhteen päättymispäivästä 30.11.1999 lukien ja korvaamaan asiasta aiheutuneet oikeudenkäyntikulut täysimääräisesti korkolain 4 §:n 3 momentin mukaisine viivästyskorkeineen siitä, kun kuukausi on kulunut korvauksen tuomitsemisesta.

#### **Kanteen perusteet**

Kantaja on katsonut, ettei hänelle ole lainkaan maksettu vuosilomakorvauksia koko työsuhteen aikana eikä sen päättyessä tai päätyttyä. Vuosilomalain 7 §:n mukaan työntekijällä on oikeus saada palkka vuosiloman ajalta. Kantaja oli ollut vuosittain lomalla siten, ettei hän ole saanut palkkaa poissaoloajaltaan ja koska hänellä oli provisiopalkka, oli hän siten käytännössä ollut palkattomalla vapaalla. Hänelle oli jätetty näin ollen kokonaan maksamatta vuosilomakorvaukset työsuhteen alusta lukien, vaikka työsopimuksessa nimenomaan oli todettu, että vuosiloma määräytyy Suomen lain eli ts. vuosilomalain mukaan. Tämän mukaan työntekijän piti saada vuosiloma-ajalta sama ansio kuin työssä ollessaankin. Vuosilomalain 7 §:n 2 momentti määrittää kertoimen, jonka mukaan provisiopalkkaisen työntekijän vuosilomakorvaus lasketaan. Sen mukaan kantajalle maksettava vuosilomapalkka saadaan kertomalla hänen keskimääräinen päiväpalkkansa 3 §:n mukaisten lomapäivien lukumäärän perusteella määräytyvällä kertoimella. Kantaja on lisäksi esittänyt yksityiskohtaiset laskelmat siitä, miten mainittu vuosilomakorvaus olisi tullut laskea ajalta 1.4.1997-30.11.1999.

Kantajan mukaan vuosilomalain 16 §:n 1 momentin mukaan sopimus, jolla vähennetään työntekijän tämän lain mukaan kuuluvia etuja, on mitätön. Saman lain 18 §:n mukaan työnantajan on pidettävä työntekijöiden vuosilomista sekä lomakorvauksista sellaista kirjanpitoa, josta voidaan todeta lomien ajankohdat ja palkkojen sekä lomakorvausten suuruus, samoin kuin ne perusteet, joiden nojalla loman pituudet sekä palkkojen ja korvausten suuruudet on määrätty.

Koska edellä mainitut saatavat olivat edelleen suorittamatta, kantajalla on oikeus odotusajan palkkaan.

## Vastaus

Vastaaja YY Oy on kiistänyt kanteen ja vaatinut sen hylkäämistä sekä vaatinut kantajan velvoittamista korvaamaan vastaajan oikeudenkäyntikulut täysimääräisesti korkolain 4 §:n 3 momentin mukaisine viivästyskorkeineen siitä kun kuukausi on kulunut asian ratkaisupäivästä.

## Vastauksen perusteet

Vastaaja on viitannut em. 30.11.1999 allekirjoitettuun työsuhteen päättämistä koskevaan sopimukseen. Sopimuksessa oli sovittu, että työsuhteen näin päättyessä kummallakaan osapuolella ei ole toiseen sopijapuoleen kohdistuvia ja/tai työsopimukseen tai työsuhteeseen perustuvia minkäänlaisia vaatimuksia tai velvollisuuksia, paitsi ne, mitkä sopimuksessa on erikseen yksilöity.

Sopimuksessa oli nimenomaan vahvistettu, että yhtiö oli maksanut kantajalle täysimääräisesti kaikki työsopimuksen mukaiset palkat, myyntipalkkiot, vuosilomakorvaukset sekä kulukorvaukset ja päivärahat sekä mahdolliset muut sovitut korvaukset.

Vastaaja on kiistänyt kantajan esittämät ja vaatimat vuosilomakorvausten ja odotusajan palkan määrät kokonaisuudessaan.

Lisäksi vastaaja on huomauttanut odotusajan palkan osalta, että kantaja oli työsuhteen päättyessä saanut liikaa palkkaa 149.470 mk, minkä määrän hän oli palauttanut. Tämäkin seikka osoitti toisaalta, että yhtiö ei suinkaan ollut viivästynyt maksujen suorittamisessa, ja toisaalta ettei

kantajalla itse asiassa ollut mitään saatavia. Muussa tapauksessa hän olisi voinut kuitata saatavia vastakkain olevilta osin.

