

TYÖNEUVOSTO

LAUSUNTO

TN 1502-25

PL 32

00023 VALTIONEUVOSTO

puh. 09 - 645 593

20.1.2025

4/2024

Kysymys oli vuosilomapalkan laskemisesta tilanteissa, joissa työntekijän työaika lyhenee ja hänelle maksettavan palkan suuruus pienenee lomanmääräytymisvuoden aikana erilaisten osittaisen työkyvyttömyyden johdosta toteutettujen järjestelyn perusteella. Työneuvoston käsityksen mukaan vastaus oli saatavilla suoraan vuosilomalaista. Eräistä Euroopan unionin oikeuden piiriin kuuluvista asioista ei voitu lausua toimivallan puutteen johdosta.

Lausunnonpyytäjä: Akava ry

Asia: Vuosilomalain (162/2005) soveltaminen, vuosilomapalkan laskeminen

Vireille: 18.4.2024

Lausuntopyyntö

Akava ry on pyytänyt työneuvostolta lausuntoa osa-aikaisen sairauspoissaolon tai muun osittaisen työkyvyttömyyden ja kuntoutuksen huomioimisesta työntekijän vuosilomapalkkaa laskettaessa.

Vuosilomalakia (162/2005) muutettiin vuonna 2013 (HE 203/2012 vp), jolloin otettiin huomioon siihen mennessä annettu Euroopan unionin tuomioistuimen (EUT) ratkaisukäytäntö. Jotta viikko- ja kuukausipalkkainen työntekijä saisi lomapalkkansa ansaintavuoden aikana tehdyn työajan ja siitä maksetun palkan mukaisesti, lomapalkka lasketaan prosenttiperusteista laskutapaa käyttäen myös niissä tapauksissa, joissa työntekijän työaika on muuttunut lomanmääräytymisvuoden aikana. Tällöin lomapalkka lasketaan lomanmääräytymisvuoden todellisten ansioiden ja

lomapalkkapohjaan tehtyjen laskennallisten erien mukaan vuosilomalain 12 §:ssä säädetyllä tavalla.

Edellä kerrotun vuosilomalain muutoksen jälkeen EUT on antanut ratkaisun C-217/20 (Staatssecretaris van Financiën), jonka vaikutusta vuosilomalain lomapalkan laskentasääntöihin on Akava ry:n mukaan perusteltua arvioida. Ratkaisu koskee tietyistä työajan järjestämisestä koskevista seikoista 4.11.2003 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2003/88/EY 7 artiklan tulkintaa. Direktiivissä taataan oikeus vähintään neljän viikon pituiseen palkalliseen vuosilomaan, myös täyden työkyvyttömyyden aikana, mutta siinä ei ole mainintaa tämän vuosiloman aikana maksettavan palkan määrästä.

EUT:n ratkaisukäytännössä viitekauden aikana sairauslomalla olleet työntekijät rinnastetaan palkallista vuosilomaa koskevaan oikeuteen nähden työntekijöihin, jotka ovat tosiasiallisesti työskennelleet kyseisen kauden aikana (ks. mm. ratkaisut Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria ja Iccrea Banca, C-762/18 ja C-37 /19, EU:C:2020:504, 60 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen). EUT:n ratkaisun C-217/20 Staatssecretaris van Financiën mukaan direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohtaa on tulkittava siten, että se on esteenä kansallisille säännöksille ja käytännöille, joiden mukaan silloin, kun sairauden vuoksi työkyvytön työntekijä käyttää oikeuttaan palkalliseen vuosilomaan, tämän palkallisen vuosiloman aikana maksettavan palkan suuruutta määritettäessä otetaan huomioon hänen viitejaksolta saamansa palkan hänen työkyvyttömyydestään johtunut alentuminen. Viimeksi mainittu EUT:n ratkaisu antaa Akava ry:n mukaan aiheen arvioida vuosilomalain lomapalkan laskentasääntöjen soveltamista. Tässä yhteydessä tulee selvittää, miten työntekijän tilapäinen joko kokoaikainen tai osa-aikainen sairausloma vaikuttaa hänen vuosilomansa ajalta maksettavan palkan määrään. Lisäksi vastausta tarvitaan siihen, miten arviointiin vaikuttaa työnantajan ja työntekijän välinen sopimus työntekijän alentuneen työkyvyn johdosta toteutettuun työajan lyhentämiseen määräaikaisesti osa-aikaisen sairauspoissaolon tai esimerkiksi kuntoutusjakson ajaksi.

