

## Hallituksen esitys Eduskunnalle vuosilomalaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi

### ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ

Esityksessä ehdotetaan annettavaksi uusi vuosilomalaki. Lisäksi lähetetyistä työntekijöistä annettuun lakiin, työaikalakiin ja vanhempainpäiväraha-ajalta suoritettavien vuosilomakustannusten korvaamisesta työnantajalle annettuun lakiin ehdotetaan tehtäviksi uudesta vuosilomalaista johtuvat muutokset.

Vuosilomalain soveltamisala olisi yleinen. Sitä sovellettaisiin laissa säädetyin rajoituksin sekä työsuhteessa että virkasuhteessa tehtävään työhön. Lailla kumottaisiin vuonna 1973 annettu vuosilomalaki, kunnan ja muun julkisen yhdyskunnan viran- ja toimenhaltijain vuosilomasta eräissä tapauksissa annettu laki sekä valtion virkamiesten vuosilomaa koskevat säädökset.

Vuosiloman pituus määräytyisi samojen periaatteiden mukaan kuin voimassa olevassa vuosilomalaissa. Lomaa ansaittaisiin edelleen joko kaksi tai kaksi ja puoli arkipäivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta. Työntekijät olisivat edelleen joko 14 päivän tai 35 tunnin ansaintasäännön piirissä. Loman ansaintasäännöt yhtenäistettäisiin niin, että lomaa kerryttävä aika määräytyisi kummankin säännön piirissä lähtökohtaisesti samalla tavalla ja työssäolon veroista aikaa koskevia säännöksiä sovellettaisiin sellaisinaan myös 35 tunnin säännön piirissä oleviin.

Loman ansaintasääntöjen ulkopuolelle jääville työntekijöille turvattaisiin oikeus lomaa vastaavaan vapaaseen. Tällaiset työntekijät voisivat halutessaan saada vapaata kaksi arkipäivää kultakin kalenterikuukaudelta, jonka aikana he ovat olleet työsuhteessa. Vapaan ajalta työntekijälle maksettaisiin lomakorvaus. Näitä säännöksiä sovellettaisiin myös työaikalain soveltamisalan ulkopuolelle jääviin kotityöntekijöihin, joiden työaika ei ole valvottavissa, ja myös työnantajan perheenjäseniin silloin, kun työnantajan palvelukses-

sa ei ole muita työntekijöitä. Oikeus vapaan pitämiseen olisi myös työntekijällä, joka on tehnyt työtä samalle työnantajalle toistuvien määräaikaisten työsopimusten perusteella.

Työntekijällä olisi vuosilomapalkkaa koskevan yleissäännöksen mukaan oikeus saada vuosilomansa ajalta vähintään säännönmukainen tai keskimääräinen palkkansa. Viikko- tai kuukausipalkalla työskentelevät työntekijät saisivat tämän mukaisesti normaalin palkkansa myös vuosiloman ajalta. Lomapalkkaan olisi lisättävä muutoin kuin tilapäisten olosuhteiden perusteella määräytyvät muut palkkaerät.

Niin sanotun 14 päivän ansaintasäännön piiriin kuuluvan tunti- tai suorituspalkalla työtä tekevän työntekijän lomapalkka määräytyisi edelleen keskipäiväpalkan ja lomapäivien lukumäärän mukaan määräytyvien kertoimien perusteella. Sopimuksen mukaan alle 14 päivänä kuukaudessa tunti- tai suorituspalkalla työtä tekevien työntekijöiden lomapalkka määräytyisi prosentuaalisesti lomanmääräytymisvuoden palkoista. Näihin palkkoihin olisi kuitenkin laskennallisesti lisättävä laissa säädetyin rajoituksin saamatta jäänyt palkka sellaiselta poissaoloajalta, joka on johtunut vanhemmuuteen liittyvistä syistä, sairaudesta tai tapaturmasta, lääkinnällisestä kuntoutuksesta, viranomaisen määräämästä karanteenista tai lomauttamisesta. Lomapalkan suuruus olisi työsuhteen keston mukaan joko 9 tai 11,5 prosenttia edellä tarkoitetuista palkoista.

Vastaavan suuruinen lomakorvaus maksettaisiin työsuhteen aikana työaikalain soveltamispiirin ulkopuolelle jääville kotityöntekijöille ja vapaaehtoisten piirissä oleville työsuhteessa työskenteleville työnantajan perheenjäsenille. Lomanmääräytymisvuonna työssäolon ajalta maksettuun palkkaan lisättäisiin näissä tapauksissa laskennallinen

palkka äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainvapaan ajalta. Työsuhteen päättyessä työntekijälle maksettaisiin lomakorvaus saamatta jääneen loman osalta noudattaen lomapalkan määräytymistä koskevia sääntöjä.

Lomapalkka maksettaisiin ennen loman alkamista. Enintään kuuden arkipäivän pituiselta lomajaksolta lomapalkka saataisiin kuitenkin maksaa tavanomaisena palkanmaksupäivänä.

Työnantaja saisi edelleen määrätä loman ajankohdan. Vuosilomasta 24 arkipäivää olisi sijoitettava lomakaudelle, ja sen ylittävä osa olisi annettava seuraavan lomakauden alkuun mennessä. Laissa lisättäisiin mahdollisuuksia sopia loman sijoittamisesta. Vuosilomasta 12 arkipäivää ylittävä osa voitaisiin sopia pidettäväksi vielä seuraavana lomakautena. Mah-

dollisuuksia loman säästämiseen lisättäisiin niin, että työnantaja ja työntekijä voisivat sopia 18 arkipäivää ylittävän loman osan pitämisestä myöhemmin säästövapaana. Työntekijällä olisi edelleen oikeus säästää 24 arkipäivää ylittävä loman osa.

Työntekijän aloitteesta voitaisiin myös sopia, että 24 arkipäivää ylittävä loman osa voidaan pitää lyhennettynä työaikana. Sopimus olisi tehtävä kirjallisesti.

Laissa laajennettaisiin mahdollisuuksia poiketa valtakunnallisilla työehtosopimuksilla lain muutoin pakottavista säännöksistä. Näin mahdollistettaisiin alakohtaisten erityispiirteiden huomioon ottaminen lomajärjestelyistä sovittaessa.

Ehdotetut lait ovat tarkoitettut tulemaan voimaan 1 päivänä huhtikuuta 2005.

## SISÄLLYS

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ .....	1
SISÄLLYS.....	3
YLEISPERUSTELUT.....	5
1. Johdanto.....	5
2. Nykytila.....	5
2.1. Lainsäädäntö ja käytäntö.....	5
2.1.1. Vuosilomalaki.....	5
Lain soveltamisala.....	5
Vuosiloman ansainta.....	6
Lomapalkka.....	9
Lomakorvaus.....	11
Loman antaminen .....	13
Vuosiloman säästäminen .....	14
Säännösten ehdottomuus.....	15
Erinäiset säännökset .....	16
2.1.2. Valtion virkamiesten vuosilomasääntely.....	17
2.1.3. Kunnallisia viranhaltijoita koskeva vuosilomasääntely.....	17
2.1.4. Kirkon viranhaltijoita koskeva vuosilomasääntely.....	17
2.2. Vuosilomaa koskevat määräykset työ- ja virkaehtosopimuksissa .....	18
Teollisuuden lomapalkkasopimus .....	18
Palvelualojen vuosilomamääräykset.....	19
Valtion vuosilomia koskeva työ - ja virkaehtosopimus .....	19
Kunnallinen virka- ja työehtosopimus.....	20
Kirkon yleinen virka- ja työehtosopimus.....	22
2.3. Suomea sitovat kansainväliset säännökset ja sopimukset.....	22
2.3.1. Kansainvälisen työjärjestön yleissopimukset.....	22
2.3.2. Euroopan Neuvoston sosiaalinen peruskirja .....	23
2.3.3. Euroopan yhteisön lainsäädäntö .....	24
Euroopan yhteisön perustamissopimus.....	24
Euroopan unionin perusoikeuskirja ja ehdotus sopimukseksi Euroopan perustus- laista .....	24
Työaikadirektiivi .....	24
Samapalkkaisuusdirektiivi .....	25
Tasa-arvodirektiivi .....	26
Raskaussuojeludirektiivi .....	26
Vanhempainlomaa koskeva direktiivi .....	27
Osa-aikatyötä koskeva direktiivi .....	27
Määräaikaista työtä koskeva direktiivi .....	27
Puitesopimus etätyöstä.....	27
2.4. Ulkomaiden lainsäädäntö .....	28
2.4.1. Ruotsi .....	28
2.4.2. Norja.....	30

2.4.3.	Tanska.....	31
2.4.4.	Iso-Britannia.....	32
2.4.5.	Irlanti .....	33
2.5.	Nykytilan arviointi.....	34
3.	Esityksen tavoitteet ja keskeiset ehdotukset .....	36
3.1.	Tavoitteet .....	36
3.2.	Vaihtoehtoisia loman ansainta- ja lomapalkkamalleja .....	38
3.3.	Keskeiset ehdotukset .....	39
4.	Esityksen vaikutukset .....	40
4.1.	Taloudelliset vaikutukset .....	40
4.2.	Yhteiskunnalliset vaikutukset.....	41
4.2.1.	Vaikutukset eri kansalaisryhmien asemaan.....	41
4.2.2.	Vaikutukset eri sukupuolten kannalta.....	41
5.	Asian valmistelu.....	42
5.1.	Valmisteluvaiheet ja -aineisto .....	42
5.2.	Lausunnot ja niiden huomioon ottaminen.....	42
<b>YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT .....</b>		<b>44</b>
1.	Lakiehdotusten perustelut.....	44
1.1.	Vuosilomalaki.....	44
1 luku.	Yleiset säännökset .....	44
2 luku.	Vuosiloman pituus .....	47
3 luku.	Vuosilomapalkka.....	56
4 luku.	Lomakorvaus .....	63
5 luku.	Vuosiloman antaminen.....	66
6 luku.	Erinäiset säännökset.....	73
7 luku.	Voimaantulo ja siirtymäsäännökset .....	79
1.2.	Lakiehdotukset 2—4 .....	80
2.	Voimaantulo.....	80
3.	Suhde perustuslakiin ja säätämisyjärjestys .....	81
<b>LAKIEHDOTUKSET .....</b>		<b>83</b>
Vuosilomalaki.....		83
Laki lähetetyistä työntekijöistä annetun lain muuttamisesta.....		93
Laki työaikalain 23 §:n muuttamisesta.....		94
Laki vanhempainpäiväraha-ajalta suoritettavien vuosilomakustannusten korvaamisesta työnantajalle annetun lain 3 §:n muuttamisesta.....		95
<b>LIITE .....</b>		<b>96</b>
<b>RINNAKKAISTEKSTIT .....</b>		<b>96</b>
Laki lähetetyistä työntekijöistä annetun lain muuttamisesta.....		96
Laki työaikalain 23 §:n muuttamisesta.....		97
Laki vanhempainpäiväraha-ajalta suoritettavien vuosilomakustannusten korvaamisesta työnantajalle annetun lain 3 §:n muuttamisesta.....		98

## YLEISPERUSTELUT

### 1. Johdanto

Voimassa oleva vuosilomalaki (272/1973) on vuodelta 1973. Voimassaoloaikanaan laki on muutettu lukuisia kertoja. Osa muutoksista on järjestelmän kannalta hyvin merkittäviä, osa muusta lainsäädännöstä johtuvia heijastusvaikutuksia. Liki 30 vuoden aikana lakiin on lisätty muun muassa alle 14 päivää kuukaudessa työskenteleville 35 tunnin sääntö vuosiloman ansainnalle, vuosiloman sääntämistä koskevat säännökset sekä säännökset työntekijän oikeudesta vuosilomakorvaukseen tapauksissa, joissa vuosilomaa ei kerry työsuhteen lyhytaikaisuuden vuoksi. Niin ikään vuosilomaa kartuttavien työssäolon veroisten päivien luetteloa on muutettu useaan kertaan. Lisäksi muutoksia on säädetty lain pakottavuutta koskeviin säännöksiin. Tuorein muutos koskee järjestäytymättömän työnantajan oikeutta soveltaa sellaisia yleissitovan työehtosopimuksen määräyksiä, joilla on poikettu muutoin pakottavista vuosilomalain säännöksistä.

Lakiin säädetyt lukuisat erillismuutokset ovat osaltaan aiheuttaneet sen, että laki on tullut vaikeasti sovellettavaksi. Jo 1990-luvun alussa tavoitteena oli selkeyttää lakia tekemällä lain kokonaisuudistus. Lainvalmisteluhanke kuitenkin kariutui ja tämän jälkeen lakiin on tehty osittaisuudistuksia. Näillä uudistuksilla on pyritty parantamaan muun muassa epätyypillisissä työsuhteissa olevien työntekijöiden asemaa.

Työelämässä on vuosilomalain säätämisen jälkeen tapahtunut sellaisia muutoksia, joiden hallinta edellyttää lain uudelleenkirjoittamista. Sekä työaikalainsäädäntö että työ sopimuslaki (55/2001) on uudistettu kokonaisuudessaan viime vuosien aikana. Vuosilomalaki on siten viimeinen individuaalisen työoikeuden peruslaeista, jonka rakenteellinen uudistaminen on toistaiseksi tekemättä.

### 2. Nykytila

#### 2.1. Lainsäädäntö ja käytäntö

##### 2.1.1. Vuosilomalaki

##### Lain soveltamisala

Vuosilomalakia sovelletaan työ sopimuslain 1 luvun 1 §:ssä tarkoitettussa työsuhteessa tehtävään työhön riippumatta siitä, tehdäänkö työtä yksityisellä tai julkisella sektorilla. Vuosilomalain soveltamisala on siten lähtökohtaisesti yhteneväinen työ sopimuslain soveltamisalan kanssa. Työsuhteessa oleviin kotityöntekijöihin sovelletaan vuosilomalakia kuitenkin rajoitetusti. Kotityöntekijällä ei ole oikeutta vuosilomaan vaan ainoastaan oikeus lomakorvauksen.

Vuosilomalain 1 §:n 2 momentin mukaan vuosilomalakia ei kuitenkaan sovelleta työnantajan perheenjäseniin liikkeessä, laitoksessa tai yrityksessä, ellei siinä ole vakituisesti työssä myös muita työntekijöitä. Maataloudessa työnantajan perheenjäsenet jäävät aina vuosilomalain soveltamisalan ulkopuolelle, vaikka työtä tehtäisiinkin työsuhteessa. Nimenomaisen säännöksen perusteella vuosilomalakia ei sovelleta myöskään niihin työsuhteisiin työntekijöihin, jotka saavat palkansa yksinomaan voitto-osuutena.

Vuosilomalain 1 §:n 1 momentin nojalla lakia ei sovelleta työhön, jossa työsuhteen tunnusmerkit eivät täyty. Lain soveltamisalan ulkopuolelle jää muun muassa tavanomaisena harrastustoimintana tehtävä työ. Työ sopimuslakia eikä siten myöskään vuosilomalakia sovelleta työhön, josta säädetään erikseen muulla lailla. Lakia ei sovelleta muun muassa merimieslaissa (423/1978) tarkoitettuun työ sopimuksen perusteella tehtävään työhön, perhehoitajalaissa (312/1992) tarkoitettuun perhehoitajana eikä omaishoidon tuesta annetussa asetuksessa (318/1993) tarkoitettuun työhön.

tuun omaishoitajana tehtyyn työhön. Julkista työvoimapalvelusta annetussa laissa (1295/2002) säädetään ei-työsuhteisista työmarkkinatoimenpiteistä (työkokeilu, työelämävalmennus ja työharjoittelu), joihin ei sovelleta vuosilomalakia. Työvoimapoliittisen aikuiskoulutuksen yhteydessä tapahtuva työskentely on osa koulutusta, jonka tavoitteena on työssä oppiminen ja avoimille työmarkkinoille sijoittumisen edistäminen. Siihen samoin kuin työtoimintaan liittyvään työskentelyyn ei sovelleta vuosilomalakia (TN 1378-2001).

Vuosilomalain soveltamisalan ulkopuolelle jää niin ikään virkasuhteessa ja muussa julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa tehtävä työ. Valtion virkamiesten vuosilomat ovat määräytyneet valtion virkamiesten vuosilomasta annetun asetuksen (692/1973) mukaan sekä eräiden valtion palveluksessa olevien osa-aikaisten ja sivutoimisten virkamiesten sekä tuntiopettajien vuosilomasta ja vuosilomakorvauksesta annetun asetuksen (1200/1987) mukaan. Käytännössä valtion virkamiesten vuosilomasta on sovittu kattavasti vuosilomasta tehdyllä virka- ja työehtosopimuksella sekä tarkentavilla virkaehtosopimuksilla.

Kunnan viranhaltijan vuosilomasta säädetään kunnan ja muun julkisen yhdyskunnan viran- ja toimenhaltijain vuosilomasta eräissä tapauksissa annetulla lailla (111/1939). Lain mukaan "kunnan tai muun julkisen yhdyskunnan viran- ja toimenhaltijoille on, jollei heillä muiden määräysten tai sopimuksen nojalla ole oikeutta vähintään niin pitkään vuosilomaan, kuin työntekijäin vuosilomalaisissa on säädetty, annettava niin pitkä vuosiloma, kuin sanotussa laissa on määrätty". Kyseisellä lailla viranhaltijoiden vuosiloman vähimmäispituus on kytketty yksityisen sektorin vuosilomasäännöksiin.

Kunnallisten viranhaltijoiden ja työntekijöiden vuosilomat määräytyvät kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen vuosilomamääräysten mukaan. Soveltamisohjeen mukaan sopimuksen määräykset korvaavat vuosilomalain säännökset, jollei erikseen ole toisin määrätty. Kunnan työsuhteiset kuuluvat luonnollisesti myös vuosilomalain soveltamispiiriin.

Kirkkolain (1054/1993) 6 luvun 5 §:n mu-

kaan evankelis-luterilaisen kirkon sopimusvaltuuskunnan ja viranhaltija- ja työntekijäyhdistysten välisellä työ- ja virkaehtosopimuksella voidaan sopia työntekijöiden ja viranhaltijoiden palkkauksesta ja muista palvelussuhteen ehdoista sen estämättä, mitä niistä on säädetty tässä laissa tai muissa kirkkoa ja seurakuntaa koskevissa säädöksissä. Saman luvun 6 §:n mukaan kirkkohallitus antaa tarkempia määräyksiä papin, lehtorin ja kanttorin virkavapauden, vuosiloman ja vapaa-ajan järjestämisestä.

Evankelis-luterilaisen kirkon viranhaltijoiden vuosilomaoikeudet määräytyvät käytännössä kirkon yleisen virka- ja työehtosopimuksen määräysten mukaan. Sopimuksen 100 §:n soveltamisohjeen mukaan sopimusmääräykset korvaavat vuosilomalain säännökset, jollei erikseen ole toisin määrätty.

#### Vuosiloman ansainta

Vuosilomalain 3 §:n 1 momentin mukaan työntekijällä on oikeus saada lomaa kaksi arkipäivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta, jos hänen työsuhteensa on lomakautta edeltävän lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä keskeytymättä jatkunut alle yhden vuoden. Jos työsuhte on edellä kuvatulla tavalla jatkunut vähintään vuoden, vuosilomaa ansaitaan kaksi ja puoli arkipäivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta. Jos loman pituutta laskettaessa lomapäivien lukumääräksi ei tule kokonaisluku, on päivän osa annettava täytenä lomapäivänä.

Vuosilomalain mukaan lomaa ansaitaan työssäolon perusteella. Ansainnan laskentayksikkönä on täysi lomanmääräytymiskuukausi. Täyden lomanmääräytymiskuukauden laskenta määräytyy puolestaan joko ensisijaisena pidettävän 14 päivän säännön tai toissijaisen 35 tunnin säännön perusteella.

Vuosilomalain 3 §:n 3 momentin ensimmäisessä virkkeessä säädetty 14 päivän sääntö koskee kuukaudessa vähintään 14 päivää työskenteleviä sekä kokoaikaisia että osa-aikaisia työntekijöitä, kun taas 35 tunnin sääntö turvaa sopimuksen mukaan alle 14 päivää kuukaudessa työskentelevien osa-aikatyöntekijöiden vuosiloman. Ensisijaisena pidettävän 14 päivän säännön piirissä olevilla

työssäolopäivien vähimmäismäärä on loman saamisen ehdoton edellytys. Kuukausiansioilla tai säännöllisten työtuntien määrällä ei sen sijaan ole merkitystä.

Toissijaisena pidettävää 35 tunnin sääntöä sovelletaan työntekijään, joka on sopimuksen mukaisesti työssä niin harvoina päivinä, ettei hänelle tästä syystä kerry ainoatakaan 14 päivää sisältävää lomanmääräytymiskuukautta tai tästä syystä vain osa kalenterikuukausista sisältävää 14 päivää. Tällöin täydeksi lomanmääräytymiskuukaudeksi katsotaan sellainen kalenterikuukausi, jonka aikana työntekijä on ollut työnantajan työssä vähintään 35 työtuntia. Vuoden 1986 alusta voimaan tulleen 35 tunnin säännön tarkoituksena oli saattaa alle 14 työpäivää kuukaudessa työskentelevien työntekijöiden vuosilomaetuedet vastaamaan nykyistä paremmin vähintään 14 työpäivää kuukaudessa tekevien työntekijöiden vuosilomaetuksia.

Vuosilomalain säännösten soveltaminen edellyttää sitä, että vuosiloman pituudesta ja muista vuosilomaetuksista päätettäessä ratkaistaan ensin se, kumman ansaintasäännön piiriin (14 päivää vai 35 tuntia) työntekijä kuuluu. Ansaintasääntö määräytyy työntekijän työsopimuksen ehtojen perusteella. Jos ehtoja ei voida selvittää, ansaintasääntö määräytyy sen mukaan, millaisiksi työehdot ovat tosiasiallisesti muodostuneet (TN 1286-92). Ansaintasääntöä valittaessa ratkaisevassa asemassa on työsopimus ja sen ehdot. Hallituksen esityksessä 105/1985 vp sopimuksella viitataan siihen, monenako päivänä työntekijä työsuhteen ehtojensa mukaan säännön mukaisesti — eikä tilapäisten syiden vuoksi — on kalenterikuukausittain työssä. Jos työntekijä tekee säännönmukaisesti yli 14 työpäivän kuukausia, hänen vuosilomansa määräytyy tämän tosiasiallisen tilanteen mukaisesti eikä mahdollisen työsopimuksessa olevan lyhyemmän työajan mukaisesti.

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, vuosiloma oikeus ja -palkka määräytyvät sen mukaan, millaisiksi työsuhteen ehdot ovat todellisuudessa muodostuneet.

Samaan työsuhteeseen sovelletaan joko 14 päivän tai 35 tunnin sääntöä siitä riippuen, minkälaisista työajoista työsopimuksella on sovittu. Tämä on todettu muun muassa työneuvoston lausunnossa TN 1366-2000, 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, voidaan vuosiloman pituutta määrättäessä siirtyä 14 päivän säännön soveltamisesta 35 tunnin ansaintasääntöön. Työtuomioistuin on tuomiossaan TT 2000-24 tulkinnut ansaintasääntöjen valintaa samalla tavoin.

Niin sanottua 14 päivän sääntöä sovellettaessa täyden lomanmääräytymiskuukauden muodostumiseen vaikuttavat työssäolopäivien lisäksi vuosilomalain 3 §:n 4 ja 5 momentissa säädetty työssäolopäivien veroiset päivät, jotka kartuttavat lomaoikeutta. Vuosiloman aika samoin kuin ne päivät, joina työntekijä on työaikajärjestelmän mukaan ollut työstä vapaa keskimääräisen viikkotyöajan tasaamiseksi laissa säädettyyn enimmäismäärään, ovat työssäolon veroisia päiviä. Jos työajan tasaamiseksi ei ole annettu yli kuuden arkipäivän pituista yhtenäistä vapaa-aikaa, luetaan vapaapäivät työssäolopäivien veroisiksi päiviksi kuitenkin vain siltä osin kuin niiden määrä saman kuukauden aikana ylittää neljä päivää.

Vuosilomaa kerryttävää aikaa on myös aika, jolloin työnteko estyy työpaikan muiden työntekijöiden vuosilomien takia. Työstä poissaolo reservin harjoituksen tai ylimääräisen palveluksen takia kerryttää lomaa, jos työntekijä palaa työhön välittömästi tällaisen esteen lakattua.

Sairaudesta tai tapaturmasta aiheutuneista poissaolopäivistä yhteensä enintään 75 päivää lomanmääräytymisvuoden aikana on

työssäolon veroisia päiviä. Jos sairaudesta johtuva poissaolo jatkuu keskeytyksittä lomanmääräytymisvuoden päättymisen jälkeen, pidetään tämän sairauden tai tapaturman osalta työssäolopäivien veroisina kuitenkin yhteensä enintään 75 päivää. Myös lääkinnälliseen kuntoutukseen osallistumisesta aiheutuva työstä poissaolo kartuttaa lomaa vastaavalla tavalla kuin sairauspoissaolo silloin, kun kuntoutusta annetaan lääkärin määräyksestä viranomaisen hyväksymässä kuntoutuslaitoksessa tai muussa fysikaalisessa tutkimus- tai hoitoyksikössä ammattitaudin tai työtapaturman johdosta työkyvyn palauttamiseksi tai säilyttämiseksi. Niin ikään työterveyshuoltolaissa (383/2001) tarkoitettuun tai työnantajan määräämään tahi sairauden taikka tapaturman vuoksi tehtävään lääkärin-tarkastukseen osallistuminen on työssäolon veroista työstä poissaoloa.

Työsopimuslain 4 luvun perhevapaista työssäolon veroista aikaa ovat äitiys-, erityis-äitiys-, isyys- sekä vanhempainvapaa. Sen sijaan hoitovapaan ajalta työntekijälle ei kerry vuosilomaa.

Työssäolon veroisiksi päiviksi on lisäksi säädetty työstä poissaolo sellaisen kunnallisen tai muun julkisen luottamustehtävän taikka todistajana kuulemisen takia, josta lain mukaan ei ole oikeutta kieltäytyä tai josta kieltäytyminen olisi ollut sallittua vain laissa mainitun erityisen syyn perusteella. Samoin poissaolo sairauden leviämisen estämiseksi annetun viranomaisen määräyksen takia sekä aika, jonka työntekijä käyttää työnsä edellyttämään matkustamiseen, mikäli tällaisia matkustuspäiviä ei muuten lueta hänen työpäivikseen, ovat työssäolon veroista aikaa. Vuosilomaa kertyy myös niiltä poissaolopäiviltä, joilta työnantaja lain mukaan on velvollinen maksamaan työntekijälle palkan.

Lomauttamisen vaikutuksesta vuosiloman ansaintaan säädetään 3 §:n 5 momentin 10 kohdassa. Työnantajan yksipuoliseen päätökseen perustuva työntöön ja palkanmaksun keskeyttäminen kerrallaan 30 päivän ajalta on työssäolon veroista aikaa. Jos toistaiseksi voimassa oleva lomautus keskeytetään ja työntekijää palaa välillä työhön, työssäolo katkaisee myös lainkohdassa tarkoitetun laskenta-ajan, ja työssäolon päätyttyä alkaa uusi 30 päivän jakso (TN 1328-96).

Vuosilomalain 3 §:n 5 momentin yhtämit-taisiin kertalomautuksiin sovellettavaa 10 kohtaa täydentää 11 kohta, jota sovelletaan silloin, kun lomauttaminen on toteutettu lyhentämällä työntekijän työviikkoa tai muulla siihen verrattavalla tavalla. Työneuvoston mukaan (TN 1296-93) momentin 11 kohtaa sovelletaan lomautusjärjestelyihin, joihin kuuluu ennalta yhdellä kertaa ilmoitettuja vuorottaisia, saman työaikajärjestelyn osina pidettäviä lomautus- ja työssäolopaksoja. Tällöin työstä poissaolopäivät kerryttävät lomaa enintään kuusi kuukautta kerrallaan. Tällaisen työaikajärjestelyn jatkuessa keskeytyksettä lomanmääräytymisvuoden päättymisen jälkeen aloitetaan uuden kuuden kuukauden jakson laskeminen lomanmääräytymisvuoden vaihtumisesta. Sen sijaan 10 kohdasta poiketen 11 kohtaa sovellettaessa työaikajärjestelyn mukainen työssäolopakso ei katkaise vuosiloman ansaintajaksoa koskevaa kuuden kuukauden enimmäisaikaa.

Opintovapaalaissa (273/1979) tarkoitettua opintovapaasta samoin kuin työnantajan suostumuksella työn edellyttämään koulutukseen osallistumisesta johtuvat enintään 30 poissaolopäivää ovat työssäolopäivien veroisia päiviä kuitenkin siten, että jälkimmäisten poissaolopäivien osalta työssäolopäivien veroisiksi voidaan sopia luettavaksi vain 30 päivää kerrallaan. Lisäedellytyksenä on, että työntekijä on välittömästi opintovapaan päätyttyä palannut työhön. Ammatillisesta koulutuksesta annetun lain (630/1998) mukaiseen, voimassa olevan oppisopimuksen edellyttämään tietuoliseen kodutukseen käytetty aika on työssäoloon rinnastettavaa vuosilomaa kartuttavaa aikaa.

Työssäolopäivien veroisten päivien luetteloa sovelletaan sellaisenaan niihin työntekijöihin, joiden loma määräytyy 14 päivän ansaintasäännön mukaan. Jos taas työntekijän lomaoikeus määräytyy 3 §:n 3 momentin toisen virkkeen mukaan eli 35 tunnin säännön perusteella, työssäolon veroisten päivien luettelosta otetaan huomioon ainoastaan 3 §:n 5 momentin 5 kohdassa mainitut perhevapaat. Tällöin työntekijän kalenterikuukauden aikana tekemiksi työtunneiksi lasketaan työtunnit, joina työntekijä on estynyt suorittamasta työtään sopimuksen mukaisesti.

Vuosilomalain 3 §:n 1 momentin mukaan



ansaitun vuosiloman pituus on porrastettu keskeytymättä jatkuneen työsuhteen keston mukaan. Työsuhteen keskeytymättä jatkumista arvioidaan työoikeuden yleisten oppien mukaan. Sovellettavaksi tulee myös työsuopimuslain 1 luvun 5 §:n säännös, jossa säädetään työsuhteen kestosta riippuvista työsuhte-etuuksista. Säännöksen mukaan työsuhteen katsotaan työsuhte-etuuksien määräytymisen kannalta jatkuneen yhdenjaksoisena, jos työnantajan ja työntekijän välillä on tehty useita peräkkäisiä, keskeytymättömänä tai vain lyhytaikaisin keskeytyksin jatkuvia määräaikaisia työsuopimuksia.

Vuosilomalain 6 §:ssä on lisäksi erityissäännös työsuhteen jatkumisesta tapauksissa, joissa työnantajasubjekti vaihtuu. Säännöksen mukaan työsuhteen ei katsota keskeytyneen yrityksen omistajan tai haltijan vaihtumisen johdosta eikä silloin, kun työntekijä on välittömästi siirtynyt sellaisen yrityksen palvelukseen, jossa omistuksen, sopimuksen tai muun järjestelyn perusteella määräysvalta on aikaisemmalla työnantajalla yksin tai yhdessä sellaisen henkilön tai sellaisten henkilöiden kanssa, jotka ovat aikaisempaan työnantajaan takaisinsaannista konkurssipesään annetun lain (758/1991) 3 §:ssä tarkoitettussa läheisyysuhteessa.

#### Lomapalkka

Vuosiloman ajalta maksettavan palkan määräytymisestä ja palkan maksamisesta säädetään vuosilomalain 7 ja 8 §:ssä. Vuosilomapalkan määräytymistapoja on kolme. Viikko- tai kuukausipalkkaisten työntekijöiden vuosilomapalkka määräytyy 7 §:n 1 momentin mukaan. Niin sanotun 14 päivän säännön piiriin kuuluvien tunti- tai suorituspalkkaisten vuosilomapalkka määräytyy 7 §:n 2 ja 3 momentin mukaan ja 35 tunnin ansaintasäännön piiriin kuuluvien muiden kuin kuukausi- tai viikkopalkkaisten työntekijöiden vuosilomapalkasta säädetään 7 §:n 4 momentissa.

Jos työntekijän palkkausperuste vaihtelee lomanmääräytymisvuoden aikana, lomapalkan laskentaperuste määräytyy loman alkamishetken perusteella. Koko lomanmääräytymisvuoden tuntipalkalla olleen työntekijän vuosilomapalkka määräytyy vuosilomalain

7 §:n 1 momentin mukaan, jos hän loman tai sen ensimmäisen osan alkaessa on tehnyt työtä kuukausi- tai viikkopalkalla. Palkkausmuodon muuttamisella ennen loman alkua ei kuitenkaan saa kiertää vuosilomapalkan määräytymistä koskevia säännöksiä. Vuosilomalainsäädännön lähtökohtana on, että työntekijän tulee loman aikana saada samansuuruinen palkka kuin minkä hän saisi työssä ollessaan.

Vuosilomalain 7 §:n 1 momentin mukaan työntekijällä, jonka palkka on sovittu viikolta tai sitä pitemmältä ajalta, on oikeus saada tämä palkkansa myös vuosiloman ajalta riippumatta siitä, ansaitseeko hän lomaa 14 päivän vai 35 tunnin säännön perusteella. Näin ollen kuukausipalkkaisella työntekijällä on oikeus saada vuosiloman ajalta joko työsuopimukseen tai työehtosopimukseen perustuva säännölliseltä työajalta maksettava palkkansa. Lomapalkkaa laskettaessa ei siten oteta huomioon lain perusteella maksettavia korotuksia, kuten ylityökorvauksia (ylityöt, aloitamis- ja lopettamistyöt), hätätyökorvauksia, sunnuntaityökorvauksia eikä varallaoloajan korvausta. Jos lisät tai korvaukset on sopimuksen mukaan sisällytetty viikko- tai kuukausipalkkaan tai niistä maksetaan erillinen kiinteä viikko- tai kuukausikorvaus, nämä erät otetaan huomioon vuosilomapalkkaa määrättäessä. Vakiintuneen käytännön mukaan sopimuksen perustella maksettavat korvaukset, jotka eivät määräydy tilapäisten olosuhteiden tai epäsäännöllisesti toistuvien tekijöiden vuoksi, otetaan huomioon vuosilomapalkkaa määrättäessä. Näiden korvausten osuus lasketaan lain 7 §:n 2 ja 3 momentin säännösten mukaisesti, jolloin keskimääräinen päiväpalkka kerrotaan lomapäivien lukumäärän perusteella määräytyvällä kertomella.

Lomapalkkaan lasketaan lisäksi muulla perusteella maksettu palkka, jos se maksetaan työstä, jota työntekijä tekee jatkuvasti tai jonka tekeminen toistuu säännöllisesti etukäteen vahvistetun järjestelmän mukaisesti.

Viikko- tai kuukausipalkkainen työntekijä saa loman aikana samansuuruisen palkan kuin hänellä on loman alkaessa. Näin on riippumatta siitä, onko työntekijän palkan määrä sopimuksen mukaan vaihdellut lomanmääräytymisvuoden aikana.

Normaali, sopimuksen mukaan säännölliseltä työajalta maksettu palkka maksetaan myös kokonaan lomaautetulle, lyhennettyä työviikkoa tai lyhennettyä vuorokautista työaikaa tekeväälle, palkattomalla lakisääteisellä äitiysvapaalla olevalle sekä sille, joka on estynyt ilman omaa syytään tekemästä työtä (TN 1113/78 ja 565/79).

Vuosilomalain 7 §:n 2 momentin soveltamisalaan kuuluvat kaikki ne 14 päivän ansaintasäännön piirissä olevat työntekijät, jotka eivät ole viikko- tai kuukausipalkkaisia. Käytännössä säännöksen soveltamisalaan kuuluvat tunti-, urakka- ja provisiopalkalla olevat työntekijät. Työneuvoston tulkinnan mukaan yksinomaan provisiopalkalla työskentelevän vuosilomapalkka on laskettava vuosilomalain 7 §:n 2 ja 3 momentissa säädettyllä tavalla (TN 1260-90, 1346-98 ja 1384-02). Tunti-, urakka- ja provisiopalkkaisten lomapalkka lasketaan kertomalla keskimääräinen päiväpalkka lomapäivien lukumäärän perusteella määräytyvällä, 7 §:n 2 momentissa säädettyllä kertoimella (1,8—27,8). Jos työntekijällä sopimuksen mukaan on oikeus yli 30 päivän lomaan, kerrointa korotetaan luvulla 0,9 lomapäivää kohden.

Kertoimet perustuvat 28 päivänä huhtikuuta 1967 keskusjärjestöjen välillä tehtyyn lomapalkkasopimukseen, ja ne ovat muodostuneet seuraavasti: Peruskerroin on viisi kuudesosaa (0,833) työntekijän palkasta (kuuden lomapäivän on vastattava viiden työpäivän palkkaa). Näin ollen kahta lomapäivää vastaava kerroin on 1,67. Näin laskettavia kertoimia on kuitenkin korjattu vastaamaan palkkojen keskimääräistä laahautumista, ja korotus kasvaa suhteellisesti loman pituuden kasvaessa. Tämän lisäksi lomapalkkakertoimia on korotettu 3,5 prosentilla, joka vastasi tuolloin ylityöiden keskimääräistä osuutta tehdystä työajasta. Tämän jälkeen kertoimet on pyöristetty.

Vuosilomalain 7 §:n 3 momentin mukaan keskimääräinen päiväpalkka lasketaan siten, että lomanmääräytymisvuonna työssäolon ajalta maksettu tai maksettavaksi erääntynyt palkka lukuun ottamatta hätätyöstä ja lain tai sopimuksen mukaisesta ylityöstä peruspalkan lisäksi maksettavaa korotusta jaetaan työntekijän lomanmääräytymisvuoden aikana tekemien todellisten työpäivien lukumäärällä,

johon on lisätty laissa säädetyn/sovitun vuorokautisen säännöllisen työajan lisäksi tehtyjen ylityötuntien kahdeksasosa. Milloin työntekijän vuorokautisen säännöllisen työajan enimmäismäärää ei ole laissa rajoitettu, lisätään keskimääräistä päiväpalkkaa laskettaessa työssäolopäivien lukumäärään vastaavasti työntekijän sovitun vuorokautisen työajan lisäksi tekemien työtuntien kahdeksasosa.

Keskimääräinen päiväpalkka lasketaan työssäolon ajalta maksetun palkan perusteella. Laskennan pohjalla olevaan palkkaan ei lueta esimerkiksi vuosilomapalkkaa, sairausajan palkkaa eikä varallaolokorvausta. Jos työntekijä on oikeutettu lomaan ilman, että hänelle on kertynyt palkkaa, palkka määräytyy hänen yleensä saamansa päiväansion perusteella.

Vuosilomalain 7 §:n 1 ja 2 momenttia voidaan joutua soveltamaan rinnakkain silloin, kun työntekijän palkka määräytyy erilaisten palkkaustapojen yhdistelmänä. Työntekijän peruspalkka saattaa olla sovittu maksettavaksi kuukausipalkkana ja muu osa siitä voi määräytyä sopimuksen mukaisesti jollakin muulla perusteella, kuten tuotannon määrän, työsuoritusten tai erityisten työolosuhteiden mukaan siten, ettei palkan tämä osa muodostu samansuuruisiksi jokaisena kuukautena. Näissä tapauksissa kuukausipalkkaisella työntekijällä on pykälän 1 momentin mukaisesti määräytyvän lomapalkkansa ohella oikeus saada 2 ja 3 momentin mukaisesti määräytyvä lomapalkka sellaisista viikko- tai kuukausipalkan lisäksi sopimuksen perusteella maksettavista korvauksista, joiden suuruus vaihtelee ja jotka eivät määräydy tilapäisten olosuhteiden tai epäsäännöllisesti toistuvien tekijöiden perusteella (TN 1346-98). Jos säännöllisesti maksettavaa palkanlisää, kuten esimerkiksi provisiotuloa kuitenkin kertyy myös loman aikana, ja se pysyy tänä aikana tavanomaisissa puitteissa, on hänen tällä tavoin katsottava saaneen vuosilomapalkkansa myös provisiopalkkansa osalta, eikä provisiotuloa oteta enää huomioon lomapalkkaa laskettaessa (TN 627-61, 1078-78 ja 1260-90).

Vuosilomalain 11 §:n mukaan lomapalkka on maksettava myös palvelurahoista maksetun ansion perusteella. Palkkaan kuuluvat luontoisedut on annettava työntekijälle vä-

hentämättöminä loman aikana. Käyttämättä jäävästä ruokaedusta työntekijällä on oikeus lain 7 §:n 5 momentin mukaan saada rahakorvaus.

Vuosilomalain 7 §:n 4 momentin mukaan sellaisen 35 tunnin ansaintasäännön piiriin kuuluvan työntekijän, jonka palkkaa ei ole sovittu viikolta tai sitä pitemmältä ajalta, vuosilomapalkka on 8,5 prosenttia hänelle lomakautta edeltävän lomanmääräytymisvuoden aikana maksetusta tai maksettavaksi erääntyneestä palkasta lukuun ottamatta hätätyöstä ja lain tai sopimuksen mukaisesta ylityöstä peruspalkan lisäksi maksettavaa korotusta. Jos työntekijän työsuhte on lomakautta edeltävän lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä jatkunut keskeytymättömänä vähintään vuoden, hänen vuosilomapalkkaprosenttinsa on 11. Alle 14 päivää työskentelevien osa-aikaisten työntekijöiden vuosilomapalkka on työsuhteen kestoajan suhteutettu prosenttiosuus työntekijän ansaitsemasta palkasta. Työneuvoston lausunnon mukaan vuosilomapalkka lasketaan lomanmääräytymisvuonna työssäoloajalta maksetun ja maksettavaksi erääntyneen palkan mukaan, johon ei lasketa mukaan sairausajalta maksettua palkkaa (TN 1389-03).

Vuosilomalain 3 §:n 6 momentin mukaan 35 tunnin ansaintasäännön piiriin kuuluvien työntekijöiden loman pituutta määrättäessä otetaan työssäolopäivien veroisina päivinä huomioon erityisäitiys-, äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaan aika. Jos työntekijä ei edellä tarkoitettua perhevapaan vuoksi ole ollut lomanmääräytymisvuoden aikana työssä eikä hänelle siten ole työssäolon ajalta maksettu palkkaa, hänen lomapalkkansa maksetaan soveltaen 7 §:n 1 ja 2 momentin säännöksiä. Jos työntekijän palkka muodostuu sekä kiinteästä palkasta että provisiosta, lomapalkkaa laskettaessa kiinteän palkan osuus määräytyy 7 §:n 1 momentin mukaan ja muu palkan osa, kuten esimerkiksi provisioiden osuus lasketaan siten, että keskimääräinen päiväpalkka arvioidaan työntekijän yleensä saaman, työpäivää kohden ansaitun provision perusteella (TN 1299-93).

Vuosilomalain 8 §:n mukaan lomapalkka on maksettava ennen loman alkamista. Jos loma on jaettu osiin, työntekijälle on maksettava ennen kunkin loman osan alkamista sitä

vastaava osa lomapalkasta, joka saadaan jakamalla koko vuosilomapalkka loman osien suhteessa. Lomapalkan määräytyessä 7 §:n 1 momentin mukaan loman osan palkka lasketaan laskennallisen päiväpalkan mukaan jakamalla viikkopalkka kuudella ja kuukausipalkka 25:llä. Jos laskennallinen lomapalkka ei vastaa työntekijälle muutoin maksettavaa palkkaa, lomapalkka on seuraavan palkanmaksun yhteydessä tasattava työntekijän todellista palkkaa vastaavaksi.

### Lomakorvaus

Työntekijä, joka lomanmääräytymisvuoden aikana on sopimuksen mukaisesti työssä niin harvoina päivinä tai niin lyhyen ajan, että hänelle ei tästä syystä kerry yhtään täyttä lomanmääräytymiskuukautta tai vain osa kuukausista on täysiä lomanmääräytymiskuukausia, on oikeutettu vuosilomalain 9 §:n mukaiseen lomakorvaukseen, jos hän on lomanmääräytymisvuoden aikana ollut työssä vähintään kuusi tuntia. Lain 9 §:n samoin kuin 10 §:n 4 momentin ja 10 a §:n 1 momentin säännöksiä sovellettaessa työssäolon veroiseksi ajaksi katsotaan kokonaisuudessaan se aika, jonka työntekijä on velvollinen olemaan työpaikalla työnantajan käytettävissä (TN 1368-2000; lausunnossa arvioitiin "keikkalääkäriin" oikeutta vuosilomakorvaukseen). Lain 9 §:n säännöstä sovelletaan sekä kuukausipalkkaisiin että tuntipalkkaisiin työntekijöihin silloin, kun täysien lomanmääräytymiskuukausien puuttuminen johtuu työsuhteen tai mahdollisesti työehtosopimuksen ehdoista.

Vuosilomalain mukaan työntekijän vuosilomaedut määräytyvät joko 3 ja 7 §:n tai 9 §:n mukaan riippuen siitä, mitä työsuhteen ehtoja on sovellettu. Jos työntekijä sopimuksen mukaan tai tosiasiallisesti joihinkin kuukausina tekee työtä vähintään 35 tuntia, hän ansaitsee näiltä kuukausilta lomapäiviä, ja loma-ajan palkka lasketaan 9 §:n lomakorvausta koskevan säännöksen mukaan. Joissakin tapauksissa lain 3 §:ään perustuvaa loman ansaintaa ja lomapalkan laskentaa ja toisaalta 9 §:ssä säädettyä oikeutta vuosilomakorvaukseen sovelletaan rinnakkain saman lomanmääräytymisvuoden aikana. Näin on esimerkiksi silloin, kun työsuhteen ehdot

muuttuvat kesken lomanmääräytymisvuoden siten, että työntekijä siirtyy 3 §:n soveltamispiiristä 9 §:n soveltamispiiriin tai päinvastoin. Hallituksen esityksessä 14/1973 vp todetaan ehdotuksen 9 §:n 1 momentista, että säännöstä ei voida käyttää hyväksi lomapalkkaa koskevien säännösten kiertämiseksi. Sopimuksella tarkoitetaan tässä yhteydessä nimenomaan sitä, että työntekijä työsuhteensa ehtojen mukaan on säännönmukaisesti eikä tilapäisten syiden vuoksi kalenterikuukausittain työssä niin harvoina päivinä, etteivät lakiehdotuksen 3 §:n edellytykset loman saamiseksi täyty.

Lomakorvauksena maksetaan työntekijälle — työsuhteen kestosta riippuen — joko 8,5 tai 11 prosenttia lomakautta edeltävän lomanmääräytymisvuoden aikana maksetusta tai maksettavaksi erääntyneestä palkasta lukuun ottamatta hätätyöstä ja lain tai sopimuksen mukaisesta ylityöstä peruspalkan lisäksi maksettavaa korotusta. Työneuvoston tulkinnan mukaan lomanmääräytymisvuoden aikana maksettua tai maksettavaksi erääntynyttä palkkaa laskettaessa otetaan huomioon vain työssäolon ajalta maksettu palkka. Työneuvosto on todennut, että vuosilomalain esitöissä ei ole käsitelty sitä, mitä edellisen lomanmääräytymisvuoden aikana maksetulla tai maksettavaksi erääntyneellä palkalla tarkoitetaan. Oikeuskirjallisuudessa (Sarkko-Koskinen, Vuosilomalaki, s. 182) on todettu, että lomanmääräytymisvuoden ansio lasketaan soveltuvin osin noudattaen vuosilomalain 7 §:n 3 momentin säännöstä keskimääräisen päiväpalkan laskemisesta. (TN 1173-85, 28/84 ja 1368-2000). Hallituksen esitykseen 105/1985 vp liittyen eduskunnan sosiaalivaliokunta on lausunut, että palkan perusteeseen tulee laskea kaikki ne päivät, jotka asianomaisen lainkohdan mukaan luetaan työssäolopäivien veroisiksi vuosiloman pituutta määrättäessä, ja palkka tulee maksaa näiltä päiviltä (SoVM nro 32, 1985 vp).