Työsuhde oli päättynyt, koska kantaja oli siirtymässä kilpailevan yrityksen palvelukseen ja sen takia hän oli halunnut päättää työsuhteensa vastayhtiöön mahdollisimman pian. Lopullisen sopimustekstin tältä osin oli laatinut kantajan toimeksiannosta hänen palkkaamansa asianajaja. Kantaja ei työntekijänä ollut alisteisessa asemassa sopimusta tehtäessä eikä häntä ollut painostettu tai pakotettu sitä tekemään.

Sopimusta ei ollut pidettävä kantajalle kohtuuttomana, vaan päinvastoin, sopimus oli hänelle erittäin edullinen ja kohtuullinen. Sopimuksen solmimisella vastayhtiö oli luopunut oikeudesta vedota työsopimuksen 10 kohdassa sovittuun kilpailukieltolausekkeeseen ja yhtiö oli samalla luopunut oikeudesta saada kantajalta vahingonkorvausta hänen mahdollisen kilpailukieltolausekkeen rikkomisen perusteella.

Sopimuksella ei oltu vähennetty kantajalle vuosilomalain mukaan kuuluvia etuja, vaan kantaja oli siinä myöntänyt saaneensa suorituksen kaikista työsuhteen perusteella hänelle kuuluvista oikeuksista.

Sopimus oli tehty kantajan työsuhteen päättymisen yhteydessä eikä työsuhteen kuluessa. Työsuhteen päättymisen yhteydessä kantaja voi pätevästi ja pitävästi luopua myös niistä oikeuksistaan, joista hänen työsuhteen kestäessä tekemänsä sopimus olisi mitätön.

Vastaaja toteaa, että kantaja oli 1.1.1997 lukien tehnyt palkkiolaskelmat käyttäen kokonaisprosenttilukua 32, mikä luku sisälsi provisiopalkan sekä sen mukaan lasketun vuosiloma-ajan palkan ja lomarahaa. Kantajalle oli siis maksettu kuukausittain samanaikaisesti kunkin palkanmaksun yhteydessä kyseiseen palkkaan kohdistuva vuosiloma-ajan palkka ja lomараha. Vastaaja on ilmoittanut, että asianosaiset olivat työsuhteen kestäessä tehneet suullisen sopimuksen siitä, kuinka työsopimuksen 4. kohta muutettiin ja selkeytettiin.

## **Kantajan lausuma**

Kantaja on ilmoittanut, ettei hän allekirjoittaessaan haastehakemuksen liitteenä olevaa, työsuhteen päättymistä koskevaa sopimusta tiennyt, että se olisi mitätön suoraan lain nojalla. Vuosilomalaki on indispositiivinen ja sen 16 §:ssä säädetään, että kaikki sopimukset, jotka vähentävät työntekijälle lain mukaan kuuluvia etuja, ovat mitättömiä. Mitättömyys johtui suoraan laista eikä esimerkiksi edellyttänyt oikeustoimilain pätemättömyysperusteita. Kantaja on kiistänyt sen, että hän olisi suostunut siihen, että vuosilomakorvaus sisällytetään palkkaan. Tällaisesta sisällyttämisestä ei ollut tehty sopimusta eikä hän ollut myöskään hiljaisesti suostunut asiaan. Joka tapauksessa tällainen sopimus olisi vuosilomalain 16 §:n mukaan mitätön. Kantaja ei siis ole tehnyt mainittua sopimusta eikä ole edes uskottavaa, että palkan perusteena olevat prosenttiyksiköt sovittiin usean desimaalin tarkkuudella. Vuosilomalaki lähtee siitä, että vuosilomakorvaus maksetaan vuosiloman alkaessa eikä kuukausittain. Vastaajan esittämät laskelmat ovat vaihtelevia ja epäselviä. Työsopimuksessa oli sovittu 40 %:n provisiosta ja vastaajan nyt esittämän laskelman mukaan se olisi laskenut 27,4678 %:iin.

