

TYÖNEUVOSTO
Mikonkatu 4, PL 34
00023 Valtioneuvosto
puh. 09-645 593

LAUSUNTO

15.6.2006

Nro 1416-06

5/2006

Lausunnonpyytäjä: Elinkeinoelämän Keskusliitto EK ry
Asia: Vuosilomalain (162/2005) 24 §:n 2 momentin tulkinta
Vireille: 16.2.2006

Lausuntopyyntö

Elinkeinoelämän Keskusliitto EK ry on pyytänyt työneuvostolta lausuntoa vuosilomalain (162/2005) 24 §:n 2 momentin soveltamisesta ja tulkinnasta. Kysymys on siitä, voiko työnantaja ilman työntekijän suostumusta määrätä vuosilomaa työntekijän erityisäitiysvapaan ajaksi.

Lausuntopyynnössä todetaan, että vuosilomalain 24 §:n 2 momentissa on nimenomaan kielletty vuosiloman sijoittaminen työntekijän äitiys- ja isyysvapaan ajaksi. Lausuntopyyntöä käsiteltäessä on ratkaistava, rinnastuuko erityisäitiysvapaa äitiys- ja isyysvapaaseen sovellettaessa vuosilomalakia ja määrättäessä vuosiloman ajankohdasta. Vuosilomalain 24 §:n 2 momentissa erityisäitiysvapaa ei ole rinnastettu äitiys- ja isyysvapaaseen, vaan päinvastoin hallituksen esityksessä on nimenomaan todettu, että muiden vapaajaksojen kuin äitiys- ja isyysvapaan vaikutuksesta vuosiloman sijoittamiseen ei laissa ole säännöksiä. Eri perhevapaita (äitiys-, isyys-, erityisäitiys- ja vanhempainvapaa) ei ole myöskään vuosilomalain 7 §:n 2 momentin 1-kohdassa rinnastettu toisiinsa.

Asiaa arvioitaessa on otettava huomioon, että vakiintuneesti on katsottu, että vuosiloma voidaan sijoittaa vanhempainvapaan ajaksi, eikä vanhempainvapaasta ole myöskään mitään mainintaa vuosilomalain 24 §:n 2 momentissa. Vuosiloman ja perhevapaiden tavoitteet poikkeavat toisistaan, ja myös eri perhevapaiden tavoitteet ja tarkoitus ovat toisistaan poikkeavat. Erityisäitiysrahaa voidaan sairausvakuutuslain mukaan maksaa raskaana olevalle vakuutetulle, jos hänen työhönsä tai työpaikkansa olosuhteisiin liittyvän kemiallisen aineen, säteilyn tai tarttuvan taudin arvioidaan aiheuttavan vaaraa sikiön kehitykselle tai raskaudelle. Äitiysvapaan tarkoituksena on antaa äidille mahdollisuus valmistautua synnytykseen ennen lapsen syntymää ja synnytyksen jälkeen toipua siitä. Lapsen synnyttyä sekä äitiys- että isyysvapaan tarkoituksena on lapsen hyvinvoinnista huolehtiminen. Sen sijaan lapsen syntymää edeltävän erityisäitiysvapaan tarkoituksena on sikiön kehityksen ja raskauden suojaaminen työn riskeiltä. Tarkoituksena ei ole synnytykseen valmistautuminen.

Lapsen syntymän jälkeisen äitiys- ja isyysvapaan sekä vanhempainvapaan tarkoitukset vastaavat toisiaan. Olennaisesta yhtäläisyydestä huolimatta vuosilomaa voidaan kuitenkin sijoittaa näistä vanhempainvapaan ajaksi. Siten onkin perusteltua katsoa, että vuosilomaa saa sijoittaa myös erityisäitiysvapaan ajaksi, koska tällä vapaalla ei ole yhtäläisyyttä äitiysvapaan tavoitteen kanssa eikä vuosiloman määrääminen erityisäitiysvapaan ajaksi estä vuosiloman tavoitteen toteutumista. EK ry viittaa EYT:n tuomioon C 342/01 ja toteaa, että vuosilomalain 24 §:n 2 momentti ja sitä koskeva hallituksen esityksen perustelu vastaavat tuomiossa ilmenevää kantaa siitä, että työntekijällä tulee

olla oikeus pitää vuosilomansa eri aikana kuin äitiysloma. Tästä ei voida kuitenkaan tehdä sellaista vuosilomalain sanamuodon laajentavaa tulkintaa, että työntekijällä olisi oikeus pitää vuosilomansa eri aikana kuin erityisäitiysvapaa.

Perustelut

Lausuntopyynnössä on kysymys siitä, voidaanko työntekijän vuosiloma sijoittaa päällekkäin erityisäitiysvapaan kanssa ilman työntekijän suostumusta.