Lomakorvaus maksetaan viimeistään lomakauden päättyessä. Jos työntekijällä on lain 3 §:n mukaan myös oikeus lomaan, lomakorvaus on maksettava kuten lomapalkka-kin ennen loman tai sen osan alkamista.

Vuosilomalain 10 §:n 1 momentin mukaan työsuhteen päättyessä työntekijälle, joka työsuhteensa aikana on ollut työssä vähintään 14

päivänä tai vähintään 35 tuntia, maksetaan vuosilomapalkkaa vastaava korvaus täysiltä lomanmääräytymiskuukausilta. Säännöstä sovelletaan myös sellaiseen työntekijään, joka ryhtyy asevelvollisena suorittamaan vakinaista palvelusta, vaikka hänen työsuhteensa ei päätykään.

Täysinä lomanmääräytymiskuukausia laskettaessa työsuhteen alkamis- ja päättymiskuukaudet lasketaan yhteen edellyttäen, että työntekijä ei ole näiltä kuukausilta saanut lomaa tai korvausta siitä. Säännöstä sovelletaan, jos sekä työsuhteen alkamis- että päättymiskuukausi ovat vajaita lomanmääräytymiskuukausia, ja jos työntekijä ei ole työsuhteensa aikana saanut vuosilomaa.

Työsuhteen päättyessä maksettava lomakorvaus muun kuin viikko- tai kuukausipalkkaisen osalta lasketaan 14 päivän ja 35 tunnin säännön piirissä oleville samalla tavalla kuin lomapalkka. Toisin sanoen 14 päivän säännön piirissä olevan työntekijän lomakorvaus lasketaan työssäolon ajalta lasketun keskimääräisen päiväpalkan mukaan, kun taas 35 tunnin säännön piirissä olevalle maksetaan prosentuaalinen osuus (8,5 tai 11 prosenttia työsuhteen kestosta riippuen) lomanmääräytymisvuoden aikana ansaitusta palkasta.

Vuosilomalain 9 §:n soveltamispiirissä olevalle työntekijälle, joka on ollut työssä vähintään kuusi tuntia, maksetaan lomakorvauksena 8,5 tai 11 prosenttia hänelle 9 §:n mukaan määräytyvästä palkasta siltä ajalta, jolta hän ei ole siihen mennessä saanut lomakorvausta.

Vuosilomalain 10 a §:ssä säädetään usean työsuhteen perusteella maksettavasta lomakorvauksesta. Työntekijä, joka on ollut saman työnantajan palveluksessa useammassa kuin yhdessä työsuhteessa vähintään kuusi tuntia saman kalenterikuukauden aikana ja jolla ei muutoin ole oikeutta vuosilomaan tai lomakorvaukseen, on oikeutettu saamaan lomakorvauksena 8,5 prosenttia kalenterikuukauden aikana ansaitsemastaan palkasta. Lomakorvaus maksetaan viimeistään seuraavan kalenterikuukauden aikana.

Vuosilomalain 12 §:ssä säädetään lomakorvauksesta lyhyt aikaisen työsuhteen päättyessä ja 13 §:ssä kotityöntekijän lomakorvauksesta. Lain 12 §:ää sovelletaan sellaisiin

lyhytaikaisissa työsuhteissa olevien työntekijän eläkelain (134/1962) soveltamispiiriin kuuluviin työntekijöihin, joiden työsuhde on niin lyhyt, ettei heillä ole oikeutta vuosilomailain 3 §:n mukaiseen lomaan. Säännöksessä ei aseteta työsuhteen kestolle vähimmäisrajaa. Säännöksen mukaan lomakorvauksena maksetaan 8,5 tai 11 prosenttia työntekijän ansaitsemasta rahapalkasta lukuun ottamatta hätätyöstä ja lain tai sopimuksen mukaisesta ylityöstä peruspalkan lisäksi maksettavaa korotusta. Lomakorvausta laskettaessa otetaan huomioon myös korvaukset ajalta, jona työntekijä ei ole tehnyt työtä.

Kotityöntekijälle maksetaan lomapalkan asemesta lomakorvauksena kunkin palkanmaksun yhteydessä 8,5 tai työsuhteen jatkuttua vuoden 11 prosenttia työntekijän ansaitsemasta rahapalkasta.

#### Loman antaminen

Vuosiloma annetaan työnantajan määräämänä ajankohtana. Työnantajan oikeutta yksipuolisesti päätöksin määrätä loman ajankohta rajaa kuitenkin laissa säädetty lomakauden määrittelmä. Vuosilomalain 4 §:n 1 momentin mukaan työntekijän ansaitsemasta vuosilomasta 24 päivää eli kesäloma on annettava lomakaudella, joka on 2 päivän toukokuuta ja 30 päivän syyskuuta välinen aika, nämä päivät mukaan luettuina. Talviloma eli se osa lomasta, joka ylittää 24 lomapäivää, tulee puolestaan antaa työnantajan määräämänä aikana lomakauden jälkeen ennen seuraavan vuoden lomakauden alkua.

Jos loman antaminen mainittuna aikana tuottaa yritykselle vaikeuksia toiminnan kausiluonteisuuden vuoksi, työnantaja saa vuosilomalain 4 §:n 2 momentin mukaan antaa loman sen kalenterivuoden kuluessa, jonka aikana lomaan oikeuttava lomanmääräytymisvuosi päättyy.

Työnantajan oikeutta yksipuolisesti määrätä loman ajankohta rajaa myös 4 §:n 1 momentin säännös, jonka mukaan ilman työntekijän suostumusta työnantaja ei saa määrätä lomaa tai sen osaa alkavaksi työntekijän vapaapäivänä, jos tämä johtaisi 3 §:n mukaan laskettavien lomapäivien lukumäärän vähenemiseen (TN 1358-99). Lisäksi säädetään, että ilman työntekijän suostumusta työnanta-

ja ei saa antaa kolmen arkipäivän pituista tai sitä lyhyempää lomanosaa siten, että lomapäivä sattuisi työntekijän työaikajärjestelyn mukaiseksi vapaapäiväksi.

Vuosiloma sijoitetaan yleensä työntekijän työssäolojaksolle. Jos osa-aikatyötä tekevän työntekijän työaika on järjestetty niin, että hän on vuoroin kaksi viikkoa työssä ja kaksi viikkoa vapaalla (esimerkiksi osaaikaeläkkeellä), vuosiloman sijoittaminen yksinomaan työjaksolle ei ole mahdollista. Työneuvoston lausunnon mukaan työnantajalla on tällaisissa tapauksissa oikeus sijoittaa vuosilomaa myös ajanjaksoon, jolloin työntekijä on poissa työstä (esimerkiksi osaaikaeläkkeellä, TN 1376-2001). Työneuvoston käytännön mukaan vuosiloma voidaan antaa myös irtisanomisaikana (TN 770-65).

Työnantajan on ennen loman ajankohdan määräämistä varattava työntekijälle tai tämän edustajalle tilaisuus esittää mielipiteensä loman ajankohdasta.

Loman ajankohdasta voidaan myös sopia laissa säädetyin rajoituksin. Vuosilomalain 4 §:n 3 momentin mukaan kesäloma saadaan työntekijän suostumuksella antaa koko sen kalenterivuoden kuluessa, johon lomanmääräytymisvuoden päättymisen jälkeen alkava lomakausi sijoittuu ja siten esimerkiksi jo ennen lomakautta edeltävän lomanmääräytymisvuoden päättymistä, kuitenkin vasta tuon kalenterivuoden alettua. Siten esimerkiksi lomakauden 2004 loma, jonka työntekijä on ansainnut 1.4.2003 alkaneelta ja 31.3.2004 päättyneeltä lomanmääräytymisvuodelta, voitiin hänen suostumuksellaan ansaitulta osin antaa aikaisintaan 2.1.2004 alkaen. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia myös talviloman pitämisestä muuna aikana sen kalenterivuoden aikana, jonka aikana lomaan oikeuttava lomanmääräytymisvuosi päättyy.

Vuosilomalain 5 §:n mukaan kesä- ja talvilomien tulee olla yhdenjaksoiset. Työnantaja saa kuitenkin, milloin työntekijä siihen suostuu, antaa erikseen yhdessä tai useammassa erässä sen osan lomasta, joka ylittää 12 arkipäivää. Lisäksi työnantaja saa 12 arkipäivää ylittävän loman osalta ilman työntekijän suostumustakin poiketa loman yhdenjaksoisuudesta kausiluontoisessa työssä, jos työnkäynnissä pitämisen vuoksi loman antaminen

edellä tarkoitettu tavoin tuottaa vaikeuksia yrityksen toiminnalle. Sen sijaan se loman osa, joka ylittää 24 arkipäivää, voidaan kausiluonteisessakin työssä jakaa ainoastaan työntekijän suostumuksella. Talviloma voidaan antaa työntekijän suostumuksella yhtä useammassa jaksossa.

Vuosilomalain 5 §:n 2—4 momentissa säädetään vuosiloman siirtämisestä tapauksissa, joissa vuosiloman pitäminen ennalta ilmoitettuun tai sovittuun aikaan ei ole mahdollista työntekijän sairauden, synnytyksen tai tapaturmasta johtuvan työkyvyttömyyden johdosta. Jos työntekijä on loman tai sen osan alkessa edellä mainituista syistä työkyvytön, loma on työntekijän sitä pyytäessä siirrettävä myöhempään ajankohtaan. Työntekijällä on vastaava loman siirto-oikeus myös silloin, kun hän loman tai sen osan alkessa tietää loman aikana joutuvansa työkyvyttömyyden aiheuttavaan sairaanhoitoon tai muuhun vastaavaan hoitoon. Loman siirtäminen edellyttää näissä tapauksissa työntekijän esittämää pyyntöä sekä selvitystä loman ajankohtaan sijoittuvasta työkyvyttömyydestä.

Vuosilomalain 5 §:n 2 momentti koskee tapauksia, joissa työkyvyttömyys on ilmentynyt ja se on tiedossa loman tai sen osan alkessa. Pykälän 3 momentissa puolestaan säädetään tapauksista, joissa sairaudesta, synnytyksestä tai tapaturmasta johtuva työntekijän työkyvyttömyys alkaa vuosiloman aikana. Jos loman aikana alkanut työkyvyttömyys jatkuu yhdenjaksoisena yli seitsemän päivää, tämän ajan ylittävää osaa työkyvyttömyysajasta ei lueta vuosilomaksi, jos työntekijä sitä ilman aiheutonta viivytystä työnantajaltaan pyytää. Työneuvoston lausunnon mukaan arvioitaessa vuosilomalain 5 §:n 3 momentissa säädettyä yhdenjaksoista seitsemän päivän jaksoa on kutakin samasta sairaudesta eri aikaan vuosiloman aikana aiheutunutta työkyvyttömyysjaksoa tarkasteltava itsenäisesti (TN 1372-2000). Käytännössä pidempien yhdenjaksoisten vuosilomien aikana lomaaikaan voi sisältyä kaksi edellä mainittua seitsemän päivän karensijaksoa.

Vuosilomalain 5 §:n 2 ja 3 momentissa tarkoitetuissa tapauksissa osa lomasta siirretään myöhemmin pidettäväksi joko työnantajan määräämänä tai työnantajan ja työntekijän sopimana ajankohtana. Jos siirretyn loman

ajankohdasta ei sovita, se on, mikäli mahdollista, annettava ennen 30 päivää syyskuuta. Työnantaja ja työntekijä voivat kuitenkin sopia siirretyn loman pitämisestä viimeistään kalenterivuoden loppuun mennessä. Jos siirto koskee talvilomaa, siirretty loma on kuitenkin annettava viimeistään sen kalenterivuoden loppuun mennessä, joka lähinnä seuraa lomaan oikeuttavan lomanmääräytymisvuoden päättymistä.

Vuosilomalain 5 §:n 5 momentin mukaan työnantajan on ilmoitettava työntekijälle vuosiloman ajankohdasta kuukautta ennen loman alkamista, mikäli se on mahdollista, viimeistään kuitenkin kaksi viikkoa ennen loman tai sen osan alkamista. Niissä tapauksissa, joissa lomaa on jouduttu siirtämään 5 §:n 2 ja 3 momentissa tarkoitettua syystä, siirretyn loman alkamisajankohdasta on ilmoitettava kolmen päivän ilmoitusaikaa noudattaen.

Vuosilomaa annettaessa lasketaan vuorokauden alkavan kello 00, jollei ole sovittu, että se alkaa samaan aikaan kuin työntekijän on säännönmukaisesti saavuttava työhönsä.

#### Vuosiloman säästäminen

Vuosilomalain 4 a §:ssä säädetään työntekijän oikeudesta säästää osa lomasta myöhemmin pidettäväksi. Pykälän mukaan työntekijä saa halutessaan säästää kesälomana annettavasta lomastaan vuosittain enintään kuusi lomapäivää, ellei säästämisestä aiheudu työnantajalle tai liikkeen, laitoksen taikka viraston toiminnalle työpaikan koko ja käytetty tuotanto- ja palvelutekniikka huomioon ottaen merkittävää haittaa. Työntekijän oikeus loman osan säästämiseen riippuu siten siitä, aiheutuuko loman osan pitämättä jättämisestä työnantajan toiminnalle laissa tarkoitettua haittaa.

Vuosilomaa säästämällä työntekijä voi leiritä lomapäiviä myöhemmin pidettävää pitempiäaikaista lomaa varten. Vuosilomalain 4 a §:n 1 momentin mukaan säästettävä loma voidaan pitää seuraavalla lomakaudella tai sen jälkeen pykälän 3 momentissa säädetyllä tavalla. Säästövapaaseen voidaan liittää myös työaikalain (605/1996) 23 §:n mukainen ylijäämätyöstä korvauksena annettava vapaa-aika.

Vuosiloman säästämistä ja säästettävien lomapäivien lukumäärästä on neuvoteltava työnantajan kanssa viimeistään silloin, kun työnantaja 4 §:n mukaisesti varaa työntekijälle tilaisuuden esittää mielipiteensä loman ajankohdasta. Työnantaja ja työntekijä voivat tehdä suunnitelman siitä, milloin säästetyt vapaat käytetään.

Vuosilomalain 4 a §:n 3 momentin mukaan työntekijä saa pitää säästövapaan määräämään kalenterivuonna tai -vuosina työnantajan ja työntekijän tarkemmin sopimina ajankohtina. Jolleivät työnantaja ja työntekijä pääse sopimukseen säästövapaan ajankohdasta, työntekijällä on oikeus pitää vapaa hluamana ajankohtana edellyttäen, että hän ilmoittaa säästövapaan pitämisestä viimeistään neljä kuukautta ennen sen alkamispäivää.

Säästövapaan ajalta maksettava lomapalkka määräytyy vapaan pitämisen ajankohdan mukaan. Kuukausi- tai viikkopalkkainen työntekijä saa säästövapaan ajalta saman palkan kuin hänellä on säästövapaan alkaessa. Tuntipalkkaisen sekä suorituspalkalla työtä tekevän työntekijän palkka säästövapaan ajalta määräytyy säästövapaan tai sen osan alkamisajankohtaa edeltäneen lomanmääräytymisvuoden palkan mukaan siten kuin 7 §:n 2 ja 3 momentissa säädetään. Työsuhteen päättyessä pitämättä jäänyt säästövapaa korvataan suorittamalla työntekijälle 10 §:n mukainen lomakorvaus. Työsuhteen muuttuessa osa-aikaiseksi tai työntekijän joutuessa toistaiseksi lomautetuksi hänellä on oikeus saada korvaus pitämättä jääneestä säästövapaasta sen mukaan kuin 10 §:ssä säädetään. Korvausta laskettaessa noudatetaan soveltuvin osin, mitä tässä on sanottu palkan määräytymisestä säästövapaan ajalta.

#### Säännösten ehdottomuus

Vuosilomalain lähtökohtana on säännösten pakottavuus. Lain 16 §:n 1 momentin mukaan sopimus, jolla vähennetään työntekijälle lain mukaan kuuluvia etuja, on mitätön. Säännös osoittaa, että työntekijän oikeutta laissa säädettyihin etuuksiin ei saa vähentää sopimuksella muutoin kuin 2 momentissa säädettyllä tavalla.

Vuosilomalain 16 §:n mukaan työnantajien

ja työntekijöiden yhdistyksillä, joiden toimintapiiri käsittää koko maan, on oikeus sopia laista poiketen talviloman sisällyttämisestä muuhun keskenään sopimaansa työajan lyhennykseen, lomakaudesta, vuosiloman pituudesta sen määräytyessä 3 §:n 3 momentin toisen virkkeen mukaisesti, säästövapaasta, vuosiloman jakamisesta sekä vuosilomapalkan ja lomakorvauksen laskemisesta ja maksamisesta.

Vuosilomalain valtuutuksella tehtyjä työehtosopimuksen määräyksiä sovelletaan työehtosopimukseen sidottuihin työntekijöihin työehtosopimuslain (436/1946) nojalla. Työehtosopimuslain 4 §:n 2 momentin mukaan työehtosopimukseen sidottu työnantaja ei saa työehtosopimuksen soveltamisalalla tehdä myöskään järjestäytymättömän työntekijän kanssa työsopimusta ehdoilla, jotka ovat ristiriidassa työehtosopimuksen kanssa. Koska mainittu säännös ei kuitenkaan oikeuta työnantajaa soveltamaan järjestäytymättömään työntekijään lain semidispositiiviseen säännökseen perustuvia, lain säännöksestä työntekijän haitaksi poikkeavia työehtosopimusmääräyksiä, vuosilomalaissa on erityissäännös, jonka mukaan työehtosopimuksen tällaisia määräyksiä saa sopimukseen sidottu työnantaja soveltaa niihinkin työntekijöihin, jotka eivät ole työehtosopimukseen sidottuja, mutta joiden työsuhteissa muutoin noudatetaan työehtosopimuksen määräyksiä.

Vuosilomalain 16 §:n 2 momentin mukaan työehtosopimusmääräyksen soveltaminen sopimuksettoman tilan aikana edellyttää sitä, että työnantaja ja työntekijä ovat sopineet työsopimuksin työehtosopimusmääräyksen soveltamisen jatkamisesta. Jos sopimusta ei ole tehty, sopimuksettoman tilan aikana sovelletaan lain säännöstä.

Työsopimuslain 2 luvun 7 §:n yleissitovuussäännöksen vähimmäisehtoluonteesta johtuu, että yleissitova työehtosopimus tuo työntekijälle pelkästään oikeuksia ja vastavasti työnantajalle pelkästään velvollisuuksia. Tästä seuraa, että yleissitovaa työehtosopimusta työsopimuslain nojalla noudattava työnantaja ei saa soveltaa sellaisia työehtosopimusmääräyksiä, joilla on jollakin tavoin vähennetty tai muutettu työntekijän lain pakottaviin säännöksiin perustuvia etuja tai järjestelyjä, ellei laissa ole nimenomaisesti toi-

sin säädetty.

Vuosilomalain mukaan järjestäytymätön työnantaja saa noudattaa kuitenkin vain sellaisia työehtosopimusmääräyksiä, jotka ovat sovellettavissa työsuhteen ehtona suoraan työehtosopimuksen perusteella. Jos yleissitovassa työehtosopimuksessa laista poikkeavan määräyksen sisältö on sen sijaan jätetty paikallisen sopimisen varaan, yleissitovaa työehtosopimusta noudattavalla työnantajalla ei ole oikeutta soveltaa sanottua määräystä. Yleissitovaa työehtosopimusta noudattavalla työnantajalla ei siten ole oikeutta tehdä työehtosopimukseen perustuvia paikallisia sopimuksia työntekijöiden kanssa. Yleissitovaa työehtosopimusta noudattavan työnantajan oikeus soveltaa edellä tarkoitettuja työehtosopimusmääräyksiä sopimuksettoman tilan aikana määräytyy samalla tavoin kuin työehtosopimukseen sidotun työnantajan.

Työnantajalla ja työntekijällä on oikeus työ sopimuksella sopia laissa erikseen mainituista asioista. Ensinnäkin työntekijän suostumuksella loma voidaan aloittaa työntekijän vapaapäivänä (4 §:n 1 momentti). Niin ikään työntekijän suostumuksella kesäloma voidaan antaa muunakin aikana saman kalenterivuoden aikana tai siirtää annettavaksi seuraavana vuonna ennen lomakauden alkua ja talviloma muulloinkin sen kalenterivuoden kuluessa, jonka aikana lomaan oikeuttava lomanmääräytymisvuosi päättyy (4 §:n 3 momentti). Työntekijän suostumuksella se osa lomasta, joka ylittää 24 päivää, voidaan jakaa, toisin sanoen sitä ei ole välttämättä annettava yhdenjaksoisesti. Yli kuuden päivän loman jakaminen kausiluonteisessa työssä edellyttää työntekijän suostumusta (5 §:n 1 momentti). Saman lainkohdan mukaan ilman työntekijän suostumusta kolmen arkipäivän pituisia tai sitä lyhyempää lomaa ei saa sijoittaa vapaapäivälle. Työkyvyttömyyden vuoksi siirretystä lomasta on mahdollisuus sopia 5 §:n 4 momentin mukaisesti. Loman säättämisestä sopimisesta säädetään lain 4 a §:ssä.

Työneuvoston mukaan säännösten pakottavuus ulottuu työ sopimuksen solmimiseen sekä työsuhteen kestoaikana ansaittuihin etuuksiin. Työneuvoston mukaan velvoiteoikeuden yleisistä periaatteista seuraa, että vuosilomalain 16 §:n 1 momentin säännöskään ei tule

sovellettavaksi arvioitaessa työ sopimuksen päättämiseksi tehdyn tai tehtävän sopimuksen pätevyyttä. Työntekijä voi siten vuosilomalain 16 §:n 1 momentin estämättä luopua lausuntopyynnössä arvioinnin kohteena olleen kaltaisella sopimuksella työ sopimuksen päättyessä työsuhteensa kestäessä ansaitsemistaan vuosilomaetuuksista. Tällaisen sopimuksen pätevyys voi tulla arvioitavaksi varallisuus oikeudellisista oikeustoimista annetun lain (228/1929) säännösten perusteella.

#### Erinäiset säännökset

Vuosilomalain 15 §:n mukaan vuosilomapalkkaa ja lomakorvausta koskeva kante on saatavan raukeamisen uhalla nostettava kahden vuoden kuluessa sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka aikana vuosiloma olisi ollut annettava tai lomakorvaus olisi tullut maksaa. Vuosilomalaissa ei sitä vastoin ole työ sopimuslain tapaan vanhentumissäännöstä saatavien vanhentumisesta työsuhteen kestäessä.

Vuosilomalain kirjanpito velvollisuutta koskevan 18 §:n säännöksen mukaan työnantajan on pidettävä sellaista kirjanpitoa työntekijöiden vuosilomista, säästövapaista ja heille maksetuista vuosilomapalkoista ja lomakorvauksista, joista voidaan todeta lomien ajankohdat ja palkkojen sekä korvausten suuruus samoin kuin ne perusteet, joiden perusteella loman pituudet ja palkkojen ja korvausten suuruudet on määrätty. Lisäksi säädetään työntekijän ja hänen edustajansa sekä työsuojeluviranomaisen oikeudesta saada tieto työntekijän vuosilomaa koskevista merkinnöistä.

Vuosilomalain valvonta on säädetty työsuojeluviranomaisen tehtäväksi. Laissa on vastaavanlainen nähtävänä pitoa koskeva säännös kuin muissakin työ laeissa.

Työnantaja tai tämän edustaja, joka tahallaan tai huolimattomuudesta laiminlyö antaa työntekijälle vuosilomaa siten kuin laissa säädetään taikka pitää työntekijää työssä loman ajaksi määräämäänään aikana tai jättää noudattamatta nähtävänä pitoa koskevaa 17 §:n säännöstä on tuomittava vuosilomarikkomuksesta sakkoon. Lisäksi vuosilomalaissa on viittaussäännös rikoslain (39/1889) rangaistussäännöksiin. Rikoslain mukaan



rangaistavaa on kirjanpitosäännöksen laiminlyönti ja väärinkäyttö sekä työsuojeluviranomaiselta saadusta kehotuksesta, määräyksestä tai kiellosta huolimatta tehty vuosilomalakirikkomus.

### 2.1.2. *Valtion virkamiesten vuosilomasääntely*

Valtion virkamiesten vuosilomista säädetään valtion virkamiesten vuosilomasta annetussa asetuksessa sekä eräiden valtion palveluksessa olevien osa-aikaisten ja sivutoimisten virkamiesten sekä tuntiopettajien vuosilomasta ja vuosilomakorvauksesta annetussa asetuksessa. Lisäksi ulkomaanedustuksen virkamiesten vuosilomista on säädetty asetuksella (208/1992).

Valtion virkamiesten vuosilomasta annetun asetuksen 2 §:n mukaan virkamies ansaitsee lomaa kaksi tai kaksi ja puoli arkipäivää kullakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta. Virkasuhteen jatkuttua ennen lomakauden alkamista vähintään 15 vuotta lomaoikeus täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta on kuitenkin kolme arkipäivää.

Poikkeuksena vuosilomalakiin asetuksen 16 §:ssä säädetään virkamiehen oikeudesta talvilomapidennykseen. Jos virkamies, joka ansaitsee lomaa kaksi tai kaksi ja puoli arkipäivää kuukaudessa ja joka on oikeutettu lomaan 12 lomanmääräytymiskuukaudelta, pitää osan lomastaan lomakauden ulkopuolella, myönnetään loma tältä osin pidennettynä puolella, kuitenkin enintään asianomaisen koko loman puolesta määrästä ja siten, että pidennys voi olla enintään kuusi arkipäivää. Vastaavasti kolmen arkipäivän lomaoikeuden piirissä olevalla loman pidennys voi olla enintään yhdeksän arkipäivää. Muilta osin virkamiehen vuosiloma määräytyy pitkälti samojen sääntöjen mukaan kuin vuosilomalaissa säädetään.

Virkamiesten vuosilomasääntelyn pohja on perustuslakiuudistuksesta huolimatta edelleen asetustasolla. Käytännössä asetuksen säännöksiä täydentävät tai ne korvaavat valtion virka(- ja työ)ehtosopimuksen sekä tarkentavien virkaehtosopimusten määräykset.

### 2.1.3. *Kunnallisia viranhaltijoita koskeva vuosilomasääntely*

Kunnan viranhaltijan vuosilomasta säädetään kunnan ja muun julkisen yhdyskunnan viran- ja toimenhaltijain vuosilomasta eräissä tapauksissa annetulla lailla. Lain mukaan "kunnan tai muun julkisen yhdyskunnan viran- ja toimenhaltijoille on, jollei heillä muiden määräysten tai sopimuksen nojalla ole oikeutta vähintään niin pitkään vuosilomaan, kuin työntekijäin vuosilomalaissa on säädetty, annettava niin pitkä vuosiloma, kuin sanotussa laissa on määrätty". Kyseisellä lailla viranhaltijoiden vuosiloman vähimmäispituus on kytketty yksityisen sektorin vuosilomasäännöksiin.

Käytännössä kunnallisten viranhaltijoiden ja työntekijöiden vuosilomat määräytyvät kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen vuosilomamääräysten mukaan. Soveltamisohjeen mukaan sopimuksen määräykset korvaavat vuosilomalain säännökset, jollei erikseen ole toisin määrätty. Kunnan työsuhteiset kuuluvat luonnollisesti myös vuosilomalain soveltamispiiriin.

### 2.1.4. *Kirkon viranhaltijoita koskeva vuosilomasääntely*

Kirkkolain 6 luvun 5 §:n mukaan evankelis-luterilaisen kirkon sopimusvaltuuskunnan ja viranhaltija- ja työntekijäyhdistysten välisellä työ- ja virkaehtosopimuksella voidaan sopia työntekijöiden ja viranhaltijoiden palkkauksesta ja muista palvelussuhteen ehtoista sen estämättä, mitä niistä on säädetty tässä laissa tai muissa kirkkoa ja seurakuntaa koskevissa säädöksissä. Saman luvun 6 §:n mukaan kirkkohallitus antaa tarkempia määräyksiä papin, lehtorin ja kanttorin virkavapauden, vuosiloman ja vapaa-ajan järjestämisestä.

Evankelis-luterilaisen kirkon viranhaltijoiden vuosilomaoikeudet määräytyvät käytännössä kirkon yleisen virka- ja työehtosopimuksen määräysten mukaan (IV osa). Sopimuksen 100 §:n soveltamisohjeen mukaan sopimusmääräykset korvaavat vuosilomalain säännökset, jollei erikseen ole toisin määrätty.

## 2.2. Vuosilomaa koskevat määräykset työ- ja virkaehtosopimuksissa

### Teollisuuden lomapalkkasopimus

Teollisuudessa sovelletaan työehtosopimusten osana Suomen Työnantajain Keskusliiton (nykyisin Teollisuuden ja Työnantajain Keskusliitto) ja Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestön vuosilomalain 16 §:n 2 momentin nojalla tehtyä lomapalkkasopimusta, joka tuli voimaan 15 päivänä lokakuuta 1990.

Soveltamisalamääräyksensä mukaan lomapalkkasopimusta sovelletaan sellaisten tuntipalkkaisten työntekijöiden työsuhteissa, jotka kuuluvat vuosilomalaissa säädetyn 14 päivän ansaintasäännön piiriin. Sopimus ei kuitenkaan koske merimiehiä eikä metsä- ja uittotyössä tai lastaus- ja purkaustyössä työskenteleviä työntekijöitä. Lomapalkkasopimuksen soveltamisen piirissä oli vuoden 2004 alussa noin 260 200 henkilöä, joista teknologiateollisuudessa oli 132 700, metsäteollisuudessa 37 500, elintarviketeollisuudessa 18 000, kemianteollisuudessa 16 200, tekstiili- ja vaatetusteollisuudessa 10 200, talotekniikan alalla 8 300 ja rakennusteollisuudessa 7 700 henkilöä.

Lomapalkkasopimuksessa on määräyksiä vuosilomapalkasta ja lomakorvauksesta sekä työssäolon veroisista päivistä.

Lomapalkkasopimuksen mukaan vuosiloman pituutta määrättäessä työssäolon veroiseksi ajaksi luetaan laissa säädetyn ohella myös aika, joksi työntekijälle on annettu vapautusta työstä oman ammattiliittonsa liittokokoukseen tai liittovaltuuston taikka liittotoimikunnan tai näitä vastaavan hallintoelimen kokoukseen osallistumista varten. Samoin työssäolon veroisena pidetään myös aikaa, joksi työstä vapautusta on annettu Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestön edustajakokoukseen tai valtuuston kokoukseen osallistumista varten.

Lomapalkkasopimuksen mukaan vuosilomapalkan ja lomakorvauksen laskentaperusteena on keskituntiansio. Se lasketaan siten, että lomanmääräytymisvuonna työssäolon ajalta työntekijälle maksettu tai maksettavaksi erääntynyt palkka, hätätyöstä ja lain tai so-

pimuksen mukaisesta ylityöstä peruspalkan lisäksi maksettavaa korotusta lukuun ottamatta, jaetaan vastaavien työtuntien lukumäärällä. Työntekijän vuosilomapalkka ja lomakorvaus saadaan kertomalla hänen edellä mainittu keskituntiansionsa vuosilomalain 3 §:ssä tarkoitettujen lomapäivien lukumäärän perusteella määräytyvällä seuraavasta taulukosta ilmenevällä kertoimella:

Lomapäivien lukumäärä	Kerroin
2	16,0
3	23,5
4	31,0
5	37,8
6	44,5
7	51,1
8	57,6
9	64,8
10	72,0
11	79,2
12	86,4
13	94,0
14	101,6
15	108,8
16	116,0
17	123,6
18	131,2
19	138,8
20	146,4
21	154,4
22	162,4
23	170,0
24	177,6
25	185,2
26	192,8
27	200,0
28	207,2
29	214,8
30	222,4

Jos lomapäivien lukumäärä on suurempi kuin 30, korotetaan kerrointa luvulla 7,2 lomapäivää kohden.

Mikäli lomanmääräytymisvuoden aikana säännöllinen vuorokautinen työaika on ollut alle kahdeksan tuntia, lasketaan vuosilomapalkka ja lomakorvaus kuitenkin kertomalla vastaavasti keskituntiansio luvulla, joka saadaan, kun edellä olevat kertoimet kerrotaan viikon säännöllisten työtuntien lukumäärän ja

luvun 40 osamäärällä.

#### Palvelualojen vuosilomamääräykset

Palvelualoilla vuosilomasta on sovittu ala-kohtaisin ja osin myös yritysکوhtaisin työehtosopimuksin.

Kaupan työehtosopimuksen mukaan loman ansainta sekä loman antaminen vastaavat vuosilomalain sääntelyä. Sopimuksen mukaan lomapalkkaan ja -korvaukseen lisätään suuruudeltaan vaihtelevat työehtosopimukseen perustuvat lisät, kuten ilta-, yö- ja lauantaillisät sekä säännölliseltä sunnuntaityöltä maksettu korotus. Lomapalkkaan ja -korvaukseen lisätään lomanmääräytymisvuoden aikana maksetuista lisistä 10 prosenttia työsuhteen kestänyttä lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä alle vuoden ja 12,5 prosenttia työsuhteen kestänyttä lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä vähintään vuoden. Provision osalta lomapalkkaa laskettaessa noudatetaan vuosilomalakia.

Kaupan työehtosopimuksen piirissä olevien alle 35 tuntia kuukaudessa työtä tekevien osa-aikaisten myyjien, varastotyöntekijöiden ja huoltamotyöntekijöiden lomapalkka lasketaan osa-aikatyöntekijöitä koskevan pöytäkirjan mukaan. Osa-aikatyöntekijälle maksetaan lomapalkka tai -korvaus hänen työskenneltyään samassa työsuhteessa lomanmääräytymisvuoden (1.4.—31.3.) aikana vähintään kuusi tuntia. Alle 35 tuntia kuukaudessa työskentelevä ansaitsee lomakorvausta, mutta ei lomapäiviä.

Osa-aikaisen työntekijän lomapalkka tai -korvaus lasketaan prosenttiperusteisesti lomanmääräytymisvuoden ansiosta. Työsuhteen kestänyttä alle vuoden lomapalkan laskentaprosentti on 10 ja työsuhteen kestänyttä lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä vähintään vuoden 12,5.

Lomanmääräytymisvuoden ansio muodostuu työssäoloajan palkasta lukuun ottamatta hätä- ja ylityön ajalta maksettua palkkaa, poissaoloajalta maksetusta palkasta (tilapäinen poissaolo ja lääkärintarkastus) sekä laskennallisesta palkasta. Työntekijälle maksettuun palkkaan lisätään laskennallista palkkaa sairauspoissaolojen ajalta yhteensä enintään 75 työpäivältä lomanmääräytymisvuoden aikana, äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaan

ajalta ja lomautusajalta enintään 30 työpäivältä lomautusta kohden. Laskennallinen palkka määräytyy poissaolon alkamishetken tuntipalkan ja sovitun keskimääräisen viikkotyöajan mukaan tai kuukausipalkkaisella poissaolon alkamishetken kuukausipalkan mukaan. Jos tuntipalkkaiselle ei ole sovittu keskimääräistä viikkotyöaikaa, laskennallinen palkka määräytyy poissaoloa edeltävän kolmen kuukauden keskimääräisen viikkotyöajan mukaan.

Jos osa-aikaiselle työntekijälle ei ole kertynyt lomapäiviä, lomakorvaus maksetaan viimeistään lomakauden loppuun (30.9.) mennessä. Lomakorvaus työsuhteen päättyessä lasketaan kuten vuosilomapalkka.

#### Valtion vuosilomia koskeva työ- ja virkaehtosopimus

Valtion henkilöstön vuosilomaetuudet määräytyvät vuosilomista tehdyn valtion virka- ja työehtosopimuksen mukaan. Valtion sopimusten piiriin kuuluu 103 000 virkasuhteista ja noin 20 000 työsuhteista henkilöä.

Valtion virka- ja työehtosopimuksen mukaan virkamies ja työntekijä saavat varsinaista vuosilomaa virka- tai työsuhteen kestosta riippuen joko kaksi tai kaksi ja puoli arkipäivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta. Jos virkamiehellä ennen lomakauden alkamista ja työntekijällä ennen loman alkamista on vuosilomaan oikeuttavaa palvelusaikaa yhteensä vähintään 15 vuotta, lomaa kertyy kolme arkipäivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta.

Sopimuksen mukaan täysi lomanmääräytymiskuukausi on lomakautta edeltävän maaliskuun lopussa päättyvän lomanmääräytymisvuoden sellainen kalenterikuukausi, jonka aikana virkamies on ollut virassa tai virkasuhteessa vähintään 18 kalenteripäivää ja työntekijä on ollut työnantajan työssä vähintään 14 työpäivänä.

Jos virkamies on palvelussuhteensa mukaisesti palveluksessa tai työntekijä on sopimuksen mukaisesti työssä niin harvoina päivinä, ettei hänelle tästä syystä kerry ainoatakaan täyttä lomanmääräytymiskuukautta tai tästä syystä vain osa kalenterikuukausista on täysiä lomanmääräytymiskuukausia, katsotaan täydeksi lomanmääräytymiskuukaudeksi

sellainen kalenterikuukausi, jonka aikana virkamies tai työntekijä on ollut työssä vähintään 35 tuntia.

Sopimuksen mukainen virassa- ja työssäolopäivien veroisia päiviä koskeva luettelo sisältää vuosilomalaissa säädettyjen työssäolon veroisten päivien lisäksi virkamiesten osalta muun muassa ammattiyhdistyskoulutukseen myönnettyyn virkavapauteen kuuluvan poissaoloajan. Työntekijöiden työssäolopäivien veroisina päivinä pidetään myös niitä työpäiviä, joina työntekijä on ollut pois työstä kunnanvaltuuston tai -hallituksen tai valtiollisia taikka kunnallisia vaaleja varten lain mukaan asetetun vaalilautakunnan tai toimikunnan kokouksen, asevelvollisuuslaisissa (452/1950) tarkoitetun kutsuntapäivän, 50- tai 60-vuotispäivän, oman hääpäivän, läheisen omaisen hautauspäivän taikka perheenjäsenen äkillisen sairastumisen tai kuolemantapauksen vuoksi myönnetyn palkallisen vapautuksen aikana. Tällaisina päivinä pidetään myös niitä työpäiviä, joiksi työntekijälle on annettu vapautusta työstä oman ammattiliittonsa liittokokoukseen, liittovaltuustoon, liittotoimikunnan tai näitä vastaavan hallintoelimen kokoukseen osallistumista varten ja niitä työpäiviä, joiksi työntekijälle on annettu vapautusta työstä hänen osallistuessaan työehtosopimukseen osallisen järjestönsä tai sen yläjärjestöjen ylimpien päättävien elinten kokouksiin, jos niissä käsitellään työehtosopimusasioita.

Sekä virkamiesten että työntekijöiden varsinainen vuosiloma annetaan viraston määräämänä aikana lomakautena, joka on 1 päivän kesäkuuta ja 30 päivän syyskuuta välinen aika. Milloin kuitenkin virkatehtävien laatu tai muut syyt niin vaativat, voidaan varsinainen vuosiloma antaa virkamiehelle muunakin kuin edellä mainittuna aikana saman lomavuoden kuluessa tai siirtää se asianomaisen virkamiehen suostumuksella annettavaksi seuraavana vuonna ennen 1 päivää toukokuuta. Talvilomapidennyspäivät annetaan virkamiehelle lomakauden ulkopuolella saman lomavuoden kuluessa tai siirretään asianomaisen virkamiehen suostumuksella annettavaksi seuraavana vuonna ennen 1 päivää toukokuuta. Työntekijöille se osa vuosittain ansaitusta lomasta, joka ylittää 24 lomapäivää, annetaan työnantajan määräämänä aika-

na lomakauden jälkeen ennen seuraavan vuoden 1 päivää toukokuuta.

Vuosiloman ajalta virkamiehelle maksetaan virkaehtosopimuksen mukainen palkka sekä vuosilomalisänä 1/300 edellisenä lomanmääräytymisvuonna maksetuista, työehtosopimuksessa määritellyistä palkanlisistä ja lisäpalkkioista. Kuukausipalkkiaisella työntekijällä on oikeus vuosilomansa ajalta sovittuun palkkaansa ja mahdolliseen vuosilomalisään. Tunti- tai urakkapalkkaisen työntekijän lomapalkka lasketaan keskituntipalkan ja sopimuksessa olevien kertoimien perusteella.

Sellaiselle virkamiehelle, joka virkasuhteensa mukaisesti on lomanmääräytymisvuoden aikana valtion palveluksessa niin harvoina päivinä, että tästä syystä ei yhtään tai vain osa kalenterikuukausista on täysiä lomanmääräytymiskuukausia, suoritetaan lomapalkan asemesta lomakorvauksena 8,5 prosenttia hänelle lomanmääräytymisvuoden aikana maksetusta tai maksettavaksi erääntyneestä palkasta. Mikäli tällainen virkamies on ollut lomavuoden maaliskuun loppuun mennessä välittömästi valtion palveluksessa kyseisessä virkasuhteessa vähintään yhden vuoden, suoritetaan hänelle lomapalkan asemesta lomakorvauksena 11 prosenttia hänelle lomanmääräytymisvuoden aikana maksetusta tai maksettavaksi erääntyneestä palkasta.

Osa-aikaiselle virkamiehelle, jolla on lisäksi valtion palveluksessa päätoimi, maksetaan osa-aikatyössä ansaitun vuosilomakorvausta. Tällaiselle virkamiehelle annetaan vapaata sivutoimisesta palveluksesta siksi ajaksi, jona hänellä on vuosiloma päätoimestaan.

Virkamiehelle ja työntekijälle maksetaan lomarahaa ansaituilta lomapäiviltä. Lomarahaa ei kuitenkaan makseta talvilomapidennyspäiviltä.

#### Kunnallinen virka- ja työehtosopimus

Kunnallisia viranhaltijoita ja työntekijöitä koskevat vuosilomamääräykset ovat kunnallisessa yleisessä virka- ja työehtosopimuksessa (KVTES) sekä kunnallisessa tuntipalkkaisen henkilöstön työehtosopimuksessa (TTES). Kuntasektorilla oli lokakuussa 2002 tilastokeskuksen henkilökäsitteen mukaan 429 000 palkansaajaa, joista 48 prosenttia oli

virkasuhteessa ja 52 prosenttia työsuhteessa. Edellä mainittu henkilöstön määrä ei sisällä sivutoimisia tuntiopettajia, joita oli arviolta 20 000—30 000. Kunnallisia työ- ja virkaehtosopimusten määräyksiä sovelletaan noin 86 prosenttiin edellä mainitusta henkilöstöstä. Vuosilomamääräysten soveltamisalan ulkopuolella on suurin osa opetushenkilöstöstä, joiden merkittävästi pidemmät palkalliset vapaajaksot kertyvät koulujen ja muiden oppilaitosten toiminta-aikojen keskeytysajoilta.

Kunnallisen työ- ja virkaehtosopimuksen mukaan täysi lomanmääräytymiskuukausi on lomakautta edeltävän lomanmääräytymisvuoden sellainen kalenterikuukausi, jonka aikana viranhaltija tai työntekijä on ollut työssä vähintään 35 tuntia tai 14 päivää ja jonka aikana yhtäjaksoinen palvelussuhde on kestänyt vähintään 16 kalenteripäivää. Työssäolopäivien veroisten päivien luettelo vastaa pitkälti vuosilomaissa säädettyä työssäolopäivien veroisten päivien luettelo. Sairausloma-aika on työssäolon veroista siltä osin kuin työntekijällä tai viranhaltijalla on tai olisi ollut ehdoton oikeus palkkaan. Lisäksi muulla virka-/työvapaalla oloajasta yhteensä enintään 30 kalenteripäivää lomanmääräytymisvuoden aikana on työssäolon veroista edellyttäen, että viranhaltija tai työntekijä on lomanmääräytymisvuoden aikana ollut asianomaisessa kunnassa tai kuntayhtymässä työssä vähintään 22 työpäivää.

Sopimuksen soveltamisohjeen mukaan kussakin työssäolon veroisessa päivässä katsotaan olevan työtunteja se määrä, joka siinä olisi ollut, jos viranhaltija/työntekijä olisi ollut kyseisenä päivänä työssä. Kunnallisen sopimuksen mukaan työaikakorvauksista tai työajan tasoittumisesta aiheutuvat vapaapäivät eivät ole työssäolopäivien veroisia päiviä.

Kunnallisen työ- ja virkaehtosopimuksen mukaan vuosiloman pituus määräytyy täyksen lomanmääräytymiskuukausien lukumäärän, kokemuslisääjän ja palvelussuhteen pituuden mukaan. Sopimuksen mukaan viranhaltijan/työntekijän vuosiloman pituus on aina vähintään vuosilomalain mukainen.

Vuosilomaa annettaessa vuosilomapäiviä ovat ne vuosiloma-aikaan sisältyvät päivät, jotka ilman vuosilomaa olisivat säännölliseen työaikaan kuuluvia työpäiviä. Soveltamisohjeen mukaan viikon keskimääräisten työpäivien

lukumäärää laskettaessa työaika lyhennetään arkipyhät, ja vapaa-aikakorvauspäivät katsotaan työpäiviksi. Yövuoro katsotaan yhdeksi työpäiväksi.

Vuosiloma annetaan työnantajan määräämänä aikana siten, että lomavuoden lomakautteen (2.5.–30.9.) sijoitetaan vähintään 65 prosenttia lomanmääräytymisvuodelta ansaitun loman kokonaismäärästä ja loput lomakauden jälkeen, ellei työtehtävien kausiluonteisuudesta muuta johdu tai ellei viranhaltijan tai työntekijän kanssa toisin sovi. Loma on annettava kuitenkin viimeistään lomavuotta seuraavana kalenterivuonna ennen lomakautta. Vuosilomaa ei saa määrätä siten, että viranhaltijan tai työntekijän työssäoloajan säännöllinen työaika muuttuisi olennaisesti vuosiloman vuoksi.

Loman ajankohta on ilmoitettava viranhaltijalle tai työntekijälle, mikäli mahdollista, kuukautta ja viimeistään kahta viikkoa ennen vuosiloman tai sen osan alkamista, jollei asianomaisen kanssa toisin sovi. Jos loman ajankohtaa joudutaan painavasta syystä muuttamaan, muutoksesta on pyrittävä ilmoittamaan viranhaltijalle tai työntekijälle vähintään kahta viikkoa ennen loman tai sen osan alkamista. Erityisen painavasta syystä vuosiloman ajankohtaa voidaan siirtää tai viranhaltijan vuosiloma keskeyttää kahden viikon ilmoitusaikaa noudattamatta. Molemmissa tapauksissa viranhaltijalle tai työntekijälle on varattava tilaisuus tulla kuulluksi ennen tällaisen päätöksen tekemistä.