Vastaaja on esittänyt toisenkin laskelman maksuista. Kantajan mukaan tämä laskelma on mahdoton, koska vuosilomalain mukaan loman määräytymisvuosi on 1.4.-31.3. eikä kalenterivuosi, kuten laskelmaan on merkitty. Laskelmat ovat jo siten siitä syystä väärin tehtyjä ja erotus on kantajan vahingoksi yli 15.000 mk. Väitteet kilpailukieltolausekkeesta ovat

irrelevantteja, koska klausuuli on jo lain perusteella mitätön. Kantaja on huomauttanut, että vastaajalla on näyttötaakka siitä, että vuosilomalakia on noudatettu. Kantaja toteaa, että työsuhteen päättymisen jälkeenkin työsuhteen päättymistä koskeva sopimus olisi mitätön. Kuitenkin tämä sopimus on tehty jo työsuhteen kestäessä. Kantaja toteaa, että hän on palauttanut vastaajayhtiölle 149.470 markkaa. Tämä ei liity millään tavoin odotusajan palkkaan, vaan mainittu suoritus oli liittynyt eräisiin keskeneräisiin kauppoihin ja niistä nostettuihin provisioihin.

Kantaja toteaa, että kun kantajalle tuomitaan maksettavaksi vuosilomakorvausta, on hänellä myös oikeus odotusajan palkkaan. Kantaja toteaa, että vastayhtiön oikeudenkäyntikulut ovat asianosaiskuluja, koska yhtiön asiamies on työsuhteessa vastaajayhtiössä. Joka tapauksessa niistä tulee vähentää arvonlisäverot, koska yhtiö on oikeutettu tekemään vastaavan vähennyksen tilityksessään.

### **Vastaajan lausuma**

Vastaaja on todennut, että vuosilomalaki on aukollinen pelkästään provisiopalkalla työskentelevän työntekijän vuosilomapalkan ja vuosilomakorvauksen määrän laskemisen osalta. Laki ei anna yksiselitteistä laskukaavaa tai ohjetta näiden määrien laskemiseksi. Lomapalkka ja vuosilomakorvaukset on laskettu siten, että se oli 11 % kantajalle maksetusta rahapalkasta. Kantajan käyttämät luvut keskimääräisen päiväpalkan laskemiseksi eivät perustu vuosilomalakiin eivätkä oikeuskäytäntöön ja markkamäärät ovat siten väärin laskettu. Jakajana pitää käyttää lukua 12 eikä lukua 11 sekä kuukautta ja päivien osalta lukua 25 eikä 21,5 päivää. Kantaja toteaa, että vuosilomapalkan maksaminen kunkin palkanmaksun yhteydessä on korkeimman oikeuden antaman ennakkopäätöksen mukaan täysin laillista.

## Käräjäoikeuden yhteenveto

Käräjäoikeuden yhteenvedossa todetaan, että riidanalaista on se

1. onko työsopimuksen päättämistä koskeva sopimus katsottava tehdyksi työsuhteen kestäessä,
2. voidaanko työsuhteen päättymisen yhteydessä asianosaisia sitovasti sopia, ettei kummallakaan sopijapuolella ole enää työsuhteeseen perustuvia vaatimuksia toisiaan kohtaan, nimenomaan silmällä pitäen vuosilomalain pakottavia säännöksiä ja
3. mikäli sopimus ei sido asianosaisia,
  - miten tulisi laskea kantajan lomakorvaus,
  - onko kantajalle maksettu hänelle kuuluva lomakorvaus ja
  - onko kantajalla oikeus odotusajan palkkaan siihenkin nähden, että kantaja itse on ns. odotusaikana palauttanut erään markkamääräisen suorituksen vastaajalle.

## Asiakirjoista saatava selvitys

Asiakirjoissa on X:n ja YY Oy:n 24.11.1995 solmima työsopimus. Sopimuksen kohdassa 7 oleva sopimusehto on sisällöltään seuraava:

”ANNUAL HOLIDAY

Annual holiday is taken according to Finnish law and practise and must be approved by the management so that the Company and its Helsinki office can also operate and provide service to clients during the holiday periods.”

Asiakirjoissa olevan käännöksen mukaan ehdon sisältö on seuraava:

” VUOSILOMA

Vuosilomaa pidetään Suomen lainsäädännön ja käytännön mukaisesti ja yhtiön johdon tulee hyväksyä se siten, että yhtiö ja sen Helsingin toimisto voivat toimia ja palvella asiakkaita lomien aikana”.