Sairausvakuutuslain (1224/2004) 9 luvun 4 §:n mukaan raskaana olevalla vakuutetulla, joka on ansiotyössä tai omassa työssä lukuun ottamatta omassa kotitaloudessa tehtävää työtä, on oikeus erityisäitiysrahaan, jos hänen työtehtäviinsä tai työoloihinsa liittyvä kemiallinen aine, säteily tai tarttuva tauti taikka muu vastaava seikka vaarantaa hänen tai sikiön terveyden. Erityisäitiysrahan maksamisen edellytyksenä on, että vakuutettu on työkykyinen ja ettei hänelle voida järjestää muuta työtä siten kuin työsopimuslain 2 luvun 3 §:n 2 momentissa tai merimieslain 29 §:n 2 momentissa tarkoitetaan ja vakuutettu joutuu tämän vuoksi olemaan poissa työstä. Lisäksi edellytetään, että vakuutettu ei ole muussakaan ansiotyössä eikä omassa työssä lukuun ottamatta omassa kotitaloudessa suoritettavaa työtä. Työsopimuslain (55/2001) 4 luvun 1 §:n mukaan työntekijällä on oikeus saada työstä vapaaksi sairausvakuutuslaissa tarkoitettu erityisäitiysrahakausi.

Työnantajan oikeudesta määrätä vuosiloman ajankohdasta on säädetty vuosilomalain (162/2005) 5 luvun 20-27 §:ssä. Lain 24 §:n 2 momentin mukaan ”työnantaja ei saa ilman työntekijän suostumusta määrätä vuosilomaa työntekijän äitiys- eikä isyysvapaan ajaksi---”.

Mainitussa lainkohdassa ei kielletä määräämistä vuosilomaa erityisäitiysvapaan ajalle, vaan ainoastaan äitiys- ja isyysvapaan ajalle. Hallituksen esityksessä (HE 238/2004, s. 71) selviää myös, että muiden vapaajaksojen kuin äitiys- ja isyysvapaan vaikutuksesta vuosiloman sijoittamiseen ei vuosilomalakiin ole otettu säännöksiä. Kieltoa sijoittaa vuosiloma äitiys- ja isyysvapaan kanssa päällekkäin ilman työntekijän suostumusta on perusteltu äitiys- ja isyysvapaan sekä vuosiloman erilaisilla tarkoituksilla. Hallituksen esityksessä todetaan, että ”äitiysvapaan tarkoituksena on antaa äidille mahdollisuus valmistautua synnytykseen sekä synnytyksen jälkeen toipua siitä. Lapsen synnyttyä sekä äitiys- että isyysvapaan aika on tarkoitettu lapsen hyvinvoinnista huolehtimiseen. Äitiysvapaan tarkoituksen toteutumista suojataan muun muassa raskaussuojeludirektiivillä. Tasa-arvodirektiivissä säädettyin tavoin myös isän oikeus isyysvapaaseen on kansallisessa lainsäädännössä

säädetyin tavoin suojattu. Vuosiloman tavoitteet ovat sitä vastoin työaika-suojelulliset. Näin ollen äitiys- ja isyysvapaan ja toisaalta vuosiloman tavoitteet poikkeavat toisistaan.”

Vuosilomalain 24 §:n 2 momentissa ei sen sanamuodon mukaan kielletä sijoittamasta vuosilomaa päällekkäin äitiysvapaata edeltävän erityisäitiysvapaan kanssa. Vuosiloman tavoitteena on antaa työntekijälle mahdollisuus irrottautua työstä, levätä ja virkistyä. Erityisäitiysvapaa johtuu siitä, että työhön tai työolosuhteisiin liittyy sellaisia vaaratekijöitä, jotka estävät ”turvallisen” työn teon, eikä työntekijälle ole voitu järjestää muuta työtä, jossa tällaista vaaraa ei olisi. Erityisäitiysvapaan aikana työntekijän on oltava työkykyinen, vaikka hän ei voikaan edellä mainituista syistä työskennellä. Vuosiloman tarkoitus voi hyvin toteutua tällaisen vapaan aikana. Lainkohdan sanamuodon mukaan tulkintaa puoltaa edelleen se, että vuosilomalaissa on myös toisaalla lueteltu asiayhteyden mukaan valikoivasti erilaisia perhevapaita. Näin on tehty lain 7 §:n 2 momentin 1 kohdassa, jossa erityisäitiysvapaa puolestaan on mainittu yhtenä niistä perhevapaista, jotka työssäolon veroisena aikana kartuttavat vuosilomaa.

Loppupäätös

Työneuvosto katsoo lausuntonaan, että työnantaja voi määrätä vuosiloman erityisäitiysvapaan ajalle.

Sovelletut lainkohdat

Vuosilomalain (162/2005) 24 §:n 2 momentti.

Lausunto on yksimielinen. Lausunto perustuu puheenjohtaja Saloheimon, jäsenten Kangasperko, Myyri-Partanen, Äimälä, Vartiainen-Hynönen, Aaltonen ja varajäsen Pohjolan mielipiteeseen.