Viranhaltija tai työntekijä voi säästää 15 vuosilomapäivää ylittävän osan kultakin lomanmääräytymisvuodelta ansaitsemistaan vuosilomapäivistä pidettäväksi kyseessä olevan vuosiloman lomakautta seuraavalla lomakaudella tai sen jälkeen säästövapaana, mikäli asiasta sovitaan viranhaltijan tai työntekijän ja työnantajan edustajan kesken. Säästövapaa annetaan viranhaltijan tai työntekijän ja työnantajan edustajan sopimana aikana. Työajan muuttuessa olennaisesti tai viranhaltijan tai työntekijän joutuessa toistaiseksi lomaletuksi maksetaan jokaiselta pitämättä jääneeltä säästövapaapäivältä korvaus, joka lasketaan ennen muutosta voimassa olleen varsinaisen palkan perusteella.

Vuosiloman ja säästövapaan ajalta viranhaltijalle/työntekijälle maksetaan varsinainen

kuukausipalkka. Vuosilomapalkka määräytyy pääsääntöisesti lomallelähtöhetken eli ensimmäisen vuosilomapäivän varsinaisen palkan perusteella. Henkilö kuuluu kuukausipalkkaa saavien ryhmään, jos hän vuosilomansa alkaessa on kuukausipalkalla.

Niiden viranhaltijoiden tai työntekijöiden, joiden työaikaan sisältyy säännöllisenä työaikana tehtyä sunnuntai-, ilta- tai yötyötä tai vuorotyössä säännöllisenä työaikana tehtyä ilta- tai yövuoroja, vuosiloman päiväpalkkaan lasketaan näistä työajoista maksettujen rahakorvausten mukainen lisäys. Vuosilomapalkkaa korotetaan tällöin prosenttiluvulla, joka saadaan laskemalla kuinka monta prosenttia edellisenä lomanmääräytymisvuonna säännöllisenä työaikana tehdystä sunnuntai-, ilta- ja yötyöstä sekä vuorotyössä ilta- ja yövuoroista maksetut rahakorvaukset ovat edellisenä lomanmääräytymisvuonna maksetusta varsinaisesta palkasta.

Työsuhteen päättyessä viranhaltijalla tai työntekijällä on oikeus saada lomakorvaus pitämättömiltä vuosilomapäiviltä. Lomakorvaus lasketaan jakamalla lomakorvauksen laskemisajankohdan varsinainen kuukausipalkka luvulla 20,83 ja kertomalla se pitämättömien vuosilomapäivien lukumäärällä. Edellä tarkoitettu lomakorvaus maksetaan myös jokaiselta pitämättä jääneeltä säästövaapaapäivältä.

Sopimuksen mukaan viranhaltija ja työntekijä ansaitsee jokaiselta täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta lomarahaa, jonka suuruus on 4–6 prosenttia lomanmääräytymisvuotta seuraavan heinäkuun varsinaisesta kuukausipalkasta.

#### Kirkon yleinen virka- ja työehtosopimus

Kirkon yleisen virka- ja työehtosopimuksen IV osassa ovat määräykset vuosilomasta ja ne korvaavat vuosilomalain säännökset, jollei sopimuksessa ole toisin määrätty. Kirkon vuosilomamääräykset vastaavat pitkälti kunnallisen virka- ja työehtosopimuksen määräyksiä. Lomaa ansaitaan täysien lomanmääräytymiskuukausien ja kokemuslisiin oikeuttavan ajan tai palvelussuhteen keston perusteella. Täysi lomanmääräytymiskuukausi täyttyy, kun työntekijä tai viranhaltija on työskennellyt joko 14 päivää tai

35 tuntia kalenterikuukaudessa ja lisäksi ollut palvelussuhteessa kirkkoon vähintään 16 kalenteripäivää. Sopimuksessa on luettelo työsäölon veroisista päivistä. Kuten kunnallisella sektorilla myös kirkon palveluksessa oleville loma määrätään työpäivinä.

Kirkon sektorilla työskenteli vuonna 2003 runsaat 21 000 viranhaltijaa ja työntekijää. Viranhaltijoiden lukumäärä oli noin 10 000 ja työsuhteisten runsaat 11 000. Tilastoidusta henkilöstöstä vakinaisia oli runsaat 14 000. Osa-aikaisten lukumäärä on vajaat 4 000 (18 %).

### 2.3. Suomea sitovat kansainväliset säännökset ja sopimukset

#### 2.3.1. Kansainvälisen työjärjestön yleissopimukset

Kansainvälisen työjärjestön (ILO) *palkallista vuosilomaa koskevan yleissopimuksen nro 132* artikla 3:n mukaan jokaisella henkilöllä on oikeus saada määrätyn pituinen palkallinen vähimmäisvuosiloma. Vuoden palvelusajalta ansaittu loma ei saa missään tapauksessa olla kolmea työviikkoa lyhyempi. Yleissopimuksen 4 artiklan mukaan henkilöllä, joka on vuoden aikana on ollut työssä vähemmän, mitä täyden kolmen viikon lomaan vaaditaan, tulee olla oikeus kysymyksessä olevan vuoden osalta hänen työssäoloaikaansa vastaavaan palkalliseen lomaan. Yleissopimuksen 5 artiklan mukaan palkallisen vuosilomaoikeuden saamiseksi voidaan vaatia määrätty vähimmäistyössäoloaika. Sopimuksen mukaan työstä poissaolot, jotka johtuvat asianomaisen työntekijän määräämisvallasta riippumattomasta syystä, kuten sairaudesta, tapaturmasta tai raskaudesta, on sopimuksen mukaan laskettava työssäoloajaksi.

Yleissopimuksen 7 artiklan mukaan lomansa ajalta jokaisen tulee saada vähintään säännönmukainen tai keskimääräinen palkkansa (mukaan luettuna rahakorvaus palkkaan mahdollisesti kuuluvista luontoiseduista, mikäli ei ole kysymys pysyvistä eduista, joiden suorittaminen jatkuu lomasta riippumatta), joka lasketaan kussakin maassa asianomaisen viranomaisen määräämällä tai muulla asianmukaisella menettelyllä määrättyllä tavalla.

Loma-ajan palkka on maksettava asianomaiselle työntekijälle ennen lomaa, jollei häntä ja työnantajaa sitovassa sopimuksessa tosin määrätä. Yleissopimuksen 8 artiklan mukaan maan asianomainen viranomais voi sallia tai muuta sopivaa menettelyä käyttäen voidaan sallia vuosiloman jakaminen osiin. Kuitenkin mikäli henkilön työssäoloajan pituus oikeuttaa hänet yli kahden työviikon pituiseen lomaan, tulee yhden osan lomista olla vähintään kahden yhtäjaksoisen työviikon pituinen, jollei työnantajaa ja asianomaista työntekijää sitovassa sopimuksessa tosin määrätä.

Yleissopimuksen 9 artiklan mukaan yhdenjaksoinen vuosiloman osa on annettava ja pidettävä viimeistään vuoden kuluessa ja palkallisen vuosiloman jäljelle jäävä osa viimeistään 18 kuukauden kuluessa sen vuoden päättymisestä, jonka osalta lomaoikeus on syntynyt. Yleissopimuksen 10 artiklan mukaan työnantaja määrää loman pitämisaajan kuultuaan asianomaista työntekijää tai tämän edustajia.

Suomi ratifioi vuosilomaa koskevan yleissopimuksen vuonna 1989 ilmoittaen samalla palkallisen vuosiloman vähimmäispituudeksi Suomessa 24 arkipäivää.

ILO:n *osa-aikatyötä koskevan yleissopimuksen nro 175* artikla 7 mukaan osa-aikatyöntekijöille on turvattava samantasoiset ehdot kuin vastaavaa työtä kokoaikaisesti tekeville työntekijöillä on muun muassa palkallisten vuosilomien ja palkallisten yleisten vapaapäivien osalta. Sopimuksen mukaan rahalliset korvaukset voidaan suhteuttaa työn kestoon tai ansioihin. Suomi ratifioi sopimuksen vuonna 1999, ja se tuli Suomessa voimaan toukokuussa 2000.

Suomi on ratifioinut ILO:n *kotityötä koskevan yleissopimuksen nro 177* vuonna 1998 ja sopimus tuli Suomessa voimaan vuoden 2000 huhtikuussa. Yleissopimuksessa kotityöllä tarkoitetaan työtä, jota kotityöntekijä suorittaa kotonaan tai muissa valitsemisensa tiloissa, ei kuitenkaan työnantajan osoittamalla työpaikalla, vastiketta vastaan, ja jossa tuloksena on työnantajan yksilöimä tuote tai palvelu, riippumatta siitä, kuka toimittaa käytettävät työvälineet, materiaalit tai muut panokset. Työntekijä ei kuitenkaan saa olla siinä määrin itsenäinen tai taloudellisesti riip-

pumaton, että häntä voidaan kansallisen lainsäädännön tai tuomioistuimen päätöksen mukaan pitää itsenäisenä ammatinharjoittajana.

Yleissopimuksen 3 artikla edellyttää, että sopimuksen ratifioineen maan tulee hyväksyä, panna täytäntöön ja määrääjain tarkistaa kotityötä koskeva kansallinen ohjelma, joka voidaan toteuttaa lainsäädännöllä ja asetuksilla, työehtosopimuksin taikka muulla kansallisesti päätettävällä tavalla. Kotityötä koskevan kansallisen ohjelman tulee edistää kotityöntekijöiden ja muiden palkansaajien välistä yhdenvertaista kohtelua seuraavissa suhteissa: yhdistymisvapaus, suojelu työelämässä tapahtuvaa syrjintää vastaan, työturvallisuus ja -terveys, palkkaus, lakisääteinen sosiaaliturva, koulutukseen pääsy, työhön pääsyyn vaadittava vähimmäisikä ja äitiyssuojelu.

### 2.3.2. *Euroopan Neuvoston sosiaalinen peruskirja*

Euroopan Neuvoston sosiaalinen peruskirja on tehty vuonna 1961, ja sitä on täydennetty lisäpöytäkirjalla vuonna 1988. Peruskirja tuli kansainvälisesti voimaan vuonna 1965. Suomi tuli peruskirjaan sopimuspuoleksi vuonna 1991. Suomi on hyväksynyt peruskirjan vuosilomaan liittyvät 2 artiklan 3 kohdan, jossa määrätään vähintään kahden viikon palkallisesta vuosilomasta ja 7 artiklan 7 kohdan, jossa määrätään alle 18-vuotiaiden työntekijöiden oikeudesta vähintään kolmen viikon palkalliseen vuosilomaan. Uudistettu sosiaalinen peruskirja tuli Suomessa voimaan vuoden 2002 elokuun alusta.

Peruskirjan uudistamisen yhteydessä vuosilomaa koskevia artikloja muutettiin siten, että työntekijän oikeus palkalliseen vuosilomaan on neljä viikkoa. Asiantuntijakomitea on tullutkin peruskirjan valvontakäytännössä 2 artiklan 3 kohtaa siten, että mahdollisuutta vuosilomasta luopumiseen rahakorvausta vastaan ei pidetä peruskirjan mukaisena. Valvontakäytännössä on katsottu sallituksi edellyttää työntekijältä tiettyä palvelusaikaa ennen kuin työntekijä on oikeutettu palkalliseen vuosilomaan. Vuosiloman yhdenjaksoisuudesta ja jakamisesta asiantuntijakomitea on todennut ranskankielisen tekstin tukevan

tulkintaa, jonka mukaan kahden viikon loma olisi pidettävä yhdenjaksoisesti. Tältä osin englanninkielinen teksti on tulkinnanvarasempi. Mainitut asiantuntijakomitean kannanotot koskevat aikaa ennen voimassa olevia vuosilomamääräyksiä, sillä valvontakäytäntöä uudistetun peruskirjan voimassaolajalta ei vielä tietyvästi ole.

### 2.3.3. Euroopan yhteisön lainsäädäntö

#### Euroopan yhteisön perustamissopimus

Euroopan yhteisön perustamissopimuksen 141 artiklan 1 kohdan mukaan jokainen jäsenvaltio huolehtii sen periaatteen noudattamisesta, että miehille ja naisille maksetaan samasta tai samanarvoisesta työstä sama palkka. Artiklan 2 kohdan palkalla tarkoitetaan tavallista perus- tai vähimmäispalkkaa ja muuta korvausta, jonka työntekijä suoraan tai välillisesti saa työnantajaltaan työstä tai tehtävästä rahana tai luontoisetuna. Samalla palkalla ilman sukupuoleen perustuvaa syrjintää tarkoitetaan, että palkka, joka maksetaan työn tuloksen perusteella, lasketaan saman mittayksikön mukaan, tai palkka, joka maksetaan työhön käytetyn ajan perusteella, on sama samasta tehtävästä.

Artiklan 3 kohdan mukaan neuvosto toteuttaa 251 artiklassa määrättyä menettelyä noudattaen ja Talous- ja sosiaalikomiteaa kuultaan toimenpiteet, joilla varmistetaan miesten ja naisten tasa-arvoisten mahdollisuuksien ja tasa-arvoisen kohtelun periaatteen soveltaminen työtä ja ammattia koskevista kysymyksissä, mukaan lukien samasta tai samanarvoisesta työstä maksettavan saman palkan periaate. Jotta miesten ja naisten välinen täysi tosiasiallinen tasa-arvo toteutuisi työelämässä, artiklan 4 kohdan mukaan tasa-arvoisen kohtelun periaate ei estä jäsenvaltiota pitämästä voimassa tai toteuttamasta sellaisia erityisetuja tarjoavia toimenpiteitä, joiden tarkoituksena on helpottaa aliedustettuna olevan sukupuolen ammatillisen toiminnan harjoittamista taikka ehkäistä tai hyvittää ammattiuraan liittyviä haittoja.

Perustamissopimuksen 142 artiklan mukaan jäsenvaltiot pyrkivät säilyttämään olemassa olevien palkallisia lomiamia koskevien

järjestelmiensä samankaltaisuuden. EY:n perustamissopimuksen 141 artiklan tulkinnassa palkan käsite on ymmärretty laajasti siten, että sen piiriin on katsottu kuuluvaksi muitakin palvelussuhteesta johtuvia korvauksia kuin itse palkka, muun muassa ammatilliset lisäeläke-etuudet. Vuosilomapalkkaa koskevat säännökset kuuluvat käsitteen ja siten artiklan soveltamisalan piiriin.

Euroopan unionin perusoikeuskirja ja ehdotus sopimukseksi Euroopan perustuslaista

Euroopan unionin perusoikeuskirja hyväksyttiin Nizzan Eurooppa-neuvostossa joulukuussa 2000. Perusoikeuskirja ei ole oikeudellisesti sitova asiakirja. Sen IV luvun 31 artiklassa ovat määräykset oikeudenmukaisista ja kohtuullisista työoloista ja työehdoista. Artiklan 1 kohdan mukaan jokaisella työntekijällä on oikeus sellaisiin työoloihin, jotka ovat hänen terveytensä, turvallisuutensa ja ihmisarvonsa mukaisia. Artiklan 2 kohdan mukaan jokaisella työntekijällä on oikeus enimmäistyöajan rajoitukseen sekä päivittäisiin ja viikoittaisiin lepojaksoihin ja palkalliseen vuosilomakautteen.

Ehdotus sopimukseksi Euroopan perustuslaista valmistui heinäkuussa 2003. Euroopan perustuslakia valmistellut konventti esitti edellä mainitun perusoikeuskirjan 31 artiklan sisällyttämistä Euroopan perustuslakiin sellaisenaan.

#### Työaika-direktiivi

Tiettyistä työajan järjestämistä koskevista seikoista annetussa direktiivissä (93/103/EY, jäljempänä työaika-direktiivi) asetetaan turvallisuutta ja terveyttä koskevat vähimmäisvaatimukset työajan järjestämisessä. Direktiivissä säädellään vuorokautisia ja viikoittaisia vähimmäislepoaikoja, vuosilomia, taukoja ja enimmäistyöaikaa sekä tiettyjä yö- ja vuorotyön muotoja että työjärjestelyjä. Työaika-direktiivin soveltamisalaan on sittemmin direktiivillä 2000/34/EY saatettu eräitä aluperäisen direktiivin ulkopuolelle jääneitä aloja. Mainitut kaksi direktiiviä on kodifioitu direktiivillä 2003/88/EY, joka on tullut jäsenvaltioissa voimaan 2 päivänä elokuuta 2004. Suomessa työaika-direktiivi on pantu täytän-



töön työ aikalain ja vuosilomalain säännöksillä.

Työaikadirektiivin 7 artiklassa säädetään vuosilomasta. Artiklan mukaan jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että jokainen työntekijä saa vähintään neljän viikon palkallisen vuosiloman. Vuosiloman saaminen ja myöntäminen tapahtuu kansallisen lainsäädännön ja/tai kansallisessa käytännössä vahvistettujen edellytysten mukaisesti. Palkallisen vuosiloman vähimmäisaikaa ei saa korvata rahalla. Poikkeuksena tästä on vain tilanne, kun työsuhte päättyy.

Työaikadirektiivin 15 artiklan mukaan direktiivi ei estä jäsenvaltioita soveltamasta tai ottamasta käyttöön työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden suojelemisen kannalta suotuisampia lakeja, asetuksia tai hallinnollisia määräyksiä eikä myöskään edistämästä tai sallimasta sellaisten työehtosopimusten tai työmarkkinaosapuolten välisten sopimusten soveltamista, jotka ovat työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden suojelemisen kannalta suotuisampia.

Työaikadirektiivin 17 artiklassa säädetään direktiivin perussääntöihin kohdistuvista poikkeamismahdollisuuksista tietyin edellytyksin. Poikkeamismahdollisuutta ei ole annettu vuosilomaa sääntelevän 7 artiklan säännöistä.

Euroopan yhteisön tuomioistuin on toistaiseksi antanut vain yhden tuomion työaikadirektiivin vuosilomaa koskevan 7 artiklan soveltamisesta. Asiassa C-173/99 oli kyse Iso-Britannian työaika-asetuksessa olevasta, työntekijöiden vuosilomaoikeuden alkamisen edellytyksenä olevan 13 viikon kynnsajan sallittavuudesta. Iso-Britannian kansallinen lainsäädäntö johti siihen, että niillä työntekijöillä, joiden työsuhte oli 13 viikkoa lyhyempi, ei ollut oikeutta vuosilomaan eikä myöskään rahalliseen korvaukseen vuosilomasta.

EY:n tuomioistuin viittasi tuomiossaan työntekijöiden sosiaalisia perusoikeuksia koskevaan yhteisön peruskirjaan ja siinä todettuun työntekijöiden oikeuteen palkalliseen vuosilomaan. Tuomiossa todettiin, että oikeutta vuosilomaan on pidettävä yhteisön sosiaalioikeuden periaatteena, jolla on erityinen merkitys eikä siitä voida poiketa. Vuosilo-

maoikeuden voivat panna täytäntöön toimivaltaiset kansalliset viranomaiset ainoastaan työaikadirektiivin nimenomaisesti sallimissa rajoissa. Tuomioistuin katsoi lainsäädännön, joka säätää sellaisesta palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden käyttämiseen kohdistuvasta edellytyksestä ja joka estää kyseisen oikeuden syntymisen tiettyjen työntekijöiden osalta, olevan ristiriidassa direktiivissä myönnetyn yksilöllisen oikeuden ja direktiivin tarkoituksen kanssa.

EY:n tuomioistuin totesi tuomiossa myös työntekijöiden turvallisuuden, hygienian ja terveyden parantamisen työssä olevan tavoite, joka ei saisi olla riippuvainen taloudellisista seikoista. Lisäksi peräkkäisten lyhytaikaisten työsopimusten perusteella työskentelevien työntekijöiden asema on epävarmempi kuin mitä pitkäaikaisempien työsopimusten perusteella työskentelevien työntekijöiden asema on. Heidän turvallisuutensa ja terveytensä suojelun varmistaminen työaikadirektiivin päämäärän mukaisesti on entistään tärkeämpää. Tuomiossa todetaan, että työaikadirektiivin 7 artiklan 1 kohdassa ei sallita sitä, että jäsenvaltio antaa kansallista lainsäädäntöä, jonka mukaan työntekijä saa oikeuden palkalliseen vuosilomaan ainoastaan sillä edellytyksellä, että hän on työskennellyt saman työnantajan palveluksessa yhtäjaksoisesti 13 viikkoa.

#### Samapalkkaisuusdirektiivi

Miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteen soveltamista koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä annetun direktiivin (75/117/ETY) 1 artiklan mukaan miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteella tarkoitetaan sukupuoleen perustuvan syrjinnän poistamista kaikista samasta tai samanarvoisesta työstä maksettavaan korvaukseen vaikuttavista tekijöistä ja ehdoista. Erityisesti silloin, kun palkka määritellään työtehtävien luokittelun mukaan, luokittelun tulee perustua samoihin arviointitekijöihin miehillä ja naisilla, ja se on laadittava siten, että siihen ei sisälly sukupuoleen perustuvaa syrjintää.

Direktiivin 2 artiklan mukaan jäsenvaltioiden on kansallisissa oikeusjärjestyksissään toteutettava tarvittavat toimenpiteet, jotta jo-

kainen työntekijä, joka katsoo joutuneensa loukatuksi sen vuoksi, että samapalkkaisuusperiaatetta ei ole noudatettu, voi esittää vaatimuksensa tuomioistuimessa mahdollisesti ensin saatettuaan asian muun toimivaltaisen viranomaisen käsiteltäväksi. Direktiivin 3 artiklan mukaan jäsenvaltioiden on poistettava kaikki laeista, asetuksista ja hallinnollisista määräyksistä johtuva samapalkkaisuusperiaatteen vastainen miesten ja naisten välinen syrjintä.

Direktiivin 4 artiklan mukaan jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että kollektiivisten sopimusten, palkka-asteikkojen, palkkasopimusten ja yksittäisten työsopimusten samapalkkaisuusperiaatteen vastaiset määräykset julistetaan tai voidaan julistaa mitättömiksi taikka että niitä voidaan muuttaa.

#### Tasa-arvodirektiivi

Miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen toteuttamisesta mahdollisuuksissa työhön, ammatilliseen koulutukseen ja uralla etenemiseen sekä työoloissa koskeva direktiivi (76/207/ETY, muutettuna direktiivillä 2002/73/EY, jäljempänä tasa-arvodirektiivi) edellyttää tasa-arvoisen kohtelun periaatteen soveltamista työoloihin mukaan lukien palvelussuhteen lakkauttamisen perusteet. Miehille ja naisille on taattava samat ehdot ilman sukupuoleen perustuvaa syrjintää. Tätä tarkoitusta varten jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että kaikki tasa-arvoisen kohtelun periaatteen vastaiset lait, asetukset ja hallinnolliset määräykset kumotaan sekä että kaikki tasa-arvoisen kohtelun periaatteen vastaiset kollektiivisten sopimusten, yksittäisten työsopimusten, yritysten sisäisten sääntöjen ja vapaita ammatteja koskevien sääntöjen määräykset julistetaan tai voidaan julistaa mitättömiksi tai niitä voidaan muuttaa. Lisäksi edellytetään, että niitä tasa-arvoisen kohtelun periaatteen vastaisia lakeja, asetuksia ja hallinnollisia määräyksiä, joiden alkuperäisenä tarkoituksena on ollut suojeleminen, muutetaan, jollei tarkoitus enää ole perusteltu. Jos samanlaisia määräyksiä on kollektiivisissa sopimuksissa, sopimusten molempia osapuolia kehoitetaan muuttamaan niitä tarvittavalla tavalla.

#### Raskaussuojeludirektiivi

Toimenpiteistä raskaana olevien ja äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamisen kannustamiseksi työssä koskevan direktiivin (92/85/ETY, jäljempänä raskaussuojeludirektiivi) tarkoituksena on panna täytäntöön toimenpiteet, joilla edistetään raskaana olevien, äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamista työssä.

Direktiivin 11 artiklassa säädetään edellä mainittujen työntekijöiden työhön liittyvistä oikeuksista, jotta näille voidaan turvata tämän artiklan mukaiset oikeudet terveyden ja turvallisuuden suojeluun. Jäsenvaltioiden on turvattava kansallisen lainsäädännön ja/tai käytännön mukaisesti direktiivin 5–7 artikloissa tarkoitetuissa tapauksissa työsopimukseen liittyvät oikeudet, mukaan lukien palkan maksun jatkuminen ja/tai oikeus riittävään korvaukseen. Korvaus katsotaan riittäväksi, mikäli se takaa asianomaiselle työntekijälle vähintään samansuuruisen tulon kuin tämä saisi terveydellisistä syistä tapahtuneen työskentelyn keskeytymisen vuoksi, kuitenkin kansallisessa lainsäädännössä mahdollisesti määrätyn ylärajan puitteissa.

Jäsenvaltiot voivat määrätä, että kyseisen työntekijän on täytettävä kansallisessa lainsäädännössä määritellyt edellytykset palkan tai korvauksen saamiseen. Nämä edellytykset eivät missään tapauksessa saa sisältää vaatimusta yli 12 kuukauden pituisesta työskentelystä välittömästi ennen synnytystä.

Euroopan yhteisön tuomioistuimen tuomiolla on asiassa C-342/01 otettu kantaa työnantajan oikeuteen sijoittaa työntekijän vuosiloma yhtäaikaisesti äitiysloman kanssa. Kyseisessä tapauksessa työntekijän äitiysloma oli osunut päällekkäin työehtosopimuksessa kaikille yrityksen työntekijöille vahvistetun vuosilomakauden kanssa. Tuomioistuimen ratkaistavana oli kysymys siitä, onko äitiyslomalla olevalla naispuolisella työntekijällä oikeus pitää vuosilomansa eri aikana kuin yrityksen työehtosopimuksessa on määrätty yrityksen vuosilomakaudeksi, kun työntekijän äitiysloma ja vuosiloma menisivät päällekkäin. Tuomion perusteluissa todetaan, että

oikeudella vuosilomaan on eri päämäärä kuin oikeudella äitiyslomaan. Äitiysloman tarkoitus on toisaalta naisen raskaudenaikaisen ja sen jälkeisen biologisen tilan ja toisaalta naisen ja lapsen välillä vallitsevan, syntymän jälkeisen erityisen suhteen suojeleminen, kun taas oikeus vuosilomaan turvaa työntekijän oikeuden tehokkaaseen lepoaikaan. Ottaen huomioon muun muassa tasa-arvodirektiivissä säädetyn tasa-arvoisen kohtelun periaatteen työehdoissa tuomiossa katsottiin, että työntekijällä tulee olla oikeus pitää vuosilomansa eri aikaan kuin äitiyslomansa.

#### Vanhempainlomaa koskeva direktiivi

Niin sanotun vanhempainlomaa koskevan direktiivin (96/34/EY) tarkoituksena on panna täytäntöön Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestön (UNICE), julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) ja Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön (EAY) tekemä vanhempainlomaa koskeva puitesopimus. Puitesopimuksen 2 lausekkeessa ovat määräykset vanhempainlomasta. Lausekkeen 6 kohdan mukaan työntekijälle vanhempainloman alkuun mennessä kertyneet tai kertymässä olevat edut on säilytettävä sellaisinaan vanhempainloman loppuun asti. Vanhempainloman päättyessä sovelletaan näitä oikeuksia, kansallisesta lainsäädännöstä sekä kansalliset työehtosopimuksista ja käytännöistä aiheutuvat muutokset mukaan lukien.

#### Osa-aikatyötä koskeva direktiivi

Niin sanotulla osa-aikatyötä koskevalla direktiivillä (97/81/EY) saatettiin voimaan Eurooppa-tason työmarkkinajärjestöjen välinen osa-aikatyötä koskeva puitesopimus.

Osa-aikatyötä koskevan puitesopimuksen tarkoituksena on pyrkiä poistamaan osa-aikatyöntekijöihin kohdistuva syrjintä ja parantamaan osa-aikatyön laatua. Sopimuksen tavoitteena on myös helpottaa osa-aikatyön kehittämistä vapaaehtoisuuden pohjalta ja myötävaikuttaa työajan joustavaan järjestämiseen työnantajien ja työntekijöiden tarpeet huomioon ottavalla tavalla. Sopimusta sovelletaan osa-aikatyöntekijöihin, joilla on laissa, työehtosopimuksessa tai kussakin jäsenvalti-

ossa voimassa olevissa käytännöissä määritelty työsopimus tai työsuhde.

Puitesopimuksen syrjimättömyyden periaatetta koskevan lausekkeen mukaan osa-aikatyöntekijöihin ei pelkästään osa-aikaisuuden perusteella saa soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin vastaaviin kokoaikaisiin työntekijöihin, ellei erilainen kohtelu ole perusteltua asiallisista syistä. Lisäksi silloin, kun se on tarkoituksenmukaista, osa-aikaisten työntekijöiden työehtoihin sovelletaan pro rata temporis -periaatetta (oikeuksien ja velvollisuuksien määräytyminen tehdyn työajan suhteessa).

#### Määräaikaista työtä koskeva direktiivi

Niin sanotulla määräaikaista työtä koskevalla direktiivillä (1999/70/EY) saatettiin voimaan Eurooppa-tason työmarkkinajärjestöjen välinen määräaikaista työtä koskeva puitesopimus.

Määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen tarkoituksena on parantaa määräaikaisen työn laatua varmistamalla syrjimättömyyden periaatteen soveltaminen ja laatia puitteet sellaisten väärinkäytösten ehkäisemiseksi, jotka johtuvat perättäisten määräaikaisten työsopimusten tai työsuhteiden käytöstä. Sopimuksen syrjimättömyyden periaatetta koskevan lausekkeen mukaan määräaikaisiin työntekijöihin ei saa soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin vastaaviin vakituisiin työntekijöihin pelkästään siksi, että heillä on määräaikainen työsopimus tai työsuhde, ellei siihen ole asiallisia syitä. Puitesopimuksessa on viitattu pro rata temporis -periaatteen soveltamiseen silloin, kun se on tarkoituksenmukaista. Puitesopimuksen mukaan erityisiin työehtoihin liittyvien palvelusaikaa koskevien vaatimusten on oltava määräaikaisille samat kuin vakituisille työntekijöille, ellei erityisen palvelusajan vaatimiselle ole asiallisia syitä.

#### Puitesopimus etätyöstä

Eurooppalainen puitesopimus etätyöstä solmittiin toukokuussa 2002. Puitesopimuksessa on määräyksiä etätyön määritelmästä ja soveltamisalasta, etätyön vapaaehtoisuudesta, työsuhteen ehdoista, yksityisyyden suojusta

ja tietosuojasta, työvälaineistä, työsuojelusta, työvälaineistä, koulutuksesta, kollektiivisista oikeuksista sekä puitesopimuksen täytäntöönpanosta ja seurannasta.

Etätyö on määritelty tavaksi organisoida ja/tai suorittaa työtä työsopimuksen perusteella/työsuhteessa käyttäen tietotekniikkaa tavalla, jossa työ, jota voitaisiin tehdä myös työnantajan tiloissa, tehdään säännöllisesti noiden ülojen ulkopuolella. Etätyöntekijä on jokainen henkilö, joka tekee edellä määriteltyä etätyötä. Etätyö on vapaaehtoista työntekijälle ja työnantajalle. Etätyötä voidaan edellyttää osana työntekijän alkuperäistä toimenkuvaa tai siihen voidaan siirtyä myöhemmin vapaaehtoisen järjestelyn pohjalta.

Puitesopimuksessa on todettu, että siirtyminen etätyöhön ei sinänsä vaikuta työntekijäasemaan, koska se muuttaa vain työn suoritustapaa. Etätyöntekijöillä on oikeus puitesopimuksen mukaan samoihin sovellettavan lainsäädännön ja työehtosopimusten takamiin oikeuksiin kuin työnantajan tiloissa olevilla vastaavilla työntekijöillä. Etätyön erityispiirteiden huomioon ottamiseksi erityiset täydentävät työehtosopimukset ja/tai työsuopimukset saattavat kuitenkin olla tarpeen.

Jäsenjärjestöt panevat täytäntöön tämän eurooppalaisen puitesopimuksen jäsenvaltioissa työmarkkinaosapuolten omien menettelyjen ja käytäntöjen mukaisesti. Täytäntöönpano toteutetaan sopimuksen mukaan kolmen vuoden kuluessa sopimuksen allekirjoituksen päivämäärästä lukien.

#### 2.4. Ulkomaiden lainsäädäntö

Muiden maiden vuosilomalainsäädännön kuvaus on rajattu Suomen kannalta tärkeimpien EU:n jäsenvaltioiden sekä Norjan lainsäädännön kuvaukseen. Pohjoismaista Ruotsissa on samanaikaisesti Suomessa tehdyn vuosilomalakivalmistelun kanssa tehty komiteavalmistelua vuosilomalainsäädännön uudistamiseksi. Pohjoismaisen lainsäädännön lisäksi esityksessä kuvataan sellaisten viime vuosina vuosilomalainsäädäntöä uudistaneiden maiden lainsäädäntöä, joissa on otettu huomioon erityisesti työaikadirektiivin asettamat vaatimukset. Kattavampi ja yksityiskohtaisempi maakohtainen vertailu on esitet-

ty Vuosilomakomitea 2001:n mietinnössä (Helsinki 2004).

##### 2.4.1. Ruotsi

Ruotsissa työntekijän oikeus vuosilomatuuihin määräytyy vuosilomalain (Semesterlag 1977:480) mukaan. Laissa tarkoitettuja etuja ovat vuosiloma, vuosilomapalkka ja vuosilomakorvaus. Ruotsissa vuosilomavuodella tarkoitetaan 1 päivän huhtikuuta ja 31 päivän maaliskuuta välistä ajanjaksoa. Vastaavaa ajanjaksoa vuotta edeltävältä ajalta sanotaan ansaintavuodeksi.

Työntekijällä on pääsäännön mukaan oikeus 25 lomapäivään jokaisena lomavuotena. Lomavuoden aikana palkatulla työntekijällä on oikeus viiteen lomapäivään, jos työsuhde on alkanut 31 päivän elokuuta jälkeen. Työntekijän lomaoikeutta on rajoitettu siten, että oikeutta vuosilomaan ei ole työntekijällä, joka on palkattu enintään kolme kuukautta kestävään työhön, jossa työaika on enintään 60 tuntia. Mikäli työntekijä muutoin palkataan määräajaksi, tietyksi kaudeksi tai tiettyyn työhön, saavat osapuolet sopia siitä, että työntekijällä ei ole oikeutta vuosilomaan. Jos sopimus tai työsuhde kestää kauemmin kuin kolme kuukautta, työntekijällä on kuitenkin sopimuksesta riippumatta oikeus vuosilomaan. Alle kolme kuukautta kestäneissä työsuhteissa, joissa työntekijällä ei ole oikeutta vuosilomaan, on hänellä oikeus saada työsuoloajaltaan lomakorvaus. Kun työn on suunniteltu kestävän enintään kolme kuukautta ja sisältävän enintään 60 työtuntia, eikä olosuhteista käy muuta ilmi, katsotaan työstä saadun korvauksen sisältävän lomakorvauksen. Lisäksi sellaisilla työntekijöillä, joiden työn suorittamisen valvonta ei kuulu työnantajalle, ei ole lain mukaan oikeutta vuosilomaan vaan ainoastaan oikeus vuosilomapalkkaan.

Työpaikkaa vaihtaneella työntekijällä on oikeus vuosilomaan uuden työnantajan palveluksessa vain siinä määrin kuin hän ei ole jo pitänyt vuosilomaa aikaisemman työnantajan palveluksessa.

Oikeus vuosilomaan ja oikeus palkalliseen vuosilomaan on erotettu toisistaan. Vuosiloman ajalta työntekijä saa vuosilomapalkkaa samassa suhteessa kuin hän on ollut työsu-

teen kestäessä työssä ansaintavuoden aikana. Ne työpäivät, jona työntekijä on ollut palkatta poissa työstä, lasketaan palvelusaikaan ainoastaan, jos kyse on ollut vuosilomasta, lomautuksesta johtuvasta poissaolosta tai lain 17 §:ssä säädetyin perustein huomioitavasta palkalliseen vuosilomaan oikeuttavasta ajasta. Työntekijän tulee pyydettyään ilmoittaa työnantajalle, missä määrin hän haluaa käyttää palkattomat vuosilomapäivänsä ja missä määrin hän niistä luopuu. Ilmoitusta ei tarvitse tehdä ennen kuin työntekijä on saanut tiedon siitä, kuinka monta palkatonta vuosilomapäivää hänellä on. Työntekijän tekemä ilmoitus on sitova eikä hän voi myöhemmin luopua palkattomasta vuosilomasta muuten kuin lomautuksen yhteydessä.

Vuosiloma lasketaan kokonaisina päivinä. Lauantaita ja sunnuntaita ei lasketa pääsäännön mukaan lomapäiväksi.

Vuosilomapalkka on lain mukaan 12 prosenttia työntekijän työsuhteessa ansaintavuoden aikana erääntyneistä palkoista. Palkalla tarkoitetaan aikapalkan (tunti-, päivä-, viikko- ja kuukausipalkka) lisäksi urakkapalkkaa, provisiota, suoritepalkkaa tai muuta korvausta sellaisesta ajasta, jona työntekijä on työnantajan käytettävissä (päivystyskorvauksia) sekä kaikenlaisia palkanlisäjä (esimerkiksi ylityö- ja vuorotyölisäjä). Vuosilomapalkkaa laskettaessa ei oteta huomioon ansaintavuoden aikana maksettua säännön mukaista lomapalkkaa. Vuosilomaan oikeuttavat palkkaperusteiset poissaolot otetaan huomioon vuosilomapalkassa. Jokaiselta tällaiselta poissaolopäivältä lisätään työansioihin summa, joka vastaa työntekijän keskimääräistä päiväpalkkaa ansaintavuoden aikana. Mikäli työntekijällä ei ole ollut tuloja tuona aikana, vuosilomapalkka lasketaan ansioista, jotka työntekijällä olisivat olleet, jos hän olisi tänä aikana työskennellyt työnantajan lukuun.

Lain 17 §:ssä on erikseen säädetty sellaisesta työstä poissaolosta, joka oikeuttaa vuosilomapalkkaan. Vuoden 2001 alusta lähtien tällaisia poissaoloja ovat olleet muun muassa sairaudesta johtuvat poissaolot, kuitenkin enintään 180 päivää ansaintavuodelta, ja työtapaturmasta johtuvat poissaolot. Keskeytymätön poissaolo sairauden tai työtapaturman vuoksi oikeuttaa kuitenkin vuosilomaan enin-

tään kahdelta kokonaiselta ansaintavuodelta. Vanhempainvapaalaissa tarkoitetut työstä poissaolot tietyin aikarajoituksin ja poissaoloaika, jolta työntekijä saa lain mukaista korvausta infektioriskin takia, enintään kuitenkin 180 päivää ansaintavuodelta ovat vuosilomapalkkaan oikeuttavia. Tällaista aikaa on myös koulutusta varten annettu vapaa, jolta ei muun lain mukaan ole oikeutta vuosilomapalkkaan, jos työntekijä saa lyhytaikaisista opintotukea tai aikuiskoulutustukea opintotukilain mukaan taikka tietyn tyyppinen ammatillinen koulutus, enintään 180 päivää ansaintavuoden aikana. Edellä tarkoitettuja poissaoloja ovat myös säädetyistä ase- tai siviilipalveluksen peruskoulutuksesta tai uudelleen koulutuksesta johtuva vapaa, enintään 60 päivää ansaintavuoden aikana, vapaa, johon maahanmuuttajalla on lain mukaan oikeus ruotsinkielen opetusta varten ja vapaa lähiomaisen hoitamiseksi, josta säädetään erikseen, enintään 45 päivää ansaintavuoden aikana.

Työnantajan tulee maksaa vuosilomapalkka vuosilomavapaan yhteydessä. Aikapalkalla oleville työntekijöille, joille palkka lasketaan viikolta tai sitä pitemmältä ajalta, on erityissääntö palkan maksamisesta.

Työntekijä, joka työskentelee kotona tai muualla sellaisissa olosuhteissa, joissa töiden järjestely ei ole työnantajan valtavissa, on oikeutettu erityiseen vuosilomapalkkaan, joka on 12 prosenttia työntekijän ansaintavuonna erääntyneistä palkoista. Erityinen vuosilomapalkka on maksettava pääsäännön mukaan viimeistään 30 päivänä kesäkuuta (ansaintavuoden päättymisen jälkeen).

Ruotsissa asetettiin 21 päivänä joulukuuta 2000 komitea, jonka tehtävänä oli tehdä ehdotukset vuosilomalain yksinkertaistamisesta ja samalla tehdä ehdotuksia myös muita vapaita koskevien lakien yhdenmukaistamisesta. Komitean tehtävänä oli selvittää mahdollisuuksia sovittaa yhteen työaikalain, vuosilomalain ja muita vapaita koskevien lakien säännökset, jotta lakeja olisi helpompi soveltaa pienissä yrityksissä. Yksinkertaistamisen lähtökohdaksi oli, että työntekijöiden etuja ei heikennetä. Komitea jätti osamietintönsä kesäkuussa 2002 (SOU 2002:58).

Komitean osamietinnössä ehdotettiin muutettavaksi vuosilomalakia siten, että työnteki-

jällä olisi oikeus halutessaan vaihtaa neljä viikkoa ylittävä loman osa ja myös säästöväpää pidettäväksi vapaana osittaisina päivinä (ns. tuntiroma). Aloitteen tuntiroman pitämiseen olisi komitean ehdotuksen mukaan tulava työntekijältä. Saatuaan tiedon palkallista vuosilomaoikeudestaan työntekijän tulisi vuosittain ilmoittaa työnantajalle siitä, pitääkö hän vuosiloman kokonaisuudessaan, säästääkö osan vuosilomasta tai pitääkö osan vuosilomasta tuntiromana.

Komitea jätti lopullisen mietintönsä kesäkuussa 2003 (SOU 2003:54). Vuosilomalain osalta komitea ehdotti, että lomaa kerryttävälle työstä poissaololle säädettäisiin yksi arkaraja, 180 päivää ansaintavuonna. Rajoituksen ei kuitenkaan ehdotettu koskevan työtaturmasta johtuvaa poissaoloa. Komitea ehdotti lisäksi vuosilomapalkan yksinkertaistamista siten, että käytössä olisi vain yksi laskentasääntö. Vuosilomalakia koskevat ehdotukset ovat edelleen valmisteltavina.

#### 2.4.2. *Norja*

Norjassa vuosiloma määräytyy vuosilomalain mukaan (Lov 29. april 1988 nr. 21 om ferie). Laissa säädetään työntekijöiden vuosilomasta ja vuosilomapalkasta. Lain mukaan lomavuosi on kalenterivuosi. Vuosilomapalkan ansaintakausi on vuosilomavuotta edeltävä vuosi.

Norjassa asianomainen ministeriö voi päättää lain tai sen osan soveltamatta jättämisestä tietyille työntekijäryhmille, joille on palkka- taulukoilla, työehtosopimuksilla tai muilla tavoin turvattu vuosilomalain tasoa vastaavat vuosilomajärjestelyt. Merimiesten ja kalastajien vuosilomasta säädetään erikseen.

Työntekijällä on oikeus vuosilomaan työsuhteen perusteella, vaikka hän ei olisi ollut töissä. Lomaoikeus on 25 työpäivää lomavuotta kohden riippumatta vuosilomapalkan ansainnasta. Jos työntekijän työsuhte alkaa lomavuotena 30 päivän syyskuuta jälkeen, lomaoikeus on kuusi päivää. Työntekijä, joka täyttää 60 vuotta ennen 1 päivää syyskuuta lomavuonna, on oikeutettu kuuteen lisälomapäivään. Työntekijä on oikeutettu vuosilomaan työnantajansa palveluksessa vain siinä määrin, kuin hän ei ole saanut lomaa lomavuonna edelliseltä työnantajalta. Työpäiväksi

ei lueta sunnuntaita, kirkkopyhiä tai juhlapäiviä.

Työntekijän oikeus vuosilomapalkkaan perustuu ansaintaan. Vuosilomapalkka ansaintaan lomavuotta edeltävältä kalenterivuodelta. Työntekijät, jotka eivät ole ansainneet täyttä palkallista lomaa, voivat luopua vuosiloman pitämisestä siltä osin kuin oikeutta vuosilomapalkkaan ei ole.

Työntekijällä ei ole oikeutta vuosiloman ajalta normaaliin palkkaan vaan prosentuaaliseen vuosilomapalkkaan, joka lasketaan ansaintavuoden työansion perusteella. Laissa on erikseen säännökset eristä, joita ei huomioida työansioissa lomapalkkaa laskettaessa. Tällaisia eräi ovat muun muassa ruoka-, asunto- ja autoedut sekä matkakustannusten korvaukset. Ansaintavuonna maksettua vuosilomapalkkaa ja voitto-osuutta ei huomioida määritettäessä vuosilomapalkkaa. Vuosilomapalkka on 10,2 prosenttia edellä todetusta palkkapoljasta.

Pääsäännön mukaan vuosilomapalkka on maksettava viimeisenä säännönmukaisena palkanmaksupäivänä ennen vuosiloman alkamista. Työntekijällä on kuitenkin oikeus vaatia vuosilomapalkkansa maksettavaksi viimeistään viikkoa ennen vuosilomansa alkamista. Mikäli työntekijän vuosiloma on jaettu osiin, vuosilomapalkan on tällöin vastattava kunkin vuosiloman osan palkkaa. Siirretyn vuosiloman vuosilomapalkka maksetaan vasta, kun siirretty vuosiloma pidetään. Pitämättömien ja siirtämättömien vuosilomien palkka on maksettava vuosilomavuoden päätymistä seuraavana säännönmukaisena palkanmaksupäivänä.

Työntekijä voi vaatia pääosan lomastaan eli 18 arkipäivää pidettäväksi lomakaudella, joka on 1 päivän kesäkuuta ja 30 päivän syyskuuta välinen aika. Tätä sääntöä ei sovelleta työntekijään, joka aloittaa työnsä lomavuonna 15 päivän elokuuta jälkeen. Jäljellä olevan vuosiloman eli seitsemän arkipäivää työntekijä voi pitää yhdenjaksoisesti muuna aikana lomavuonna. Lomakautta koskevista säännöksistä voidaan poiketa työehtosopimuksin tai muulla sopimuksella. Kirjallisella sopimuksella voidaan sopia loman pitämisestä etukäteen, samoin enintään 12 arkipäivän loman osan siirtämisestä seuraavalle vuosilomavuodelle.

Työnantajan tulee ennen vuosiloman antamista keskustella työntekijän tai tämän edustajan kanssa vuosiloman ajankohdasta ja tehdä vuosilomalista. Jos sopimukseen vuosiloman ajankohdasta ei päästä, määrää työnantaja vuosiloman ajankohdan laissa asetetuina rajoituksin. Yli 60 vuotta täyttäneillä on oikeus määrätä ylimääräisten vuosilomapäivien ajankohta joko yhtenä tai useampana lomajaksona.

Työntekijä voi vaatia työnantajaa ilmoittamaan vuosiloman ajankohdan niin aikaisin kuin mahdollista ja viimeistään kaksi kuukautta ennen loman alkamista edellyttäen, että erityiset syyt eivät tätä estä. Yli 60-vuotiaiden on ilmoitettava ylimääräisen loman pitämisestä vähintään kaksi viikkoa ennen loman pitämistä.