Asiakirjoissa on myös työsuhteen päättämistä koskeva sopimus, joka on solmittu X:n ja YY Oy:n kesken 30.11.1995. Sopimuksessa on muun ohessa sovittu, että ”työsuhteen näin päättyessä kummallakaan osapuolella ei ole toiseen sopijapuoleen kohdistuvia ja/tai mainittuun työsopimukseen tai –suhteeseen perustuvia minkäänlaisia vaatimuksia tai velvollisuuksia paitsi ne, mitkä jäljempänä on erikseen säädetty.---YY Oy on maksanut täysimääräisesti kaikki työsopimuksen mukaiset palkat, myyntipalkkiot, vuosilomakorvaukset sekä kulukorvaukset ja päivärahat ja mahdolliset muut sovitut suoritukset X:lle.”

Mainitussa sopimuksessa ei ole sovittu X:lle suoritettavasta korvauksesta työsuhteen päättyessä.

Edellä esitetyn perusteella työneuvosto esittää lausuntonaan seuraavan.

## **TYÖNEUVOSTON LAUSUNTO**

### **1. Tausta**

Henkivakuutusmeklari X ja YY Oy ovat 30.11.1999 sopineet, että heidän 24.11.1995 solmimansa työsopimus päättyy samana päivänä. Tämän sopimuksen mukaan kummallakaan sopijapuolella ei ole toiseen sopijapuoleen kohdistuvia eikä mainittuun työsopimukseen tai -suhteeseen perustuvia vaatimuksia tai velvollisuuksia lukuunottamatta niitä, jotka on yksilöity erikseen sopimuksessa työsopimuksen päättämisestä. Sopimuksen mukaan YY Oy on maksanut täysimääräisesti muun muassa kaikki työsopimuksen mukaiset palkat ja vuosilomakorvaukset.

X on sittemmin 21.12.2001 nostanut kanteen, jolla hän on muun ohessa vaatinut yhtiön maksamatta jättämiä vuosilomakorvauksia. X on katsonut kanteessaan, että hänelle ei ole sen paremmin työsuhteen kestäessä kuin sen päättyessäkin maksettu lainkaan vuosilomapalkkaa tai -korvausta. Kanteensa perusteeksi X on todennut, että sopimus, jolla vähennetään työntekijälle vuosilomalain mukaan kuuluvia etuuksia, on vuosilomalain 16 §:n 1 momentin perusteella mitätön. Tämän vuoksi myös hänen 30.11.1999 allekirjoittamansa sopimusmääräys, jonka mukaan hänelle olisi suoritettu vuosilomakorvaukset täysimääräisesti, on mitätön.

### **2. Vuosilomalain 16 §:n 1 momentin tulkinta**

Vuosilomalain (272/1973) 16 §:n 1 momentin mukaan: ”Sopimus, jolla vähennetään työntekijälle tämän lain mukaan kuuluvia etuja, on mitätön.” Mainittua säännöstä vuosilomalain pakottavuudesta, sen edeltäjiä samoin kuin muun työlainsäädännön vastaavia säännöksiä on eri lainvalmisteluasiakirjoissa perusteltu hyvin lyhyesti ja ylimalkaisesti. Näistä sen paremmin kuin oikeuskirjallisuudessa esitetyistä lyhyistä ja erittelemättömistä lausumista ei käy ilmi, milloin säännös itse asiassa soveltuu: onko työntekijän suojaksi säädetyllä pakottavuudella tarkoitettu estää työntekijää luopumasta pätevästi sopimuksin pakottavasti säädetyistä eduistaan vain etukäteen työsopimusta solmittaessa, työsopimuksen voimassaoloaikana ansaitsemistaan eduista työsuhteen kestäessä tehdyillä sopimuksilla vai vielä myös työsuhdetta päätettäessä tai sen jo päätyttyä tehtävällä sopimuksella.