Lausuntopyynnössä esitetään seuraavat yksilöidyt kysymykset:

- 1) Miten vuosilomalain lomapalkan laskentasääntöjä on sovellettava osa-aikaisen sairauspoissaolon tai muun osittaisen työkyvyttömyyden ja kuntoutuksen yhteydessä?
- 2) Onko lain soveltamisen kannalta merkitystä sillä, että työntekijä on sopinut hänen alentuneen työkykynsä vuoksi työajan lyhentämisestä määräaikaisesti ja osa-aikaisesti sairauspoissaolon tai esimerkiksi kuntoutusjakson ajaksi?
- 3) Miten osa-aikainen sairauspoissaolo tai muu osittainen työkyvyttömyys ja kuntoutus tulee huomioida vuosilomapalkan suuruutta määriteltäessä huomioiden EU:n tuomioistuimen tietyistä työajan järjestämisestä koskevista seikoista 4.11.2003 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2003/88/EY (7 artiklan) tulkintaa koskeva ratkaisukäytäntö, kuten C-217/20 (Staatssecretaris van Financiën)?

4) Onko EU-oikeuden soveltamisen ja edellä mainittujen EUT:n ratkaisujen osalta merkitystä sillä, että työntekijä on sopinut hänen alentuneen työkykynsä vuoksi työajan lyhentämisestä määräaikaaisesti osa-aikaisen sairauspoissaolon tai esimerkiksi kuntoutusjakson ajaksi?

Työneuvoston esittämän lisäselvityspyynnön johdosta Akava ry on selvittänyt seuraavan. Kysymyksessä 1 tarkoitetussa osa-aikaisessa työskentelyssä voi olla kysymys työsopimuslain 2 luvun 11 a §:ssä tarkoitetusta osa-aikaisesta sairauspoissaolosta tai muusta tapauksessa C-217/20 tarkoitettuun sairauteen perustuvasta järjestelystä. Akavan ry mukaan epäselvää on se, mikä on unionin oikeuden mukainen normaali palkka tilanteessa, jossa työntekijä on sairauden vuoksi työskennellyt osa-aikaaisesti. Lausuntopyynnössä tarkoitetaan tilannetta, jossa työntekijä on ollut osasairauspäivärahalla ja osakuntoutustuella siten, että hänelle on kyseisiltä ajoilta maksettu 2/3 palkasta. Ennen osakuntoutustukea ja osasairauspäivärahaa sekä sen jälkeen työntekijä on ollut koko-aikaaisesti työssä. Työntekijä ansaitsi täyden loman koko lomanmääräytymisvuodelta. Työnantaja ei kuitenkaan maksanut vuosilomapalkkaa täyden palkan perusteella, vaan prosenttiperusteisesti. Työnantaja perusteli prosenttiperusteista maksutapaa sillä, että työntekijä oli ollut osakuntoutustuella ja osasairauspäivärahalla, jolloin hänen työaikansa oli 60 prosenttia ja hän sai osa-aikapalkkaa. Akava ry:n mukaan edellä kuvattu lopputulos ei ole kuitenkaan unionin oikeuskäytännön mukainen. Tapauksessa C-217/20 on todettu, että työaikadirektiivin 2003/88/EY 7 artiklan 1 kohtaa on tulkittava siten, että se on esteenä kansallisille säännöksille ja käytännöille, joiden mukaan silloin, kun sairauden vuoksi työkyvytön työntekijä käyttää oikeuttaan palkalliseen vuosilomaan, tämän palkallisen vuosiloman aikana maksettavan palkan määrää määritettäessä otetaan huomioon hänen sitä työskentelyjaksoa, jonka kuluessa vuosilomaa haetaan, edeltävältä työskentelyjaksolta saamansa palkan hänen työkyvyttömyydestään johtunut alentuminen. Kysymys 2 koskee sitä, vaikuttaako laskentasääntöön se, tapahtuuko työajan lyhentäminen määräaikaaisesti työntekijän alentuneet työkyvyn perusteella sopien muutoksesta työnantajan ja työntekijän kesken. Akava ry:n mukaan tapauksesta C-217/20 voidaan tehdä sellainen johtopäätös, että vuosilomalain 10 §:n 4 momenttia ei voida soveltaa tilanteessa, jossa työntekijä on ollut sairauden takia osa-aikaisesti töissä ja tuolta ajalta on kertynyt vuosilomaa. Tällaisessa tilanteessa vuosilomapalkka määräytyy siten, että sairaudesta johtuvaa osa-aikaisuutta ei oteta huomioon.