Työnantajalla on oikeus muuttaa ilmoitetun vuosiloman ajankohta, jos muutos on tarpeen ennakoimattomien tapahtumien johdosta ja jos vuosiloman pitäminen ilmoitettuna ajankohtana aiheuttaisi merkittäviä toiminnallisia ongelmia eikä korvaavaa työntekijää ilmoitetun vuosiloman ajaksi ole löydettävissä. Työnantajan on keskusteltava työntekijän kanssa vuosiloman ajankohdan muuttamisesta etukäteen ennen loman alkamista. Työntekijällä on oikeus käyttää avustajaa keskusteluissa. Työntekijän on esitettävä keskusteluissa vuosiloman muuttamisesta aiheutuvat, työnantajan korvattavaksi vaatimansa lisäkustannukset. Pääsääntöisesti työntekijällä ei ole oikeutta saada myöhemmin korvausta muista kuin keskusteluissa esille tuoduista kustannuksista.

Vuosiloman ajankohtaa koskevista säännöksistä voidaan poiketa työehtosopimuksin tai muulla sopimuksella.

Työnantajalla ei ole oikeutta määrätä vuosilomaa ilman työntekijän suostumusta työnantajan suorittaman irtisanomisen johdosta irtisanomisajalle, ellei irtisanomisaika ole kolme kuukautta tai pidempi. Työntekijä voi kieltäytyä aikaisemmin ilmoitetun vuosiloman pitämisestä irtisanomisaikana. Mikäli työntekijä irtisanoo työsopimuksen, noudatetaan vuosiloman antamisessa ja pitämisessä yleisiä säännöksiä vuosiloman pitämisestä. Työntekijä voi vaatia koko loman pitämistä, mikäli tämä on mahdollista ennen irtisanomisaajan päättymistä. Työntekijä, joka irtisano

noo työsopimuksen 15 päivän elokuuta jälkeen, ei ole oikeutettu saamaan vuosilomaa pidettäväksi ennen lomakauden loppua eli 30 päivään syyskuuta mennessä.

Jos työntekijä on estynyt tekemästä työtä (täysin työkyvytön) ennen vuosiloman alkamista, voi hän vaatia työnantajaansa siirtämään vuosiloman annettavaksi myöhemmin lomavuotena. Työntekijän on annettava työnantajalle lääkärintodistus työkyvyttömyydestä viimeistään viimeisenä työpäivänä ennen ilmoitettua vuosilomaa. Jos työntekijä tulee vuosiloman aikana työkyvyttömäksi vähintään kuudeksi arkipäiväksi, on hänellä oikeus vaatia työnantajaansa siirtämään tämä osa vuosilomasta annettavaksi myöhemmin lomavuotena. Työntekijän on esitettävä vaatimuksensa tueksi lääkärintodistus työkyvyttömyysajasta viimeistään välittömästi palautuaan töihin. Mikäli vuosiloman antaminen vuosilomavuotena estyy työkyvyttömyyden vuoksi eikä koko vuosilomaa voida antaa ennen lomavuoden päättymistä, voi työntekijä vaatia työnantajaa siirtämään enintään 12 arkipäivää annettavaksi seuraavana vuosilomavuonna.

#### 2.4.3. *Tanska*

Tanskassa uusi vuosilomalaki (Lov nr 396 af 31/05/2000) tuli voimaan vuoden 2001 alusta. Laissa ovat säännökset muun muassa soveltamisalasta, oikeudesta lomaan, loman antamisesta, vuosilomapalkasta, vuosilomalisästä ja lomakorvauksesta. Laissa tarkoitettu työntekijä on henkilö, joka saa työsuhteessa suoritettavasta henkilökohtaisesta työstä korvausta. Lakia ei sovelleta valtion viranomaisten tai kansallisen kirkon palveluksessa oleviin virkamiehiin. Lakia ei sovelleta myöskään työntekijöihin, joiden eläkeoikeus on turvattu valtion takaamalla eläkejärjestelmällä ja jotka ovat oikeutettuja palkalliseen lomaan samojen sääntöjen mukaan, joita sovelletaan edellä mainittuihin virkamiehiin.

Työntekijällä on oikeus 2,08 päivän pituiseen palkalliseen vuosilomaan (7 §) jokaiselta työskentelykuukaudelta kalenterivuoden eli lomanmääräytymisvuoden aikana. Kuukautta lyhyemmän työskentelyn aikana loman määrä lasketaan suhteutettuna työn keskeeseen. Palkallista vuosilomaa ei ansaita saira-

usajalta, jolta työnantaja ei maksa palkkaa joko kokonaan tai osittain; ajalta, jolta oikeutta vuosilomakorvaukseen ei ole sairauden yhteydessä ansaittu; äitiysloma-ajalta eikä muilta ajanjaksoilta, jolloin työntekijä on poissa työstä, kun työnantaja ei maksa palkkaa joko kokonaan tai osittain. Palkallista lomaa ei ansaita myöskään ajanjaksolta, jolloin työntekijä on tilapäisesti lomautettu, ellei työnantaja maksa palkkaa joko kokonaan tai osittain.

Edellä kuvatusta ansaintasäännöstä riippumatta kaikilla työntekijöillä on oikeus saada 25 lomapäivää joka vuosi. Työntekijöiltä, jotka eivät ole ansainneet palkallista vuosilomaa, pidätetään 4,8 prosenttia kuukausipalkasta jokaisesta palkattomasta lomapäivästä.

Ammatillisesta koulutuksesta annetun lain mukaisilla harjoittelijoilla on oikeus 25 päivän palkalliseen vuosilomaan työsuhteen ensimmäisen ja toisen täyden vuosilomavuoden aikana. Työnantaja maksaa normaalin palkan loman ajalta enintään siihen saakka, jolloin harjoittelija ei ole oikeutettu palkalliseen vuosilomaan tai vuosilomakorvaukseen.

Loma-ajan palkka on tavallinen palkka, joka työntekijällä on loman alkaessa. Tähän palkan määrään lisätään sellaisten lisätujen arvo, jotka eivät ole työntekijän käytettävissä loman aikana. Työntekijä, jonka palkka on provisiopohjainen, on oikeutettu loman ajalta saamaan hyvityksen loman takia menetetyistä provisioista. Lisäksi työntekijä saa ”lomalisän”, jonka suuruus on yksi prosentti ansaintavuoden palkasta. Lomalisä maksetaan viimeistään loman alkaessa.

Työntekijällä on oikeus ennen ansaintavuoden alkua vaatia 12 prosentin suuruinen ansaintavuoden palkasta laskettu lomakorvaus maksettavaksi lomapalkan ja lomalisän sijasta. Eroava työntekijä saa lomakorvauksen kuluvalta ansaintavuodelta ja aikaisemmilta ansaintavuosilta siltä osin kuin hän ei ole pitänyt lomaa. Lomakorvauksen on oltava maksettavissa eroamispäivänä. Lomakorvaus on maksettava erikseen säädetyissä tapauksissa ”lomarahastolle”.

Loma annetaan ansaintavuotta seuraavana ajanjaksona 1.5.—30.4. Lomapäiviä on viikossa viisi. Lomapäiviä eivät ole viikkovapaapäivät, julkiset lomapäivät eivätkä muut-

kaan työehtosopimukseen perustuvat vapaa-päivät (ns. hyvityspäivät). Vähintään 15 lomapäivää tulee antaa yhdenjaksoisena aikana. Tämä aika on pääasiallinen loma-ajanjakso. Muu osa lomasta tulee antaa vähintään viiden päivän yhdenjaksoisina ajanjaksona, ja se voidaan sijoittaa lomakauden ulkopuolelle. Jos muita lomapäiviä on vähemmän kuin viisi, tulee nämä lomapäivät antaa yhdenjaksoisena lomana. Yhdenjaksoisuusvaatimuksesta on mahdollisuus poiketa yrityksen toiminnallisista syistä ja antaa muut lomapäivät yksittäisinä päivinä.

Työnantaja päättää loman ajankohdan kuultuaan ensin työntekijää. Työnantajan tulee huomioida loman antamisessa yrityksen toiminta ja toteuttaa mahdollisimman paljon työntekijän toiveita loma-ajankohdasta. Pääasiallinen loma-ajanjakso on mahdollisuuksien mukaan pyrittävä antamaan lasten koululomien aikana.

Työehtosopimuksissa voidaan sopia siitä, että työnantaja ja työntekijä voivat tehdä sopimuksen yli 20 päivän loman osan siirtämisestä seuraavaan lomavuoteen (19 §).

#### 2.4.4. *Iso-Britannia*

Iso-Britanniassa vuosilomalainsäädäntö perustuu työaikasäädökseen (The Working Time Regulations 1998, Statutory Instrument 1998 No. 1883), joka tuli voimaan lokakuun alussa 1998. Säädos koskee julkisen ja yksityisen sektorin työntekijöitä sekä valtion virkamiehiä. Lailla oli merkittävä vaikutus osaaikaisten työntekijöiden vuosilomaoikeuksiin, koska he eivät olleet käytännössä aikaisemmin oikeutettuja saamaan palkallista vuosilomaa. Työaikalalla pantiin täytäntöön neuvoston työaikadirektiivi sekä osittain myös neuvoston direktiivi nuorten työntekijöiden suojelusta.

Työntekijän vuosilomaoikeus on neljä viikkoa jokaisena sellaisena lomavuotena, jolloin henkilön työsuhde on kestänyt vuoden. Viisipäiväistä työviikkoa tekevillä lomaoikeus on 20 päivää ja kuusipäivästä työviikkoa tekevillä vastaavasti 24 päivää. Osaaikaisilla työntekijöillä loma määräytyy siten, että viikoittaisten työpäivien määrä kerrotaan neljällä.

Vuoden 1998 laissa vuosilomaoikeuden



sekä vuosilomakorvauksen saamisen edellytyksenä oli 13 viikon yhdenjaksoinen työskentely samalle työnantajalle. Tämä 13 viikon minimityöskentelyvaatimus vuosilomaoikeuden saamiselle todettiin aiemmin kuvastusti Euroopan yhteisön tuomioistuimen tuomiossa (asia C-173/99) työaikadirektiivin 7 artiklan vastaiseksi. Työaikalakia muutettiin sen vuoksi siten, että työntekijän vuosilomaoikeus alkaa ensimmäisestä työpäivästä lukien. Tässä yhteydessä lakiin lisättiin täydentävä säännös alle vuoden työsuhteessa olleiden työntekijöiden vuosilomaoikeuden määräytymisestä.

Työntekijä ja työnantaja voivat sopia lomavuoden alkamisesta. Ellei lomavuodesta ole sovittu, se määräytyy työaikalaisissa säädetyn mukaisesti. Lain mukaan lomavuosi alkaa lokakuun alusta, mikäli työntekijä työsuhde on alkanut viimeistään 1 päivänä lokakuuta 1998. Tämän jälkeen alkaneissa työsuhteissa lomavuosi alkaa työsuhteen alkamispäivänä. Työntekijän ja työnantajan on sovittava loman ajankohdasta. Työnantaja voi kuitenkin ajoittaa vuosilomat yrityksen tai viraston toiminnan kannalta sopivaan aikaan, kuten esimerkiksi joulu- tai kesätauon yhteyteen. Työntekijät saavat loma-aikana normaalin viikkopalkan. Työntekijän vuosilomaa ei voi korvata rahalla. Ainoastaan työsuhteen päättyessä vuosiloma korvataan maksamalla lomakorvaus.

Työaikalain mukaan työntekijä on oikeutettu saamaan loma-ajalta vastaavan palkan kuin mitä hän saisi työssä ollessaan viikolta. Tähän eivät sisälly ylityöstä maksetut korvaukset, ellei ylityö ole sopimukseen perustuvaa.

Säännöllisesti työskentelevän työntekijän viikkopalkka on normaalin työviikon palkka. Työntekijän, jonka normaalit työtunnit vaihtelevat viikoittain, viikkopalkka saadaan kertomalla keskimääräinen tuntipalkka normaalien viikkotyötuntien keskiarvolla edelliseltä 12 viikolta. Niiden työntekijöiden, joilla ei ole normaaleja työtunteja, viikkopalkka on edellisen 12 viikon keskimääräinen palkka.

Työnantaja voi vaatia työntekijää pitämään kaiken tai osan lomastaan tietynä ajankohtana. Tämä edellyttää, että työntekijälle on annettu asiasta ennakkoilmoitus. Ilmoitusajan tulee olla vähintään kaksi kertaa niin pitkä

kuin mitä työntekijän loma on.

Työntekijän on ilmoitettava työnantajalle ajankohta, jolloin hän haluaa pitää lomaa. Ilmoitusajan on oltava vähintään kaksi kertaa pitempi kuin mitä pidettäväksi aiottu loma on. Työnantaja voi kieltäytyä antamasta työntekijälle pyydettyä lomaa. Tällöin työnantajan täytyy ilmoittaa asiasta työntekijälle aikana, joka on vähintään loma-ajan pituinen.

#### 2.4.5. *Irlanti*

Lomaoikeuden määräytymisestä Irlannissa säädetään laissa The Organisation of Working Time Act, 1997, joka korvasi aikaisemman Holidays (Employees) Act:in vuodelta 1973 sekä osan Worker Protection (Regular Part-Time Employees) Act:ista vuodelta 1991. Laki koskee sekä valtion virkamiehiä että työntekijöitä lukuun ottamatta poliisi- ja puolustusvoimien henkilöstöä.

Vuoden 1999 huhtikuun alusta on työntekijän vuosiloman pituus määräytynyt jollakin seuraavista kolmesta tavasta: neljä työviikkoa lomanmääräytymisvuodelta, jonka aikana työntekijä työskentelee vähintään 1 365 tuntia (paitsi jos hän vaihtaa työpaikkaa kesken kyseisen vuoden); yksi kolmasosa työviikkoa kalenterikuukaudelta, jos työntekijä työskentelee vähintään 117 tuntia; tai kahdeksan prosenttia työskennellyistä tunneista, kuitenkin niin, että enimmäispituus on neljä viikkoa. Normaali lomanmääräytymisvuosi on 1 päivän huhtikuuta ja 31 päivän maaliskuuta välinen aika, mutta vaihtoehtoisesti loma voi määräytyä myös muulta 12 kuukauden ajanjaksolta, jos samaa ajanjaksoa käytetään pysyvästi.

Irlannissa vuosilomapalkan laskentatapoja on kaksi. Jos työntekijän vuosilomapalkka lasketaan kokonaan suhteessa tuntipalkkaan, kuukausipalkkaan tai muuhun palkanmaksutapaan, joka ei vaihtelee eri työtehtävien mukaan, viikoittainen vuosilomapalkka määräytyy hänen lomaa edeltävän viikoittaisen normaalipalkkansa mukaan. Toinen vuosilomapalkan laskutapa on määrätä se palkan viikoittaisen keskiarvon mukaan, jolloin keskiarvo lasketaan joko vuosilomaa edeltävän 13 viikon ajalta tai, jos työntekijä ei ole tehnyt työtä tämän 13 viikon aikana, niistä 13 viikosta, jotka työntekijä on viimeksi ollut

työssä.

Laskettaessa työntekijän lomapäiviä mukaan lasketaan kaikki työtunnit mukaan luki-en ylityötunnit, äitiyslomalla vietetty aika sekä vanhempainloman ja adoptioloman aika. Mukaan lasketaan myös aika, joka on mahdollisesti vietetty holhoojan/huoltajan lomalla sekä yleiset vapaapäivät ja lomat, joita akavälille sijoittuu.

## 2.5. Nykytilan arviointi

Voimassa oleva vuosilomalaki on vuodelta 1973. Lakia on vuosien varrella muutettu useita kertoja. Osa muutoksista on järjestelmän kannalta hyvin merkittäviä, osa muusta lainsäädännöstä johtuvia heijastusvaikutuksia.

Rakenteellisesti suurin muutos vuosilomalakiin tehtiin vuonna 1986, jolloin 14 päivän loman ansaintasäännön rinnalle säädettiin 35 tunnin ansaintasääntö. Muutoksella saatettiin vuosilomaoikeuden piiriin sellaiset työntekijät, jotka sopimuksen mukaan tekevät jonakin kuukautena tai joinakin kuukausina työtä alle 14 päivänä. Niin sanotuissa epätyypillisissä työsuhteissa olevien asemaa on parannettu myös vuosilomakorvausta koskevilla säännöksillä, joilla oikeus vuosilomakorvaukseen on turvattu sellaisille vähintään kuusi tuntia lomanmääräytymisvuodessa työtä tekeville, jotka eivät ole ansainneet lomaa.

Muut muutokset, jotka lakiin on tehty, koskevat muun muassa vuosiloman säästämistä, vuosilomaa kartuttavien työssäolon veroisten päivien luettelon laajentamista sekä lain pakottavuutta. Tuorein muutos koskee järjestäytymättömän työnantajan oikeutta soveltaa sellaisia yleissitovan työehtosopimuksen määräyksiä, joilla on poikettu muutoin pakottavista vuosilomalain säännöksistä.

Lakiin säädetyt lukuisat erillismuutokset ovat osaltaan aiheuttaneet sen, että laki on rakenteellisesti vaikeaselkoinen. Jo 1990-luvun alussa tavoitteena oli selkeyttää lakia tekemällä lain kokonaisuudistus. Lainvalmisteluhanke kuitenkin kariutui, ja tämän jälkeen lakiin on tehty osittaismuutoksia muun muassa epätyypillisissä työsuhteissa työskentelevien työntekijöiden asemasta.

Vuosilomakomitea 2001 teetti työnsä aikana selvityksiä voimassa olevan vuosilomalain

toimivuudesta. Lain soveltamiseen liittyviä ongelmia on arvioitu sekä lakia valvovien viranomaisten että lakia soveltavien yritysten kokemusten perusteella. Työsuojeluviranomaisten valvontatoiminta kohdistuu erityisesti järjestäytymättömiin yrityksiin. Siten valvontaviranomaisten näkemyksissä heijastuvat pienten yritysten kokemukset lain soveltamisesta ja siihen liittyvistä ongelmista.

Työsuojeluviranomaisten selvitysten mukaan soveltamisongelmat liittyvät lain keskeisimpiin säännöksiin. Sekä vuosiloman ansaintaa (vuosiloman pituutta) että vuosilomapalkan määräytymistä koskevat säännökset on koettu vaikeaselkoisiksi. Säännöstä, jonka mukaan lomaa ansaitaan joko kaksi tai kaksi ja puoli arkipäivää täyttä lomanmääräytymiskuukautta kohden, on pidetty tulkinnanvaraisena. Loman ansaintasääntöjen (14 työpäivän ja 35 työtunnin säännöt) tulkinnassa ja sääntöjen keskinäisessä soveltamisessa on niin ikään ilmennyt ongelmia.

Työsuojelupiirien virkamiesten mielestä vuosilomapalkan laskentaa koskevien säännösten soveltamisongelmista aiheutuu eniten yhteydenottoja viranomaisiin. Epätyypillisten työsuhteiden yleistymisen myötä vuosilomapalkan laskemiseen liittyvät ongelmat ovat lisääntyneet ja kesken lomanmääräytymisvuotta tapahtuneet työsuhteen ehtojen muutokset vaikeuttavat lain noudattamista.

Työsuojelupiirien kokemuksen mukaan erityisesti tuntipalkkaisten työntekijöiden lomapalkan määräytyminen koetaan käytännön soveltamistilanteissa monimutkaiseksi. Keskimääräisen päiväpalkan selville saaminen on hankalaa silloin, kun työansiot vaihtelevat (esimerkiksi provisoiden mukaan) tai palkka muodostuu usean eri palkkausjärjestelmän mukaan. Palkkausmuotojen moninaistuminen on osaltaan lisännyt vaikeita tulkintatilanteita.

Työsuhteet, joiden ehdot ovat hyvin epäselviä tai joiden ehdot muuttuvat usein, ovat vuosilomalain ansaintasääntöjen kannalta ongelmallisimpia.

Työsuojelupiireille on tullut jossakin määrin kyselyjä myös loman antamista koskevista säännöksistä, kuten oikeudesta sijoittaa loma lomakauden ulkopuolelle, jakaa lomaa osiin tai siirtää loma myöhempään ajankohtaan. Määräaikaisten työsuhteiden osalta ly-

symykset ovat liittyneet työnantajan oikeuteen antaa vuosilomia lyhyiden työsuhteiden aikana vuodenajoista riippumatta. Työsuojelupiirien kokemuksen mukaan määräaikaisessa sopimussuhteessa olevia on määrätty lomalle työsuhteen viimeisiksi päiviksi. Valvova viranomaisena on niin ikään joutunut ottaa kantaa siihen, voidaanko vuosiloma sijoittaa päällekkäin irtisanomisajan tai äitiysvapaan kanssa tai voidaanko vuosiloma antaa ilman ennakoituvia työn vähentämisen vuoksi (lomautuksen välttämiseksi).

Työsuojelupiirien mielestä lakia uudistettaessa olisi pyrittävä siihen, että lomapalkan laskentasäännöt tulisivat selkeiksi, kaikki eri palkkausmuodot huomioon ottaen säännöksiksi. Uudistustyössä tulisi kiinnittää erityishuomiota kokoaikatyöntekijöiden ja toisaalta osa-aikaisten ja määräaikaisten työntekijöiden asemaan vuosilomaoikeuksia myönnettäessä ja vuosilomia annettaessa.

Vuosilomakomitean kuulemien yritysten mukaan lain uudistamisen tavoitteeksi tulisi asettaa säännösten nykyistä parempi selkeys ja lain helpompi sovellettavuus. Selkeyttämistarpeiden nähtiin kohdistuvan erityisesti muutostilanteiden hallintaa koskeviin säännöksiin niissä tilanteissa, joissa työntekijä kesken lomanmääräytymisvuoden tai sen jälkeen ennen loman pitämistä siirtyy työaika muodosta tai palkkaustavasta toiseen. Käytännössä vuosilomalain säännösten noudattaminen mainitun kaltaisissa tilanteissa johtaa siihen, että työntekijöiden lomapalkat joudutaan laskemaan aina erikseen, mikä lisää palkanlaskennan kustannuksia.

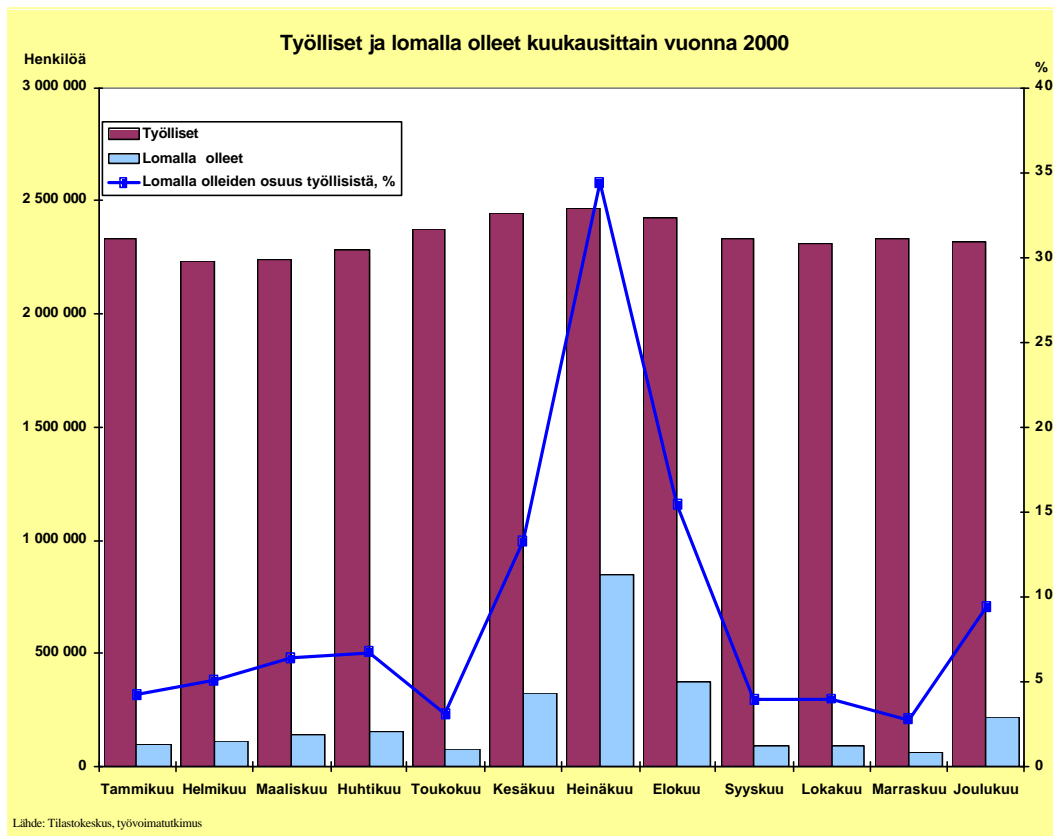
Edellä tarkoitettujen yritysten mielestä vuosilomapalkat pitäisi johtaa työntekijän tavanomaisesta palkasta. Lakiin tulisi lisäksi

selkeyttä, jos siihen lisättäisiin satunnaisten palkkaerien huomioon ottamista koskeva säännös. Lisäksi lomapalkan laskemista koskevaa säännöstä tulisi yritysten mielestä muuttaa käytäntöä vastaavaksi niin, että palkka saataisiin maksaa tavanomaisena palkanmaksupäivänä.

Paitsi työsuojeluviranomaisten ja komiteassa kuultujen yritysten kannanotoissa myös yleisesti on katsottu, että lain rakenne ja säännösten kirjoittamistapa kaipaavat selkeytystä. Lisäksi lain säännösten ei ole kaikin osin katsottu vastaavan työelämässä tapahtunutta kehitystä. Työvoiman käyttätoivoissa tapahtuneiden muutosten vaikutuksia ei ole kaikin osin säännelty tavalla, joka turvaisi epätyypillisissä työsuhteissa työskentelevien aseman pro rata temporis -periaatteen mukaisesti.

Myös vuosiloman pitämisessä on tapahtunut muutoksia. Vaikka valtaosa suomalaisista pitää suurimman osan vuosilomastaan perinteisinä kesälomakuukausina kesä-, heinä- ja elokuussa, vuosilomia pidetään enenevässä määrin ympäri vuoden. Koululaisten vanhemmat ajoittavat vuosilomien pitämisen koulujen loma-aikoihin, kuten syys-, jouluja hiihtoloman ajankohtiin. Vuosilomia käytetään myös työn ja vapaa-ajan rytmityksessä niin, että lomiam pidetään lyhyemmissä jaksoissa. Vuosilomien ajankohtien moninaistumiseen ovat vaikuttaneet myös muuttuneet ajankäyttötottumukset sekä lisääntyneet mahdollisuudet matkustaa.

Loman sijoittamista koskevien säännösten edellytetään vastaavaan näihin yleisiin ja yksilökohtaisiin tarpeisiin elämänskaaren eri vaiheissa.



### 3. Esityksen tavoitteet ja keskeiset ehdotukset

#### 3.1. Tavoitteet

Vuosilomalaki on työ sopimuslain ja työ-aikalain rinnalla kolmas tärkeä individuaalisen työoikeuden laki. Sitä sovelletaan yrityksen tai muun työnantajan koosta riippumatta kaikilla niillä työpaikoilla, joilla työtä tehdään työ sopimuksen perusteella. Vuosilomalaissa säädetään työntekijän oikeudesta vuosilomaan sekä vuosiloman ajalta maksettavasta palkasta. Laissa ovat myös säännökset loman antamisesta. Vuosilomalainsäädäntö määrittelee siten työntekijän vuosilomaan ja sen käyttöön liittyvät oikeudet.

Yksilön oikeuksien ja velvollisuuksien perusteet on määriteltävä laissa riittävän täs-

mällisesti. Vaatimus sääntelyn selkeydestä korostuu, kun lakia sovelletaan päivittäin työpaikoilla. Tämän vuoksi merkittävänä tavoitteena on ollut laatia jäsentelyltään ja kirjoitusasultaan voimassa olevaa vuosilomalakia selkeämpi laki. Tähän on pyritty jakamalla säännökset asiaryhmittäin seitsemään eri lukuun eli yleisiä säännöksiä, vuosiloman pituutta, vuosilomapalkkaa, lomakorvausta, loman antamista, erinäisiä säännöksiä ja voimaantulo ja siirtymäsäännöksiä koskeviin lukuihin. Lisäksi lukujen sisällä on pyritty helpottamaan lain soveltamista pykäläkohtaisella jaottelulla ja pykäläien otsikoinnilla.

Esityksen tavoitteena on saattaa työsuhteessa työskentelevät, valtion virkamiehet sekä kunnalliset ja kirkon palveluksessa olevat viranhaltijat lain tasolla saman vuosilomasääntelyn piiriin. Perustuslain mukaan se-

kä työ- että virkasuhteessa olevien oikeuksien ja velvollisuuksien perusteet on säädettävä lailla. Voimassa olevaa vuosilomalakia sovelletaan vain työsuhteisiin työntekijöihin. Kunnallisten viranhaltijoiden vuosiloman vähimmäispituudesta säädetään lailla, kun sen sijaan valtion virkamiesten vuosilomaoikeudet on säännelty asetuksella ja toisaalta virkaehtosopimuksella. Myöskään kirkon viranhaltijoiden osalta ei ole lakitasoista sääntelyä. Vuosilomasääntely on osa perustuslailla suojattua työaika-suojelua. Tämän vuoksi vuosilomaoikeuksista olisi säädettävä lailla. Lakiehdotus lähtee siitä, että eri palvelussuhteita ei tulisi asettaa eri asemaan sääntelytason suhteen.

Valtion virkamiehiin sovellettavan asetuksen mukaan lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä vähintään 15 vuotta valtion palveluksessa olleella on oikeus kolmeen lomapäivään kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta. Lisäksi asetuksessa säädetään muun muassa talvilomapidennyksestä. Valtion virkaehtosopimuksessa on sovittu vastaavista eduista. Ehdotuksella virkamiesten saattamisesta vuosilomalain piiriin ei heikennettäisi valtion virkamiesten vuosilomaoikeuksia. Valtion virkamiesten edellä tarkoitettuja oikeuksia turvattaisiin erityisjärjestelyllä. Lisäksi virkamiesten vuosilomia koskevia virkaehtosopimusmääräyksiä sovellettaisiin valtion virkaehtosopimuslaissa (664/1970) säädetyin tavoin.

Lakiehdotuksen tavoitteena on ollut saattaa Suomen vuosilomalainsäädäntö vastaamaan yhteisöoikeuden vaatimuksia. Jotta työaika-direktiivissä säädetty velvoite turvata kaikille työntekijöille vähintään neljän viikon palkallinen loma kansallisessa lainsäädännössä säädetyin tavoin toteutuisi, lakiehdotuksessa on säännökset vuosiloman ansaintasääntöjen ulkopuolelle jäävien työntekijöiden oikeudesta vuoden jatkuneen työsuhteen jälkeen neljän viikon vapaaseen. Työaikadirektiivissä edellytetyin tavoin vuosilomia ei voitaisi työsuhteen kestäessä korvata rahalla.

EU:n määräaikaista työtä ja osa-aikatyötä koskevissa direktiiveissä kielletään asettamasta työntekijöitä eri asemaan pelkästään työsuhteen kestoajan tai työajan pituuden perusteella, ellei erilainen kohtelu ole perusteltua asiallisista syistä. Lisäksi direktiivien

mukaan silloin, kun se on tarkoituksenmukaista, on sovellettava pro rata temporis-periaatetta. Tämän mukaisesti osa-aikatyöntekijän palkka- ja muiden ehtojen tulisi määräytyä tehdyn työajan suhteessa samalla tavoin kuin vastaavaa työtä tekevän kokoaikaisen työntekijän ehdot.

Edellä mainituista direktiiveistä johtuvat vaatimukset on otettu huomioon loman ansaintaa ja lomapalkkaa sekä lomakorvausta koskevissa säännösehdoituksissa. Osa-aikatyöntekijöihin sovellettavaa 35 tunnin ansaintasääntöä ehdotetaan voimassa olevaan lakiin nähden muutettavaksi siten, että laissa säädetty työssäolon veroisten päivien luettelo olisi samansisältöinen kuin 14 päivän säännön piirissä olevilla. Niin ikään 35 tunnin ansaintasäännön piirissä olevien tuntipalkkaisen työntekijöiden vuosilomapalkkaa laskettaessa palkkaperusteella edellytettäisiin tehtäväksi laskennallisia korjauksia määräytyiltä poissaolojaksoilta saamatta jääneistä palkoista.

Osa-aikatyöntekijöiden ohella epätyypillisenä työntekijäryhmänä on pidetty myös määräaikaissa työsuhteissa työskenteleviä työntekijöitä. Jos työntekijä tekee työtä toistuvien määräaikaisten sopimusten perusteella, hänelle maksetaan kunkin määräaikaisten sopimuksen päättyessä lomakorvaus. Jotta myös toistuvissa määräaikaissa työsuhteissa työskentelevät eivät loman pitämisen suhteen joutuisi huonompaan asemaan kuin toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa työskentelevät, lakiehdotuksessa on säännöksiä, joilla näille työntekijöille turvataan oikeus vähintään neljän viikon pituiseen palkalliseen vapaaseen.

Edellä tarkoitetuilla säännöksillä pyritään parantamaan osa- ja määräaikaisten työntekijöiden asemaa ja siten ottamaan huomioon niitä tarpeita, joita työelämässä on työvoiman käyttötapojen muutoksista aiheutunut.

Kuten työsuopimuslaki ja työaikalaki myös vuosilomalaki on työntekijän suojaksi säädettyä lainsäädäntöä. Vastaavalla tavoin kuin työaikalakia säädettäessä myös vuosilomalain ehdotetaan laajennettavaksi valtakunnallisten työmarkkinajärjestöjen oikeutta sopia laista poiketen. Työehtosopimuksin voidaan siten ratkaista alakohtaisia erityistarpeita. Selvää on, että työ- ja virkaehtosopimuk-

sella voidaan aina sopia lakia paremmista ehdoista.

Vuosiloman antamiseen ja pitämiseen liittyvät asiat ovat yksittäisissä työsuhteissa ratkaistavia asioita. Tämän vuoksi laissa ehdotetaan säädettäväksi työnantajan ja työntekijän oikeudesta sopia vuosiloman ajankohdista voimassa olevaa lakia laajemmin. Työsopimuksella voidaan sopia sekä loman säättämisestä pidemmällä aikavälillä että loman osan siirtämisestä pidettäväksi seuraavan kesäloman yhteydessä. Mahdollistamalla sopiminen vuosiloman pitämisestä osapäivinä voidaan helpottaa työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista tilapäisluonteisissa tilanteissa.

Hallitus katsoo, että vuosilomalain toimuutta tulee lain voimaantulon jälkeen seurata sekä tehdä arviot asetettujen tavoitteiden toteutumisesta.

### 3.2. Vaihtoehtoisia loman ansainta- ja lomapalkkamalleja

Vuosilomakomitea 2001:ssä tuli eri yhteyksissä ilmi, että loman ja vastaavasti lomapalkan ansainnan pohjana olevat eri säännöt aiheuttavat lain soveltajille ongelmia. Tämän vuoksi komiteassa keskusteltiin varsin paljon mahdollisuuksista yhtenäistää nykyistä loman ansainta- ja lomapalkkajärjestelmää. Tätä pidettiin tärkeänä järjestelmän selkeyttämiseksi ja yksinkertaistamiseksi. Toisaalta komitean toimeksiannossa lähdettiin siitä, että nykyisiä lomapalkan yleisiä määräytymisperusteita ei muuteta, mikä käytännössä tarkoitti vuosilomalain lomapalkan määräytymisperusteiden säilyttämistä pääpiirteissään nykyisen kaltaisina.

Työnsä aikana komitea pohti useampia vaihtoehtoisia loman ansainta- ja lomapalkkamalleja, joista ei kuitenkaan saavutettu riittävän laajaa yhteisymmärrystä komitean esitykseksi. Komiteassa esitetty uusi yhtenäinen loman ansaintamalli olisi edellyttänyt myös yhtenäisen lomapalkan määräytymisjärjestelmän kehittämistä tuottaakseen riittävät hyödyt.

Komiteatyön aikana loman ansainnan vaihtoehtoisiksi pelkistyivät nykyiselle kuukausikohtaiselle ansainnalle perustuvat järjestelmät ja toisaalta työsuhteen kestoon perustuva

malli. Lomapalkan määräytymisen päävaihtoehtoina olivat keskipalkkaan perustuvat mallit ja toisaalta lomanmääräytymisvuoden ansioista prosentuaalisesti määräytyvä lomapalkka.

Voimassa oleva vuosilomalaki rakentuu pääosin periaatteelle, että työntekijän ansaitsema loma on aina palkallista lomaa, eli samanaikaisesti ansaitaan sekä vuosilomaa että lomapalkkaa. Tämän periaatteen mukaisista vaihtoehtoisista malleista pisimmälle kehitettiin mallia, jossa lomaa kertyisi lomanmääräytymiskuukausien asemesta työsuhteen keston perusteella ja jossa poissaolojen merkitystä loman pituuteen tarkasteltaisiin lomanmääräytymisvuoden tasolla (*vuosimalli*). Jos taas loman ansainta ja lomapalkan ansainta erotetaan toisistaan, kuten voimassa olevassa vuosilomalaisissa on tehty niiden osalta, joiden lomapalkka määräytyy prosentuaalisesti edellisen lomanmääräytymisvuoden ansioista, loman ansainnasta voitaisiin säätää jossain määrin nykyistä yleispiirteisemmin säännöin niin, että lomaa kertyisi pääsäännön mukaan työsuhteen keston perusteella (*kalenterikuukausimalli*).

Lomapalkan määräytymisen yhtenäistämistä selvitettiin aluksi siltä pohjalta, että lomapalkka määräytyisi prosentuaalisesti lomanmääräytymisvuoden ansioiden perusteella (*prosenttimalli*). Loman ansaintamallina olisi tällöin ensisijaisesti kalenterikuukausimalli, mutta myös muut vaihtoehdot olisivat käytettävissä. Toisena yhtenäisen lomapalkan määräytymisvaihtoehtona oli esillä malli, jossa nykyistä keskipäiväpalkkaan perustuvaa mallia olisi kehitetty niin, että lomapäivän palkka olisi laskettu työsuhteeseen sisältyvien kalenteripäivien ja vastaavalta ajalta ansaitun palkan perusteella (*ns. 365-malli*). Loman ansaintamallina olisi tällöin ollut vuosimalli.

Voimassa olevan lain lomapalkan määräytymisjärjestelmät johtavat jossakin määrin eri suuruisiin lomapalkkoihin. Periaatteellisesta hyväksyttävyydestään huolimatta yhtenäiseen lomapalkkajärjestelmään siirtyminen osoittautui ongelmalliseksi erityisesti siitä syystä, että valmistelussa ei löytynyt yhtenäistä käsitystä siitä, minkä tason mukaan lomapalkan uudessa järjestelmässä tulisi määräytyä. Uudistuksen toteuttaminen kustannusneutraalisti olisi edellyttänyt suurimpi-

en lomapalkkojen leikkaamista. Jos yhtenäisen vuosilomapalkan taso taas olisi määräytynyt korkeimpien lomapalkkojen tason mukaan, vuosilomakustannukset olisivat nousseet.

Yksimielisyyttä yhtenäisestä järjestelmästä ei kuitenkaan saavutettu ja komitean ehdotus samoin kuin hallituksen esitys pohjautuu tämän vuoksi pitkälti nykyisen vuosilomalain rakenteille ja periaatteille. Edellä mainitut komiteassa esillä olleet vaihtoehtoiset loman ansainta- ja lomapalkkamallit on kuvattu yksityiskohtaisemmin Vuosilomakomitea 2001:n mietinnössä s. 57—63.

### 3.3. Keskeiset ehdotukset

Lakiehdotus on keskeisiltä osiltaan voimassa olevan vuosilomalain mukainen. Se on kuitenkin jäsennetty ja kirjoitettu uudella tavalla. Lakiin on lisäksi otettu eräitä uusia säännöksiä, jotka perustuvat muun muassa oikeuskäytännössä tehtyihin ratkaisuihin. Säännösten sisältöön on vaikuttanut muun muassa Euroopan yhteisön lainsäädäntö.

Lain soveltamisala olisi yleinen. Sitä sovellettaisiin laissa säädetyin rajoituksin sekä työsuhteessa että virkasuhteessa tehtävään työhön. Lain ulkopuolelle jäisivät vain sellaiset työntekijät tai virkamiehet, joiden työ on vuosittain keskeytyneenä ja jotka työ- tai virkaehtosopimuksen perusteella saavat vuosilomaa vastaavan pituisen palkallisen vapaan. Poikkeussäännön soveltamispiirissä olisi lähinnä opetushenkilöstöä.

Vuosiloman pituus määräytyisi samojen periaatteiden mukaan kuin voimassa olevassa vuosilomalaisissa. Lomaa ansaittaisiin siten edelleen joko kaksi tai kaksi ja puoli arkipäivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskaudelta. Työntekijät olisivat edelleen joko 14 päivän tai 35 tunnin säännön piirissä. Nämä loman ansaintasäännöt yhtenäistettäisiin niin, että lomaa kerryttävä aika määräytyisi kummankin säännön piirissä periaatteessa samalla tavalla ja työssäolon veroista aikaa koskevia säännöksiä sovellettaisiin sellaisenaan nykyisestä laista poiketen myös 35 tunnin säännön piirissä oleviin. Työssäolopäivien veroista aikaa koskeviin säännöksiin ei ehdoteta tehtäväksi merkittäviä asiallisia muutoksia.

Edellä tarkoitettujen loman ansaintasääntöjen ulkopuolelle jäävien oikeus palkalliseen lomaan toteutettaisiin säätämällä oikeudesta lomaa vastaavaan vapaaseen. Tällaiset työntekijät voisivat halutessaan saada vapaata kaksi arkipäivää kultakin kalenterikuukaudelta, jonka aikana he ovat olleet työsuhteessa. Työntekijällä olisi siten työsuhteen jatkuessa oikeus pitää vuosittain neljän viikon pituinen vapaa, jonka ajalta hänelle maksettaisiin lomakorvaus. Näitä säännöksiä sovellettaisiin myös työaikalain soveltamisalan ulkopuolelle jääviin kotityöntekijöihin, joiden työaika ei ole valvottavissa, ja myös työnantajan perheenjäseniin silloin, kun työnantajan palveluksessa ei ole muita työntekijöitä.

Oikeus vapaan pitämiseen olisi myös työntekijällä, joka on tehnyt työtä samalle työnantajalle työ sopimuslain 1 luvun 5 §:ssä tarkoitettulla tavalla toistuvien määräaikaisten työ sopimusten perusteella. Vapaan enimmäispituus määräytyisi tällöin samojen sääntöjen mukaan kuin vuosiloman pituus. Vapaan antamisessa noudatettaisiin soveltuvin osin, mitä vuosiloman antamisesta säädetään. Tällä säännöksellä varmistettaisiin yhdenjaksoisena pidettävässä työsuhteessa työskentelevälle sellaiselle työntekijälle, jolle yleensä on maksettu lomakorvaus kunkin yksittäisen työsuhteen päättyessä, vastaava oikeus työstä vapautukseen kuin toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa työskenteleville.

Työntekijällä olisi vuosilomapalkkaa koskevan yleissäännöksen mukaan oikeus saada vuosilomansa ajalta vähintään säännönmukainen tai keskimääräinen palkkansa siten kuin laissa tarkemmin säädetään. Viikko- tai kuukausipalkalla työskentelevät työntekijät saisivat tämän mukaisesti normaalin palkkansa myös vuosiloman ajalta. Lomapalkkaan olisi lisättävä muutoin kuin tilapäisten olosuhteiden perusteella määräytyvät muut palkkaerät.

Niin sanotun 14 päivän ansaintasäännön piiriin kuuluvan tunti- tai suorituspalkalla työtä tekevän työntekijän lomapalkka määräytyisi edelleen keskipäiväpalkan ja lomapäivien lukumäärän mukaan määräytyvien kertoimien perusteella. Nykyisiä säännöksiä täsmennettäisiin niiden työntekijöiden osalta, jotka tekevät normaalin viikkotyöajan alle tai

yli viidessä päivässä.

Sopimuksen mukaan alle 14 päivänä kuukaudessa tunti- tai suorituspalkalla työtä tekevien työntekijöiden lomapalkan määräytymisperusteita esitetään tarkistettavaksi niin, että ne nykyistä paremmin vastaavat yhteisöoikeuden vaatimuksia. Lomapalkka määräytyisi nykyisin tavoin prosentuaalisesti lomanmääräytymisvuoden palkoista. Näihin palkkoihin olisi laskennallisesti lisättävä laissa säädetyin rajoituksin saamatta jäänyt palkka sellaiselta poissaoloajalta, joka on johtunut vanhemmuuteen liittyvistä syistä, sairaudesta tai tapaturmasta, lääkinnällisestä kuntoutuksesta, viranomaisen määräämästä karanteenista tai lomauttamisesta. Lomapalkan suuruus olisi työsuhteen kestosta riippuen joko 9 tai 11,5 prosenttia edellä tarkoitetuista palkoista.

Vastaavan suuruinen lomakorvaus maksettaisiin työsuhteen aikana työaikain soveltamispiiriin ulkopuolelle jääville kotityöntekijöille, ja myös edellä tarkoitettun vapaa-oikeuden piirissä oleville työsuhteessa työskenteleville edellä tarkoitetuille perheenjäsenille. Lomanmääräytymisvuonna työssäolon ajalta maksettua palkkaan lisättäisiin näissä tapauksissa laskennallinen palkka äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainvapaan ajalta.

Työsuhteen päättyessä työntekijälle maksettaisiin lomakorvaus saamatta jääneen loman osalta noudattaen lomapalkan määräytymistä koskevia sääntöjä.

Lakiin lisättäisiin mahdollisuus sopia siitä, että toisiaan seuraavissa määräaikaisissa työsuhteissa vuosilomaetuksia ei maksettaisi lomakorvauksena määräaikaisen työsuhteen päättyessä, vaan ne voitaisiin siirtää käytettäväksi seuraavassa samojen osapuolten välillä solmittavassa työsuhteessa. Sopimus olisi tehtävä kirjallisesti päättyvän työsuhteen aikana.

Pääsäännön mukaan lomapalkka maksetaan ennen loman alkamista. Kuitenkin enintään kuuden päivän pituiselta lomajaksolta lomapalkka saataisiin ehdotuksen mukaan maksaa tavanomaisena palkanmaksupäivänä.

Työnantaja saisi edelleen määrätä loman ajankohdan. Vuosilomasta 24 arkipäivää olisi sijoitettava lomakaudelle ja sen ylittävä osa olisi annettava seuraavan lomakauden alkuun mennessä. Laissa lisättäisiin mahdollisuuksia

sopia loman sijoittamisesta. Vuosilomasta 12 arkipäivää ylittävä osa voitaisiin sopia pidettäväksi vielä seuraavana lomakautena. Loman säästömahdollisuuksia muutoinkin lisättäisiin niin, että työnantaja ja työntekijä voisivat sopia 18 arkipäivää ylittävän loman osan pitämisestä myöhemmin säästövapaana. Työntekijällä olisi edelleen oikeus säästää 24 arkipäivää ylittävä loman osa.

Työntekijän aloitteesta voitaisiin myös sopia, että 24 arkipäivää ylittävä loman osa voidaan pitää lyhennettynä työaikana. Sopimus olisi tehtävä kirjallisesti.