Eri lainvalmisteluasiakirjojen perusteluissa lausutusta saa sen käsityksen, että pakottavuuden on tarkoitettu ulottuvan vain työsopimuksen solmimiseen sekä työsuhteen kestoajana ansaittuihin etuuksiin. Tähän viittaa myös *J.N. Lehtisen* lausuma vuoden 1946 työaikalain yli- ja sunnuntaityöstä maksettavien korvausten pakottavuudesta:

"Ko. korotetun palkan vaatimisesta luopumista koskevan sopimuksen mitättömyydestä johtuu, että tällainen sopimus ainakin eräissä olosuhteissa jo eräänntyneeseen korotettuun palkkaan nähden on mitätön. Näin on asianlaita esim. jos työnantaja pitäessään työntekijää työssä jättää hänelle maksamatta yli- ja sunnuntaityökorvaukset, mutta aina palkanmaksun yhteydessä ottaa häneltä kuitenkin ja tunnustuksen siitä, että työntekijä on kaiken hänelle tulevan palkan saanut olipa se sitten mitä laatua hyvänsä. Työsuhteen kestäessä annetut jatkuvat korotetusta palkasta luopumista koskevat kuitit itse asiassa merkitsevät uusiutuvaa sopimusta, mikä työaikalain mukaan on mitätön." (Lakimies 1952, s. 163-164)

Lausuntopyynnössä tarkoitettu sopimus on tehty työsopimuksen ja siten myös työsuhteen päättämiseksi heti ilman irtisanomisaikaa. Lisäksi sopimuksella näyttää pyrityn selvittämään sopijapuolten päätettävään työsuhteeseen perustuvat sekä taloudelliset että muut oikeudet ja velvollisuudet kerta kaikkiaan.

Työsopimuslain säännökset työntekijän irtisanomissuojasta (työnantajan noudatettavista irtisanomisperusteista) ovat lain 13 luvun 6 §:n mukaan pakottavaa oikeutta. Työnantaja ja työntekijä voivat kuitenkin näiden säännösten estämättä yleisen sopimusvapautensa perusteella sopia välisensä työsopimuksen päättämisestä. Työneuvoston käsityksen mukaan velvoiteoikeuden yleisistä periaatteista seuraa, että vuosilomalain 16 §:n 1 momentin säännöskään ei tule sovellettavaksi arvioitaessa työsopimuksen päättämiseksi tehdyn tai tehtävän sopimuksen pätevyyttä.

Työntekijä voi siten vuosilomalain 16 §:n 1 momentin estämättä luopua lausuntopyynnössä tarkoitettuna sopimuksella työsopimuksen päättämisestä työsuhteensa kestäessä ansaitsemistaan vuosilomaetuksista.

Tällaisen sopimuksen pätevyys voi tulla arvioitavaksi varallisuus oikeudellisista oikeustoimista annetun lain (228/1929) säännösten perusteella. Lausunnon antaminen näiden säännösten tulkinnasta ei kuulu työneuvoston toimivaltaan.

### **3. Vuosilomakorvauksen laskeminen**

Edellä lausutun lisäksi ja siltä varalta, että käräjäoikeus tulkitsisi vuosilomalain 16 §:n 1 momentin säännöstä toisin, työneuvosto toteaa provisiopalkkaisen työntekijän vuosilomapalkan laskemisesta seuraavan.

Yksinomaan provisiopalkalla työskentelevän työntekijän vuosilomapalkka on laskettava vuosilomalain 7 §:n 2 ja 3 momentissa säädetyllä tavalla (ks. esim. TN 1260-90 ja 1346-98). Vuosilomalain 10 §:n 2 momentin mukaan työsuhteen päättyessä maksettava lomakorvaus taas lasketaan noudattaen soveltuvin osin, mitä 7 §:ssä on säädetty lomapalkasta.

Vielä työneuvosto toteaa katsoneensa aikaisemmassa käytännössään, että jos työntekijän voidaan katsoa saaneen jo työsuhteen kestäessä eritellysti muusta palkasta ainakin osan vuosilomaeduistaan, ei hänellä ole oikeutta saada näitä enää toiseen kertaan (TN 942-73).

Päätös perustuu puheenjohtaja Tiitisen, jäsen Kaittolan, Virtasen, Kärkkäisen, Kelloniemi-Häärän ja Pahlmanin sekä varajäsenten Krögerin ja Nyssölän mielipiteeseen. Jäsen Rusanen esitti seuraavan eriävän mielipiteen.

