

TYÖNEUVOSTO

LAUSUNTO

TN 1503-25

PL 32

00023 VALTIONEUVOSTO

puh. 09 - 645 593

31.3.2025

7/2024

Työsopimuksen purkaminen koeaikana ei johda vuosiloman ansaintasäännön muuttumiseen. Työntekijä ansaitsee vuosilomaa sen ansaintasäännön mukaan, jota häneen on sovellettu koeaikapurkuun mennessä.

Lausunnonpyytäjä: Akava ry

Asia: Vuosilomalain (162/2005) 6 §:n soveltaminen

Vireille: 19.6.2024

Työnantaja: X Oy

Lausuntopyyntö

Akava ry on pyytänyt työneuvostolta lausuntoa vuosilomalain (162/2005) 6 §:n soveltamisesta silloin, kun työsuhde on päättynyt koeaikapurun perusteella. Lausuntopyynnössä on kuvattu tapausta, jossa työntekijä aloitti vakituisesti ja täysiaikaiseksi sovitussa työsuhteessa 2.1.2024. Hänelle kertyi vuosilomaa tammikuulta vuosilomalain 6 §:n mukaisen 14 päivän ansaintasäännön perusteella kaksi päivää. Työnantaja päätti työsuhteen koeajalla 19.2.2024. Helmikuussa työntekijälle kertyi 13 työpäivää ja yli 35 työtuntia. Työnantajan kannan mukaan työntekijälle ei kertynyt helmikuulta lainkaan lomaa, vaikka työpäiviä oli 13 ja työtunteja yli 35.

Työntekijän vuosiloman pituus määräytyy vuosilomalain 5–7 §:n perusteella. Vuosilomalain 6 §:n mukaan täytenä lomanmääräytymiskaudena pidetään kalenterikuukautta, jolloin työntekijälle

on kertynyt vähintään 14 työssäolopäivää tai 7 §:n 1 ja 2 momentissa tarkoitettua työssäolon veroista päivää. Jos työntekijä on sopimuksen mukaisesti työssä niin harvoina päivinä, että hänelle ei tästä syystä kerry yhtäkään 14 työssäolopäivää sisältävää kalenterikuukautta tai vain osa kalenterikuukausista sisältää 14 työssäolopäivää, täydeksi lomanmääräytymiskuukaudeksi katsotaan sellainen kalenterikuukausi, jonka aikana työntekijälle on kertynyt vähintään 35 työtuntia tai 7 §:ssä tarkoitettua työssäolon veroista tuntia.

Vuosiloman kertymistä poikkeustilanteissa on käsitelty vuosilomalakia koskevassa hallituksen esityksessä (HE 238/2004 vp) ja työneuvoston käytännössä. Sellainen työntekijä, jonka määräaikainen työsopimus on tehty niin lyhyeksi ajaksi, että hänelle ei ehdi työsuhteen aikana kertyä 14 työpäivää, kuuluu 35 tunnin ansaintasäännön piiriin, vaikka hän työsopimuksensa mukaan olisikin kokoaikatyöntekijä (TN 1209-87). Niissä tapauksissa, joissa työsopimuksessa ei ole sovittu työntekijän työskentelevän vähintään 14 päivänä eikä myöskään vähintään 35 tuntia kuukaudessa, vaan työntekijä on sitoutunut tekemään työtä tarjottaessa, vuosilomaoikeus ja -palkka määräytyvät sen mukaan, millaisiksi työsuhteen ehdot ovat todellisuudessa muodostuneet. Samaan työsuhteeseen sovelletaan joko 14 päivän tai 35 tunnin sääntöä sen mukaan, minkälaisista työajoista työsopimuksella on sovittu. Tämä on todettu muun muassa työneuvoston lausunnossa TN 1366-00, jonka mukaan 14 päivän ja 35 tunnin ansaintasääntöjä ei voida soveltaa rinnakkain tai lomittain eri kuukausina. Jos työsuhteen ehdot kuitenkin muuttuvat pysyvästi – joko toistaiseksi tai määräajaksi – kesken lomanmääräytymisvuoden, ansaintasääntö voi vaihtua kesken lomanmääräytymisvuoden. Jos lomanmääräytymisvuoden kestäessä sovitaan siitä, että kokoaikainen työntekijä siirtyy määräajaksi tekemään osa-aikatyötä, voi vuosiloman pituus määräytyä 14 päivän säännön sijasta 35 tunnin ansaintasäännön perusteella. Työtuomioistuimien tuomiossaan TT 2000-24 tulkinnut asiaa samalla tavoin.