Lausuntopyynnön on kerrottu olevan yleinen ja että siinä ei ole hallintolaissa (434/2003) tarkoitettuja asianosaisia, joille työneuvoston olisi varattava tilaisuus tulla kuulluiksi.

TYÖNEUVOSTON LAUSUNTO

1. Lausuntopyynnön kohde ja työneuvoston toimivalta

Akava ry on pyytänyt työneuvostolta lausuntoa siitä, miten osa-aikainen sairauspoissaolo, kuntoutus tai muu osittainen työkyvyttömyys otetaan huomioon vuosilomalaissa (162/2005) säädetyn vuosilomapalkan suuruutta laskettaessa. Lausuntopyynnön mukaan osa-aikainen työskentely voi perustua työsopimuslain (55/2001) 2 luvun 11 a §:ssä (460/2006) säädettyyn osa-aikaiseen sairauspoissaoloon tai muuhun Euroopan unionin tuomioistuimen tapauksessa C-217/20 tarkoitetun sairauden aiheuttamaan järjestelyyn. Työneuvostoa on pyydetty lausumaan myös siitä, miten vuosilomapalkan suuruutta arvioitaessa tulee ottaa huomioon Euroopan unionin tuomioistuimen työaikadirektiivin (Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2003/88/EY, annettu 4 päivänä marraskuuta 2003, tietyistä työajan järjestämisestä koskevista seikoista) 7 artiklan 1 kohtaa koskeva ratkaisukäytäntö, kuten ratkaisu asiassa C-217 /20 (Staatssecretaris van Financiën). Lisäksi työneuvostoa on pyydetty ottamaan lausunnossaan kantaa siihen, onko Euroopan unionin oikeuden ja Euroopan unionin tuomioistuimen ratkaisujen kannalta merkitystä sillä, että työntekijä on sopinut määräaikaaisesti työajan lyhentämisestä alentuneen työkyvyn vuoksi osa-aikaisen sairauspoissaolon tai esimerkiksi kuntoutusjakson ajaksi.

Työneuvostosta ja eräistä työsuojelun poikkeusluvista annetun lain (400/2004) 7 §:n mukaan työneuvosto voi antaa lausuntoja muun ohessa vuosilomalain soveltamisesta ja tulkinnasta. Työneuvon toimivalta rajoittuu mainitussa lainkohdassa säädettyihin kansallisiin lakeihin, eikä työneuvosto ole toimivaltainen tulkitsemaan Euroopan unionin oikeutta, kuten työaikadirektiiviä. Yksinomainen toimivalta Euroopan unionin oikeuden tulkintaan on Euroopan unionin tuomioistuimella.

Näin ollen työneuvosto ei voi lausua siitä, mikä merkitys Euroopan unionin oikeuden ja Euroopan unionin tuomioistuimen ratkaisujen kannalta on sillä, että työntekijä on sopinut työajan lyhentämisestä hänen alentuneen työkykynsä vuoksi määräaikaaisesti osa-aikaisen sairauspoissaolon tai esimerkiksi kuntoutusjakson ajaksi.

Työaikadirektiivin 7 artiklan 1 kohta on pantu Suomessa täytäntöön vuosilomalain säännöksillä. Tulkittaessa sellaisia vuosilomalain säännöksiä, jotka pohjautuvat työaikadirektiivin 7 artiklan 1 kohtaan on seurattava mainitun säännöksen soveltamiskäytäntöä, ja näin ollen säännöksen tulkinnasta syntynyt Euroopan unionin tuomioistuimen käytäntö on otettava huomioon kansallisia säännöksiä tulkittaessa (niin kutsuttu tulkintavaikutus). Lausuntopyynnössä on viitattu erityisesti Euroopan unionin tuomioistuimen antamaan ratkaisuun asiassa C-217/20 (Staatssecretaris van Financiën), ja pyydetty työneuvostoa arvioimaan sen vaikutusta vuosilomalaissa säädettyyn.