### **ERIÄVÄ MIELIPIIDE**

*Jäsen Jorma Rusanen esitti seuraavan eriävän mielipiteen vuosilomalain 16 §:n 1 momentin tulkinnasta katsoen, että tämä työntekijän suojaksi säädetty säännös estää työntekijää sopimuksin pätevästi luopumasta pakottavasti säädetyistä eduistaan myös työsuhdetta päätettäessä tehtävällä sopimuksella.*

*Vuosilomalain 16 §:n 1 momentin tulkinta*



Pakottavin säännöksin säädetään yleensä sellaisista kysymyksistä, jotka ovat oikeusjärjestyksen kannalta ensisijaisen tärkeitä. Pakottavista sopimusoikeudellisista säännöksistä merkittävä osa liittyy työoikeuteen. Säännöksillä on pyritty varmistamaan sosiaalisen oikeudenmukaisuuden ja sopimustasapainon toteutuminen työsuhteessa heikommassa asemassa olevan sopijapuolen, työntekijän, kohdalla. Vuosilomalain, kuten muidenkin työlakien pakottavat oikeussäännöt määrittelevät niitä rajoja, joiden puitteissa osapuolet voivat määrätä sopimusten sisällöstä.

Vuosilomalain (272/1973) säännösten ehdottomuus käy ilmi sen 16 §:n 1 momentin säännöksestä, jonka mukaan: ”Sopimus, jolla vähennetään työntekijälle tämän lain mukaan kuuluvia etuja, on mitätön.” Työsopimuksen osapuolet eivät saa vuosilomalain pakottavien säännösten vastaisesti heikentää sopimuksin työntekijän asemaa.

Sopimus, jolla vähennetään työntekijälle vuosilomalain mukaan kuuluvia etuja voidaan ajallisesti ajatella tehtävän ainakin seuraavassa neljässä tilanteessa: työsopimusta solmittaessa, työsuhteen kestäessä tai työsuhdetta päätettäessä. Neljäntenä tilanteena voidaan mainita sopimus, joka tehdään työsuhteen jo päättyttyä.

Lainsäännöksen edellä siteerattu sanamuoto (”sopimus, jolla vähennetään työntekijälle...”) näyttäisi kattavan näistä tilanteista ainakin ensimmäiset kolme. Sanamuotonsa mukaisesti säännös siten estäisi työntekijää pätevästi luopumasta vuosilomalaissa säädetyistä eduistaan etukäteen työsopimusta solmittaessa, työsopimuksen voimassaoloaikana ansaitsemistaan eduista työsuhteen kestäessä tehdyillä sopimuksilla ja myös työsuhdetta päätettäessä tehtävällä sopimuksella. Sanamuoto myös näyttäisi viittaavan siihen, että työsuhteen päättymisen jälkeenkin tehdyt sopimukset ovat samassa asemassa.

Mainittua säännöstä vuosilomalain pakottavuudesta ja sen edeltäjiä on eri lainvalmisteluasiakirjoissa perusteltu verraten lyhyesti. Valmisteluasiakirjoissa esitetty näyttäisi kuitenkin tukevan sanamuodon mukaista laajaa tulkintaa.

Hallituksen esityksessä 14/1973 (s. 17) todetaan vuoden 1960 lain samansisältöiseen 17.1 §:n säännökseen viitaten, että ”...sopimus, jolla vähennetään työntekijälle lakiehdotuksen mukaan kuuluvia etuja, on mitätön.” Vuoden 1960 lain (Lak.al. N:o 101, Lak.al.miet. N:o 10 ja eduskuntakäsittelyn muu aineisto) sen paremmin kuin vuoden 1946 lain esitöissä (samansisältöinen 18.1 §, HE 19/1946) ei asiaa enemmälti käsitellä. Vuoden 1939 lain hallituksen esityksessä (HE 52/1938, s. 4-5) todetaan lain 11.3 §:ään viitaten, että ”Lain tarkoituksena vastaisena ja sen takia mitättömänä olisi pidettävä sopimusta, jolla työntekijä luopuu oikeudestaan lakiehdotuksen mukaiseen vuosilomaan, loma-ajalta suoritettavaan palkkaan tai lakiehdotuksen 8 ja 9 §:ssä sekä 11 §:n 2 momentissa mainittuun lomakorvaukseen”. Lain 8.1. §:ssä säädetään (loma)korvauksesta silloin, kun työsuhde päättyy ennen kuin työntekijä sen perusteella on saanut vuosiloman. Kysymys pitämättä jääneen loman korvaamisesta lomakorvauksella tulee luontevasti esille vain työsuhteen päättymistilanteista. Perustelujen maininnasta voidaan vetää johtopäätös, että lomaetuksista, mukaan lukien lomakorvauksesta, luopumisesta tehtävä sopimus olisi mitätön myös silloin kun se on tehty työsopimusta päätettäessä tai sopimussuhteen jo päättyttyä.