Edellä esitetyn pohjalta Akava ry on esittänyt työneuvostolle seuraavat kysymykset:

1. Rinnastuuko työntekijän työsuhteen purkaminen koeajalla työnantajan yksipuolisena muutoksena siihen, että työsuhteen ehdot ovat muuttuneet pysyvästi joko toistaiseksi tai määräajaksi kesken lomanmääräytymisvuoden? Voiko loman ansaintasääntö tällaisessa tilanteessa vaihtua kesken lomanmääräytymisvuoden?
2. Miten vuosiloma määräytyy tilanteessa, jossa työnantajan yksipuoliseksi katsottava oikeustoimi eli koeaikapurku vaikuttaa työntekijän vuosilomaetuuksiin, kun sopimukseen perustuvassa tilanteessa velvoite antaa vuosilomaa ansaintasäännön vaihtuessa olisi vuosilomalain ja sitä koskevien lain esitöiden mukaan olemassa?

Asianosaisen kuuleminen

Akava ry on kertonut lausuntopyynnön kohteena olevan yleinen vuosilomalain tulkintaa koskeva kysymys. Se on kuitenkin herännyt yksittäistapauksessa, jossa työnantajana on ollut X Oy. Näin ollen työneuvosto on varannut X Oy:lle asianosaisena tilaisuuden tulla kuulluksi asiassa.

X Oy kertoo toimineensa asiassa vakiintuneen tulkinnan mukaan, eli vuosiloman ansaintasääntö on määräytynyt työ sopimuksessa sovitun työajan perusteella. Vuosilomalakia koskevan hallituksen esityksen mukaan 14 päivän säännön soveltamisesta voidaan siirtyä 35 tunnin ansaintasääntöön, jos työajan muutoksesta sovitaan lomanmääräytymisvuoden kestäessä. Yhtiön mielestä koeaikapurkua ei voida kuitenkaan rinnastaa työsuhteen ehtojen tai työajan muuttamisesta sopimiseen. Vuosilomalaissa ei ole säännöksiä, jotka puoltaisivat Akava ry:n esittämää tulkintaa.

TYÖNEUVOSTON LAUSUNTO

Työntekijä ansaitsee vuosilomaa vuosilomalain (162/2005) 6 §:n mukaisesti joko 14 työssäolopäivän tai 35 työtunnin ansaintasäännön perusteella. Valinta sovellettavan ansaintasäännön kesken tehdään työntekijän työsopimuksen mukaisen ja säännönmukaisesti sovelletun työajan perusteella. Vuosiloman ansaintasääntö määräytyy siis lähtökohtaisesti työsopimuksessa sovitun työaikaehdon perusteella. Tosiasiallinen työaika voi kuitenkin olla poikkeuksellisesti ratkaiseva tilanteissa, joissa se poikkeaa työsopimuksen mukaisesta työajasta. Työneuvosto katsoi lausunnossaan TN 1286-92, että työntekijä, joka tosiasiallisesti työskenteli vähintään 14 päivänä kuukaudessa, kuului 14 päivän ansaintasäännön piiriin, vaikka hänen työsopimuksensa mukainen työaika oli alle 14 päivää kuukaudessa.

Ansaintasääntöjä sovelletaan erillisinä, joten niiden soveltaminen limittäin tai lomittain samassa työsuhteessa ei ole mahdollista. Ansaintasäännön soveltaminen voi kuitenkin muuttua työsuhteen aikana, mikäli sopimuksen mukainen työaika muuttuu muutoin kuin tilapäisesti. Tällöin eri ansaintasääntöjä sovelletaan peräkkäin. Kysymys on oltava yleensä sopimusmuutoksesta, jonka perusteella ryhdytään noudattamaan aiemmasta poikkeavaa työaikaa. Ansaintasäännön vaihtuminen voi perustua myös sopimuksen veroiseen vakiintuneeseen käytäntöön. Lisäksi työnantajan työsopimuslain (55/2001) 7 luvun 11 §:n perusteella suorittama osa-aikaistaminen voi johtaa ansaintasäännön vaihtumiseen.

Koeaikapurun myötä työsopimus päättyy välittömin vaikutuksin, eikä kysymys ole edellä tarkoitettusta työsuhteen työaikaa koskevan ehdon muuttumisesta. Työneuvoston käsityksen mukaan työsuhteessa toteutettu koeaikapurku ei voi johtaa vuosiloman ansaintasäännön vaihtumiseen. Työntekijä ansaitsee koeaikapurusta riippumatta vuosilomaa sen ansaintasäännön mukaan, jota häneen on sovellettu koeaikapurkuun mennessä. Tässä tapauksessa 14 työssäolopäivän ansaintasäännön mukaisesti.

Sovellettu lainkohta

Vuosilomalain (162/2005) 6 §.

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