Lakiin otettaisiin edelleen säännökset työkyvyttömyyden vaikutuksesta loman ajankohtaan. Loma olisi laissa säädettävien edellytyksien siirrettävä myöhempään ajankohtaan työntekijän sitä pyytäessä. Vastaavasti työntekijän pyynnöstä vuosiloman aikana seitsemän päivää ylittänyttä työkyvyttömyyden aikaa ei pidettäisi vuosilomana. Seitsemän päivän karenssi-aikaa sovellettaisiin vain kerran kunkin lomajakson aikana.

Laissa laajennettaisiin mahdollisuuksia poiketa valtakunnallisilla työehtosopimuksilla lain muutoin pakottavista säännöksistä. Voimassa olevassa laissa sovittaviksi säädettävien asioiden lisäksi valtakunnalliset työnantaja- ja työntekijäyhdistykset voisivat eräin rajoituksin sopia muun muassa työssäolon veroisesta ajasta edellyttäen, että sovittu järjestely turvaa työntekijöille laissa säädettyä vastaavan pituiset vuosilomat. Säännöllä mahdollistettaisiin alakohtaisten erityispiirteiden huomioon ottaminen lomajärjestelyistä sovittaessa.

## 4. Esityksen vaikutukset

### 4.1. Taloudelliset vaikutukset

Vuosilomalakiehdotus pohjautuu voimassa olevan vuosilomalain tavoin kuukausikohtaiselle loman ansainnalle. Vuosilomapalkan laskentatavat eri ansaintasääntöjä ja palkkausmuotoja sovellettaessa ovat niin ikään pitkälti voimassa olevan lain mukaiset. Lain rakenteellinen samankaltaisuus vähentää uudistuksesta työnantajien palkkahallinnon järjestelmille aiheutuvia muutosvaatimuksia.

Ehdotetun lain mukaan 35 tunnin säännön piirissä oleviin sovellettaisiin työssäolopäivi-



en veroisten päivien luetteloa samalla tavoin kuin 14 päivän säännön piirissä oleviin. Niin ikään 35 tunnin säännön piirissä olevien lomapalkan pohjaa ehdotetaan lavennettaviksi siten, että työssäoloajan palkan lisäksi palkkapohjassa otettaisiin huomioon laskennallisina erinä erikseen määriteltyjen poissaolojaksojen palkat. Prosenttiperusteisen lomapalkan ja lomakorvauksen prosentteja ehdotetaan korotettaviksi 0,5 prosenttiyksiköllä, joka korottaa tässä ryhmässä olevien työntekijöiden vuosilomakustannuksia 4,5/5,9 prosenttia. Lisäksi palkkapohjan laajennus lisää työnantajan vuosilomakustannuksia jossakin määrin. Tarkemman arvion esittäminen kustannusten lisääntymisestä tältä osin ei kuitenkaan ole mahdollista. Lisäksi on huomattava, että yleissitovissa työehtosopimuksissa on jo sovittu laajalti vähintään vastaavantasoisista lomapalkoista.

Niin ikään edellä tarkoitettujen loman ansaintasääntöjen ulkopuolelle jääville työntekijäryhmille ehdotettu oikeus vapaaseen lisäisi jossakin määrin kustannuksia, joiden määrän arviointi ei kuitenkaan ole mahdollista. Vuoden 2002 työvoimatilaston mukaan enintään 1–9 tuntia viikossa työtä tekeviä palkansaajia oli noin 48 000, joista 28 000 oli naisia ja 20 000 miehiä.

## 4.2. Yhteiskunnalliset vaikutukset

### 4.2.1. Vaikutukset eri kansalaisryhmien asemaan

Lakiehdotuksella pyritään vähentämään vuosilomaoikeuksiin ja niiden käyttöön liittyviä eroavaisuuksia eri kansalaisryhmien välillä.

Ehdotetulla lailla saatettaisiin työaikalaisa säädetyin tavoin sekä työ- että virkasuhteiset saman vuosilomalainsäädännön piiriin. Vaikka sääntelyn perusta olisi yhtenäinen, sekä työ- että virkaehtosopimuksilla voitaisiin sopia eri palvelussuhdelajeihin ja alakohtaisiin tarpeisiin liittyvistä erityisjärjestelyistä.

Ehdotetulla lailla pyritään niin ikään parantamaan niin sanotuissa epätyypillisissä työ- ja virkasuhteissa olevien asemaa. Osa-aikaisten asemaa pyritään korjaamaan muun

muussa loman ansaintaa ja lomapalkkaa koskevilla säännösehdoituksilla. Toistuvissa määräaikaissa työsuhteissa olevien asemaa pyritään parantamaan muun muassa säännöksellä, jonka mukaan määräaikaisiin sopimukseen perustuvassa, yhdenjaksoisena pidettävässä työsuhteessa työntekijällä olisi oikeus vapaaseen. Lisäksi määräaikaisten työntekijöiden oikeudesta pitää lomaa saisi sopia nykyistä väljemmin.

Ehdotetun lain mukaan myös ne työntekijät, jotka eivät vähäisten työpäivien tai tötuntien vuoksi ansaitse vuosilomaa, olisivat oikeutettuja vähintään neljän viikon vapaaseen työsuhteen jatkuttua vähintään vuoden. Vapaan ajalta työntekijä olisi oikeutettu lomakorvaukseen.

### 4.2.2. Vaikutukset eri sukupuolten kannalta

Koska suurin osa osa-aikaista työntekijöistä on naisia, osa-aikatyötä koskevat loman ansaintaa ja lomapalkkaa koskevat ehdotukset parantaisivat erityisesti naisten asemaa. Ehdotus lisätä työssäolon veroisiin päiviin myös tilapäisistä hoitovapaista ja pakottavista perhesyistä johtuvat poissaoloajat parantaa naisten asemaa, koska naiset käyttävät mainittuja perhevapaita miehiä useammin. Prosenttiperusteisen, 35 tunnin ansaintasäännön piirissä sovellettavan vuosilomapalkan laskennan pohjana olevan palkkapohjan laajentaminen samoin kuin prosenttien korottaminen 0,5 prosenttiyksiköllä saattavat tämän järjestelmän piiriin kuuluvat nykyistä tasarvoisempaan asemaan 14 päivän säännön piirissä oleviin nähden.

Laissa ehdotetaan säädettäväksi siitä, että vuosilomia ei saisi sijoittaa päällekkäin äitiysoikeus- tai isyysvapaan kanssa. Säännöksellä korostetaan vanhemmuuteen liittyviä oikeuksia.

Lakiehdotuksen mukaan työnantaja ja työntekijä saisivat sopia 24 arkipäivää ylittävän loman osan pitämisestä osapäivinä. Sopimukseen perustuva työajan tilapäinen lyhentäminen tarjoaisi yhden keinon sovittaa yhteen työ- ja perhe-elämän vaatimuksia erityisesti silloin, kun työajan lyhentämistarve on lyhytaikainen.

## 5. Asian valmistelu

### 5.1. Valmisteluvaiheet ja -aineisto

Valtioneuvosto asetti 11 päivänä huhtikuuta 1990 komitean selvittämään vuosilomalain kokonaisuudistusta. Komitean tuli arvioida vuosilomajärjestelmää ja selvittää vuosilomalain soveltamisessa ilmenneet epäkohdat ja puutteet. Tehtäväksi asetettiin lainsäädännön yksinkertaistamisen ja yhtenäistämisen mahdollisuuksien selvittäminen. Komitean tuli ottaa huomioon Euroopan yhdentymisen vaikutus, sapattivapaatoimikunnan ehdotukset säästövapaan toteuttamisesta sekä muut vuosilomaa ja lomajärjestelyjä koskevat kehitystarpeet. Toimeksiantoon ei kuulunut vuosiloman pituuteen vaikuttavien kysymysten arviointi. Vuosilomakomitean mietintö (komiteanmietintö 1993:8) luovutettiin valtioneuvostolle 31 päivänä tammikuuta 1993. Komitea ei tehnyt esitystä vuosilomalain kokonaisuudistukseksi, vaan tyytyi esittämään eräiden sellaisten yksittäisten säännösten tarkistamista, joiden soveltamisessa oli ollut epäkohtia tai joita oli pidetty vanhentuneina.

Valtioneuvosto asetti 22 päivänä maaliskuuta 2001 komitean valmistelemaan vuosilomalain kokonaisuudistusta. Komitean tehtävänä oli selvittää vuosilomalain uudistamistarpeet ja valmistella selvitystensä pohjalta vuosilomalain kokonaisuudistus. Työssään komitean tuli ottaa huomioon yhteiskunnassa, työelämässä sekä lainsäädännössä Suomessa ja Euroopan unionissa tapahtunut kehitys. Komitean tehtävänä ei ollut puuttua vuosiloman pituuteen eikä vuosilomapalkan määrääytymisen yleisiin perusteisiin.

Vuosilomakomitea 2001:ssä olivat edustettuina työnantajat ja työntekijöitä edustavat työmarkkinajärjestöt, Kunnallinen työmarkkinalaitos, Valtion työmarkkinalaitos, työministeriö, sosiaali- ja terveysministeriö sekä työoikeuden tutkimus. Komitea järjesti kesäkuussa 2001 seminaarin, jossa kuultiin Työterveyslaitoksen edustajia muun muassa vuosiloman merkityksestä osana työntekijöiden työaika-suojelua ja yleisesti levon merkityksestä työstä palautumisessa.

Komitea kuuli työnsä aikana muun muassa Kirkon sopimusvaltuuskunnan edustajaa kirkon vuosilomajärjestelyistä ja tasa-

arvovaluutettua sukupuolivaikutusten arvioimisesta lainsäädäntöä valmisteltaessa. Uudenmaan työsuojelupiirin piiritarkastajaa kuultiin vuosilomalain valvonnasta ja siinä esille tulleista keskeisistä soveltamisongelmista. Edelleen komiteassa kuultiin yhteisöoikeuden asiantuntijoita muun muassa Euroopan yhteisön tuomioistuimen ratkaisujen vaikutuksesta vuosilomalainsäädäntöön ja työntekijöiden yhdenvertaisen kohtelun vaatimuksesta yhteisöoikeudessa.

Lisäksi komitea kuuli sekä yksityisen että julkisen sektorin työnantajien kokemuksia vuosilomalaista ja heidän arvioitaan voimassa olevan lain ja komitean käsittelyssä olleiden vaihtoehtojen toimivuudesta. Komitea perusti työnsä loppuvaiheessa syksyllä 2003 erillisen laskentaryhmän selvittämään osakaikaisen vuosilomapalkkakäytöksiä.

### 5.2. Lausunnot ja niiden huomioon ottaminen

Työministeriö pyysi vuosilomakomitean mietinnöstä lausunnot oikeusministeriöltä, opetusministeriöltä, sisäasiainministeriöltä, sosiaali- ja terveysministeriöltä, työterveyslaitokselta, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK:lta, Toimihenkilökeskusjärjestö STTK:lta, Akavalta, Teollisuuden ja Työnantajain Keskusliitto TT:lta, Palvelutyönantajilta, Suomen Yrittäjiltä, Kunnallisen työmarkkinalaitokselta, Valtion työmarkkinalaitokselta, Kirkon sopimusvaltuuskunnalta, Ortodoksiselta kirkkokunnalta, Suomen Pankilta sekä Ahvenanmaan maakuntahallitukselta ja Ahvenanmaan maakunnan kunnalliselta sopimusvaltuuskunnalta. Lausunnoista on laadittu työministeriössä erillinen lausuntoyhteenvedo.

Lausunnoissa nähtiin valitettavana se, että komitea ei kyennyt laatimaan yhtä yhtenäistä loman ansainnan ja lomapalkan laskennan mallia, jolla olisi kyetty yksinkertaistamaan ja selkeyttämään voimassa olevaa vuosilomalakia. Toisaalta pääosa lausunnonantajista näki komitean ehdottaman vuosilomalain olevan rakenteeltaan ja kirjoitustavaltaan mykyläisiä selkeämpi ja käytännössä ainoa realistinen tapa toteuttaa vuosilomalain uudistaminen.

Kriittisimmin ehdotukseen suhtautuivat

Palvelutyönantajat sekä Suomen Yrittäjät. Palvelutyönantajien mielestä vuosilomasäännösten uudistuksessa olisi otettava huomioon nykypäivän työelämän todellisuus, johon voimassa olevan lain 14 päivän ja 35 tunnin säännöt eivät vastaa, vaan tuottavat sattumanvaraisia lopputuloksia ja asettavat saman tuntimäärän työskentelevät työntekijät keskenään eri asemaan. Palvelutyönantajien mielestä uudistuksen lähtökohtana tulisi olla yhtenäinen malli, joka soveltuu kaikille työntekomodoille ja palkkaustavoille. Palvelutyönantajat katsovat, että nykyisin rakenteiden varaan ei voida luoda uuden lain säännöksiä, sillä ehdotukset lisäävät lainsäädännön monimutkaisuutta ja samalla tulkintaongelmia. Osa-aikaisten osalta Palvelutyönantajat pitävät täysin mahdollisena sitä, että vertailuksi lomapalkassa otetaan tuntipalkkaisia kokoaikatyöntekijöitä koskeva lomapalkkasääntö, jonka kertoimet tuottavat huomattavan ylikompensaation työssäoloajan palkkaan verrattuna. Prosenttilukujen korottamiselle ei Palvelutyönantajien, kuten ei myöskään Suomen Yrittäjien mielestä ole perusteita.

Ehdotus ulottaa työssäolon veroisia päiviä koskeva säännöstö myös 35 tunnin säännön piirissä oleviin on Palvelutyönantajien mielestä mahdoton toteuttaa, sillä osa-aikatyöntekijöiden työajat vaihtelevat niin paljon, että on mahdotonta tietää, miten työntekijä olisi ollut työssä poissaolonsa aikana. Niin sanotun 35 tunnin säännön piirissä olevien vuosilomapalkkapohjaan ehdotetaan 1-säntäväksi laskennallista palkkaa siltä ajalta, kun työntekijällä olisi ollut työssä työssäolon veroista aikaa. Kun työajat vaihtelevat ja palkkakin saattaa vaihdella työtehtävien mukaan, on useimmiten mahdotonta tietää, kuinka monelta tunnilta ja minkä suuruinen palkka lomapalkkapohjaan tulisi lisätä. Myös keskimääräisen viikkotyöajan määrittäminen on Palvelutyönantajien mielestä ongelmallista. Niin ikään Suomen Yrittäjät ovat arvostelleet menettelyn perusteita ja työläyttä.

Vaikka lakiehdotus Suomen Yrittäjien mielestä merkitsee monin osin nykyisen lain selkeyttämistä ja entistä parempaa luottavuutta verrattuna nykyiseen monilta osin vaikeaselkoiseen sääntelyyn, esitys ei kuitenkaan tuo

parannusta itse järjestelmän monimutkaisuuteen, koska ehdotus rakentuu selkeästi nykyisille järjestelmille. Ehdotukset ovat erityisesti pientyönantajan vaikeasti hallittavissa.

Suomen Yrittäjien mielestä yleissitovuuden piirissä oleville yrityksille tulisi antaa samat oikeudet paikalliseen sopimiseen kuin muillakin yrityksillä on. Yrityksessä, jossa alan työehtosopimusta noudatetaan sen yleissitovuuden perustella, ei ehdotuksen mukaan sallittaisi noudattaa sopimusta siltä osin kuin siinä annetaan työntekijöille ja työnantajille oikeus keskenään sopia tietyistä työehtosopimuksessa määrätystä asiasta. Asiat, joista työehtosopimuksella ja siihen liittyvällä paikallisella sopimuksella voidaan poiketa ehdotuksen 30 §:n mukaisesti, eivät ole luonteeltaan sellaisia, että niiden noudattaminen jostakin erityisestä syystä edellyttäisi työnantajan olevan järjestäytyneet. Suomen Yrittäjien mielestä tällainen, nykyisinkin omaksuttu sääntely asettaa työnantajat järjestäytymisvapauden näkökulmasta keskenään eriarvoiseen asemaan.

Komitean säännösehdoitus lomapalkan laskemisesta tilanteissa, joissa palkkauksen perusteet tai loman ansaintasääntö ovat loman määräytymisvuoden aikana tai sen jälkeen ennen loman alkua muuttuneet, kaipasi usean lausunnonantajan mielestä vielä lisäpohdintoja, jotta kaikkien muutostilanteiden hallinta olisi mahdollista.

Kunnallinen työmarkkinalaitos ja sisäasiainministeriö kiinnittivät lausunnossaan huomiota julkista valtaa käyttävien viranhaltijoiden erityisasemaan vuosiloman ajankohdan määrättäessä tai vahvistelun loman ajankohdan muutettaessa. Akava on omassa lausunnossaan suhtautunut kokonaisuudessaan kielteisesti virkamiesten saattamiseen yhden yhteisen vuosilomalain piiriin.

Hallituksen esityksen valmistelussa on otettu huomioon lausunnoissa esitetyt säännösten kirjoitusasua koskevat muutosesitykset. Niin ikään valtion virkamiesten vuosilomien erityissääntelyä ja julkisen sektorin sopimisoikeuksia sekä lomapalkan laskentasääntöä muutostilanteissa koskevissa säännöksissä on otettu huomioon saatu lausuntopalaute.

## YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT

### 1. Lakiehdotusten perustelut

#### 1.1. Vuosilomalaki

Ehdotettu vuosilomalaki jakaantuisi seitsemään lukuun eli yleisiin säännöksiin, vuosiloman pituutta, vuosilomapalkkaa, vuosilomakorvausta ja loman antamista koskeviin säännöksiin, erinäisiin säännöksiin sekä voimaantulo ja siirtymäsäännöksiin. Kokoamalla samaan sääntelykokonaisuuteen kuuluvat säännökset asianomaisiin lukuihin pyritään selkeyttämään lain rakennetta sekä samalla helpottamaan säännösten soveltamista.

#### 1 luku. Yleiset säännökset

Luvussa säädettäisiin lain soveltamisalasta ja soveltamisalan rajauksista. Lisäksi ensimmäisessä luvussa olisi lain pakottavuutta koskeva säännös sekä kolme lain soveltamisen kannalta keskeistä määritelmää.

**1 §. Soveltamisala.** Pykälän *1 momentin* mukaan lain soveltamisala olisi yleinen. Sitä sovellettaisiin sekä työ- että virkasuhteessa tehtävään työhön. Työsuhteisten työntekijöiden piiri määräytyisi työsopimuslain soveltamisalasäännösten mukaan. Lakia sovellettaisiin niihin henkilöihin, jotka sopimuksen perusteella tekevät vastiketta vastaan työtä työnantajan lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena. Kuten työsopimuslakia myöskään vuosilomalakia ei sovellettaisi tavanomaisena harrastustoimintana tehtävään työhön. Lakia ei sovellettaisi myöskään merimieslain 1 §:ssä tarkoitetun työsopimuksen perusteella tehtävään työhön, johon sovelletaan merimiesten vuosilomalakia (433/1984).

Voimassa olevan oikeuden mukaan virkasuhteessa olevien vuosilomat määräytyvät käytännössä virkaehtosopimusten mukaan. Valtion virkamiesten vuosilomista säädetään edelleen myös valtion virkamiesten vuosilomasta annetulla asetuksella ja eräiden valtion palveluksessa olevien osa-aikaisten ja sivutoimisten virkamiesten sekä tuntiopettajien vuosilomasta ja vuosilomakorvauksesta annetulla asetuksella. Lisäksi ulkomaanedus-

tuksen virkamiesten vuosilomista on säädetty asetuksella.

Kuntien ja kuntayhtymien viranhaltijoiden vuosilomista säädetään kunnan ja muun julkisen yhdyskunnan viran- ja toimenhaltijain vuosilomasta eräissä tapauksissa annetulla lailla. Lailla säädetään viranhaltijoiden vuosiloman vähimmäispituudesta kytkemällä se vuosilomalain vuosiloman pituutta koskeviin säännöksiin. Käytännössä viranhaltijoiden ja työntekijöiden vuosilomat määräytyvät kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen vuosilomamääräysten mukaan. Evankelis-luterilaisen kirkon viranhaltijoiden ja työntekijöiden vuosilomaoikeudet määräytyvät kirkon yleisen virka- ja työehtosopimuksen määräysten mukaan Näiden määräysten soveltamisohjeen mukaan sopimusmääräykset korvaavat vuosilomalain säännökset, jollei erikseen ole toisin määrätty.

Voimassa olevan lainsäädännön mukaan työsuhteisen työntekijän ja julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa olevan virkamiehen vuosilomaoikeuden normipohja on edellä kuvatuin tavoin erilainen. Ottæ huomioon perustuslain 18, 22 ja 80 §:n säännökset ja toisaalta sen, että valikoituminen työ- tai virkasuhteiseksi on ollut jossakin määrin sattumanvaraista, eri palvelussuhdelajit on vuosilomasääntelyn osalta perusteltua saattaa lain tasolla samaan asemaan. Lakia sovellettaisiin siten valtion virkamiehiin, kuntien ja kuntayhtymien sekä kirkon viranhaltijoihin. Lakia sovellettaisiin, ellei muusta ole säädetty, myös sellaisiin virkasuhteessa oleviin, joihin ei sovelleta valtion virkamieslakia (750/1994).

Saattamalla valtion virkamiehet yleisen vuosilomalain soveltamisalan piiriin valtion virkamiesten vuosilomasta annettu asetus, eräiden valtion palveluksessa olevien osa-aikaisten ja sivutoimisten virkamiesten sekä tuntiopettajien vuosilomasta ja vuosilomakorvauksesta annettu asetus, ulkomaanedustuksen virkamiesten vuosilomista annettu asetus sekä valtion työntekijäin vuosilomista annettu valtioneuvoston päätös (284/1978) kumottaisiin. Valtion virkamiesten vuosilo-

masta ehdotetaan kuitenkin säädettäväksi lain 38 §:n 3 momentissa. Lisäksi valtion virkaehtosopimuksella on sovittu valtion virkamiesten vuosilomasta annetun asetuksen mukaisista lomaetuksista. Saattamalla myös valtion virkamiehet vuosilomalain piiriin ei heikennettäisi valtion virkamiesten voimassa olevia vuosilomaetuksia.

Pykälän 2 *momentin* mukaan lakia olisi sovellettava virkamieheen ja viranhaltijaan samalla tavoin kuin työntekijään. Säännös on tekninen, ja se yksinkertaistaisi muiden säännösten kirjoittamista. Vastaavasti 2 momentissa säädettäisiin siitä, että mitä yksittäisissä säännöksissä säädetään työehtosopimuksesta, koskisi myös virkaehtosopimusta.

Voimassa olevan lain tapaan työsuhteisilla työntekijöillä vuosilomalain ansainnan perusteena olisi työsopimukseen perustuva työnteke. Työsopimuksen työaika ja palkkaustapa koskevilla määräyksillä olisi siten ratkaiseva merkitys vuosiloman ansaintasäännön ja vuosilomapalkan laskentasäännön valinnassa. Virkamiehen ja viranhaltijan loman ansaintasäännön valinta ei sitä vastoin perustu sopimukseen vaan työnantajan päätökseen tai määräykseen perustuvaan työaikajärjestelyyn, jonka antamisen perusteena voi olla virkamiehen etukäteen antama suostumus. Tämän vuoksi 3 *momentissa* säädettäisiin siitä, että mitä 6 §:n 2 momentissa, 8 §:n 2 momentissa, 10 §n 3 momentissa, 11 §:n 1 ja 3 momentissa sekä 14 §:n 3 momentissa työntekijöiden osalta säädetään työsopimuksesta, sovellettaisiin järjestelyyn, jolla virkamiehen ja viranhaltijan työajasta on määrätty. Siltä osin kuin lain muissa säännöksissä viitattaisiin sopimukseen, myös virkamiesten ja viranhaltijoiden osalta edellytettäisiin sopimusta. Näin ollen esimerkiksi lakiehdotuksen 18 §:ssä tarkoitetuissa tapauksissa lomakorvauksen siirtäminen maksettavaksi seuraavan virkasuhteen aikana edellyttäisi työnantajan ja virkamiehen välillä tehtävää sopimusta.

**2 §. Soveltamisalajaukset.** Pykälässä säädettäisiin sellaisten työntekijä- ja viranhaltijaryhmien asemasta, joihin ei pykälässä säädettyjen edellytysten täyttyessä sovellettaisi tätä lakia tai lakia sovellettaisiin vain rajatuilta osin.

Pykälän 1 *momentin* mukaan lakia ei sovellettaisi työhön, joka on työnantajan toimin-

nan luonteesta johtuen vuosittain keskeytyneenä ja jossa työntekijöillä on 30 §:ssä tarkoitettun sopimuksen perusteella oikeus vähintään tässä laissa säädettyä vuosilomaa vastaavaan palkalliseen vapaaseen. Säännös on kirjoitettu yleiseen muotoon kohdentamatta sitä suoraan mihinkään ammattiryhmään.

Momentin soveltamisalajauksen piiriin kuuluisi esimerkiksi sellainen opetushenkilöstö, jonka työ keskeytyy koulun tai oppilaitoksen toiminnan keskeytyksen ajaksi. Opettajien työn ja vapaa-ajan jaksotuksen perusteena ovat tai ovat olleet työlainsäädännön sijasta koululainsäädännön koulun työaika koskevat säännökset (koulun lukuvuosi). Opetushenkilöiden oikeus palkalliseen vapaaseen työn keskeytysajalta on vakiintuneesti järjestetty työ- ja virkaehtosopimusmääräyksiin. Koulutyön ja sen järjestämisen erityispiirteet huomioon ottaen olisi edelleen tarkoituksenmukaista, että vuosilomalakia ei sovellettaisi opetushenkilöstöön momentissa tarkoitettujen edellytysten täyttyessä.

Momentin soveltamisedellytyksenä olisi kuitenkin, että lain soveltamisalan ulkopuolelle jäävän työntekijän tai viranhaltijan oikeus vuosilomalakia vastaavaan palkalliseen vapaaseen turvataan valtakunnallisin työ- tai virkaehtosopimuksin. Kunnallisessa opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimuksessa on määräyksiä muun muassa opetushenkilöstön oikeudesta palkalliseen vuosilomaan, lomakorvaukseen, lomapäiväkorvaukseen ja/tai lomaraahan. Toistaiseksi voimassa olevassa työ- tai virkasuhteessa olevien opettajien loma-aikoja ovat koulutyön keskeytysajat (kesäkeskeytys, syys-, joulu- ja hiihtoloma-ajat). Käytännössä suurimmalla osalla opettajia vuosittaisten työviikkojen määrä on 38—39, joten järjestely turvaa heille vähintään vuosilomalaissa säädetyn vuosiloman mittaisen palkallisen vapaan.

Niille määräaikaisissa työ- tai virkasuhteissa oleville opettajille, joiden koko lukuvuoden kestänyt palvelussuhde ei jatku kesäkeskeytyksen aikana, maksetaan työ- ja virkaehtosopimuksen mukaan lomapäiväkorvauksena kultakin täydeltä lomanmääräytymiskaudelta kahden päivän varsinaista palkkaa vastaava korvaus. Lomapäiväkorvausta vähentävät palvelussuhteeseen sisältyvät koulutyön keskeytyspäivät.

Momentin soveltamisalajausta tarkasteltiin yleisellä tasolla. Säännöksen perusteella ei siis tehtäisi kunkin yksilön kohdalla vertailua työ- tai virkaehtosopimuksella turvattun etuuden ja toisaalta vuosilomalain vastaavan etuuden välillä. Vuosilomalakia ei siten sovellettaisi, jos työ- tai virkaehtosopimuksen vuosilomaa tai vastaava vapaata koskevat järjestelyt kokonaisuutena täyttävät vuosilomalaissa säädetyn tason. Voimassa olevan opetushenkilöstöä koskevan työ- ja virkaehtosopimuksen kaltainen järjestelmä turvaa opetushenkilöstölle vuosilomalaissa säädettyä vastaavat vuosilomaetuudet 1 momentissa tarkoitettulla tavalla. Näin ollen vuosilomalakia ei sovellettaisi esimerkiksi toistaiseksi voimassa olevassa palvelussuhteessa oleviin opettajiin, joiden virka- ja työehtosopimusjärjestelmän mukainen työaika-järjestelmä on sellainen, että siihen kuuluu vähintään vuosilomalain mukaista vuosilomaa vastaava palkallinen kesäkeskeytys.

Pykälän 2 momentissa säädettäisiin lain soveltamisesta kotityöntekijöiden ja työnantajan perheenjäsenten tekemään työhön.

Voimassa olevan lain mukaan kotityöntekijät eivät ansaitse vuosilomaa, vaan heille maksetaan lomapalkan asemesta lomakorvausta kunkin palkanmaksun yhteydessä. Kotityöntekijän asemasta säädetään työaikalain 2 §:n 1 momentin 3 kohdassa. Säännöksen mukaan työaikalakia ei sovelleta työhön, jota työntekijä tekee kotonaan tai muutoin sellaisissa oloissa, ettei voida katsoa työnantajan asiaksi valvoa siihen käytettävän ajan järjestelyjä. Lähtökohtana siten on, että edellä tarkoitettu tavoin yksinomaan kotona työtä tekevä jää työaikalain soveltamisalan ulkopuolelle. Koska työaikalain mainitun kohdan nojalla lain soveltamisalan ulkopuolelle jäävien työntekijöiden tehdyistä työtunneista ja työpäivistä ei pidetä kirjaa, tällaisiin kotityöntekijöihin ei voida soveltaa ehdotuksen mukaista työpäiville ja työtunneille sekä niiden veroiselle ajalle perustuvaa vuosiloman ansaintaa.

Jos kotona tehtävä työ on kuitenkin järjestetty niin, että työnantaja voi valvoa ja tosiasiassa myös valvoo työntekijän työntekoa ja työajan käyttöä, työhön sovelletaan työaikalakia (KKO 2002:36) ja siten myös tällaisen kotona työtä tekevän työntekijän vuosiloman

ansainta määräytyy lain 5—7 §:n mukaan. Niin ikään työntekijä, joka tekee vain osan työajasta työtä kotona, kuuluu vuosilomalain vuosiloman ansaintasääntöjen soveltamispiiriin.

Työaikadirektiivin mukaan kaikille työntekijäryhmille, myös sellaisille kotityöntekijöille, jotka eivät kuulu työaikalain soveltamispiiriin, on kuitenkin turvattava oikeus direktiivin mukaiseen neljän viikon vuosilomaan. Tämän vuoksi ehdotetaan, että sellaisella kotityöntekijällä, joka työaikalain 2 §:n 1 momentin 3 kohdassa tarkoitettu tavoin jää työaikalain soveltamisalan ulkopuolelle, on oikeus vuosilomaa vastaavaan vapaaseen tämän lain 8 §:n mukaan.

Voimassa olevaa lakia ei sovelleta työnantajan perheenjäseniin liikkeessä, laitoksessa tai yrityksessä, ellei siinä ole vakituisesti työssä myös muita työntekijöitä. Pykälän 2 momentissa ehdotetaan säilytettäväksi voimassa olevan lain säännös, jonka mukaan vuosilomalakia sovelletaan kokonaisuudessaan myös perheenjäseniin silloin, kun työnantajan palveluksessa on myös perheen ulkopuolisia työntekijöitä. Sen sijaan niissä yrityksissä, joissa työnantajan palveluksessa ei ole perheen ulkopuolisia työntekijöitä, työnantajan perheenjäsenillä olisi ehdotetun 2 momentin mukaan vastaava oikeus 8 §:ssä tarkoitettuun vapaaseen kuin kotityöntekijöilläkin.

Perheenjäsenen käsite olisi sama kuin työaikalain 2 §:n 1 momentin 6 kohdassa. Kohdan perustelujen mukaan työaikalain noudattamisen ja valvonnan kannalta merkityksellisiä perhe-käsitteen määrittämiselle ovat sukulaisuus ja henkilöiden sosiaalinen läheisyys.

Pykälän 2 momentin soveltamisalaan kuuluvilla työntekijöillä olisi siis halutessaan oikeus neljän viikon vapaaseen, kun työsuhde on lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä jatkunut vähintään vuoden. Vapaan ajalta maksettaisiin lomakorvaus siten kuin 16 §:ssä säädetään. Vapaan antamisessa noudatettaisiin lain 5 luvun vuosiloman antamista koskevia säännöksiä.

Voimassa olevan vuosilomalain 1 §:n 2 momentin mukaan lakia ei sovelleta työntekijöihin, jotka saavat palkkansa yksinomaan voitto-osuutena. Lakiehdotuksen 1 §:n mu-

kaan lakia sovellettaisiin kaikkiin työsuhteessa työtä tekeviin. Useissa tapauksissa yksinomaan voittopalkkiolla työtä tekevät eivät kuitenkaan ole työsuhteessa työn teettäjään, ja heihin ei siten sovellettaisi lakia. Työsuhteen tunnusmerkistön täytyessä myös voittopalkkiolla työskentelevät kuuluisivat sen sijaan lain piiriin.

**3 §. Säännösten pakottavuus.** Oikeus laissa säädettyyn vuosilomaan on osa perustuslaissa säädettyä työaikaosuojelua. Tämän vuoksi vuosilomalain lähtökohtana on lain säännösten pakottavuus. Lain säännöksistä poikeminen työntekijän haitaksi työsuhteen tai työehtosopimuksin olisi sallittua ainoastaan niiden säännösten osalta, joissa nimenomaisesti niin säädetään.

Oikeus poiketa työsuhteen tai työehtosopimuksin lain säännöksistä ilmenisi kunkin säännöksen sanamuodosta. Oikeudesta poiketa työ- ja virkaehtosopimuksin lain muutoin pakottavista säännöksistä säädetäisiin kootusti lain 30 §:ssä. Lain rakenne ja kirjoittamistapa vastaisi siten työsuhteen ja työaikalain sääntelytapaa.

Säännösten pakottavuus merkitsisi sitä, että sopimus tai yksittäinen sopimusehto, jolla vähennetään työntekijän lain säännöksellä turvattua oikeutta tai etuutta, olisi mitätön. Samoin jos lain kiertämisen tarkoituksessa juuri ennen loman alkua sovitaan vuosilomakustannusten pienentämiseksi tilapäisistä palkkausmuodon muutoksista, kysymyksessä on lain kannalta kielletty järjestely (TN 1210-87). Säännösten pakottavuutta koskeva säännös sisältäisi siten yleisen lain kiertämisen kiellon.

**4 §. Määritelmät.** Määritelmäsäännöksellä pyritään selkeyttämään lain rakennetta ja siten helpottamaan säännösten ymmärrettävyyttä ja niiden soveltamista.

Pykälässä määriteltäisiin lain kolme peruskäsitettä eli lomanmääräytymisvuosi, lomakausi ja arkipäivä. Lomanmääräytymisvuoden käsitteen määrittely helpottaisi teknisesti niin loman ansaintaa, lomapalkkaa ja -korvausta kuin loman antamista koskevien säännösten kirjoittamista.

Pykälän 1 kohdan mukaan lomanmääräytymisvuodella tarkoitettaisiin voimassa olevan lain tapaan 1 päivän huhtikuuta ja 31 päivän maaliskuuta välistä aikaa nämä päivät

mukaan luettuina. Koska lomanmääräytymisvuotena on vakiintuneesti pidetty 1 päivän huhtikuuta ja 31 päivän maaliskuuta välistä aikaa ja kun vuosilomien seurantarjestelmät on rakennettu tälle lomanmääräytymisvuoden käsitteelle, ajankohtien muuttamiseen ei ole tarvetta.

Kuten voimassa olevassa laissa, lomakaudella tarkoitettaisiin 2 päivän toukokuuta ja 30 päivän syyskuuta välistä aikaa nämä päivät mukaan luettuina. Lomakausi määrittää ajanjakson, jolle 20 §:n 2 momentissa tarkoitettu kesäloma sijoitetaan, ellei 20 §:n 3 momentista muuta johdu tai 21 §:n nojalla muusta sovita. Lomakauden määrittely rajaa siten työnantajan oikeutta määrätä kesäloman ajankohta.

Voimassa olevan lain mukaan lomakaudesta voidaan sopia toisin työehtosopimuksin. Käytännössä kuitenkin vain harvoilla työehtosopimusaloilla on sovittu laista poikkeavasta lomakaudesta. Soveltamisen yleisyyden kannalta merkittävin poikkeus on valtion työ- ja virkaehtosopimus, jossa lomakauden on sovittu alkavan 1 päivänä kesäkuuta. Ottaen huomioon voimassa olevan työehtosopimuksen käytännön, tuotanto- ja palvelutoiminnan järjestelyistä johtuvat tarpeet sekä toisaalta laissa säädetty mahdollisuudet sopia työehtosopimuksella loman antamisesta myös lomakauden ulkopuolella, vakiintuneen lomakauden käsitteen muuttamista ei ole pidetty tarpeellisuutensa. Alakohtaiset tarpeet olisi kuitenkin edelleen mahdollista ottaa huomioon, sillä lain 30 §:n mukaan lomakaudesta voitaisiin sopia työ- ja virkaehtosopimuksella.

Samalla tavoin kuin voimassa olevassa laissa vuosilomat annettaisiin arkipäivinä. Laissa tarkoitettuja arkipäiviä olisivat muut viikonpäivät kuin sunnuntait ja kirkolliset juhlapäivät. Vuosilomajaksolle sijoittuvat lauantait laskettaisiin siten edelleen lomapäiviksi. Sen sijaan vuosilomapäiviä annettaessa arkipäiväksi ja siten myöskään lomapäiväksi ei luettaisi itsenäisyyspäivää, joulua eikä juhannusaattoa, pääsiäislauantaita eikä vapunpäivää.

## 2 luku. Vuosiloman pituus

Työntekijän vuosiloman pituus määräytyisi

5—7 §:n säännösten perusteella. Lain 5 §:ssä olisivat loman ansaintaa ja loman pituutta koskevat perussäännökset. Lain 6 §:ssä säädetäisiin kahdesta vuosiloman ansaintasäännöstä eli 14 päivän säännöstä ja 35 tunnin säännöstä, jotka kumpikin perustuisivat täyden lomanmääräytymiskuukauden käsitteille. Lain 7 §:ssä säädetäisiin puolestaan työssäolon veroisesta ajasta. Lain 8 §:ssä säädetäisiin lisäksi 6 §:n ansaintasääntöjen piiriin kuuluvien työntekijöiden oikeudesta saada vapaata niiltä kuukausilta, jolloin työntekijä on ollut työsuhteessa samaan työnantajaan.

**5 §. Vuosiloman ansainta.** Voimassa olevan lain tapaan vuosiloma kertyisi kuukausikohtaisen ansainnan perusteella. Työntekijällä olisi kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta oikeus työsuhteen kestosta riippuen joko kahden tai kahden ja puolen arkipäivän lomaan. Työntekijän loma-oikeus olisi siten lain mukaan enimmillään 24 tai 30 arkipäivää vuodessa. Lomaa ansaittaisiin 4 §:ssä määritellyn lomanmääräytymisvuoden aikana, ja loma voitaisiin pitää 5 luvussa säädettyinä ajankohtana lomakaudella ja sen ulkopuolella.

Pykälän *1 momentin* mukaan työntekijällä olisi oikeus saada lomaa kaksi ja puoli arkipäivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta. Kahden ja puolen päivän sääntö koskisi niitä työntekijöitä, joiden työsuhde samaan työnantajaan on lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä jatkunut yhdenjaksoisesti vähintään vuoden. Jos taas työsuhde on lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä jatkunut yhdenjaksoisesti alle vuoden, työntekijällä olisi oikeus saada lomaa kaksi arkipäivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta. Näin ollen jos työntekijän työsuhde on alkanut myöhemmin kuin huhtikuun ensimmäisenä arkipäivänä, hänellä on kyseisen lomanmääräytymisvuoden eli seuraavan vuoden maaliskuun loppuun mennessä kertynyt enintään 24 lomapäivää.

Koska edellä tarkoitettu tavoin vähintään vuoden jatkuneissa työsuhteissa lomaa ansaittaisiin kaksi ja puoli arkipäivää kuukaudelta, momentissa olisi voimassa olevan lain tapaan tarpeen säätää myös pyöristyssäännöstä. Näin ollen jos loman pituutta laskettaessa lomapäivien lukumääräksi ei tule koko-

naisluku, päivän osa pyöristettäisiin täydeksi lomapäiväksi.

Ansaitun vuosiloman pituus määräytyisi edellä tarkoitettu tavoin yhdenjaksoisena samaan työnantajaan jatkuneen työsuhteen perusteella. Jos työntekijä on ollut saman työnantajan palveluksessa toistuvien peräkkäisten joko keskeytyksettä tai vain lyhytaikaisin keskeytyksin jatkuneissa määräaikaisissa työsuhteissa, työsuhteiden katsotaan vuosiloman ansainnan kannalta jatkuneen yhdenjaksoisena siten kuin työsopimuslain 1 luvun 5 §:ssä säädetään. Samaa periaatetta noudatettaisiin myös virkasuhteissa, vaikka valtion virkamieslaissa eikä kunnallisesta viranhaltijasta annetussa laissa (304/2003) ole vastaavaa säännöstä.

Työsopimuslain 1 luvun 10 §:n ja kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 25 §:ssä tarkoitetuissa liikkeen luovutustilanteissa työnantajan voimassa olevista työsuhteista johtuvat oikeudet ja velvollisuudet siirtyvät luovutuksensaajalle suoraan lain nojalla. Työntekijän työsuhteen ja viranhaltijan virkasuhteen katsotaan siten jatkuvan yhdenjaksoisena, kun hän liikkeen luovutuksen nojalla siirtyy liikkeen uuden omistajan ja haltijan palvelukseen.

Pykälän *2 momentissa* säädetäisiin tapauksista, joissa työsuhteiden katsotaan työnantajan vaihtumisen vuoksi keskeytyvän, mutta joissa työntekijän vuosiloman ansainnan katsotaan kuitenkin jatkuvan yhdenjaksoisena työnantajavaihdoksesta huolimatta. Momentin mukaan vuosiloman ansainta ei keskeytyisi siitä syystä, että työntekijä on välittömästi siirtynyt sellaisen työnantajan palvelukseen, jossa omistuksen, sopimuksen tai muun järjestelyn perusteella määräysvaltaa käyttävät työntekijän aikaisempi työnantaja tai sellaiset henkilöt, jotka ovat aikaisempaan työnantajaan takaisinsaannista konkurssipesään annetun lain 3 §:ssä tarkoitettu lähisyysuhteessa tai edellä tarkoitettut henkilöt yhdessä. Säännös vastaa voimassa olevaa lakia.

Pykälän *3 momentissa* säädetäisiin asevelvollisuusajan merkityksestä loman ansainnal-le. Asevelvollisuuslakiin, naisten vapaaehtoisesta asepalveluksesta annettuun lakiin (194/1995) ja siviilipalveluslakiin (1723/1991) perustuva palvelu ei katkaise



ennen mainituissa laeissa tarkoitettua palvelukseen astumista alkanutta työsuhdetta, jos asevelvollinen, asepalvelusta vapaaehtoisesti suorittava tai siviilipalvelusmies palveluksen suorittamisen jälkeen palaa takaisin työhön palvelukseen kutsutun asevelvollisen työ- ja virkasuhteen jatkumisesta annetussa laissa (570/1961) ja naisten vapaaehtoisesta asepalveluksesta annetussa laissa säädetyssä ajassa. Asepalvelun ja aseettoman palvelun aikana työntekijän työsuhde on kuitenkin lepäävä, eivätkä työsuhteeseen ja työsuhteen keston lain mukaan liittyvät etuudet kartu mainittuna aikana. Tämän vuoksi 3 momentin erityissäännös on tarpeen.

Momentin mukaan työsuhteen jatkumisaikaa ei luettaisi sitä aikaa, jolloin työ on keskeytynyt työntekijän ollessa suorittamassa asevelvollisuuslaisissa tarkoitettua vakinaista palvelusta, naisten vapaaehtoisesta asepalveluksesta annetussa laissa tarkoitettua vapaaehtoista asepalvelusta tai siviilipalveluslaisissa tarkoitettua siviilipalvelusta. Säännös vastaa voimassa olevaa lakia.

**6 §. Täysi lomanmääräytymiskuukausi.** Pykälässä säädettäisiin kahdesta vuosiloman ansaintasäännöstä eli 14 päivän ja 35 tunnin säännöstä. Kuten voimassa olevassa laissa ansaintasääntöjen soveltamisalat määriteltäisiin täyden lomanmääräytymiskuukauden käsitteellä.

Pykälän 1 momentissa säädettäisiin loman ansainnasta 14 päivän säännön perusteella. Momentin mukaan työntekijän täytenä lomanmääräytymiskuukautena pidettäisiin kuukautta, jolloin hänelle on kertynyt vähintään 14 työssäolopäivää tai 7 §:n 1 ja 2 momentissa tarkoitettua työssäolon veroista päivää. Säännön piiriin kuuluisivat työntekijät, jotka työsopimuksensa mukaan tekevät kaikkina kalenterikuukausina vähintään 14 työpäivää. Säännöksen soveltamisen kannalta merkitystä olisi sopimuksen mukaisten työpäivien määrällä, ei sen sijaan vuorokautisten tai viikoittaisten työtuntien määrällä. Koska virkasuhde ei perustu sopimukseen, virkamiehen ja viranhaltijaan sovellettavan vuosiloman ansaintasäännön valinnan perusteena olisi järjestely, jolla määrätään virkamiehen tai viranhaltijan työajasta.

Täysi lomanmääräytymiskuukausi täyttyisi, jos työntekijä olisi kalenterikuukauden aika-

na ollut saman työnantajan työssä vähintään 14 päivänä. Pykälässä tarkoitettuja työpäiviä olisivat päivät, jolloin työntekijä on työssä joko omalla työpaikallaan tai työnantajan direktio-oikeuden nojalla määräämässä muussa paikassa tehden joko tavanomaisia työtehtäviä tai muita työnantajan määräämiä tehtäviä. Vuosiloman ansainnan kannalta pykälässä tarkoitetuiksi työpäiviksi luettaisiin siten muun muassa työntekijän työvuoroluettelon mukaiseksi työpäiväksi määrätty matkustuspäivä, vaikka matkustusajaksi ei luettaisikaan työntekijän työajaksi.

Jos työntekijälle tosiasiaa kertyy kalenterikuukauden aikana vähemmän kuin 14 työpäivää, täyden lomanmääräytymiskuukauden täyttymisen arvioinnissa olisi todellisten työpäivien lisäksi otettava huomioon myös 7 §:ssä säädetyt työssäolon veroiset päivät. Täysi lomanmääräytymiskuukausi voisi siten muodostua pelkistä työpäivistä, työpäivistä ja työssäolon veroisista päivistä tai pelkästään työssäolon veroisista päivistä.

Pykälän 1 momentin loman ansaintasääntö olisi ensisijainen 2 momentin sääntöön verrattuna. Sen soveltamispiiriin kuuluisivat sekä kokoaikaiset että sellaiset osa-aikaiset työntekijät, joiden sopimuksen mukainen työaika lomanmääräytymisvuoden kaikkina kuukausina ylittää 14 työpäivän ansaintakynnyksen. Jos työntekijä sopimuksen mukaan sen sijaan on jonakin tai joinakin kuukausina työssä harvemmin kuin 14 päivänä, hän kuuluisi 2 momentin ansaintasäännön piiriin edellyttäen, että hänen sopimuksen mukainen työaikansa on joinakin kalenterikuukausina vähintään 35 tuntia. Tällöin täytenä lomanmääräytymiskuukautena pidettäisiin kalenterikuukautta, jolloin työntekijä on ollut työssä vähintään 35 työtuntia tai jos työtunnit eivät yksinään riitä, yhteensä 35 työ- ja työssäolon veroista tuntia tai vastaava määrä 7 §:ssä säädetyistä työssäolon veroisista tunteista.