Lainvalmisteluasiakirjoista ei siten, eikä myöskään oikeuskirjallisuudessa esitetyistä lausumista, käy ilmi, että säännöksen soveltamispiiriä olisi tarkoitettu rajoittaa ulottuvaksi vain työsopimuksen solmimiseen sekä työsuhteen kestoajana ansaittuihin etuuksiin. Ennakkotapauksia säännöksen soveltamisesta ei ole. Myös Sarkko näyttää ymmärtäneen säännöksen piirin laajaksi:

”Koska työntekijän suojelulainsäädännössä pyritään suojelemaan työntekijää heikompana sopimuskumppanina, vaikuttaa suojelulainsäädännön ehdottomuus vain ’yhteen suuntaan’. Sopimuksin voidaan siis työntekijän oikeuksia lisätä mutta ei sen sijaan vähentää. Niinpä voidaan täysin vapaasti sopia siitä, että työntekijällä on vuosilomalaissa säädettyjä paremmat vuosilomaetuudet. Sen sijaan sopimuksin ei voida vähentää työntekijälle vuosilomalain mukaan kuuluvia oikeuksia.

Mikäli tällainen työntekijän lain mukaisia oikeuksia vähentävä sopimus on kuitenkin solmittu, on se vuosilomalain 16.1 §:n mukaan mitätön. Tällainen sopimus ei siis ole pätevä, eikä työnantaja voi siihen pätevästi vedota työntekijää vastaan. Mitään merkitystä tällöin ei ole sillä seikalla, että työntekijä on suostunut solmimaan tällaisen sopimuksen. Sopimus on pätemätön, vaikka se olisi solmittu työntekijän aloitteesta. Käytännössä tällaisen sopimuksen mitättömyys siis tarkoittaa sitä, että työntekijä voi sopimuksesta huolimatta vaatia vuosilomalain mukaisia vuosilomaetuuksiaan – viime kädessä tuomioistuimessa”. (Kaarlo Sarkko, Vuosilomalaki, Helsinki 1980, s. 202)

Lausuntopyynnössä tarkoitettu sopimus on tehty työsopimuksen ja siten myös työsuhteen päättämiseksi heti ilman irtisanomisaikaa. Osapuolet näyttävät olevan yksimielisiä siitä, että sopimus on tehty työsuhteen aikana.

Kantajan lausuma 13.6.2000, s. 8: ”sopimus tehtiin kuitenkin työsuhteen kestäessä ja samalla työsuhde päivättiin päättyväksi sopimuksen allekirjoituspäivänä”. Vastajan vastine 14.3.2001, s. 3: ”työsuhteen päättymisen yhteydessä tehtiin molempien osapuolten yhteisymmärryksessä työsuhteen päättämistä koskeva sopimus”).

Osapuolet ovat eri mieltä siitä, onko työnantaja maksanut työntekijälle vuosilomalain mukaiset lomaetuudet vaiko ei. Edellä mainitussa sopimuksessa on todettu, että työnantaja oli maksanut työntekijälle täysimääräisesti mm. vuosilomakorvaukset.

Työneuvoston käsityksen mukaan vuosilomalain 16 §:n 1 momentin säännös tulee sovellettavaksi arvioitaessa työsopimuksen päättämiseksi tehdyn tai tehtävän sopimuksen pätevyyttä. Työntekijä ei siten voi luopua lausuntopyynnössä tarkoitettun kaltaisella sopimuksella työsopimuksen päättämisestä työsuhteensa kestäessä ansaitsemistaan vuosilomaetuuksista, eikä työnantaja voi sopimukseen pätevästi vedota työntekijää vastaan. Vielä on huomattava, että jos työntekijän voidaan katsoa saaneen jo työsuhteen kestäessä eritellysti muusta palkasta ainakin osan vuosilomaeduistaan, ei hänellä ole oikeutta saada näitä enää toiseen kertaan (TN 942-73).