Työneuvostolle esitetty lausuntopyyntö on yleinen, mutta siinä vaikuttaisi kuitenkin olevan yksittäistapauksen tai -tapausten piirteitä. Akava ry ei ole kuitenkaan tuonut esille mahdollisia

yksittäistapausten asianosaisia, joita olisi tullut kuulla. Näin ollen työneuvostolla ei ole käytettävissään sellaista aineistoa, jonka avulla voitaisiin päätyä siihen, että kysymys on tuomiossa C-217/20 käsitellyn tapauksen tosiseikastoon rinnastuva tilanne. Työneuvoston käsityksen mukaan asiassa ei ole mahdollisuutta arvioida mainitun Euroopan unionin tuomioistuimen antaman tuomion vaikutusta vuosilomalain säännösten tulkintaan.

2. Osa-aikaisen työkyvyttömyyden ja sen aiheuttaman työstä poissaolon vaikutus vuosilomapalkkaan

Vuosilomalaissa on kolme lomapalkan laskentasääntöä (10–12 §). Oma sääntönsä on sekä viikko- tai kuukausipalkkaisille että tunti- tai suorituspalkkaisille työntekijöille. Kolmatta eli prosenttiperusteista lomapalkkasääntöä sovelletaan 35 tunnin ansaintasäännön piirissä oleviin tunti- tai suorituspalkkaisiin sekä eräin poikkeuksin myös 35 tunnin ansaintasäännön piirissä oleviin kuukausipalkkaisiin työntekijöihin.

Viikko- tai kuukausipalkkaisen työntekijän vuosilomapalkan laskentasääntöä muutettiin vuonna 2013 tilanteissa, joissa työntekijän työaika muuttuu lomanmääräytymisvuoden aikana (HE 203/2012 vp, s. 3–4). Perusteena olivat eräiden Euroopan unionin tuomioistuimen antamien ratkaisujen lopputulokset. Muutoksen jälkeen Suomen lainsäädännön katsottiin vastaavan edellä tarkoitetuissa Euroopan unionin tuomioistuimen ratkaisuissa asetettuja vaatimuksia.

Vuosilomapalkka lasketaan vuosilomalain 12 §:n mukaan prosenttiperusteisesti silloin, kun työntekijän työaika ja vastaavasti palkka on muuttunut lomanmääräytymisvuoden aikana, jotta viikko- ja kuukausipalkkainen työntekijä saisi lomapalkkansa ansaintavuoden aikana tehdyn työajan ja siitä maksetun palkan mukaisesti. Tällöin lomapalkka lasketaan lomanmääräytymisvuoden todellisten ansioiden sekä lomapalkkapohjaan tehtyjen laskennallisten erien mukaan lain 12 §:ssä säädetyllä tavalla. Näin lomapalkan on katsottu olevan oikeassa suhteessa lomanmääräytymisvuoden aikana tehtyyn työhön.

Jos muutokset työajassa ja palkassa tapahtuvat vasta lomanmääräytymisvuoden päättymisen jälkeen ennen vuosiloman tai sen osan alkamista, lomapalkka lasketaan lomanmääräytymisvuoden aikaisen työajan perusteella määräytyvän viikko- tai kuukausipalkan mukaan. Tällöin lomapalkka määräytyy koko lomanmääräytymisvuoden samana jatkuneen työajan ja sitä vastaavan palkan mukaan. Laskutavan on katsottu turvaavan sen, että koko lomanmääräytymisvuoden ansiot tulevat huomioon otetuiksi lomapalkassa.

Lausuntopyynnössä on kuvattu tapauksia, joissa työntekijän työaika lyhenee lomanmääräytymisvuoden aikana osittaisen työkyvyttömyyden johdosta toteutetun järjestelyn perusteella, ja samalla myös työntekijälle maksettava palkka pienenee. Vuosilomalain 10 §:n 4 momenttia sovelletaan silloin, kun työajan muutoksesta ja siten myös viikko- tai kuukausipalkan määrästä sovitaan työnantajan ja työntekijän kesken. Tällaiset työaikamuutokset voivat liittyä

muun muassa osa-aikaeläkkeelle, osatyökyvyttömyyseläkkeelle, osa-aikaiselle sairauslomalle tai osittaiselle hoitovapaalle siirtymiseen. Työneuvoston käsityksen mukaan vastaus lausuntopyynnössä esitettyyn kysymykseen on saatavilla voimassa olevan vuosilomalain 10 §:n 4 momentista.

Sovelletut lainkohdat

Vuosilomalain (162/2005) 10 §:n 4 momentti (276/2013) ja 12 §.

Lausunto on yksimielinen ja se perustuu puheenjohtaja Ahtelan sekä jäsenten Douglas, Ilveskivi, Kannisto, Kiiski, Lahti-Leeve, Meling, Salonen ja Tarnaala mielipiteeseen.