Valinta 14 päivän ja 35 tunnin ansaintasäännön soveltamisen välillä tehtäisiin työntekijän työsopimuksessa sovittujen työaikojen, siis työpäivien ja työtuntien mukaisesti. Ansaintasäännön valinnassa merkitystä olisi työsopimuskirjausten ohella myös työsuhteen ehdoksi vakiintuneella työaikajärjestelyllä. Vastaavalla tavalla kuin voimassa olevan vuosilomalain 3 ja 9 §:ää on tulkittu, sopi-

muksella tarkoitettaisiin tässä yhteydessä sitä työaikaa, jota työntekijä työsuhteensa ehtojen mukaan tekee säännönmukaisesti eikä tilapäisten syiden vuoksi kalenterikuukausittain. Näin ollen tilapäisiin syihin perustuvilla työaikamuutoksilla ei olisi ansaintasäännön valinnassa merkitystä.

Joissakin tapauksissa työsopimuksessa ei ole sovittu täsmällisesti kuukausittaisten työpäivien tai työtuntien määrästä, vaan työajat vaihtelevat kulloinkin tarjolla olevan työn mukaan. Silloin kun työntekijä on sopimuksessaan sitoutunut tekemään työtä tarjottaessa, vuosilomaoikeus ja -palkka määräytyvät sen mukaan, millaisiksi työsuhteen ehdot ovat käytännössä muodostuneet (TN 1286-92). Näissä tapauksissa ansaintasäännön valinta tehtäisiin jälkikäteisarvioinnin perusteella.

Pykälän 1 ja 2 momentin ansaintasäännöt ovat lähtökohtaisesti toinen toisensa poissulkevia. Samaan työsuhteeseen sovelletaan joko 14 päivän tai 35 tunnin sääntöä riippuen siitä, minkälaisista työajoista työsopimuksella on sovittu. Mainittuja sääntöjä ei siten sovellettaisi rinnakkain tai lomittain eri kuukausina. Jos 14 päivän ansainnan piiriin kuulvalle työntekijälle ei jonakin kuukautena kerry 14 työ- tai työssäolon veroista päivää, hän ei ansaitsisi tältä kuukaudesta lomaa, vaikka 35 työtuntin raja täytyisikin.

Niissä tapauksissa, joissa lomanmääräytymisvuoden kestäessä sovitaan — joko toistaiseksi tai määräajaksi — uusista työaikaehdoista, ansaintasääntö voi vaihtua kesken lomanmääräytymisvuoden. Jos työsuhteen ehdot siis muutetaan muutoin kuin tilapäisesti kesken lomanmääräytymisvuoden, tämä voisi merkitä sitä, että lomanmääräytymisvuoden aikana joudutaan soveltamaan kahta ansaintajärjestelmää peräkkäin.

**7 §. Työssäolon veroinen aika.** Täysi lomanmääräytymiskuukausi voisi kertyä työpäivien ja -tuntien lisäksi pykälässä tarkoitettuihin työssäolon veroisista päivistä ja tunteista.

Voimassa olevassa vuosilomalaisissa 14 päivän ansaintasäännön piirissä olevien työssäolopäivien veroisista päivistä säädetään 3 §:n 4 ja 5 momentissa ja 35 tunnin säännön piiriin kuuluvien osalta 4 ja 6 momentissa. Työssäolopäivien veroisten päivien luettelo

sovelletaan kokonaisuudessaan ainoastaan 14 päivän säännön piirissä oleviin, kun taas 35 tunnin säännön piiriin kuuluvan työssäolon veroista aikaa ovat ainoastaan työntekijän oma vuosiloma ja työajan tasaamiseksi annettu aika vuosilomalain 3 §:n 4 momentissa säädetyin tavoin sekä erityisäitiys-, äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaan aika. Näin ollen 35 tunnin säännön piiriin kuuluva työntekijä ei ansaitse vuosilomaa niiltä kuukausilta, jolloin 35 tunnin raja jää saavuttamatta muun muassa sairauden, kuntoutuksen, viranomaisen määräämän karanteenin, opintovapaan ja lomautuksen vuoksi.

EU:n osa-aikatyötä koskeva direktiivi kielittää asettamasta työntekijöitä eri asemaan osa-aikaisuuden perusteella. Direktiivissä säädetty syrjimättömyyden periaate ilmenee myös työsopimuslain 2 luvun 2 §:n 2 momentin säännöksestä. Sen mukaan työnantajan on kohdeltava työntekijöitä tasapuolisesti riippumatta siitä, ovatko he toistaiseksi voimassa olevassa vai määräaikaisessa työsuhteessa tai ovatko he osa-aikaisia vai kokoaikaisia työntekijöitä. Työntekijöiden erilainen kohtelu mainituilla perusteilla on kuitenkin oikeutettua, kun siihen on asialliset syyt. Sekä osa-aikatyötä koskevan direktiivin että työsopimuslain säännöksen mukaan osa-aikatyöntekijöiden työsuhde-edut voivat — milloin se on mahdollista ja tarkoituksenmukaista — määräytyä pro rata temporis -periaatetta noudattaen suhteessa työntekijän työaikaan.

Voimassa olevan lain vuosiloman ansaintasääntöjen rajaa ehdotetaan lievennettäväksi siten, että 1 ja 2 momentin työssäolopäivien veroisten päivien luettelo sovellettaisiin sellaisenaan myös 35 tunnin säännön piirissä oleviin. Jotta 35 tunnin säännön piissä olevan työntekijän työssäolon veroinen aika olisi suhteessa hänen työaikaansa, 3 momentissa olisi tarpeen säätää pitkäaikaisia poissaoloja koskevat laskentasäännöt, joilla 2 momentissa tarkoitettut työssäolopäivien veroiset työpäivät muunnetaan toisaalta työssäolon veroiseksi kalenteriajaksi ja toisaalta 35 tunnin ansaintasäännön edellyttämiksi työtunneiksi.

Pykälän 1 momentin mukaan työssäolon veroisena pidettäisiin ensinnäkin työstä poissaoloaika, jolta työnantaja on lain mukaan velvollinen maksamaan työntekijälle palkan.

Säännöksen piiriin kuuluisi muun muassa työntekijän ansaitsema vuosiloma. Momentin säännöstä sovellettaisiin myös tilanteissa, joissa työnantaja on työsopimuslain 2 luvun 12 §:n nojalla velvollinen maksamaan työntekijälle palkan, vaikka tämä työnantajasta ja työntekijästä riippumattomasta syystä on estynyt suorittamasta työtehtäviään. Niin ikään irtisanomisajalta työntekijä ansaitsisi vuosilomaa, vaikka työnantaja ei käyttäisi tänä aikana hänen työpanostaan.

Koska säännöksen soveltamisen edellytyksenä olisi palkanmaksuvelvollisuus, sitä ei sovellettaisi sellaiseen työstä poissaoloaikaan, jolta ajalta työnantaja on velvollinen maksamaan työntekijälle korvausta. Näin ollen säännöksen soveltamisalan ulkopuolelle jäisi työsuhteen päättymisen jälkeinen aika, vaikka työnantajalla olisi työsopimuslain 6 luvun 4 §:n mukaan velvollisuus maksaa työntekijälle noudattamatta jätetyn irtisanomisajan palkkaa vastaava korvaus. Samoin jos vähintään 200 kalenteripäivää yhdenjaksoisesti lomautettuna ollut työntekijä irtisanoo työsuhteen, hänellä on oikeus irtisanomisajan palkkaa vastaavaan korvaukseen, mutta tältä osin hänellä ei ole oikeutta lomaan eikä lomapalkkaan vaan tämän lain 17 §:n mukaiseen vuosilomakorvaukseen.

Koska 1 momentin ensimmäisen virkkeen säännös koskisi vain lakiin perustuvaa palkanmaksuvelvollisuutta, sitä ei sovellettaisi poissaoloaikoihin, joilta työnantaja on työehtosopimuslain nojalla sitovan työehtosopimuksen tai yleissitovan työehtosopimuksen perusteella velvollinen maksamaan työntekijälle palkan, ellei 2 momentista muuta johdu.

Momentin mukaan työntekijä ei menettäisi oikeuttaan lomaan myöskään sellaisen työajan tasaamiseksi annetun vapaan vuoksi, jolla hänen keskimääräinen viikkotyöaikansa tasataan laissa säädettyyn enimmäismäärään. Jos työajan tasaamiseksi ei ole annettu yli kuuden arkipäivän pituisia yhtenäistä vapaa-aikaa, luettaisiin vapaapäivät työssäolopäivien veroisiksi päiviksi kuitenkin vain siltä osin kuin niiden määrä saman kuukauden aikana ylittää neljä päivää.

Säännös on tarpeen niissä tapauksissa, joissa työntekijän työaika on työaikalaisissa säädettyin tavoin järjestetty keskimääräiseksi siten, että hänen työaikansa tasoittuu työaikalain

34 §:n mukaisen tasoittumisjärjestelmän mukaisesti laissa säädettyyn keskimäärään. Näin ollen jos työntekijä työaikajärjestelmän mukaan tekee työtä pitkinä työrupeamina ja sen jälkeen hänen työaikansa tasataan vapailla, vapaapäiviä pidetään työssäolon veroisina päivinä tässä momentissa säädettyissä rajoissa.

Pykälän 2 momentissa säädettäisiin niistä poissaoloista, joiden ajalle sijoittuvat (toteutumattomat) työpäivät ovat 14 päivän ansaintasäännön piirissä olevien työntekijöiden työssäolon veroisia päiviä. Asiallisesti luettelo vastaa pitkälti voimassa olevan vuosilomalan 3 §:n 5 momentissa säädettyjä työssäolon veroisia päiviä, vaikka se kirjoitusasultaan ja jäsentelyltään poikkeaa voimassa olevien säännösten kirjoitusasusta.

Momentin 1 kohdan mukaan työssäolopäivien veroisina pidettäisiin niitä työpäiviä, jolloin työntekijä työsuhteen kestäessä on estynyt tekemästä työtä työsopimuslain 4 luvun 1 §:ssä säädetyn äitiys-, erityisäitiys-, isyyssai tai vanhempainvapaan aikana, 6 §:ssä säädetyn tilapäisen hoitovapaan ja 7 §:ssä säädetyn pakottavista perhesyistä johtuvan poissaolon aikana. Voimassa olevan lain perhevapaiden listaan ehdotetaan lisättäväksi sairaan lapsen hoidosta johtuva tilapäinen hoitovapaa sekä sellainen tilapäinen työstä poissaolo, joka johtuu työntekijän perhettä kohdanneesta sairaudesta tai onnettomuudesta johtuvasta ennalta arvaamattomasta ja pakottavasta syystä. Mainituista perhevapaista johtuva työstä poissaoloaika olisi työssäolon veroista aikaa koko sen ajanjakson ajan, kun työntekijä käyttää laissa säädettyä oikeuttaan vapaaseen.

Momentin 2 kohdan mukaan sairaudesta tai tapaturmasta aiheutuneista poissaolopäivistä yhteensä enintään 75 päivää lomanmääräytymisvuoden aikana olisi työssäolon veroisia päiviä. Jos tällainen poissaolo jatkuu keskeytyksittä lomanmääräytymisvuoden päättymisen jälkeen, pidettäisiin tämän sairauden tai tapaturman osalta työssäolopäivien veroisina kuitenkin yhteensä enintään 75 päivää. Säännös vastaa voimassa olevaa lakia.

Momentin 3 kohdan mukaan työssäolon veroisina pidettäisiin sellaisia työstä poissaolopäiviä, jotka johtuvat lääkärin määräämästä, ammattitaudin tai tapaturman johdosta

työkyvyn palauttamiseksi tai säilyttämiseksi annettavasta lääkinällisestä kuntoutuksesta. Sen sijaan ammatillisesta kuntoutuksesta johtuvat työstä poissaolopäivät eivät edelleenkään olisi työssäolon veroisia päiviä. Voimassa olevasta laista poiketen työssäolopäivien veroisiksi päiviksi lukeminen ei kuitenkaan enää edellyttäisi, että kuntoutusta annettaisiin viranomaisen hyväksymässä kuntoutuslaitoksessa tai muussa fysikaalisessa tutkimus- tai hoitoyksikössä.

Vastaavasti kuin sairauspoissaoloissa työssäolon veroisiksi päiviksi laskettaisiin voimassa olevan lain tapaan enintään 75 kuntoutuspäivää lomanmääräytymisvuoden aikana. Jos kuntoutusjakso jatkuu yhdenjaksoisena lomanmääräytymisvuoden päättymisen jälkeen, työssäolon veroisina päivinä huomioon otettaisiin enintään 75 päivää kuntoutusjaksoa kohden.

Voimassa olevan vuosilomalain mukaan työnteon estyminen sairaudesta tai tapaturmasta johtuvan lääkärintarkastuksen tai työnantajan määräämään tai työterveyshuoltolaisesta tarkoitettuun lääkärintarkastukseen osallistumisen vuoksi on työssäolon veroista aikaa. Osallistuessaan työnantajan määräyksestä lääkärintarkastukseen työntekijä on työnantajan käytettävissä ja siten tämä aika on vuosiloman karttumisen kannalta 6 §:ssä tarkoitettua aikaa. Tämän vuoksi työssäolopäivien veroisten päivien luetteloon ei ole tarpeen lisätä sellaisia lääkärintarkastuspäiviä, jotka johtuvan työnantajan määräyksestä tai työterveyshuoltolaisista säädettyistä velvoitteista.

Momentin 4 kohdan mukaan työssäolopäivien veroisina päivinä pidettäisiin päiviä, jolloin työntekeä on estynyt sairauden leviämisen estämiseksi annetun viranomaisen määräyksen (karanteeni) vuoksi. Säännös vastaa voimassa olevaa lakia.

Momentin 5 kohdan mukaan työssäolopäivien veroisina päivinä pidettäisiin lomanmääräytymisvuoden aikana enintään 30 opintovapaalaissa tarkoitettua opintovapaapäivää. Opintovapaapäivien lukeminen mainituiksi päiviksi edellyttäisi kuitenkin, että työntekijä on välittömästi opintovapaan jälkeen palannut työnantajan hänelle osoittamaan työhön. Säännös vastaa voimassa olevaa lakia.

Momentin 6 kohdan mukaan sellaiset työstä poissaolopäivät, jolloin työntekijä osallis-

tuu työnantajan suostumuksella työn edellyttämään koulutukseen, olisivat työssäolopäivien veroisia. Jos koulutukseen osallistuminen kuuluu työntekijän työsopimuksen mukaisiin velvoitteisiin, koulutuspäivät ovat luonnollisesti 6 §:ssä tarkoitettuja työpäiviä. Jos taas kysymys on työntekijän aloitteesta tapahtuvasta muusta koulutuksesta, kohta tulisi sovellettavaksi. Työnantaja ja työntekijä voisivat kuitenkin sopia siitä, että työssäolopäivien veroisiksi päiviksi luettaisiin vain 30 päivää kerrallaan. Jos työnantaja ja työntekijä eivät tekisi tällaista sopimusta, kaikki koulutusjaksoon sisältyvät toteutumatta jääneet työpäivät olisivat työssäolon veroisia päiviä. Säännös vastaa voimassa olevaa lakia.

Voimassa olevan lain mukaan ammatillisesta koulutuksesta annetun lain mukaiseen voimassa olevan oppisopimuksen edellyttämään tietopuoliseen koulutukseen käytetty aika on työssäoloon rinnastettavaa aikaa. Oppisopimus on määräaikainen sopimus, johon sovelletaan työsopimuslain säännöksiä siltä osin kuin ammatillisesta koulutuksesta annetussa laissa säädetään. Oppisopimuksen ehdot — mukaan lukien ehdot tietopuoliseen koulutukseen osallistumisesta — ovat työntekijän työsopimuksen ehtoja. Osallistuessaan oppisopimuksensa mukaiseen koulutukseen työntekijä täyttää työsopimuksesta johtuvia velvoitteitaan ansaiten näiltä osin myös 6 §:n mukaisesti vuosilomaa. Tietopuoliseen koulutukseen osallistumispäivien liittäminen työssäolon veroisten päivien luetteloon ei siten ole tarpeen.

Momentin 7 kohdan mukaan työsopimuslain 5 luvun lomautussäännöksiin perustuva työnteon ja palkanmaksun keskeyttäminen enintään 30 päivältä kerrallaan ei vähentäisi työntekijän vuosilomapäiviä. Jos toistaiseksi voimassa oleva lomautus keskeytetään ja työntekijää palaa välillä työhön, työssäolo katkaisisi myös lainkohdassa tarkoitettua laskenta-ajan, ja työssäolon päätyttyä alkaisi uusi 30 päivän jakso (TN 1328-96).

Kokoaikaisiin kertalomautuksiin sovellettavaa 7 kohtaa täydentäisi momentin 8 kohta, jota sovellettaisiin silloin, kun lomauttaminen on toteutettu lyhentämällä työntekijän työviikkoa tai muulla siihen verrattavalla tavalla siten, että kuukauteen sisältyvien työpäivien määrä on työsopimuksessa sovittujen

työpäivien määrää pienempi. Työneuvosto on voimassa olevaa lakia tulkitessaan katsonut, että vastaavansisältöistä säännöstä sovelletaan lomautusjärjestelyihin, joihin kuuluu ennalta yhdellä kertaa ilmoitettuja vuorottaisia, saman työaikajärjestelyn osina pidettäviä lomautus- ja työssäolojaksoja. Tällöin lomautuksesta johtuvat työstä poissaolopäivät ovat työssäolon veroisia päiviä enintään kuusi kuukautta kerrallaan. Tällaisen työaikajärjestelyn jatkuessa keskeytyksettä lomanmääräytymisvuoden päättymisen jälkeen aloitetaan uuden kuuden kuukauden jaksoson laskeminen lomanmääräytymisvuoden vaihtumisesta.

Voimassa olevan lain mukaan työssäolopäivien veroisina pidetään myös niitä päiviä, jolloin työntekijän työnteko on estynyt toisten työntekijöiden vuosiloman vuoksi. Työnantajan työsopimukseen perustuvasta työn tarjoamisvelvollisuudesta säädetään työsopimuslaissa. Jos työnantajalla ei ole toisten työntekijöiden vuosilomien vuoksi mahdollisuutta tarjota työntekijälle työtä, työntekijä voidaan lomauttaa siten kuin työsopimuslain 5 luvussa säädetään. Jos taas työntekijää ei lomauteta, työnantajalla on työnteon estymisestä huolimatta palkanmaksuvelvollisuus, ja tältä ajalta kertyy myös vuosilomaa. Näin ollen voimassa olevan vuosilomalain 3 §:n 5 momentin 1 kohtaa ei ole tarpeen ottaa enää lakiin.

Momentin 9 kohdan mukaan työssäolopäivien veroisia päiviä olisivat myös sellaiset työstä poissaolopäivät, jotka johtuvat työntekijän osallistumisesta reservin harjoitukseen tai ylimääräiseen palvelukseen. Voimassa olevan lain vastaavaa kohtaa ehdotetaan täydennettäväksi siten, että työssäolopäivien veroisiksi päiviksi luettaisiin myös sellaiset työstä poissaolopäivät, jotka johtuvat siviilipalveluslain 37 §:ssä tarkoitetun täydennyspalveluksen suorittamisesta.

Momentin 10 kohdan mukaan työssäolopäivien veroisiksi päiviksi luettaisiin myös sellaiset päivät, jolloin työntekijän työnteko on estynyt julkisen luottamustehtävän hoitamisen tai todistajana kuulemisen vuoksi, josta lain mukaan ei ole oikeutta kieltäytyä tai josta kieltäytyminen olisi sallittua vain laissa mainitun erityisen syyn perusteella. Kuntalain (365/1995) 38 §:n mukaan kunnallisesta

luottamustoimesta voi kieltäytyä iän (60 v), aikaisemman luottamustoimen (edelliset 4 v tai 8 v yhteensä) tai muun pätevän syyn vuoksi. Ehdotettu säännös kattaisi myös toimimisen vaalivirkailijana kunnallisissa ja valtiollisissa vaaleissa. Säännös vastaa voimassa olevaa lakia.

Pykälän 2 momenttia sovellettaisiin sekä 14 päivän että 35 tunnin ansaintasäännön piirissä oleviin. Momentin 2, 3 ja 5—7 kohdissa työssäolon veroinen aika määriteltäisiin työpäivinä ja siten säännös olisi aina suoraan sovellettavissa 14 päivän säännön piirissä oleviin. Jotta 35 tunnin säännön piirissä olevien työssäolon veroinen aika pitkäaikaisissa poissaoloissa vastaisi 2 momentin 14 päivän säännön piirissä olevien vuosiloman pituuteen vaikuttamattomia poissaoloaikoja, pykälän 3 momentissa säädettäisiin siitä, miten poissaolajaksojen pituus laskettaisiin 35 tunnin säännön piirissä olevilla.

Momentissa säädettäisiin enimmäiskalenteriajanjaksoista, joille poissaolot voivat sijaita, sekä poissaoloajan laskentasäännöstä.

Sekä sairaus- että kuntoutuspoissaolon ajasta työssäolon veroista aikaa kertyisi 105 kalenteripäivän ajalta ja opintovapaa- ja lomautuspoissaolosta 42 kalenteripäivän ajalta. Näin ollen esimerkiksi sairaudesta johtuvan poissaolon osalta työssäolon veroista aikaa olisi 105 kalenteripäivää, ja tästä ”kiintiöstä” vähennettäisiin kuhunkin sairausjaksoon sisältyvien kalenteripäivien määrä. Poissaolon katsottaisiin alkaneen ensimmäisenä työstä poissaolopäivänä ja päättyneen ennalta tiedettynä (käytännössä lääkärintodistukseen merkittynä) poissaoloperusteen lakkaamispäivänä tai muussa tapauksessa työhön paluuta edeltäneenä työstä poissaolopäivänä. Tällä kalenteripäivien lukumäärällä toisin sanoen vähennettäisiin 105 päivän kiintiötä. Tämä merkitsisi sitä, että pitkissä sairauspoissaoloissa työssäolon veroiseksi ajaksi laskettaisiin sairauden kesto aika riippumatta siitä, kuinka monta työpäivää työntekijä ekee viikossa tai kuukaudessa. Tällä tavoin osa-aikaiset työntekijät tulisivat samaan asemaan 14 päivän säännön piirissä oleviin nähden.

Kun 14 päivän säännön piirissä olevilla työssäolon veroinen aika lasketaan työpäivinä, 35 tunnin säännön piiriin kuuluvilla työs-

säolon veroista aikaa kertyy tunteina. Käytännössä ero tarkoittaa sitä, että osa-aikatyöntekijällä työssäolon veroisen ajan määrittely olisi kaksivaiheinen niissä tapauksissa, joissa työssäolon veroinen aika on rajattu momentissa säädettyyn määrään työ/kalenteripäiviä. Tällöin työssäolon veroisina tunteina otettaisiin huomioon ne tunnit, jotka työntekijä sopimuksen mukaan ilman laissa tarkoitettua poissaoloperustetta (sairaus, kuntoutus, lomautus) olisi ollut työssä. Osa-aikaisen työntekijän työssäolon veroisen ajan määrittelyssä olennaista on siten poissaolotuntien kohdentaminen, jolloin seurannan pohjana olisivat työntekijän työvuoroluettelon mukaiset tunnit ja jos työvuoroluettelot eivät ulotu koko sairausjaksolle, työntekijän työsopimuksen mukaiset työtunnit tai niiden vaihdellessa hänen keskimääräiset viikkotyötuntinsa.

**8 §. Työntekijän oikeus vapaaseen.** Pykälän 1 momentissa säädettäisiin niiden työntekijöiden oikeudesta vapaaseen, jotka eivät kuulu 14 päivän eivätkä 35 tunnin ansaintasääntöön piiriin. Kysymyksessä olisi 6 §:ssä säädetyn ansaintajärjestelmän ulkopuolella oleva erillinen vapaajärjestelmä. Sääntönsä piiriin kuuluisivat ne työntekijät, jotka sopimuksen mukaan kaikkina kuukausina tekevät työtä alle 6 §:ssä säädettyjen ansaintakynnysten eli alle 14 päivää tai 35 tuntia.

Ehdotetun sääntönsä tavoitteena on toteuttaa Euroopan unionin työaikadirektiivin 7 artiklan sääntönsä työntekijöiden oikeudesta neljän viikon lomaan niiden työntekijöiden kohdalta, jotka työsopimuksensa mukaan tekevät niin vähäisen määrän työpäiviä tai -tunteja, ettei heille tämän vuoksi kerry oikeutta vuosilomaan. Lisäksi sääntönsä sovellettaisiin sellaisiin kotityöntekijöihin, jotka eivät kuulu työaikalain soveltamispiiriin, sekä työnantajan perheenjäsenten työsuhteissa, jos työnantajan palveluksessa ei ole perheenjäsenten lisäksi muita työntekijöitä.

Sääntönsä turvattaisiin niille työntekijöille, jotka ovat työsopimuksella sitoutuneet tekemään työtä, oikeus halutessaan saada yhdenjaksoinen vapaa siten kuin lain loman antamista koskevissa 5 luvun sääntönsä säädetään. Vapaata kertyisi työsuhteen kestoajalta kaksi päivää kultakin kalenterikuukaudelta. Näin ollen työsuhteen kestävä 12

kuukautta työntekijällä olisi oikeus neljän viikon vapaaseen.

Oikeus vapaaseen perustuisi työsuhteen keston. Se ei edellyttäisi, että työntekijä tekee kuukausittain tietyn määrän työtä. Näin ollen myös niiltä kuukausilta, jolloin työntekijä on työsuhteen kestäessä poissa työstä koko kuukauden, hänellä olisi oikeus kahden päivän vapaaseen. Vapaan ajalta työntekijälle maksettaisiin 16 §:n mukaan määräytyvä lomakorvaus.

Koska vain vähäisen määrän työtunteja työtä tekevät eivät ole samalla tavalla ajallisesti sidottuna työhön ja toisaalta koska vapaan ajalta maksettava lomakorvaus on myös suhteessa hänen työansioihinsa, työntekijä saisi itse päättää, haluaako hän käyttää oikeuttaan vapaaseen. Työntekijä saisi itse päättää myös sen, käyttääkö hän kaikki vapaapäivät vai ainoastaan osan niistä.

Pykälässä säädetyllä vapaajärjestelyllä pyritään turvaamaan yhdenjaksoinen vapaa myös niille työntekijöille, jotka tekevät saman kalenterijakson aikana työtä usean, vähän työtunteja käsittävän työsuhteen perusteella usealle eri työnantajalle. Tämän vuoksi olisi tarkoituksenmukaista, että työntekijä sopisi vapaan ajankohdasta työnantajiansa kanssa. Vapaan ajankohdasta voitaisiin sopia lain 21 §:n mukaisesti.

Jos vapaan ajankohdasta ei sovittaisi, noudatettaisiin soveltuvin osin loman antamista koskevia sääntönsä. Koska työntekijä saa 1 momentin nojalla päättää, käyttääkö hän oikeuttaan vapaaseen, työnantaja ei voisi määrätä vapaan ajankohtaa ennen kuin työntekijä olisi ilmoittanut halukkuutensa pitää vapaata.

Työnantajan olisi 19 §:n mukaan maksettava työntekijälle, joka ei käytä oikeuttaan vapaaseen, lomakorvaus viimeistään lomakauden päättyessä. Jotta työnantaja voisi täyttää oman velvollisuutensa, työntekijän olisi pykälän 3 momentin mukaan ilmoitettava halustaan käyttää vapaata viimeistään ennen lomakauden alkua. Suositeltavaa olisi, että työntekijä ilmoittaisi lomakauden aikana pidettävästä vapaasta samassa yhteydessä, kun työntekijät muutoinkin ilmoittavat toiveensa vuosiloman ajankohdasta.

Lain 6 §:n vuosiloman ansaintasääntönsä ja 8 §:n sääntönsä ei sovellettaisi päällekkäin tai limittäin. Järjestelmät olisi perusteltua pitää

erillään muun muassa sen vuoksi, että työnantajan ei edellytetäisi pitävän vuosilomakirjanpitoa työntekijän työpäivistä tai tunneista niiden työntekijöiden osalta, jotka kuuluvat vapaajärjestelmän piiriin. Tämän vuoksi työntekijä, joka sopimuksen mukaan tekee kaikkina kuukausina alle 6 §:ssä säädettyjen ansaintakynnysten, kuuluisi kaikkien kuukausien osalta vapaajärjestelmän piiriin, vaikka hän jonakin kuukautena tai joinakin kuukausina tekisi yli 35 työtuntia tai 14 työpäivää. Tällöin lisätyön tekeminen vaikuttaisi vapaan ajalta maksettavan lomakorvauksen suuruuteen.

Niissä tapauksissa, joissa työnantaja ja työntekijä sopivat kesken lomanmääräytymisvuoden sellaisesta työtuntien lisäyksestä, että työntekijä täyttää 6 §:ssä säädetyn ansaintakynnyksen, työntekijä siirtyisi vapaajärjestelmästä vuosiloman ansainnan piiriin. Samoin olisi tilanne silloin, kun työntekijän tekemät lisätyöt vakiintuvat sopimuksen eroiseksi käytännöksi. Tällöin eri sopimuksiin perustuvia jaksoja arvioitaisiin erikseen, jolloin on mahdollista, että eri kuukausina saman lomanmääräytymisvuoden aikana voisivat tulla sovellettaviksi eri ansaintasäännöt.

Pykälän 2 momentissa säädettäisiin selläsen työntekijän oikeudesta vapaaseen, joka on saman lomanmääräytymisvuoden aikana tehnyt samalle työnantajalle työtä toistuvien, keskeytyksettä tai vain lyhytaikaisin keskeytyksin jatkuvien määräaikaisten sopimusten perusteella.

Jos työnantajan ja työntekijän välillä on tehty useita peräkkäisiä, keskeytymättömänä tai vain lyhytaikaisin keskeytyksin jatkuvia määräaikaista työsopimuksia, työsuhteen katsotaan työsopimuslain 1 luvun 5 §:n mukaan työsuhte-etuuksien määräytymisen kannalta jatkuneen yhdenjaksoisena. Tämä säännös ei vaikuta työsopimusten kestoaikaan, joten sopimuksia on työsopimuksen päättymisen kannalta arvioitava erillisinä määräaikaistena sopimuksina. Käytännössä tämä merkitsee muun muassa sitä, että työnantajan on kunkin määräaikaisten työsopimuksen päättyessä maksettava pitämättömien vuosilomien osalta lomakorvaus viimeisenä palkanmaksupäivänä siten kuin työsopimuslain 2 luvun 14 §:ssä säädetään.

Niitä tilanteita silmällä pitäen, joissa työn-

tekijä on pitkään, mahdollisesti jopa vuosia, tehnyt samalle työnantajalle työtä toistuvien määräaikaisten sopimuksin ilman oikeutta pitää vuosilomaa, ehdotetaan säädettäväksi työntekijän oikeudesta vapaaseen. Työsopimuslain 1 luvun 5 §:ssä tarkoitetuissa tilanteissa työntekijällä olisi siten oikeus saada työsuhteen keston perusteella vapaata samoin perustein kuin hänellä olisi ollut oikeus vuosilomaan toistaiseksi voimassa olevan yhdenjaksoisen työsuhteen perusteella. Näissä tapauksissa vapaan pituus määräytyisi tämän lain 5—7 §:n mukaisesti. Lain 5 §:ssä säädetyn kahden päivän tai kahden ja puolen päivän säännön soveltaminen riippuisi siten toistuvien, enintään lyhytaikaisin keskeytyksin jatkuvien määräaikaisten sopimusten ketjun pituudesta.

Samoin perustein kuin työsopimuslaissa ehdotetussa vuosilomalaisakaan ei määriteltäisi lyhytaikaisen keskeytyksen pituutta. Se määräytyisi työsopimuslaissa säädetyn tavoin kokonaisuutensa ottaen huomioon kysymyksessä olevan työsuhte-etuuden luonne, kuten muun muassa etuuden karttumiselle säädetty tai määrätty aika. Työsopimuslain 1 luvun 5 §:ssä tarkoitettu työsuhteen yhdenjaksoisuuden arviointi olisi aina jälkikäteisarviointia, sillä se tehtäisiin kunkin lomanmääräytymisvuoden päättyessä.

Työntekijän oikeus vapaaseen koskisi niitä kalenterikuukausia, joilta hän ei ole aiemmin saanut lomaa. Pykälän 1 momentin säännöstä vastaavasti työntekijällä ei olisi velvollisuutta vapaan pitämiseen, vaan se perustuisi työntekijän tahtoon. Näissäkin tapauksissa vapaan antamisessa noudatettaisiin vuosiloman antamista koskevia säännöksiä.

Vapaan ajalta työnantajalla ei olisi velvollisuutta maksaa lomakorvausta tai muuta palkkaa siltä osin kuin lomakorvaus on maksettu kunkin määräaikaisten työsuhteen päättyessä. Vapaan ajalta maksettavasta lomakorvauksesta säädettäisiin 16 §:ssä.

Valtion virkamieslaissa eikä myöskään kunnallisesta viranhaltijasta annetussa laissa ole työsopimuslain 1 luvun 5 §:n kaltaista säännöstä. Toistuvissa määräaikaistena virkasuhteissa olevien virkamiesten ja viranhaltijoiden oikeus vapaaseen määräytyisi pykälässä säädetyn tavoin vastaavasti kuin työsuhteisillakin.

Pykälän 3 momentissa olisi tekninen viittaussäännös loman antamista koskeviin 20—26 §:n säännöksiin. Vapaan pitämisestä voitaisiin siten sopia 21 §:ssä tarkoitetulla tavalla. Vapaan siirtämiseen synnytyksestä, sairaudesta tai tapaturmasta johtuvissa työkyvyttömyystapauksissa sovellettaisiin mitä 25 ja 26 §:ssä säädetään. Lisäksi momentissa säädettäisiin työntekijän velvollisuudesta ilmoittaa halukkuutensa vapaan pitämiseen ennen lomakauden alkua.

### 3 luku. Vuosilomapalkka

Luvussa säädettäisiin vuosilomapalkasta ja sen laskennasta. Lain 9 §:ssä olisi vuosilomapalkkaa koskeva yleissäännös, 10 §:ssä säädettäisiin viikko- tai kuukausipalkkaan perustuvasta vuosilomapalkasta ja 11 §:ssä keskipäiväpalkkaan perustuvasta vuosilomapalkasta. Lain 12 §:n säännöstä soveltaen laskettaisiin 35 tunnin säännön piiriin kuuluvan tunti- tai suorituspalkkaisen työntekijän vuosilomapalkka. Lisäksi luvussa säädettäisiin palvelurahoihin perustuvasta vuosilomapalkasta, lomapalkan laskennasta työajan ja palkkaustavan muuttuessa sekä vuosilomapalkan maksamisesta.

**9 §.** Yleissäännös vuosilomapalkasta. Palkallista vuosilomaa koskevan ILO:n yleissopimuksen nro 132 artiklan 7 mukaan jokaisen tulee saada koko loman ajalta vähintään säännönmukainen tai keskimääräinen palkansa. Myös voimassa olevan vuosilomalain lähtökohdista on, että työntekijälle maksetaan loman ajalta vähintään säännönmukainen palkka. Viikko- tai kuukausipalkkaisella työntekijällä on vuosiloman ajalta oikeus normaaliin palkkaansa. Kerroinjärjestelmään perustuvalla järjestelyllä on pyritty vastavasti siihen, että tunti- tai urakkapalkalla työtä tekevä saisi loman ajalta vähintään samansuuruisen palkan kuin työssä ollessaan.

Sekä ILO:n yleissopimuksen että myös voimassa olevan lain periaate työntekijän oikeudesta saada vuosilomansa ajalta vähintään säännönmukainen tai keskimääräinen palkansa ehdotetaan toteutettavaksi nimenomaisella säännöksellä. Pykälän 1 momentissa olisi yleissäännös, joka määritteli vuosilomapalkan yleisen tason. Käytännössä vuosilomapalkat laskettaisiin kuitenkin 10—12 §:n

säännösten mukaisesti eri palkkausmuodoissa ja eri ansaintasääntöjä sovellettaessa.

Vuosilomapalkkaa koskevalla yleissäännöksellä olisi tulkinnallista merkitystä. Voimassa olevaa vuosilomalakia tulkitessaan työneuvosto on muun muassa niissä tilanteissa, joissa työntekijä on ansainnut vuosilomaa ilman, että hänelle on tältä ajalta kertynyt palkkaa, katsonut, että vuosiloma-ajan palkka määräytyy työntekijän yleensä saaman päiväansion perusteella. Työneuvosto on siten tilanteessa, jossa asiasta ei ole säännöstä, perustellut kannanottonsa vuosilomapalkkasääntelyn yleisistä lähtökohdista. Vastavissa tilanteissa myös ehdotetulla yleissäännöksellä olisi merkitystä.

Vuosilomapalkan laskemisesta voitaisiin lain 30 §:n mukaan sopia laista poiketen valtakunnallisten työehtosopimusosapuolten välisellä työehtosopimuksella. Työehtosopimuksella ei voitaisi sopia sellaisesta järjestelystä, joka ei täyttäisi 9 §:n yleissäännöksessä lomapalkalle asetettuja vaatimuksia.

Vuosilomapalkan määräytymiseen liittyvä peruseriaate on, että vuosilomapalkka — lasketattavasta riippumatta — määräytyy työntekijän työtulojen mukaan. Lomapalkkaan vaikuttavaksi työtuloksi ei katsottaisi voitonjakoa, käteistä voittopalkkiota, suoituksia henkilöstörahoon, rojalteja, työsuhteoptio käyttämisestä syntyvää etua tai sellaista työsuhteeseen perustuvaa suoritusta, joka määräytyy yhtiön osakkeen arvon muutoksen perusteella. Myöskään matka- ja muita kulukorvauksia ei otettaisi huomioon lomapalkassa.

Pykälän 2 momentin mukaan työntekijällä olisi oikeus saada palkkaan kuuluvat luontoisedut myös vuosiloman aikana. Säännös ilmaisee periaatteen siitä, että luontoisedut ovat säännölliseen palkkaan kuuluvia erä ja siten ne annetaan työntekijälle myös vuosiloman ajalta. Tällaisia vuosiloman aikana työntekijän käytettävissä olevia luontoisetuja ovat muun muassa asunto-, auto- ja puhelinedut. Siltä osin kuin luontoisedut eivät ole työntekijän käytettävissä vuosiloman aikana — kuten esimerkiksi työnantajan tarjoama ruoka — ne olisi korvattava vuosilomapalkkaan sisältyvällä rahaerällä. Voimassa olevan lain tapaan luontoisedun arvo laskettaisiin ennakonpidätystä varten vahvistetun raha-



arvon mukaan, ellei suuremmasta rahakorvauksesta olisi osapuolten välillä sovittu.

**10 §. Viikko- tai kuukausipalkkaan perustuva vuosilomapalkka.** Voimassa olevaa lakia vastaavasti ehdotetaan pykälän 1 momentissa säädettäväksi, että työntekijällä, jonka palkka on sovittu viikolta tai sitä pidemmältä ajalta, olisi oikeus saada tämä palkkansa myös vuosilomansa ajalta. Viikko- tai kuukausipalkkaisen työntekijän lomapalkan perusteena olisi siten loman tai sen kunkin osan alkaessa maksettava työ- tai työehtosopimukseen perustuva kuukausi- tai muu kausipalkka. Pykälän säännöstä sovellettaisiin sekä 6 §:n 1 että 2 momentin ansaintasäännön piirissä oleviin työntekijöihin.

Kuukausi- tai viikkopalkkaisen työntekijän lomapalkan perusteena olisi säännölliseltä työajalta maksettava ansio. Lomapalkassa ei huomioitaisi ylityöstä, aloittamis- ja lopettamistyöstä eikä hätätyöstä maksettavia korvauksia. Niin ikään varallaolon ajalta maksetut korvaukset eivät vaikuttaisi lomapalkkaan. Kuitenkin niissä tapauksissa, joissa edellä tarkoitetut korvaukset työaikalain 39 §:ssä tarkoitettu tavoin sisällytetään työntekijän kuukausi- tai viikkopalkkaan kiinteänä toistuvana korvauksena, myös nämä erät otettaisiin lomapalkassa kuukausipalkan osana huomioon.

Lakiin ehdotetaan otettavaksi säännös kuukausipalkan lisäksi maksettavan muun palkan (lisäpalkan) vaikutuksesta vuosilomapalkan laskemiseen. Säännös olisi uusi, mutta se vastaisi voimassa olevasta laista oikeuskirjallisuudessa ja oikeuskäytännössä syntyneitä vakiintunutta tulkintaa.

Kirjoittamattomana sovelletun säännön merkitys on viime vuosina kasvanut palkkausmuotojen monimuotoistuttua. Yhä useammassa tapauksessa työntekijälle maksetaan kuukausipalkan lisäksi muita säännöllisesti toistuvia eriä. Joillakin aloilla olosuhdelisät muodostavat olennaisen osan työntekijän kuukausittaisista ansioista. Mahdollista on, että työntekijän palkkauksen perusteena ovat yhtä aikaa myös eri palkkausmuodot, kuten kausipalkka ja suorituspalkka (urakkapalkkaosa).

Jos työntekijälle maksetaan yhtä aikaa viikko- tai kuukausipalkkaa ja muuta, kuten suorituspalkkaa, voimassa olevan lain mu-

kaan työntekijän vuosilomapalkka määräytyy viikko- tai kuukausipalkan osalta lain 7 §:n 1 momentissa tarkoitetulla tavalla ja muulta osalta 7 §:n 2 momentin nojalla. Työneuvosto on lausunnoissaan TN 604-60, 607-61, 685-63, 820-67, 1077-79 ja 1206-87 arvioinut tällä tavoin tapauksia, joissa työntekijälle on maksettu palkkaa kahdella eri perusteella.

Ehdotetun säännöksen mukaan sellainen lomanmääräytymisvuoden aikana kuukausipalkan lisäksi maksettu tai maksettavaksi erääntynyt palkka, joka ei määräydy tilapäisten olosuhteiden perusteella, otettaisiin huomioon lomapalkassa. Sen suuruus laskettaisiin lain 11 §:n 1 ja 2 momentissa säädetyin tavoin.

Ehdotetun säännöksen mukaan viikko- tai kuukausipalkan lisäksi maksettava lisäpalkka otettaisiin vuosilomapalkan määräytymisessä huomioon, jos se on sovittu maksettavaksi sellaisesta työstä, jota työntekijä suorittaa jatkuvasti tai joka etukäteen vahvistetun järjestelmän mukaan toistuu säännöllisesti (esimerkiksi aamu- ja iltatyökorvaukset). Tällaista lisäpalkkaa ovat myös kuukausipalkkaiselle työntekijälle maksettavat säännölliset provisiot ja tuotantopalkkiot. Niin ikään sopimuksiin perustuvat ja sopimuksessa sovitun aikataulun mukaisesti maksettavat tulospalkat on otettava lomapalkkaa laskettaessa huomioon. Jos säännöllisesti maksettavaa palkanlisää, kuten esimerkiksi provisiotuloa kuitenkin kertyy myös loman aikana, ja se pysyy tänä aikana tavanomaisissa puiteissa, työntekijän katsotaan tällä tavoin saaneen vuosilomapalkan myös provisioipalkkansa osalta, eikä provisiotuloa oteta enää huomioon lomapalkkaa laskettaessa.

Lomapalkan laskennassa ei otettaisi huomioon työntekijälle maksettua satunnaisia lisäpalkkaeriä. Tällaisia ovat säännöllisen työajan lisäksi tehdystä työstä maksetut lisäpalkat, kun ne perustuvat tilapäisiin olosuhteisiin (TN 614-61 ja 1390-04). Säännös vastaisi voimassa olevasta laista esitettyjä tulkintoja.

Lomapalkkaan vaikuttavien lisäpalkkojen osuus lomapalkasta laskettaisiin soveltaen 11 §:n 1 ja 2 momentin säännöksiä. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että lomanmääräytymisvuoden aikana maksetut lisäpalkat jaetaan työpäivien lukumäärällä ja osamäärä

kerrotaan 11 §:n 1 momentin taulukosta ilmenevällä kertoimella.

Lain 15 §:n mukaan vuosilomapalkka olisi maksettava ennen loman alkua, jos loma on vähintään seitsemän arkipäivän pituinen. Tämän vuoksi pykälän 2 momentissa on tarpeen säätää siitä, miten lomapäivän ja loma-ajan palkka lasketaan. Jos työntekijä ei ole vuosilomalla koko palkanmaksukauden aikaa, loma-ajan palkka laskettaisiin suhteuttamalla se loma- ja työssäolajaksoihin siten, että lopputulos vastaa työntekijälle muutoin vastaavalta ajalta maksettavaa palkkaa. Momentissa säädettäisiin siten periaatteesta, jolla loman osan tai palkanmaksukautta lyhyemmän vuosiloman palkka lasketaan. Säännös vastaa useilla työehtosopimusaloilla sovittua osa-ajan palkanlaskentamallia. Tällöin päiväpalkan laskennassa jakajana käytettäisiin jaksoon (viikko, kuukausi) sisältyvien työpäivien lukumäärää. Kaudelle osuvan lomajakson palkka laskettaisiin kertomalla saatu päiväpalkka lomajakson työpäivien lukumäärällä.

Voimassa olevan vuosilomalain mukaan lomapäivän palkka lasketaan jakamalla viikopalkka kuudella ja kuukausipalkka 25:llä. Loma-ajan palkka lasketaan puolestaan kertomalla lomapäivän palkka lomajaksoon sisältyvien lomapäivien lukumäärällä. Ehdotettu 2 momentti sallisi loma-ajan palkan laskemisen myös tällä tavalla. Koska tällä tavoin laskettu loma-ajan palkka ei kuitenkaan täsmällisesti vastaa työntekijälle muutoin maksettavaa palkkaa, mainittua laskusääntöä käyttäen laskettu lomapalkka olisi tasattava seuraavan palkanmaksun yhteydessä, koska lopputuloksen on vastattava työntekijälle muutoin vastaavalta ajalta maksettavaa palkkaa.

Pykälän 1 momentin mukaan kuukausipalkkaisen työntekijän lomapalkka määräytyy lomallelähtöhetken kuukausipalkan mukaan. Näin ollen työntekijä saa lomalla ollessaan samaa palkkaa kuin hän saisi työssä. Jos työntekijän palkka lomalle lähtiessä kuitenkin poikkeaa työnantajan yksipuolisesti suorittamien työaikamuutosten vuoksi hänen normaalista palkastaan ja muutos on tilapäinen, lomapalkka määrätään työntekijän tavanomaisen palkan mukaan. Tilapäisesti b-mautetulla tai lyhennettyä työaikaa tekevällä

kuukausipalkkaisella työntekijällä on siten oikeus saada loman ajalta normaali palkan- sa (TN 1076-80). Toisaalta myöskään vuosiloman antamisen aikana tilapäisesti maksettua, tavanomaista olennaisesti suurempaa palkkaa ei oteta huomioon vuosilomapalkkaa määrättäessä.

Sen sijaan jos työajan ja siihen liittyvä palkan muutos perustuu osapuolten väliseen sopimukseen tai vakiintuneeseen käytäntöön, lomapalkan perusteena on voimassa olevan lain mukaan aina lomallelähtöhetken palkka. Työaikojen muuttuminen kesken lomanmääräytymisvuoden tai sen jälkeen ennen loman alkamista voi tällöin aiheuttaa sen, että työntekijän lomapalkka ei vastaa työntekijän keskimääräistä ansiotasoa. Jos työntekijä on koko lomanmääräytymisvuoden ollut kokoaikainen työntekijä ja vasta lomakaudella siirtyy osa-aikaiseksi, hänen lomapalkkansa määräytyy 1 momentin mukaisesti osa-aikatyön palkan perusteella. Vastaavasti koko lomanmääräytymisvuoden osa-aikatyötä tehnyt työntekijä saa lomakaudella kokoaikatyöhön siirryttyään kokoaikatyöstä maksettavan palkan.

Pykälän 3 momentissa ehdotetaan säädettäväksi työnantajan ja työntekijän oikeudesta sopia kuukausipalkkaisen työntekijän lomapalkan laskemisesta siten, että se vastaisi lomanmääräytymisvuoden keskimääräistä ansiota. Keskimääräisen ansiotason käyttämisestä laskentaperusteena olisi sovittava samassa yhteydessä, kun työnantaja ja työntekijä sopivat työajan ja siihen perustuvan palkkauksen muutoksesta.

Keskimääräiseen ansioon perustuva laskenta poikkeaisi peruseriaatteeltaan pykälän 1 momentin lomapalkan määräytymisestä. Kun pykälän 1 momentin mukaan lomanmääräytymisvuoden ansiot eivät vaikuttaisi lomapalkan määrään, pykälän 3 momentin tarkastelujaksona olisivat koko lomanmääräytymisvuoden ansiot. Keskimääräinen palkka laskettaisiin jakamalla lomanmääräytymisvuoden ansiot lomanmääräytymisvuoteen sijoittuvien työsuhdekuukausien määrällä. Lomapalkkapohja määräytyisi 1 momentissa säädetyllä tavalla.

**11 §.** *Keskiväpalkkaan perustuva vuosilomapalkka.* Pykälässä säädettäisiin 14 päivän ansaintasäännön piiriin kuuluvan tunti-

tai suorituspalkalla työtä tekevän työntekijän vuosilomapalkan laskemisesta. Säännöksen soveltamispiiriin kuuluisivat yksinomaan tuntipalkalla työtä tekevät, tuntipalkan ja suorituspalkan yhdistelmällä palkatut työntekijät sekä yksinomaan suorituspalkalla, kuten provisiopalkalla työskentelevät työntekijät.

Keskipäiväpalkkaan perustuva lomapalkan laskentamalli vastaisi voimassa olevan vuosilomalain 7 §:n 2 ja 3 momentissa säädettyä lomapalkan laskentatapaa. Pykälän *1 momentin* mukaan lomapalkan laskenta edellyttäisi siten työntekijän lomanmääräytymisvuoden ansioiden perusteella laskettavan keskipäiväpalkan määrittämistä ja tämän kertomista pykälässä säädetyn taulukon mukaisella loman pituuden mukaan määräytyvällä kertoimella. Voimassa olevaa lakia vastaavasti säädettäisiin myös siitä, että jos työntekijällä sopimuksen mukaan on oikeus yli 30 päivän lomaan, kerrointa korotettaisiin luvulla 0,9 lomapäivää kohden. Pykälän 1 momentissa säädettyt kertoimet vastaisivat voimassa olevan vuosilomalain kertoimia, joiden perusteina olevia tekijöitä on selvitetty yleisperu-teiluissa.

Pykälän *2 momentissa* säädettäisiin keskipäiväpalkan laskentatavasta. Keskipäiväpalkka laskettaisiin voimassa olevaa lakia vastaavasti siten, että lomanmääräytymisvuoden aikana työssäolon ajalta työntekijälle maksettu tai maksettavaksi erääntynyt palkka, hätätyöstä ja lain tai sopimuksen mukaisesta ylityöstä peruspalkan lisäksi maksettavaa korotusta lukuun ottamatta, jaettaisiin lomanmääräytymisvuoden aikana tehtyjen työpäivien lukumäärällä, johon on lisätty laissa säädetyn vuorokautisen säännöllisen työajan tai, jos laissa ei ole säädetty säännöllisen vuorokautisen työajan enimmäismäärää, sopimuksessa sovitun säännöllisen työajan lisäksi tehtyjen tuntien kahdeksasosa.

Keskimääräinen päiväpalkka laskettaisiin työssäolon ajalta maksetun palkan perusteella. Työntekijän tekemillä yli- tai hätätöillä ei olisi vaikutusta lomapalkkaan. Tämä johtuu siitä, että palkkaperusteella kirjautuu vain yli- ja hätätöistä maksettu peruspalkka ja toisaalta siitä, että yli- ja hätätöinä tehtyjen tuntien kahdeksasosa kasvattaa jakajaa. Ylitöiden vaikutukset lomapalkassa ovat kuitenkin voimassa olevien kertoimien sisällä lasken-

nallisina ja keskimääräisinä. Koska keskipäiväpalkkaan perustuva lomapalkan laskenta perustuu työssäoloajan palkalle, palkkaperusteella ei luettaisi työstä poissaolon ajalta maksettuja palkkoja, kuten vuosilomapalkkaa, sairausajan palkkaa, perhevapaan ajalta maksettua palkkaa eikä varallaolokorvausta.

Keskipäiväpalkkaan perustuvan järjestelmän taustalla on viisipäiväinen työviikko. Keskipäiväpalkkaan perustuva laskentatapa ei antaisi oikeasuhteista lomapalkkaa niissä tapauksissa, joissa työntekijä tekee niin sanottua tiivistettyä työviikkoa eli esimerkiksi säännöllisesti neljänä päivänä viikossa pidempiä työpäiviä. Tällöin hänen keskipäiväpalkkansa on korkeampi kuin jos työt jakautuisivat viidelle työpäivälle viikossa. Vastavasti jos 40-tuntinen työviikko tehdään jaetuna kuudelle päivälle viikossa, työntekijän keskipäiväpalkka on alempi ja siten myös hänen lomapalkkansa on alempi kuin vastaavat tunnit viiden päivän aikana tehtäessä.

Jotta tiivistettyä tai lavennettua työviikkoa tekevät työntekijät olisivat suhteellisesti samassa asemassa viisipäiväistä viikkoa työtä tekevien kanssa, pykälän *3 momentissa* ehdotetaan säädettäväksi siitä, että 2 momentin mukaan laskettu keskipäiväpalkka kerrottaisiin viikoittaisten työpäivien määrällä ja jaettaisiin viidellä, jos työntekijän viikoittaisten työpäivien määrä on sopimuksen mukaan pienempi tai suurempi kuin viisi. Koska säännöstä sovellettaisiin 14 päivän ansaintasäännön piirissä oleviin, kysymykseen tulisivat sellaiset työaikajärjestelyt, joissa työntekijän viikoittaisten työpäivien määrä on sovitettu joko neljäksi tai kuudeksi.

**12 §. Prosenttiperusteinen vuosilomapalkka.** Pykälässä säädettäisiin 35 tunnin ansaintasäännön piiriin kuuluvan tunti- tai suorituspalkkaisen työntekijän lomapalkan laskennasta. Voimassa olevan lain tapaan lomapalkka laskettaisiin prosentuaalisesti työntekijän lomanmääräytymisvuoden ansiosta. Pykälän *1 momentin* mukaan työntekijän vuosilomapalkka olisi 9 prosenttia tai työsuhteen jatkuttua lomakautta edeltävän lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä vähintään yhden vuoden 11,5 prosenttia lomanmääräytymisvuoden aikana työssäolon ajalta maksetusta tai maksettavaksi erääntyneestä palkasta. Vuosilomapalkan laskemi-

nessä käytettäviä prosentteja ehdotetaan siten korotettavaksi 0,5 prosenttiyksiköllä. Laskennan pohjana olevaan palkkasummaan ei luettaisi hätätyöstä eikä lain tai sopimuksen mukaisesta ylityöstä maksettavaa korotusosaa. Sen sijaan yli- ja hätätöistä maksettavat peruspalkat sisältyisivät ansion pohjana olevaan palkkasummaan ja vaikuttaisivat vuosilomapalkan määrään.

Voimassa olevan vuosilomalain 7 §:n 6 momentin mukaan 35 tunnin säännön piirissä olevan työntekijän vuosilomapalkka lasketaan työssäoloajan palkan mukaan. Palkkasummaa ei korjata esimerkiksi sairausajan palkalla (TN 1389-03). Jos työntekijä ei esimerkiksi perhevapaan vuoksi ole ollut lomanmääräytymisvuoden aikana työssä eikä hänelle siten ole työssäolon ajalta maksettu ollenkaan palkkaa, hänen lomapalkkansa on maksettu soveltaen 7 §:n 1 ja 2 momentin säännöksiä. Tällöin kiinteän palkan osuus on määräytynyt 7 §:n 1 momentin mukaan ja muu palkan osa, kuten esimerkiksi provisioiden osuus, on laskettu työntekijän keskimääräisen, työpäivää kohden ansaitun provision perusteella (TN 1299-93).

Myös ehdotetun 12 §:n mukaan prosentiperusteisen laskennan pohjana olisi työntekijän lomanmääräytymisvuoden aikana työssäolon ajalta maksettu palkka. Lain 7 §:n mukaan 35 tunnin säännön piiriin kuuluvalla työntekijällä olisi kuitenkin oikeus vuosilomaan myös pykälässä säädetyltä työssäolon veroiselta poissaoloajalta. Jotta säännöksen piiriin kuuluvalla työntekijällä olisi 9 §:ssä tarkoitettu tavoin oikeus säännölliseen palkkaansa vuosiloman ajalta, vuosilomapalkan pohjana olevaan palkkasummaan olisi tehtävä laskennallisia korjauksia sellaisilta 2 momentissa säädettyjen poissaolojen ajoilta, joilta hän ei ole saanut palkkaa.

Säännöksen piiriin kuuluvan työntekijän vuosilomapalkan laskentapohja muodostuisi työssäolon ajalta maksetusta palkasta, määrätystä poissaoloajan palkoista ja laskennallisesta palkasta. Vuosilomapalkan laskennan perusteena olevaan palkkapohjaan olisi siten lisättävä 2 momentissa tarkoitettujen poissaolojen ajalta saamatta jäänyt palkka, enintään kuitenkin 7 §:n mukaisesti määräytyvältä työssäolon veroiseksi ajaksi katsottavalta poissaoloajalta.

Vuosilomapalkan pohjana olevaan palkkasummaan olisi laskennallisesti lisättävä palkka sellaiselta palkattomalta poissaoloajalta, jonka perusteena on äitiys-, erityisäitiys-, isyys- tai vanhempainvapaa. Lisäksi palkkasummaan olisi lisättävä tilapäisen hoitovapaa-ajan ja pakottavista perhesyistä johtuvan poissaoloajan laskennallinen palkka siltä osin kuin poissaoloajalta ei ole työntekijälle palkkaa maksettu. Tilapäisen hoitovapaa-ajan ajalta laskennallinen palkka tulisi enimmillään otettavaksi huomioon neljän työpäivän ajalta kutakin lapsen sairautta kohden.

Vuosilomapalkan perusteena olevaan palkkasummaan olisi laskennallisesti lisättävä myös sairaudesta ja lääkinnällisestä kuntoutuksesta johtuvan poissaoloajan palkka, kuitenkin yhteensä enintään sellaisilta 105 kalenteripäivän jaksoon sisältyviltä päiviltä ja tunneilta, jotka olisivat olleet työntekijän työpäiviä ja -tunteja ja joilta hänelle ei ole maksettu palkkaa. Jos työntekijä ei ole voinut olla töissä sairauden leviämisen estämiseksi annetun viranomaisen määräyksen vuoksi, koko karanteenin ajalta saamatta jäänyt palkka olisi laskennallisesti lisättävä palkkasummaan. Laskennallisena eränä olisi niin ikään otettava huomioon enintään 42 kalenteripäivän ajanjaksoon sisältyvien lomautuspäivien tai -tuntien palkka.

Poissaoloaikojen laskennallisten palkkaerien lisäämisellä lomapalkkapohjaan pyritään neutraloimaan lomaa kerryttävien poissaolojen vaikutusta lomapalkkaan. Tämän vuoksi laskennalliset korjaukset tehtäisiin niiltä päiviltä ja tunneilta, jotka ilman poissaoloperustetta olisivat olleet työntekijän työpäiviä ja -tunteja. Niiltä poissaoloajoilta, joilta työntekijällä on oikeus palkkaan joko lain tai työehtosopimusten mukaan, laskennallisen palkan määrittäminen ei ole tarpeen. Nämä poissaoloajan palkat lisättäisiin siten suoraan työssäoloajalta maksettuun palkkasummaan.

Laskennallisen palkan laskemisesta voidaan sopia joko työehtosopimuksin tai työnantajan ja työntekijän välisin sopimuksin. Jollei muusta ole sovittu, laskennallinen palkka määräytyisi poissaolon alkamishetken tuntipalkan ja sovitun keskimääräisen viikkotyöajan mukaan. Jos tuntipalkkaisen työntekijän keskimääräisestä viikkotyöajasta ei ole

sovittu, laskennallinen palkka olisi määrättävä poissaoloa edeltävän 12 viikon keskimääräisen viikkotyöajan mukaan.

Kuten 35 tunnin säännön piirissä olevan osa-aikaisen työntekijän työssäolon veroisen ajan, myös laskennallisen palkan määrittely edellyttäisi toteutumatta jääneiden työpäivien ja -tuntien selvittämistä. Tällöin pohjana olisivat työntekijän työvuoroluettelon mukaiset tunnintai jos työvuoroluettelot eivät ulotu koko poissaoloajaksolle, työntekijän työsuorituksen mukaiset työtunnit tai niiden vaihdellessa hänen keskimääräiset viikkotyötunninsa. Laskennallisten palkkaerien kohdentamisessa poissaoloajojalle menetelmä olisi sama kuin työnantajan maksaessa työntekijän sairausajan palkkaa työehtosopimuksessa sovitulta jaksolta. Näitäkin määräyksiä sovellettaessa olisi selvitettävä, miltä poissaoloaikaan sijoittuvilta tunneilta sairausajan palkka maksetaan.

Laskennallisen palkan suuruus määräytyisi poissaolon alkamishetken tuntipalkan mukaan. Pitkäaikaisissa poissaoloissa laskennallisessa palkassa olisi otettava huomioon myös ne henkilöstölle suunnatut yleiset palkankorotukset, jotka työntekijä olisi työssä ollessaan saanut.

Voimassa olevan lain 35 tunnin säännön piirissä olevien työntekijöiden vuosilomapalkkaan liittyvät muutokset parantaisivat näiden osa-aikaisten työntekijöiden asemaa merkittäväällä tavalla. Sekä laskentaprosenttien korotuksilla että palkkapolun laajentamisella toteutettaisiin osa-aikatyötä koskevasta direktiivistä johtuvia vaatimuksia.

**13 §.** *Palvelurahoihin perustuva vuosilomapalkka.* Pykälässä säädettäisiin palvelurahapalkkaisen työntekijän vuosilomapalkan laskemisesta. Säännöstä sovellettaisiin työntekijöihin, jotka sopimuksen mukaan saavat palkkansa joko kokonaan tai osaksi yleisöltä saatavilla palvelurahoilla.

Palvelurahat olisi otettava huomioon sekä vuosiloman että säästövapaan ajalta maksettavaa palkkaa määrättäessä. Palvelurahapalkkaisen työntekijän vuosilomapalkka laskettaisiin noudattaen 9—12 §:ssä säädettyjä lomapalkan laskentasääntöjä. Siltä osin kuin 14 päivän ansaintasäännön piiriin kuuluva työntekijä saa kiinteää aikapalkkaa, tämän osuus lomapalkasta määräytyisi 10 §:ssä säädetyllä

tavalla. Palvelurahojen osuus lomapalkasta määräytyisi 11 §:n mukaan. Jos työntekijä kuuluu 35 tunnin ansaintasäännön piiriin, kokonaan palvelurahoilla palkkansa saavan työntekijän vuosilomapalkka määräytyisi 12 §:n mukaan prosentuaalisesti lomanmääritymisvuoden ansioista.

Voimassa olevan lain 11 §:ssä säädetään työsuorituksesta tavanomaisesti annettavien lahjojen vaikutuksesta vuosilomapalkan laskentaan. Koska säännös on menettänyt käytännön merkityksensä, vastaavaa säännöstä ei ehdoteta enää lakiin.

**14 §.** *Lomapalkan laskentasääntö muutostilanteissa.* Voimassa olevassa vuosilomalaissa ei ole nimenomaista säännöstä vuosilomapalkan laskemisesta niissä tilanteissa, joissa työntekijään sovellettava palkkaustapa tai ansaintasääntö vaihtuu kesken lomanmääritymisvuoden tai lomanmääritymisvuoden päättymisen jälkeen ennen ensimmäisen lomanosan pitämistä. Työneuvosto on lausuntokäytännössään ottanut kantaa työntekijään sovellettavan palkkausmuodon vaihtumisen merkitykseen vuosilomapalkan laskennassa. Vakiintuneen tulkinnan mukaan vuosilomapalkan laskentaperuste määräytyy sen palkkausmuodon mukaan, jota työntekijään sovellettiin loman alkamishetkellä. Jos loma on jaettu osiin, laskentasäännön valinnan kannalta ratkaisevaa on ensimmäisen loman osan alkamishetki (TN 1210-1987). Tulkinta johtaa siihen, että vaikka työntekijä olisi koko lomanmääritymisvuoden työskennellyt tuntipalkalla, hän kuuluu voimassa olevan vuosilomalain 7 §:n 1 momentin soveltamispiiriin, jos hän lomansa alkaessa on joko viikko- tai kuukausipalkkainen. Vastavasti vuosilomalain 7 §:n 2 momentin soveltamispiiriin kuuluu sellainen aikaisemmin viikko- tai kuukausipalkalla ollut työntekijä, joka ennen lomansa alkamista on siirtynyt työskentelemään tunti- tai suorituspalkalla. Palkkausmuodon tilapäisellä muuttumisella ennen vuosiloman alkua ei kuitenkaan ole vastaavaa vaikutusta, jos muutosten taustalla on pyrkimys pienentää työnantajalle koituvia vuosilomakustannuksia.

Palkkausmuodon muutostilanteissa lasketattavan määräytymisen kytkeminen ensimmäisen loman osan pitämiseen on jossakin määrin sattumanvarainen. Ensimmäinen lo-

manosa on mahdollista pitää jo ennen lomanmääräytymisvuoden päättymistä saman kalenterivuoden alussa tai vasta lomanmääräytymisvuoden päättymisen jälkeen. Tulintasäännön mukaan kyseessä olevaan lomanmääräytymisvuoteen kytkeytyvän yhdenkin lomapäivän pitäminen määrittää koko lomapalkan laskentasäännön.

Voimassa olevasta laista syntyneestä tulkintakäytännöstä poiketen pykälän 1 momentissa ehdotetaan, että työntekijään lomanmääräytymisvuoden päättyessä sovellettava palkkaustapa määräisi aina vuosilomapalkan laskentasäännön, ellei 30 §:n nojalla työ- tai virkaehtosopimuksella muuta sovittaisi.

Momentin säännöksellä ei säädettäisi lomapalkan suuruudesta, vaan ainoastaan siitä, mitä lomapalkan laskentatapaa käyttäen lomapalkan suuruus määrättäisiin. Momentin mukaan lomapalkan laskentasäännön määrittämisessä pääsääntönä olisi lomanmääräytymisvuoden päättymishetkellä eli 31 päivänä maaliskuuta työntekijään sovellettava palkkaustapa. Lomapalkan suuruus puolestaan määräytyisi 10—12 §:ssä säädettäväksi ehdotettujen lomapalkan laskentasääntöjen mukaan.

Jos työntekijä on lomanmääräytymisvuoden päättyessä viikko- tai kuukausipalkkainen, hänen lomapalkkansa laskettaisiin lain 10 §:n mukaan. Kuukausipalkkaisella työntekijällä olisi oikeus saada vuosilomansa ajalta sama kuukausipalkka, jonka hän olisi saanut työssä ollessaan. Lomapalkka olisi siten lomallelähtötilanteen kuukausipalkka (juokseva palkka). Siltä osin kuin työntekijälle on lomanmääräytymisvuoden aikana maksettu 10 §:n 1 momentissa tarkoitettua palkkaa, tämän lomanmääräytymisvuodelta kertyneen palkkaerän vaikutus lomapalkkaan laskettaisiin 11 §:n keskimääräisen päiväpalkan ja kertoimen mukaan.

Myös siinä tapauksessa, että työntekijä on lomanmääräytymisvuoden lopussa ollut kuukausipalkkainen mutta siirtynyt sen jälkeen ennen loman alkamista tuntipalkkaiseksi, vuosilomapalkka laskettaisiin kuukausipalkkaisia työntekijöitä koskevan 10 §:n sääntöjä soveltaen. Koska kuukausipalkkaisia koskevan 10 §:n lähtökohtana on, että lomapalkka vastaa loman ajankohdan normaalia palkkaa, lomapalkka määräytyisi tällöin työntekijän

viimeisen, ennen loman alkamista maksetun kuukausipalkan mukaan. Tämä laskentatapa olisi sopusoinnussa myös lomapalkkaa koskevan 9 §:n yleissäännön kanssa.

Lomanmääräytymisvuoden lopussa tuntipalkkaisena työskennelleen työntekijän lomapalkka laskettaisiin sovellettavasta ansaintasäännöstä riippuen joko 11 tai 12 §:n mukaan lomanmääräytymisvuoden ansiosta. Lomanmääräytymisvuoden päättyessä määritettäisiin työntekijän lomapalkka ja kunkin lomanosan yhteydessä maksettaisiin tätä b-manosaa vastaava lomapalkka.

Jos lomanmääräytymisvuoden päättyessä 14 päivän ansaintasäännön piirissä olevan tuntipalkkaisen työntekijän palkkausuoto on lomanmääräytymisvuoden kuluessa muuttunut kuukausipalkkaisesta tuntipalkkaiseksi, lomapalkka laskettaisiin työntekijän lomanmääräytymisvuoden ansioiden ja tehtyjen työpäivien mukaan määräytyvän keskipäiväpalkan mukaan siten kuin 11 §:ssä säädetään. Laskentatapa, jossa otetaan huomioon lomanmääräytymisvuoden aikana työntekijälle kuukausipalkkana, tuntipalkkana, suorituspalkkana tai näiden yhdistelmänä maksetut palkat, vastaa voimassa olevasta vuosilomalaista omaksuttua tulkintaa.

Vastaavalla tavalla jos 35 tunnin ansaintasäännön piirissä oleva kuukausipalkkainen työntekijä siirtyy tuntipalkkaiseksi ennen lomanmääräytymisvuoden päättymistä, hänen lomapalkkansa laskettaisiin 12 §:ssä säädettyllä tavalla lomanmääräytymisvuoden ansiosta.

Säännöksen mukaan lomanmääräytymisvuoden lopussa sovellettava palkkaustapa olisi merkityksellinen lomapalkan laskentatavan määräytymisessä. Tällä tavoin lomapalkan määräytyminen kiinnittyisi ennalta tiedettyyn ajankohtaan eli lomanmääräytymisvuoden päättymiseen. Tämä tarkoittaisi sitä, että lomanmääräytymisvuoden päättymisen jälkeen ennen loman pitämistä tapahtuneilla palkkaustavan muutoksilla ei olisi 1 momentin pääsääntöä sovellettaessa vaikutusta lomapalkan laskentatapaan.

Pykälän 2 momentissa säädettäisiin mahdollisuudesta tietyissä tilanteissa sopia lomapalkan laskentatavasta 1 momentin pääsäännöstä poiketen.

Jos työntekijä on lomalle jäädessään kuu-

kausipalkkainen, työnantaja ja työntekijä saivat pykälän 2 momentin mukaan 1 momentin estämättä sopia, että työntekijän lomapalkka laskettaisiin 10 §:n viikko- tai kuukausipalkkaisia koskevan säännöksen mukaan. Tällöin työntekijä saisi lomansa ajalta sen palkan, jota hänelle työssä ollessa maksettaisiin eli normaalin kuukausipalkan mukaan määräytyvän lomapalkan. Säännös voisi tulla sovellettavaksi tilanteissa, joissa työntekijä on lomanmääräytymisvuoden päättyessä ollut tuntipalkkainen ja sen jälkeen ennen loman alkua siirtynyt kuukausipalkkaiseksi. Pykälän 1 momentissa tarkoitettua lomapalkan laskennan määräytymissäännön ohittaminen edellyttäisi työnantajan ja työntekijän välistä sopimusta. Sopimus tulisi tehdä kirjallisesti, jotta vuosilomapalkan oikeellisuus voitaisiin jällempäin muun muassa valvojan yhteydessä todeta. Sopimus olisi liitettävä vuosilomakirjanpitoa koskeviin asiakirjoihin.

Sopimismahdollisuuden käyttäminen yksinkertaistaisi lomapalkan laskentaa niissä tapauksissa, joissa palkkaustapa on lomanmääräytymisvuoden päättymisen jälkeen muuttunut kuukausipalkkaiseksi. Sopimus kuukausipalkkasäännön käyttämisestä olisi sopusoinnussa 9 §:n säännön kanssa. Sen mukaan työntekijällä on oikeus saada vuosilomansa ajalta vähintään säännönmukainen tai keskimääräinen palkkansa.

Pykälän 3 momentissa säädettäisiin työntekijän lomapalkan ja toisaalta lomakorvauksen laskennasta silloin, kun työntekijä siirtyy 6 §:n ansaintajärjestelmästä 8 §:n 1 momentissa tarkoitettua vapaan ansainnan piiriin tai päinvastoin. Säännös koskisi tilanteita, joissa on sovittu ansaintasäännön soveltamiseen vaikuttavista, muista kuin tilapäisistä työaikojen muutoksista taikka joissa tehdyt lisätunnit ovat vakiintuneet sopimuksen veroiseksi käytännöksi.

Jos työntekijä on osan lomanmääräytymisvuodesta tehnyt sopimuksen perusteella työtä ansaiten lomaa joko 6 §:n 1 tai 2 momentin mukaan ja osan vuotta hänen sopimukseen perustuvat työtuntinsa ovat niin vähäiset, että hänellä näiltä osin olisi oikeus 8 §:n 1 momentissa tarkoitettuun vapaaseen, ansaintajaksolta laskettaisiin vuosilomapalkka 10—12 §:n mukaan ja vapaan kertymisen jaksolta

laskettaisiin lomakorvaus siten kuin 16 §:ssä säädettäisiin. Vuosilomapalkan ja vapaan ajalta maksettavan korvauksen erillinen laskeminen olisi tarpeen sen vuoksi, että vapaan ajalta maksettavan lomakorvauksen laskentatapa poikkeaa kaikista lomapalkan laskentatavoista.

Sen sijaan sellaisia tilanteita varten, joissa muu kuin viikko- tai kuukausipalkkainen työntekijä on osan lomanmääräytymisvuodesta ansainnut lomaa 14 päivän säännön mukaan ja osan vuotta 35 tunnin säännön mukaan, ei säädettäisi nimenomaisia lomapalkan laskentasääntöjä. Näissä tapauksissa sovellettava laskentatapa määräytyisi 1 momentin mukaisesti lomanmääräytymisvuoden päättymistilanteen mukaan. Työ- ja virkaehtosopimuksilla olisi kuitenkin mahdollista sopia yksityiskohtaisista lomapalkan laskentasäännöistä myös niitä tilanteita varten, joissa työntekijän loman ansaintasääntö muuttuu lomanmääräytymisvuoden aikana.

**15 §. Vuosilomapalkan maksaminen.** Pykälässä säädettäisiin vuosilomapalkan maksamisesta. Pääsäännön mukaan vuosilomapalkka olisi maksettava ennen loman alkamista. Jos loma pidetään osissa, loman pituutta vastaava osuus lomapalkasta olisi maksettava työntekijälle ennen kunkin loman osan alkua. Poikkeuksena olisivat kuitenkin enintään kuuden päivän pituiset lomajaksot, joilta lomapalkka voitaisiin maksaa työsuhteessa tavomukaisesti noudatettavana palkanmaksupäivänä. Näin ollen talviloma-ajan palkkaa ei tarvitsisi maksaa ennen talviloman alkua.

Vuosilomapalkan maksamisesta on sovittu laajasti työehtosopimuksissa. Osassa työehtosopimuksista on annettu mahdollisuus paikallisesti sopia lomapalkan maksamisesta tavanomaisena palkanmaksupäivänä. Myös lain 30 §:ssä ehdotetaan säädettäväksi siitä, että lomapalkan maksamisen ajankohdasta voitaisiin sopia laista poiketen valtakunnallisten työehtosopimusosapuolten välisellä työehtosopimuksella.

#### 4 luku. **Lomakorvaus**

Lomakorvausta koskevat säännökset ehdotetaan koottaviksi omaan lukuunsa. Luvussa säädettäisiin lomakorvauksesta työsuhteen aikana ja työsuhteen päättyessä sekä loma-

korvauksen maksamisesta. Lisäksi luvussa säädettäisiin työnantajan ja työntekijän oikeudesta sopia vuosilomaetuuksien siirtämisestä annettavaksi seuraavan, samojen osapuolten välisen työsuhteen aikana.

Jakamalla vuosilomapalkkaa ja lomakorvauksista koskevat säännökset eri lukuihin pyritään selkeyttämään lain rakennetta sekä helpottamaan säännösten soveltamista.

**16 §. Lomakorvaus työsuhteen aikana.** Voimassa olevan lain mukaan työntekijä, joka lomanmääräytymisvuoden aikana on sopimuksen mukaisesti työssä niin harvoina päivinä tai niin lyhyen ajan, ettei hänelle tätä syystä kerry yhtään täyttä lomanmääräytymiskuukautta tai vain osa kuukausista on täysiä lomanmääräytymiskuukausia, on oikeutettu lain 9 §:n mukaiseen lomakorvaukseen, jos hän on lomanmääräytymisvuoden aikana ollut työssä vähintään kuusi tuntia. Lomakorvaus voi siten tulla maksettavaksi vuosiloman ja lomapalkan asemesta myös toistaiseksi voimassa olevissa sopimussuhteissa, jos työntekijä sopimuksen mukaan tekee työtä alle laissa säädettyjen ansaintarajojen. Toisaalta jos työntekijä joinakin kuukausina tekee työtä vähintään 35 tuntia, hän ansaitsee näiltä kuukausilta lomaa ja lomaajalta maksettava korvaus lasketaan 9 §:n mukaan.

Työaikadirektiivin 7 artiklan mukaan vuosiloman antamista ei saa työsuhteen kestäessä korvata rahalla. Tämän vuoksi voimassa olevan lain 9 §:n mukainen säännös ei täytä yhteisöoikeuden vaatimuksia.

Ehdotettu pykälä koskisi työntekijöitä, jotka sopimuksen mukaan tekevät työtä niin harvoina päivinä tai niin vähäisen määrän tunteja, etteivät he yhtenäkkään kuukautena kuulu 6 §:n loman ansaintasääntöjen piiriin. Nämä työntekijät ansaitsisivat lain 8 §:n mukaan vapaata työsuhteen keston perusteella kaksi arkipäivää kultakin työsuhteen aikaiselta kuukaudelta. Vapaan ajalta työntekijälle maksettaisiin lomakorvaus, joka laskettaisiin lomanmääräytymisvuoden aikana työssäolon ajalta maksetusta palkasta. Työssäoloaikojen palkkoihin luettaisiin hätätyöstä ja ylityöstä maksetut peruspalkat ilman korotusosia.

Jos vapaajärjestelmän piirissä oleva työntekijä on lomanmääräytymisvuoden aikana ollut äitiys-, erityisäitiys-, isyys- tai vanhem-

painvapaalla, lomanmääräytymisvuoden työssäolon ajalta maksettuihin ansioihin olisi laskennallisesti lisättävä mainitun vapaan ajalta saamatta jäänyt palkka. Lomakorvauksen pohjana olevaan palkkasummaan tehtävä laskennallinen korjaus tehtäisiin samalla tavoin kuin 12 §:ssä tarkoitettua lomapalkkaa laskettaessa. Sen sijaan muilta poissaoloajoilta ei palkkasummaan tehtäisi laskennallisia korjauksia.

Lomakorvaus laskettaisiin edelleen prosenttiperusteisesti. Lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä alle vuoden jatkuneissa työsuhteissa lomakorvaus olisi 9 prosenttia työssäolon ajalta maksetuista ja mahdollisesti mainituista perhevapaista johtuvilta poissaoloajoista määräytyvistä laskennallisista palkoista. Työsuhteen jatkuttua lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä vähintään vuoden lomakorvaus olisi 11,5 prosenttia edellä tarkoitetuista ansioista. Lomakorvauksen laskemisen perusteena olevia prosentteja ehdotetaan korotettavaksi 0,5 prosenttiyksiköllä, kuten 35 tunnin säännön piirissä olevien lomapalkkasäännöksessäkkin on ehdotettu tehtäväksi.

**17 §. Lomakorvaus työsuhteen päättyessä.** Pykälän 1 momentin mukaan työsuhteen päättyessä työntekijällä olisi oikeus saada vuosiloman sijasta lomakorvaus siltä ajalta, jolta hän siihen mennessä ei ole saanut lomaa tai lomakorvausta. Voimassa olevan lain tapaan työsuhteen päättyessä ansaittu vuosiloma korvattaisiin lomakorvauksella, joka laskettaisiin vastaavalla tavalla kuin työntekijän vuosilomapalkka olisi työsuhteen jatkuessa laskettu.

Vuosilomakorvauksen perusteena olisi työntekijän lain 5—7 §:n mukaan määräytyvän vuosiloman se osa, jota ei ole työsuhteen päättymiseen mennessä pidetty. Työsuhteen jatkuttua lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä vähintään vuoden lomaa ansaittaisiin 5 §:n mukaan kaksi ja puoli arkipäivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta, ja tätä lyhyemmissä työsuhteissa vastaavasti kaksi arkipäivää kuukaudelta. Työsuhteen päättymistilanteissa lomakorvauksen perusteena oleva vuosiloman ansainta kuluvalta lomanmääräytymisvuodelta määräytyisi sen mukaan, sovellettaisiinko työntekijään 5 §:n 1 momentin ensimmäistä vai toista vir-



ketä, jos työsuhde olisi jatkunut mainitun lomanmääräytymisvuoden loppuun. Näin olen jos työntekijän työsuhde on päättyessään jatkunut vähintään vuoden, työntekijällä olisi kuluvan lomanmääräytymisvuoden alusta luki oikeus saada lomakorvausta kahden ja puolen päivän sääntöä noudattaen määräytävää lomaa vastaavalta ajalta.

Pykälän 2 momentin mukaan täysiä lomanmääräytymiskuukausia laskettaessa työsuhteen alkamis- ja päättymiskuukaudet laskettaisiin yhteen, jos työntekijä ei ole näiltä kuukausilta saanut lomaa tai lomakorvausta. Säännöstä sovellettaisiin, jos sekä työsuhteen alkamis- että päättymiskuukausi ovat vajaita lomanmääräytymiskuukausia, ja jos työntekijä ei ole työsuhteensa aikana saanut vuosilomaa. Säännös vastaa voimassa olevaa lakia.

Pykälän 3 momentin mukaan lomakorvaus laskettaisiin noudattaen soveltuvin osin, mitä lain 9—12 §:ssä säädettäisiin vuosilomapalkan laskemisesta. Kuukausipalkkaisen työntekijän lomakorvaus määräytyisi 10 §:n mukaan soveltaen pykälän 2 momentin osajompalkan laskentasääntöä. Tunti- tai suorituspalkkaisen 14 päivän säännön piirissä olevan työntekijän lomakorvaus laskettaisiin lomanmääräytymisvuoden keskipäiväpäiväpalkan ja loman pituuden mukaan määräytyvän kertoimen mukaan. Lain 12 §:n soveltamisalaan kuuluvan työntekijän lomakorvaus laskettaisiin prosentiperusteisesti lomanmääräytymisvuoden ansioista.

Jos työntekijä ei ole työsuhteen päättyessä ansainnut vuosilomaa, hänellä olisi pykälän 4 momentin mukaan oikeus lomakorvaukseen, jonka määrä laskettaisiin 16 §:ssä säädetyllä tavalla. Säännöstä sovellettaisiin ensinnäkin niiden työntekijöiden työsuhteissa, jotka sopimuksen mukaan kuuluvat 6 §:n ansaintasääntöjen piiriin, mutta joiden työsuhde päättyy ennen kuin he ovat ansainneet lomaa mitään kuukaudelta. Säännöstä sovellettaisiin niin ikään sellaisiin työntekijöihin, jotka sopimuksen mukaisten vähäisten työpäivien ja -tuntien vuoksi kuuluvat 8 §:ssä säädetyin vapaajärjestelyn piiriin.

Momentissa tarkoitettu lomakorvaus laskettaisiin prosentiperusteisesti siten, että työsuhteen päättyessä alle vuoden jatkuneissa työsuhteissa lomakorvaus olisi 9 prosenttia 16 §:ssä säädetyin tavoin lasketusta palk-

kasummasta ja työsuhteen jatkuttua vähintään vuoden 11,5 prosenttia vastaavasta palkkasummasta.

Momentissa tarkoitetuissa tapauksissa lomakorvauksen saamiselle ei olisi voimassa olevan lain tapaan ansaintakynnystä. Näin olen kaikilla työntekijöillä olisi työsuhteen päättyessä oikeus joko pitämättä olevaa ansaittua lomaa vastaavaan lomakorvaukseen tai 4 momentin mukaiseen korvaukseen.

**18 §.** *Sopimus vuosilomaetuuksien siirtämisestä.* Työsopimuslain mukaan työntekijän työsuhteesta johtuvat saatavat erääntyvät maksettaviksi työsuhteen päättyessä. Myös vuosilomakorvaus erääntyy maksettavaksi työsuhteen viimeisenä päivänä. Jollei muusta ole sovittu, työnantajan on työsopimuslain 2 luvun 14 §:n nojalla maksettava lomakorvaus työsuhteen päättymispäivänä uhalla, että työnantajan on maksun viivästymispäiviltä maksettava odotuspäivien palkka.

Työntekijällä, joka on tehnyt useita lyhytaikaisia ja lyhyin väliajoin toistuvia määräaikaisia sopimuksia saman työnantajan kanssa, on oikeus lomakorvaukseen kunkin määräaikaisen sopimussuhteen päättyessä. Korvattaessa ansaitut lomapäivät lomakorvauksella voi syntyä tilanne, jossa työntekijälle ei synny yhdenkään työsuhteen perusteella oikeutta loman pitämiseen, vaikka työsuhde olisi mainituin lyhytaikaisin keskeytyksin jatkunut yhteensä pitkänkin aikaa. Jotta tällaisella työntekijällä olisi mahdollisuus loman pitämiseen, ehdotetaan, että työnantaja ja työntekijä voisivat uudesta määräaikaisesta työsopimuksesta sopiessaan sopia siitä, että työntekijän ennen työsuhteen päättymistä kertyneet vuosilomaetuedut siirretään annettaviksi seuraavan työsuhteen aikana. Siirrettävillä vuosilomaetuksilla tarkoitettaisiin sekä oikeutta lomaan että vuosilomakorvaukseen.

Pykälässä tarkoitettujen sopimisen edellytyksenä olisi, että ennen määräaikaisen työsopimuksen päättymistä työnantaja ja työntekijä tekisivät uuden työsopimuksen ja samalla sopisivat siitä, että kertyneet vuosilomaedut siirretään annettavaksi seuraavan sopimuksen aikana. Sopimus vuosilomaetuksien siirtämisestä merkitsisi sitä, että lomakorvaus ei erääntyisi maksettavaksi työsuhteen päättyessä työsopimuslain 2 luvun 14 §:ssä säädetyllä tavalla. Koska palkkasaatavien maksa-

matta jättämisestä voi työnantajalle seurata velvollisuus maksaa odotuspäivien palkkaa, olisi vuosilomaetuksien siirtämistä koskeva sopimus tehtävä kirjallisesti, ja se olisi liitettävä vuosilomakirjanpitoon.

Sopimalla asiasta pykälässä säädetyllä tavalla useasta eri työ sopimuksesta kertyneet vuosilomaetudet voitaisiin kerätä yhteen. Kerätyt vuosilomapäivät olisi annettava viimeistään 20 §:ssä säädetyllä tavalla, ellei loman pitämistä sovi 21 §:ssä tarkoitetulla tavalla.

Jos vuosilomaetuksien siirtämisestä tehdyn sopimuksen ja työsuhteen päättymisen jälkeen selviää, että uutta työsuhdetta osapuolten välillä ei synnykään, kertyneet vuosilomaetudet erääntyisivät maksettaviksi vaadittaessa.

**19 §. Lomakorvauksen maksaminen.** Pykälässä säädettäisiin lomakorvauksen maksamisesta työsuhteen kestäessä kahdessa eri tapauksessa. Pykälän *1 momentin* mukaan työntekijällä, joka käyttäisi oikeuttaan 8 §:ssä säädettyyn vapaaseen, olisi vapaan ajalta oikeus saada lomakorvausta siten kuin 16 §:ssä säädetään. Tällöin lomakorvaus olisi maksettava vapaan yhteydessä samalla tavoin kuin vuosilomapalkka maksetaan vuosiloman yhteydessä. Jos vapaajakson pituus on yli kuusi arkipäivää, lomakorvaus olisi maksettava ennen vapaan alkamista. Tätä lyhyemmiltä vapaajaksoilta lomakorvaus voitaisiin maksaa tavanomaisina palkanmaksupäivinä.

Jos 8 §:n soveltamispiiriin kuuluva työntekijä ilmoittaa työnantajalle, että hän ei halua käyttää oikeuttaan vapaaseen, lomanmääräytymisvuodelta kertynyt lomakorvaus tulisi maksettavaksi tämän ilmoituksen perusteella. Momentin mukaan vuosilomakorvaus olisi näissä tapauksissa maksettava viimeistään lomakauden päättyessä.

Pykälän *2 momentissa* säädettäisiin voimassa olevaa lakia vastaavasti, että kun työntekijä lähtee suorittamaan asepalvelusta, vapaaehtoista asepalvelusta tai siviilipalvelusta, hänelle maksettaisiin lomakorvaus siihen mennessä kertyneistä, pitämättömistä vuosilomista. Asepalvelun, vapaaehtoisen asepalvelun ja siviilipalvelun aikana työsuhde on voimassa lepävänä, ellei sitä tässä yhteydessä päätetä.

Asevelvollisuutta, vapaaehtoista asepalve-

lusta ja siviilipalvelusta suorittamaan lähtevälle suoritettava lomakorvaus määräytyisi 17 §:n mukaan, vaikka hänen työsuhteensa ei päättyisikään. Säännös olisi siten 17 §:n soveltamista koskeva poikkeussäännös, joka oikeuttaisi työnantajan maksamaan työntekijälle kertyneitä vuosilomapäiviä vastaavan lomakorvauksen työsuhteen kestäessä.

## 5 luku. Vuosiloman antaminen

Lukuun koottaisiin loman antamista koskevat säännökset. Siinä säädettäisiin vuosiloman antamisajankohdasta, työnantajan ja työntekijän oikeudesta työsuhteen kestäessä sopia vuosiloman jakamisesta ja sen ajankohdasta, työntekijän kuulemisesta vuosiloman antamista koskevista asioista päätettäessä, vuosiloman ajankohdan ilmoittamisesta, vuosiloman sijoittamisesta sekä vuosiloman säästämistä. Luvun säännöksiä täydentäisi lain 4 §:n lomakautta koskeva säännös, jolla rajataan kesäloman antamisajankohta kesäkuukausille.

**20 §. Vuosiloman antamisajankohta.** Pykälän *1 momentissa* säädettäisiin periaatteesta, jonka mukaan työnantajan asiana on määrätä työntekijän vuosiloman ajankohta, elleivät työnantaja ja työntekijä sovi loman ajankohdasta 21 §:ssä tarkoitetulla tavalla. Momentissa säädettyä työnantajan oikeutta määrätä loman ajankohta rajoittaisivat kuitenkin lomakautta koskeva säännös sekä 24—26 §:n säännökset, joissa kielletään ilman työntekijän suostumusta loman sijoittaminen eräille sellaisille jaksoille, joina aikoina työntekijällä ei ole työntekovelvoitetta. Loman ajankohdasta määrätessään työnantajan olisi noudatettava työntekijän kuulemista koskeva säännöstä.

Vuosiloma annettaisiin arkipäivinä, joten myös lauantai olisi lomapäivä, vaikka työntekijä ei lauantaisin työskentelisikään. Pykälän *2 momentin* mukaan vuosilomasta 24 arkipäivää olisi sijoitettava lomakaudelle eli 2 päivän toukokuuta ja 30 päivän syyskuuta väliselle ajanjaksolle. Lomakaudelle sijoitettavaa lomaa kutsuttaisiin voimassa olevan lain tapaan kesälomaksi. Muu osa lomasta eli talviloma olisi annettava viimeistään seuraavan lomakauden alkuun mennessä. Talviloma olisi siten sijoitettava työnantajan mää-

räämään ajankohtaan 1 päivänä lokakuuta alkavalle ja seuraavan vuoden 30 päivään huhtikuuta jatkuvalle ajanjaksolle.

Jotta vuosiloman työaika-suojelullinen tavoite toteutuisi, momentin mukaan sekä kesäloma että talviloma olisi annettava yhdenjaksoisina. Jos se työn käynnissä pitämiseksi on kuitenkin välttämätöntä, se osa kesälomasta, joka ylittää 12 arkipäivää, voitaisiin jakaa pidettäväksi yhdessä tai useammassa osassa. Pykälän mukaan kaikille työntekijöille turvattaisiin oikeus vähintään 12 arkipäivän mittaiseen yhdenjaksoiseen lomaan lomakaudella. Jos kesäloma jaetaan mainitulla tavalla, myös 12 arkipäivää ylittävän loman osa tai osat, jos loma on jaettu useampaan osaan, olisi annettava lomakaudella. Momentin mukaan lomakauden ulkopuolella pidettävä talviloma olisi aina annettava yhdenjaksoisena, elleivät työnantaja ja työntekijä siitä 21 §:n nojalla toisin sovi.

Pykälän 3 momentissa säädettäisiin työnantajan oikeudesta määrätä loman sijoittamisesta 2 momentin säännöksestä poiketen kausiluonteisessa työssä. Kausiluonteisella työllä tarkoitettaisiin ensinnäkin sellaista työtä, jota tehdään yksinomaan määrättyinä aikana vuodesta. Kausiluonteista on myös sellainen työ, jossa työtä tehdään jonakin aikana vuodesta huomattavasti enemmän kuin muina vuodenaikoina. Koska momentissa oikeutettaisiin sijoittamaan työntekijän kesäloma lomakauden ulkopuolelle, kausiluonteisuuden käsitettä olisi tulkittava suppeasti. Lisäksi säännös koskisi sellaista toimintaa, jossa kausiluonteisuuteen liittyvät ruuhkahuiput ja sesonkiaika ajoittuisivat kesäkuukausille.

Pelkästään työn kausiluonteisuus ei oikeutaisi poikkeamaan 2 momentin pääsäännöstä. Momentin soveltamisen edellytyksenä olisi, että loman antaminen lomakaudella aiheuttaisi olennaisia vaikeuksia yrityksen toiminnalle. Edellytyksen täyttymistä arvioitaisiin paitsi työmäärän lisääntymisen kannalta myös ottaen huomioon se, voidaanko vakinaiset työntekijät lomakauden aikana korvata tilapäisiksi työntekijöiksi palkatuilla sijaisilla. Jos työ on ammattitaitovaatimuksiltaan sen kaltaista, että sijaisten palkkaaminen lomakauteen ajoittuvan kausittaisen työmäärän lisääntymisen aikana ei ole mahdollista, työnantaja voisi päätöksellään määrätä työn-

tekijän kesäloman sijoitettavaksi lomakauden ulkopuolelle. Loma olisi tällöinkin kuitenkin annettava saman kalenterivuoden aikana. Käytännössä tämä tarkoittaisi sitä, että loma olisi sijoitettavissa saman kalenterivuoden aikana joko ennen lomakauden alkua tai lomakauden päättymisen jälkeen.

Myös 3 momentin säännöstä sovellettaessa vähintään 12 arkipäivää lomasta olisi annettava yhdenjaksoisesti.

**21 §. Vuosiloman jakamisesta ja ajankohdasta sopiminen työsuhteen kestäessä.** Pykälässä säädettäisiin kootusti työnantajan ja työntekijän oikeudesta sopia vuosiloman jakamisesta ja sijoittamisesta. Voimassa olevan vuosilomalain mukaan lomakautena annettava kesäloma saadaan työntekijän suostumuksella antaa muunakin aikana saman kalenterivuoden aikana. Suostumusedellytyksen on käytännössä tulkittu tarkoittavan työntekijän yksilöllistä, kutakin kertaa varten antamaa nimenomaista suostumusta. Loman jakaminen tai sen antamisen siirtäminen on siten edellyttänyt työsuhteen kestäessä tehtävää sopimusta.

Pykälässä säädettäisiin työsuhteen kestäessä tapahtuvasta sopimisesta. Työntekijä ei voisi työsuhdetta solmittaessa tehdä ”toistaiseksi voimassa olevaa” sopimusta esi merkiksi kesäloman pitamisestä lomakauden ulkopuolella, vaan loman jakamisesta tai siirtämisestä olisi sovittava kussakin yksittäisessä tapauksessa.

Pykälän 1 momentin mukaan työnantaja ja työntekijä saisivat sopia, että työntekijä pitää 12 arkipäivää ylittävän loman osan yhdessä tai useammassa jaksossa. Työntekijä ei siten voisi luopua oikeudestaan pitää 12 arkipäivän yhdenjaksoinen loma. Sen sijaan 12 arkipäivää ylittävältä osin työnantaja ja työntekijä saisivat vapaasti sopia loman jakamisesta.

Pykälän 2 momentissa säädettäisiin mahdollisuudesta sopia vuosiloman sijoittamisesta. Momentin mukaan työnantaja ja työntekijä saisivat sopia vuosiloman sijoittamisesta ajanjaksolle, joka alkaa sen kalenterivuoden alusta, jolle lomakausi sijoittuu ja päättyy seuraavana vuonna ennen lomakauden alkua. Koko loma voitaisiin, kuten voimassa olevan lainkin mukaan, sopia pidettäväksi seuraavan lomakauden alkuun eli 2 päivään toukokuuta

mennessä. Loma voitaisiin myös sopia pidettäväksi etukäteen saman kalenterivuoden aikana ennen lomakauden alkua.

Työnantajan ja työntekijän sopimismahdollisuutta ehdotetaan lisäksi voimassa olevaan lakiin verrattuna laajennettavaksi niin, että 12 arkipäivää ylittävä lomanosa voitaisiin sovittaessa pitää viimeistään vuoden kuluessa lomakauden päättymisestä. Käytännössä tämä tarkoittaisi sitä, että 12 arkipäivää ylittävä loman osa voitaisiin sijoittaa vielä seuraavalle lomakaudelle ja pitää seuraavan vuosiloman yhteydessä. Säännöksessä tarjottaisiin siten mahdollisuus säästää osa lomasta seuraavan vuoden tarpeisiin. Seuraavalle vuodelle tämän momentin mukaisesti siirretyn loman ajankohta määräytyisi joko 20 §:n mukaisella työnantajan päätöksellä tai 21 §:ssä säädetyn tavoin sopimalla eikä siten 27 §:ssä säädetyn tavoin.

Jos työntekijän työsuhde päättyy ennen kuin työntekijällä on 20 §:n mukaan oikeus pitää vuosilomaa, työnantaja ja työntekijä saisivat pykälän 3 momentin mukaan sopia työsuhteen päättymiseen mennessä ansaitun vuosiloman pitämisestä työsuhteen kestäessä. Säännös koskisi tilanteita, joissa loma muutoin tulisi korvattavaksi vuosilomakorvauksella, kuten määräaikaisen työsuhteen päättyessä. Määräaikaisen työsuhteen päättyessä työnantaja ja työntekijä voisivat myös 18 §:n mukaan sopia siitä, että vuosilomaetuudet siirretään annettavaksi seuraavan, samojen sopijapuolten välisen työsuhteen aikana.

Pykälän 4 momentissa säädettäisiin työnantajan ja työntekijän oikeudesta sopia 24 arkipäivää ylittävän vuosiloman osan pitämisestä lyhennettynä työaikana. Sopimus saataisiin tehdä työntekijän aloitteesta, ja se olisi tehtävä kirjallisesti. Sopimalla vuosiloma voitaisiin antaa kokonaisten päivien ohella myös osapäivinä. Tällöin työnantajan ja työntekijän olisi sovittava työajan lyhennyksen määrästä ja sijoittamisesta sekä tällä tavoin käytettävien vuosilomapäivien määrästä. Mahdollista olisi sopia myös siitä, että loman viides viikko pidettäisiin siten, että kahden viikon aikana tehtäisiin puolet sopimuksen mukaisesta vuorokautisesta työajasta.

Sovittaessa loman pitämisestä osapäivinä olisi otettava huomioon vuosiloman tarkoitus työaika-suojelullisena kysymyksenä. Kun ko-

kaikainen yhdenjaksoinen vuosiloma antaa mahdollisuuden lepoon ja työstä palautumiseen sekä virkistäytymiseen, osapäivinä pidettävä loma antaa mahdollisuuden työajan joustavampaan käyttöön. Vuosiloman tarkoitus huomioon ottaen pääsääntönä olisi edelleen kokonaisina päivinä pidettävä vuosiloma.

Sopimus vuosilomapäivien pitämisestä osapäivinä olisi mahdollista tehdä vain työntekijän aloitteesta. Momentissa tarkoitettuun sopimukseen perustuva työajan lyhentäminen olisi yksi keino sovittaa yhteen työ- ja perhe-elämän vaatimuksia erityisesti silloin, kun työajan lyhentämistarve on tilapäinen.

Momentissa tarkoitettu sopimisoikeus koskisi 24 arkipäivää ylittävää loman osaa. Siten loman pitäminen lyhennettynä työaikana olisi mahdollista ainoastaan yli vuoden jatkuneissa työsuhteissa.

Vuosiloman pitämisestä osapäivinä tehty sopimus olisi sellainen kirjallinen sopimus, joka olisi vuosilomakirjanpitoa koskevan säännöksen 2 momentin mukaan vaadittaessa näytettävä työsuojelutarkastuksen toimittajalle sekä työntekijöiden luottamusmiehelle tai työsopimuslain 13 luvun 3 §:n mukaisesti valitulle luottamusvaltuutetulle tai, jos näistä kumpaakaan ei ole valittu, työsuojeluvaltuutetulle.

**22 §. Työntekijöiden kuuleminen.** Pykälässä säädettäisiin loman antamisessa noudatettavista menettelytavoista. Sekä työnantajan että työntekijän etu on, että lomat voitaisiin antaa ja pitää asianomaisten kannalta tarkoituksenmukaisella tavalla. Tätä tavoitetta silmällä pitäen pykälässä säädettäisiin toisaalta työnantajan velvollisuudesta selvittää työntekijöille loman antamisen yleiset periaatteet ja toisaalta työntekijän oikeudesta saada esittää toivomuksensa loman ajankohdasta ennen työpaikan henkilöstön lomien vahvistamista.

Pykälän mukaan työnantajan olisi selvitettävä työntekijöille tai heidän edustajilleen vuosiloman antamisessa työpaikalla noudatettavat yleiset periaatteet. Tällaisia periaatteita olisivat muun muassa se, pidetäänkö kaikkien lomat samanaikaisesti vai porrastettuina lomakauden eri kuukausille, onko työpaikalla käytössä työntekijöiden kesken vuorottelu lomien sijoittelussa eri vuosina eri kesälomakuukausille ja kannustetaanko työnte-

kijöitä säästämään osa lomasta pidettäväksi myöhemminä vuosina. Työnantajan selvitettävä yleinen periaate voisi liittyä myös siihen, miten vuosiloman pitämisestä voidaan yrityksessä sopia. Jos vuosilomien määräämisen menettelytavat muuttuvat, työnantajan olisi selvitettävä henkilöstölle muutokset aikaisempiin käytäntöihin.

Työnantaja voisi täyttää velvollisuutensa antamalla henkilöstölle selvityksen niistä periaateista, joita lomien ajankohdan määräämisessä, lomien jakamisessa ja siirtämisessä noudatetaan. Luonteva tapa periaatteiden läpikäymiseen olisi työpaikalla järjestettävä yhteistoimintamenettely, johon osallistuisivat kaikki lomien sijoittelun kannalta merkitykselliset henkilöstöryhmät. Velvollisuuden täyttäminen ei merkitsisi yhteistoiminnasta yrityksissä annetussa laissa (725/1978) säädetyn neuvotteluelvoituksen syntymistä, vaan työnantaja täyttäisi velvoitensa tiedottomalla henkilöstölleen käytössä olevista periaateista. Periaatteita ei myöskään tarvitsisi käydä vuosittain läpi henkilöstön kanssa, vaan riittäisi, kun työnantaja selvittäisi uudet menettelytavat niitä käyttöön ottaessaan.

Ennen loman ajankohdan määräämistä työnantajan olisi varattava työntekijälle tilaisuus esittää mielipiteensä loman ajankohdasta. Kuulemisvelvollisuus olisi henkilökohtainen. Voimassa olevassa laissa säädetyn tavoin pelkästään työntekijöiden edustajan kuuleminen ei lähtökohtaisesti olisi riittävä, vaan työnantajan olisi varattava kaikille työntekijöille tilaisuus mielipiteen esittämiseen. Säännöksessä tarkoitetun velvoitteen työnantaja täyttäisi laittamalla esimerkiksi ilmoitustaululle tiedot vuosilomien ajankohdista ja tiedottamalla henkilöstölle mahdollisuudesta esittää toivomuksia loman ajankohdasta.

Työntekijöille olisi varattava tilaisuus lomatoivomusten esittämiseen niin hyvissä ajoin ennen työntekijöiden vuosilomien ajankohdista päättämistä, että työntekijöiden esittämät toivomukset olisi mahdollista ottaa huomioon. Nimenomaisen säännöksen mukaan työnantajan olisi lomien sijoittelussa pyrittävä mahdollisuuksien mukaan täyttämään henkilöstön toiveet. Jos työntekijä ekee työtä usean työsopimuksen perusteella eri työnantajille, olisi loma mahdollisuuksien

mukaan sijoitettava siten, että työntekijä voisi eri työsuhteissa pitää lomansa samanaikaisesti, jos hän on tällaisen toiveen työnantajilleen esittänyt.

Työsopimuslain 2 luvun 2 §:n 3 momentin mukaan työnantajan on kohdeltava työntekijöitä tasapuolisesti. Tätä velvollisuutta täydentäisi pykälässä säädetty velvollisuus noudattaa tasapuolisuutta lomien sijoittamisessa. Ottaessaan huomioon työntekijöiden vuosilomien ajankohdista esittämät toiveet työnantajan tulisi huolehtia siitä, että toiveet täytettäisiin tasapuolisesti työnjärjestelyiden mahdollistamissa rajoissa. Jos työpaikalla noudatetaan lomien sijoittamisessa vuorojärjestystä, sitä olisi sovellettava johdonmukaisesti kaikkiin, mikäli se työntekijöiden työtehtävät ja työn järjestelyt huomioon ottaen on mahdollista.

**23 §. Vuosiloman ajankohdasta ilmoittaminen.** Vuosiloman ajankohdan ilmoittamisesta säädettäisiin kahdessa eri pykälässä. Tässä pykälässä säädettäisiin vuosiloman ilmoittamisajankohdasta yleensä ja ehdotuksen 26 §:n 2 momentissa työntekijän työkyvyttömyyden vuoksi siirretyn loman ajankohdan ilmoittamisesta.

Jotta työntekijälle turvattaisiin riittävä aika lomaan liittyvien järjestelyiden tekemiseen, pykälässä säädettäisiin, että työnantajan olisi määrätessään loman ajankohdasta ilmoitettava siitä työntekijälle viimeistään kuukautta ennen loman alkamista. Jos tämä ei kuitenkaan olisi mahdollista, loman ajankohdasta voitaisiin ilmoittaa myöhemmin, kuitenkin viimeistään kahta viikkoa ennen loman alkamista. Lomakaudella pidettävän kesäloman ajankohdasta ilmoitettaessa kuukauden ilmoittamisaika olisi ehdoton pääsääntö. Siitä voitaisiin poiketa vain, jos kuukauden ilmoitusaikaa ei tosiasiallisesti olisi mahdollista noudattaa. Tällöinkin vuosiloman ajankohdasta olisi ilmoitettava niin pian kuin mahdollista, mutta viimeistään kahta viikkoa ennen loman alkua.

Pykälän mukaan vuosiloman ajankohdasta olisi ilmoitettava työntekijälle. Loman ajankohta olisi siten saatettava työntekijän tietoon säädetyn ilmoitusajan kuluessa. Vuosilomista voitaisiin ilmoittaa työntekijöiden nähtäväksi saatetulla yleisellä tiedotuksella taikka henkilökohtaisella ilmoituksella. Työ-

paikan yleistä ilmoitustaulua käytettäessä työnantajan olisi varmistettava, että myös työpaikalta poissaolevat työntekijät saavat tiedon lomansa ajankohdasta säädetyllä tavalla.

Vuosiloman ajankohdasta annettu ilmoitus sitoo työnantajaa. Saadessaan tiedon lomansa ajankohdasta työntekijän on voitava luottaa sen toteutumiseen. Työnantajalla ei olisi oikeutta peruuttaa lomaa tai siirtää sitä toiseen ajankohtaan ilman työntekijän suostumusta. Jos työnantaja loman ajankohtaa yksipuolisesti muuttaessaan aiheuttaa työntekijälle vahinkoa, hänen on korvattava syntynyt vahinko työsopimuslain 12 luvun 1 §:ssä säädetyllä tavalla. Korvattavia vahinkoja voisivat olla esimerkiksi matkalippujen peruuttamisesta syntyneet kulut tai loma-ajaksi vuokratun loma-asunnon vuokratulot.

Pykälä koskisi loman ajankohdasta ilmoittamista silloin, kun työnantaja on 20 §:n mukaisesti määrännyt loman ajankohdan. Vuosiloman ajankohdasta sovittaessa voitaisiin myös sopia lyhyemmästä ilmoitusajasta. Työntekijä ei myöskään työsopimusta solmimissaan voisi pätevästi antaa suostumustaan ilmoitusajan lyhentämiseen tulevaisuutta silmällä pitäen.

**24 §. Vuosiloman sijoittaminen työntekijän vapaajaksoille.** Pykälän 1 momentin mukaan työnantaja ei saisi ilman työntekijän suostumusta määrätä vuosilomaa alkavaksi työntekijän vapaapäivänä, jos tämä johtaa lomapäivien vähenemiseen. Säännös vastaa voimassa olevaa lakia, ja sillä pyritään estämään se, että loman aloitusajankohdan valinnalla työntekijä menettäisi lomapäivän tai lomapäiviä. Säännös ei kuitenkaan kieltäisi määräämistä loman aloituspäivää työntekijän vapaapäiväksi, jos menettely ei aiheuttaisi lomapäivien vähenemistä. Näin ollen säännöllistä viisipäiväistä työviikkoa tekevän loma voidaan määrätä aloitettavaksi muutoin vapaapäivänä olevana lauantaina, jos loman viimeinen päivä on perjantai. Momentin mukaan kolme päivää tai sitä lyhyempää loman osaa ei saisi antaa myöskään niin, että lomapäivä sattuisi työntekijän työvuoroluettelon mukaiseksi vapaapäiväksi. Enintään kolme päivää kestävä lomajaksoon ei siten saisi sattua työntekijän vapaapäiviä.

Pykälän 1 momentti rajoittaisi työnantajan

oikeutta määrätä loma työntekijän vapaapäivälle. Työntekijän suostumuksella loma voitaisiin kuitenkin määrätä alkavaksi vapaapäivänä myös silloin, kun se aiheuttaa lomapäivien tai -päivien vähenemisen. Samoin työntekijä voisi antaa suostumuksensa siihen, että enintään kolmen päivän lomajaksoon sisältyisi myös työntekijän vapaapäivä.

Pykälän 2 momentissa säädettäisiin kiellostaa ilman työntekijän suostumusta määrätä vuosiloma tai sen osa työntekijän äitiys- tai isyysvapaan ajaksi. 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-arvodyrektiivissä säädetyin 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.

Äitiysvapaan pituus on 105 arkipäivää. Lapsen isällä on oikeus pitää isyyslomaa äitiys- tai vanhempainvapaan aikana enintään 18 arkipäivää. Jos isä pitää viimeiset kaksi viikkoa vanhempainvapaasta, hänellä on lisäksi oikeus kahden viikon jatkovapaaseen. Jotta vuosilomien antamisesta ei aiheutuisi työntekijän äitiys- tai isyysvapaan vuoksi ratkaisemattomia ongelmia, vuosiloma saataisiin antaa vielä kuuden kuukauden kuluessa äitiys- tai isyysvapaan päättymisestä silloin, kun työntekijän vuosilomaa ei voida äitiys- tai isyysvapaan vuoksi antaa vuosiloman antamiselle säädetyissä aikarajoissa.

Ehdotettu säännös vastaa Euroopan yhteisön tuomioistuimen tuomiossa (asia C-342/01) otettua kantaa, jonka mukaan työntekijällä tulee olla oikeus pitää vuosilomansa eri aikaan kuin äitiyslomansa.

Muiden vapaajaksojen kuin äitiys- ja isyysvapaan vaikutuksesta vuosiloman sijoittamiseen ei laissa olisi 1 momentin lisäksi säännöksiä. Aina vuosiloman sijoittaminen pelkästään työjaksolle ei edes ole mahdollista. Jos osa-aikatyötä tekevän työntekijän työaika on järjestetty niin, että hän on vuoroin

kaksi viikkoa työssä ja kaksi viikkoa vapaalla (esimerkiksi osa-aikaeläkkeellä), vuosiloman sijoittaminen yksinomaan työjaksolle ei ole mahdollista. Työneuvoston lausunnon mukaan työnantajalla on tällaisissa tapauksissa oikeus sijoittaa vuosilomaa myös ajanjaksoon, jolloin työntekijä on poissa työstä. Kun edellä tarkoitettussa tapauksessa koko lomaa ei ehditä pitää työssäolojakson aikana, vuosiloma voi jatkua myös sen jakson aikana, jolloin työntekijä on poissa työstä osa-aikaeläkkeellä (TN 1376-2001). Työneuvoston käytännön mukaan vuosiloma voidaan antaa myös irtisanomisaikana (TN 770-65).

**25 §.** *Työkyvyttömyys vuosiloman alkaessa ja aikana.* Voimassa olevaa lakia vastaavasti pykälän 1 momentissa ehdotetaan säädettäväksi, että jos työntekijä on vuosilomansa tai sen osan alkaessa synnytyksen, sairauden tai tapaturman vuoksi työkyvytön, loma olisi työntekijän pyynnöstä siirrettävä myöhempään ajankohtaan. Työntekijällä olisi vastaava oikeus loman tai sen osan siirtämiseen myös silloin, kun ennen loman alkua tiedetään, että työntekijä joutuu lomansa aikana sellaiseen sairaan- tai muuhun siihen rinnastettavaan hoitoon, jonka aikana hän on työkyvytön.

Ennalta määrätyn tai sovitun loman tai sen osan siirtäminen edellyttäisi työntekijän pyyntöä siirrosta. Pyyntö perusteena tulisi olla työntekijän sairastumisesta, tapaturmasta loukkaantumisesta tai ennenaikaisesta synnytyksestä johtuva työkyvyttömyys. Pykälän 1 momentti koskisi tapauksia, joissa työkyvyttömyys on alkanut ennen loman alkua. Siirto tulisi kysymykseen silloin, kun työntekijä on ilmoittanut työnantajalle työkyvyttömyydestä ja sen syystä ennen loman alkua tai jos se ei ole ollut mahdollista, niin pian kuin mahdollista.

Loman siirron edellytyksenä olevaa työntekijän pyyntöä ei tulkittaisi ankarasti. Jos työntekijä ennen loman alkamista toimittaa työnantajalle lääkärintodistuksen tai muun luotettavan selvityksen työkyvyttömyydestään, olisi tämä katsottava pyynnöksi siirtää loma myöhäisempään ajankohtaan. Ilman mainitunlaista selvitystä tai työntekijän ilmaisemaa pyyntöä loma ei sen sijaan tulisi siirrettäväksi.

Pykälän 2 momentissa säädettäisiin työky-

vyttömyyden alkamisesta vuosiloman tai sen osan jo alettua. Jos synnytyksestä, sairaudesta tai tapaturmasta johtuva työkyvyttömyys alkaisi vuosiloman tai sen osan aikana ja jatkuisi yhtäjaksoisesti yli seitsemän kalenteripäivää, ei tämän ajan ylittävää osaa samalle vuosilomajaksole ajoittuvasta työkyvyttömyysajasta pidettäisi vuosilomana, jos työntekijä pyytäisi sitä ilman aiheetonta viivytystä. Loman siirtäminen työntekijän sairastuessa loman aikana edellyttäisi voimassa olevan lain tapaan vähintään seitsemän kalenteripäivän yhtäjaksoista työkyvyttömyyttä. Tämän jälkeiset lomajaksoon sijoittuvat työkyvyttömyyspäivät olisi siten pyynnöstä siirrettävä. Voimassa olevasta laista poiketen tämä koskisi myös sellaisia työkyvyttömyyspäiviä, jotka aiheutuvat tervehtymisen jälkeisestä uudesta sairastumisesta saman lomajakson aikana. Saman lomajakson aikana olisi siis vain yksi seitsemän kalenteripäivän karenssiaika.

Pykälän 3 momentin mukaan työntekijän olisi työnantajan pyynnöstä esitettävä luotettava selvitys työkyvyttömyydestään. Luotettavalla selvityksellä tarkoitettaisiin samaa kuin työsopimuslain 2 luvun 11 §:n sairausajan palkkaa koskevassa säännöksessä. Asianmukaisena selvityksenä pidettäisiin lääkärintodistusta tai muuta luotettavaa terveydenhuoltohenkilökunnan antamaa todistusta.

**26 §.** *Työkyvyttömyyden vuoksi siirretyn vuosiloman ajankohta.* Pykälän 1 momentissa säädettäisiin ajankohdista, joihin sairaudesta, tapaturmasta tai synnytyksestä johtuvan työkyvyttömyyden vuoksi siirretty loma on sijoitettava. Koska lain tavoitteena on, että työntekijä saa pitää 24 päivää lomastaan lomakaudella, myös siirretty kesäloma olisi annettava myöhempänä ajankohtana lomakauden aikana. Jos loman antaminen lomakaudella ei olisi mahdollista joko työn järjestyksestä johtuvista syistä tai työntekijän sairauden jatkumisen vuoksi, kesäloma voitaisiin antaa lomakauden jälkeen saman kalenterivuoden loppuun mennessä. Vastaavasti edellä mainittujen syiden vuoksi pitämättä jäänyt talviloma voitaisiin siirtää myöhempään ajankohtaan, enintään kuitenkin seuraavan lomakauden alkuun tai jos tämä ei ole mahdollista, seuraavan kalenterivuoden lop-

puun saakka.

Jos loman antaminen ei työkyvyttömyyden jatkumisen vuoksi ole edellä tarkoitetuissa aikarajoissakaan mahdollista, saamatta jäänyt loma saataisiin korvata 17 §:ssä tarkoitettulla lomakorvauksella. Säännös olisi tarpeen pitkään jatkuneissa työkyvyttömyystilanteissa. Käytännössä tämänkaltaisissa tilanteissa työnantajat ovat sijoittaneet pitämättä jääneitä lomia sairausloman päälle ja maksaneet tältä ajalta vuosilomapalkan. Ehdotettu säännös merkitsisi sitä, että jos työntekijällä olisi edelleen oikeus sairausajan palkkaan, hänelle maksettaisiin tämän lisäksi pitämättä jääneitä vuosilomia vastaava korvaus.

Pykälän 2 momentin mukaan työnantajan olisi ilmoitettava siirretyn loman ajankohta kahta viikkoa, tai jos tämä ei ole mahdollista, viimeistään viikkoa ennen loman alkamista. Vähimmäisilmoitusaikaa ehdotetaan näin ollen pidennettäväksi kolmesta päivästä yhteen viikkoon.

**27 §. Vuosiloman säästäminen.** Pykälässä säädettäisiin sekä sopimukseen perustuvasta vuosiloman osan säästämisestä että työntekijän oikeudesta säästää yksi lomaviikko pidettäväksi myöhemminä vuosina. Säästövapaan avulla työntekijä voisi tavoitteellisesti kerätä lomaa pidettäväksi pidempinä yhdenjaksoisina aikoina. Lisäksi lyhyen aikavälin säästämistavoitetta palvelee lain 21 §:n 2 momentti, jonka mukaan työnantaja ja työntekijä saisivat sopia 12 arkipäivää ylittävän lomanosan pitämisestä viimeistään vuoden kuluessa lomakauden päättymisestä.

Pykälän 1 momentin mukaan työntekijällä olisi voimassa olevaa lakia vastaavasti oikeus säästää 24 päivää ylittävä osa lomastaan, jos tästä ei aiheutuisi työpaikan tuotanto- ja palvelutoiminnalle vakavaa haittaa. Työntekijän oikeus lomapäivien säästämiseen olisi pääsääntö. Työnantaja ei voisi kieltää loman säästämistä, ellei siihen olisi painavaa estettä. Kieltäytymisoikeuden perusteena olevaa tuotanto- ja palvelutoiminnalle aiheutuvaa vakavaa haittaa olisi arvioitava säästämishetken tilanteen mukaan vastaavalla tavalla kuin työ sopimuslaissa säädettyä työnantajan oikeutta kieltäytyä antamasta työntekijälle osittaista hoitovapaata. Huomioon voitaisiin ottaa muun muassa työntekijän työtehtävien luonne ja siitä työn järjestelyille aiheutuvat

vaatimukset, työnantajan toiminnan luonne sekä organisointitapa.

Vähintään vuoden kestäneessä työsuhteessa olevalla työntekijällä olisi oikeus säästää enintään kuusi vuosilomapäivää kunakin vuonna. Tämän lisäksi työnantaja ja työntekijä voisivat sopia siitä, että työntekijä säästää 18 päivää ylittävän osan lomasta pidettäväksi seuraavalla lomakaudella tai sen jälkeen säästövapaana. Järjestelyllä laajennettaisiin työntekijän lomansäästömahdollisuutta, mutta jätettäisiin se toisen viikon osalta sopimisen varaan. Sen jälkeen kun säästövapaasta on momentissa tarkoitettulla tavalla sovittu, sitä käsiteltäisiin samalla tavoin kuin työntekijän säästämisoikeuden piirissä olevaa säästövapaata.

Pykälän 2 momentin mukaan vuosiloman säästämisestä ja säästettävien lomapäivien lukumäärästä olisi neuvoteltava työnantajan kanssa viimeistään silloin, kun työnantaja 22 §:n mukaan kuulee työntekijöitä vuosiloman ajankohdasta.

Pykälän 3 momentin mukaan säästövapaa olisi annettava työntekijälle hänen määräämään kalenterivuonna tai -vuosina. Säästövapaan pitämisen tarkemmasta ajankohdasta olisi ensi sijassa sovittava työnantajan ja työntekijän kesken. Koska kysymyksessä voisi olla tavoitteellinen usean vuoden säästäminen, tarkoituksenmukaista olisi, että säästämisestä ja toisaalta säästövapaan pitämisen ajankohdasta laadittaisiin jonkinlainen suunnitelma. Suunnitelma voisi olla avuksi varauduttaessa työntekijän pitempiäaikaiseen poissaoloon työpaikalta.

Siltä varalta että työnantaja ja työntekijä eivät pääse yhteisymmärrykseen säästövapaan tarkemmasta ajankohdasta, työntekijä saisi pitää säästövapaan ilmoittamana ajankohtana. Työntekijän subjektiivisen oikeuden käyttö edellyttäisi, että hän ilmoittaa säästövapaan pitämisestä viimeistään neljä kuukautta ennen sen alkamispäivää.

Säästövapaa olisi luonteeltaan vuosilomaa. Siihen sovellettaisiin vuosilomaa koskevia säännöksiä. Säästövapaan siirtämisessä ja siirretyn säästövapaan antamisessa noudatettaisiin, mitä edellä 25 ja 26 §:ssä säädetään loman siirtämisestä sairaudesta, tapaturmasta tai synnytyksestä johtuvan työkyvyttömyyden vuoksi.



Pykälän 4 momentissa säädettäisiin säästövapaan ajalta maksettavasta palkasta. Työntekijällä, jonka palkka määräytyy 10 §:n mukaan, olisi oikeus saada tämä palkkansa myös säästövapaan ajalta. Jos taas työntekijän palkka määräytyy 11 tai 12 §:n mukaan, säästövapaan ajalta maksettava palkka määräytyisi säästövapaan tai sen osan alkamisajankohtaa edeltäneen lomanmääräytymisvuoden palkan mukaan.

Työsuhteen päättyessä työntekijällä olisi oikeus lomakorvaukseen pitämättä jääneeltä loman osalta. Vastaavalla tavalla työntekijällä olisi työsuhteen päättyessä oikeus lomakorvaukseen pitämättä jääneestä säästövapaasta. Pitämättä jäänyt säästövapaa voidaan korvata rahalla myös silloin, kun työnantaja muuttaa työntekijän työsuhteen kokoaikaisesta osa-aikaiseksi tai kun työntekijä lomautetaan toistaiseksi. Näissä tapauksissa korvauksen vaatiminen olisi työntekijän valittavissa. Pitämättä jääneen säästövapaan ajalta maksettava lomakorvaus laskettaisiin siten kuin 17 §:ssä säädetään.

#### 6 luku. Erinäiset säännökset

Lain kuudennessa luvussa olisivat säännökset vuosilomapalkkalaskelman antamisvelvollisuudesta, vuosilomakirjanpidosta, kanceajasta, työnantajan velvollisuudesta pitää laki työntekijöiden nähtävänä, työneuvoston lausunnosta, lain valvonnasta sekä rangaistussäännökset. Lisäksi luvussa säädettäisiin valtakunnallisten työnantaja ja työntekijäjärjestöjen oikeudesta poiketa työehtosopimuksin lain muutoin pakottavista säännöksistä sekä yleissitovaa työehtosopimusta noudattavan työnantajan oikeudesta soveltaa sellaisia määräyksiä, joilla on edellä tarkoitulla tavalla poikettu lain muutoin pakottavista säännöksistä.

**28 §. Vuosilomapalkkalaskelma.** Pykälässä säädettäisiin voimassa olevan lain tapaan työnantajan velvollisuudesta antaa lomapalkkalaskelma vuosilomapalkkaa tai lomakorvausta maksaessaan. Jotta työntekijä voisi tarkistaa saamansa lomapalkan tai lomakorvauksen oikeellisuuden, lomapalkkalaskelmasta olisi käytävä ilmi lomapalkan tai lomakorvauksen suuruuden ohella myös sen määräytymisperusteet.

Lomapalkkalaskelma olisi annettava vuosilomapalkan tai -korvauksen maksamisen yhteydessä. Työsopimuslain 2 luvun 16 §:n 2 momentin mukaan työnantajan on kunkin palkanmaksun yhteydessä annettava työntekijälle laskelma, josta käyvät ilmi palkan suuruus ja sen määräytymisen perusteet. Suomen standardoimislautakunnan laatiman standardin mukaan palkkatodistukseen on sisällytettävä muiden palkkaerien ohella tiedot vuosilomaetuksista (lomarahoista ja lomakorvauksista). Jos työnantaja antaa työntekijälle kunkin palkanmaksun yhteydessä palkkatodistuksen tai -laskelman, josta käyvät ilmi myös vuosilomapalkan ja -korvauksen suuruus ja niiden määräytymisen perusteet, erillisen vuosilomapalkkalaskelman antaminen ei olisi tarpeen.

**29 §. Vuosilomakirjanpito.** Pykälässä säädettäisiin työnantajan velvollisuudesta pitää vuosilomakirjanpitoa. Pykälän 1 momentin mukaan työnantajan olisi pidettävä kirjaa työntekijän vuosilomista ja säästövapaista sekä tämän lain perusteella määräytyvistä palkoista ja korvauksista.

Kirjanpitovelvollisuus koskisi kaikkia sellaisia työnantajia, joiden palveluksessa on vuosilomalain soveltamispiiriin kuuluvia työntekijöitä. Lain 6 §:n ansaintasäännön piiriin kuuluvien työntekijöiden osalta vuosilomaoikeuden syntymisen perusteena olisivat työntekijän tekemät työpäivät tai työtunnit. Tältä osin vuosilomakirjanpidon perusteena on työaikalain 37 §:n mukainen työaikakirjanpito. Työntekijän tekemien työpäivien määrän selvittäminen on tarpeen myös tuntipalkkaisen työntekijän vuosilomapalkkaa laskettaessa.

Lain 8 §:n vapaajärjestelmän piiriin kuuluvien työntekijöiden osalta vastaavaa kirjanpitovelvollisuutta ei sitä vastoin olisi. Sopimuksen mukaan alle ansaintakynnysten työtä tekevien, työaikalain 2 §:n 1 momentin 3 kohdassa tarkoitettujen kotityöntekijöiden ja tämän lain 2 §:n 2 momentissa tarkoitettujen työnantajan perheenjäsenten osalta vapaa-oikeuden selvittäminen edellyttäisi ainoastaan tietoa työsuhteen kestoajasta.

Sekä lain 6 että 8 §:n piiriin kuuluvien työntekijöiden vuosilomakirjanpidosta olisi käytävä ilmi, kuinka moneen lomapäivään tai vastaavasti vapaapäivään työntekijä on lo-

manmääräytymisvuodelta oikeutettu. Vuosiloman ja vapaan pituutta koskevien tietojen ohella vuosilomakirjanpidon yhteydestä tulisi selvittää, onko työntekijä ilmoittanut halukkuutensa pitää 8 §:ssä tarkoitettua vapaata.

Vuosilomakirjanpidossa olisi oltava myös merkinnät työntekijän vuosilomien ajankohdista. Kirjanpitomerkitöiden perusteena olisivat joko työnantajan päätöksellään vahvistamat loma-ajankohdat tai työnantajan ja työntekijän 18 ja 21 §:n nojalla tekemä sopimus loman siirtämisestä, jakamisesta ja sen pitoajankohdasta tai 27 §:n nojalla tehty sopimus loman osan säästämistä.

Vuosilomakirjanpidosta tulisi ilmetä myös työntekijälle maksettujen palkkojen ja korvausten suuruus sekä niiden perusteet. Kirjanpidosta olisi käytävä ilmi työntekijälle lomanmääräytymisvuoden aikana maksetut palkat. Tunti- tai suorituspalkkaisen työntekijän vuosilomapalkan laskeminen edellyttäisi tietoa työntekijälle työssäoloajalta maksetuista palkoista. Lain 12 §:n prosenttiperusteista vuosilomapalkkaa laskettaessa tarvittaisiin niin ikään tietoa 7 §:n 3 momentissa määritellyiltä poissaoloajoilta maksetuista palkoista. Jos työnantaja ja työntekijä 10 §:n 3 momentin nojalla sopisivat kuukausipalkkaisen työntekijän lomapalkan laskemisesta keskimääräisen palkan perusteella, olisi kirjanpidosta ilmentävä lomanmääräytymisvuoden aikana työntekijälle eri kuukausina maksetut kuukausipalkat.

Vuosilomalain valvonta kuuluu työsuojeluviranomaisen tehtäviin. Valvontatehtävän hoitamisen edellytyksenä on, että viranomaisella olisi oikeus saada tiedot valvonnan kohteena olevasta asiasta ja sen perusteena olevista kirjallisista sopimuksista. Tämän vuoksi 2 momentissa säädettäisiin, että vuosilomakirjanpito sekä työnantajan ja työntekijän tämän lain nojalla tekemä kirjallinen sopimus on vaadittaessa näytettävä työsuojelutarkastuksen toimittajalle. Vastaava tietojensaantioikeus olisi myös työntekijöiden luottamusmiehellä tai työsopimuslain 13 luvun 3 §:ssä säädetyin tavoin valitulla luottamusvaltuutetulla tai, jos näistä kumpaakaan ei ole valittu, työsuojeluvaltuutetulla. Tietojensaantioikeus olisi asianomaista työntekijää edustavalla luottamusmiehellä tai luottamusvaltuutetulla.

Työehtosopimuksen perusteella valittu

luottamusmies edustaa työpaikalla kaikkia asianomaisen työehtosopimuksen soveltamispiiriin kuuluvia työntekijöitä. Niillä henkilöstöryhmillä, joilla ei ole työehtosopimuksen perusteella valittua luottamusmiestä esimerkiksi sen vuoksi, että heihin sovellettavaa työehtosopimusta ei ole solmittu, on oikeus valita luottamusvaltuutettu työsopimuslain 13 luvun 3 §:n nojalla. Näissä tapauksissa luottamusvaltuutetulla on oikeus saada tieto edustamaansa henkilöstöryhmään kuuluvaa työntekijää koskevasta vuosilomakirjanpidosta.

Vastaavalla tavalla kuin työaikakirjanpidosta myös työntekijällä tai hänen valtuuttamallaan olisi pyynnöstä oikeus saada kirjallinen selvitys työntekijän vuosilomaa ja sääntövapaita koskevista merkinnöistä. Säännöksellä turvattaisiin työntekijän oikeus saada tiedot häntä koskevista vuosilomamerkinnöistä.

Pykälän 3 momentin mukaan vuosilomakirjanpito olisi säilytettävä vähintään 33 §:ssä säädetyin kanteajan päättymiseen asti. Rikoslain 47 luvun 2 §:n mukaan työnantaja tai tämän edustaja, joka tahallaan tai törkeästä huolimattomuudesta työntekijän vahingoksi laiminlyö vuosilomakirjanpidon, pitää sitä väärin, muuttaa, kätkee tai hävittää sen taikka tekee sen mahdottomaksi lukea, on tuomittava työaika-suojelurikoksesta sakkoon tai vankeuteen enintään kuudeksi kuukaudeksi. Tämän vuoksi momentissa ehdotetaan säädettäväksi nimenomaisesti, että vuosilomakirjanpito on vastaavalla tavalla kuin työaikakirjanpitoonkin säilytettävä kanteajan päättymiseen asti.

**30 §. Poikkeaminen työehtosopimuksella.** Pykälän 1 momentissa ehdotetaan säädettäväksi kootusti niistä säännöksistä, joista voidaan poiketa valtakunnallisten työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen välisillä työehtosopimuksilla. Sopimismahdollisuuden piiriin ehdotetaan saatettaviksi asiat, joissa alakohtaiset erityispiirteet ja -tarpeet voitaisiin tarkoituksenmukaisella tavalla ottaa huomioon alakohtaisissa sopimuksissa. Tällaisten asioiden piiriä ehdotetaan laajennettavaksi voimassa olevaan vuosilomalakiin verrattuna.

Valtakunnallisten työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen välisillä työehtosopimuksilla voitaisiin sopia laista poiketen 4 §:n 2 kohdassa

määritellystä lomakaudesta. Työehtosopimuksella voitaisiin niin ikään sopia vuosilomapalkan ja lomakorvauksen laskemisesta ja maksamisesta. Vuosilomapalkan laskemisesta sovittaessa sopimisvapautta rajoittaisi 9 §:n vuosilomapalkan yleissäännös, jonka mukaan työntekijällä on vuosiloman ajalta oikeus saada vähintään säännönmukainen tai keskimääräinen palkkansa. Työehtosopimuksella saataisiin niin ikään sopia vuosiloman jakamisesta ja talviloman sijoittamisesta muuhun keskenään sopimaansa työajan lyhennykseen sekä säästövapaasta. Näiltä osin sopimisoikeus vastaisi voimassa olevan vuosilomalain 16 §:n 2 momentin säännöstä lukuun ottamatta sopimisoikeutta vuosiloman pituudesta loman määräytyessä voimassa olevan vuosilomalain 3 §:n 3 momentin toisen virkkeen mukaan.

Työsopimuslain 13 luvun 7 §:n mukaan valtakunnallisella työehtosopimuksella saadaan sopia toisin siitä, mitä työopimuslain 1 luvun 5 §:ssä säädetään. Koska kunnallisesta viranhaltijasta annetussa laissa eikä valtion virkamieslaissa ole työopimuslain 1 luvun 5 §:n kaltaista säännöstä, ehdotetaan, että työ- ja virkaehtosopimuksella saataisiin sopia toisin siitä, mitä lain 8 §:n 2 momentissa säädetään.

Voimassa olevasta laista poiketen työehtosopimuksella saataisiin lisäksi sopia 7 §:ssä säädetystä työssäolon veroisesta ajasta. Laissa säädetystä työssäoloajan veroisesta ajasta toisin sopiminen edellyttäisi kuitenkin, että sovittu järjestely kokonaisuudessaan täyttää vuosilomalaissa loman ansainnalle ja pituudelle asetetut vaatimukset. Alakohtaisesti voitaisiin sopia esimerkiksi työssäolopäivien veroisten päivien luettelon yksityiskohdista laista poiketen. Työssäoloajan veroisesta ajasta toisin sopiminen antaisi työehtosopimusosapuolille mahdollisuuden alakohtaisten erityistarpeiden huomioon ottamiseen erityisesti loman ansaintaa koskevia järjestelmiä kehitettäessä ja uudistettaessa. Työehtosopimuksella ei kuitenkaan saataisi sulkea 7 §:n 2 momentin 1 kohdassa tarkoitetuista perheväpaista johtuvaa työstä poissaoloaikaa työssäoloajan veroisen ajan ulkopuolelle.

Jotta julkisen vallan käyttö voitaisiin turvata laissa säädetyn tavoin myös poikkeuksellisissa olosuhteissa, ehdotetaan, että valta-

kunnallisella virkaehtosopimuksella saataisiin sopia virkamiehen tai viranhaltijan vuosiloman siirtämisessä ja keskeyttämisessä noudatettavasta ilmoitusajasta sekä loman keskeyttämisen perusteista tilanteissa, joissa se on julkisen vallan käyttöön liittyvistä painavista syistä tarpeen. Tällaisia julkisen vallan käyttöön liittyviä tehtäviä ovat esimerkiksi lasten huostaanottoa koskevien päätösten valmistelu ja täytäntöönpano. Säännös antaisi virkaehtosopimusosallisille mahdollisuuden sopia normaalia lyhyemmistä ilmoitusajoista tai jo ilmoitetun vuosiloman muuttamisen tai aloitetun vuosiloman keskeyttämisen perusteista tilanteissa, joissa se on julkisen vallan käyttöön liittyvien tehtävien suorittamisen kannalta välttämätöntä. Vastava sopimisoikeus koskisi myös tilanteita, joissa edellä tarkoitettujen poikkeukselliset järjestelyt ovat välttämättömiä julkisyhteisön laissa säädettyjen, terveyden tai turvallisuuden liittyvien tehtävien hoitamiseksi, mutta joissa kysymys ei ole julkisen vallan käytöstä. Näissä tapauksissa kysymys olisi poikkeuksellisista olosuhteista, joissa esimerkiksi terveydenhuoltopalvelua ei pystytä järjestämään laissa säädettyjen tai virkaehtosopimuksissa sovittujen työaikajärjestelyjen puitteissa. Vuosiloman keskeyttämisen perusteista sopiminen olisi siten rajoitettu poikkeuksellisiin tilanteisiin.

Edellä tarkoitettujen kelpuuttavien säännösten nojalla tehtyjä työehtosopimusmääräyksiä sovelletaan työehtosopimukseen sidottujen välisissä työsuhteissa työehtosopimuslain 4 §:ssä tarkoitetulla tavalla. Muiden kuin työehtosopimukseen sidottujen työntekijöiden työsuhteissa laista työntekijän vahingoksi poikkeavia työehtosopimusmääräyksiä ei sitä vastoin saa soveltaa ilman erityissäännöstä.

Voimassa olevan vuosilomalain 16 §:n 2 momenttia vastaavasti pykälän 2 momentissa ehdotetaan, että tämän pykälän nojalla tehtyjä työehtosopimusmääräyksiä saisi työehtosopimukseen sidottu työnantaja soveltaa niidenkin työntekijöiden työsuhteissa, jotka eivät ole työehtosopimukseen sidottuja, mutta joiden työsuhteissa on työehtosopimuslain 4 §:n nojalla noudatettava työehtosopimuksen määräyksiä. Lisäksi voimassa olevaa lakia vastaavasti ehdotetaan, että 1 momentin

nojalla solmittuja työehtosopimusmääräyksiä saataisiin noudattaa myös työehtosopimuksen voimassaolon lakkaamisen jälkeen uuden työehtosopimuksen voimaantuloon saakka, jos siitä olisi nimenomaisesti sovittu työsuopimuksin. Laista työntekijän vahingoksi poikkeavien työehtosopimusmääräysten soveltaminen työehtosopimuksen voimassaolon päättymisen jälkeen edellyttäisi siten työsuopimuskumppanien välistä sopimusta.

Pykälän 3 momentissa ehdotetaan säädettäväksi niistä viranomaisista ja julkisoikeudellisista yhteisöistä, joita pidetään 1 momentissa tarkoitettuihin työnantajien yhdistyksiin rinnastettavina ja joiden toimintapiiri käsittää koko maan ja joilla on kelpoisuus sopia toisiin 1 momentissa tarkoitetuista pykälistä. Tällaisia tahoja olisivat valtion neuvotteluviranomainen tai muu valtion sopimusviranomaisen, kunnallinen työmarkkinalaitos, evankelis-luterilaisen kirkon sopimusvaltuuskunta ja ortodoksinen kirkkokunta sekä Suomen Pankki. Säännösehdoituksessa on lisäksi otettu huomioon Ahvenanmaan maakunnan itsehallintolain (1144/1991) 27 §:n 21 kohta, jonka mukaan valtakunnan työlaissäädäntö tulee noudatettavaksi Ahvenanmaan maakunnassa. Ahvenanmaan puolesta sopijaviranomaisena voivat olla Ahvenanmaan maakunnan hallitus ja Ahvenanmaan maakunnan kunnallinen sopimusvaltuuskunta.

**31 §.** *Yleissitovan työehtosopimuksen laista poikkeavat määräykset.* Pykälässä säädettäisiin yleissitovaa työehtosopimusta noudattavan järjestäytymättömän työnantajan oikeudesta soveltaa 30 §:n nojalla tehtyjä työehtosopimuksen määräyksiä.

Pykälän mukaan työnantaja, jonka on noudatettava työsuopimuslain 2 luvun 7 §:ssä tarkoitettua yleissitovaa työehtosopimusta, saisi noudattaa sen soveltamisalalla myös työehtosopimuksen tämän lain 30 §:ssä tarkoitettuja määräyksiä, jos määräyksen soveltaminen ei edellytä paikallista sopimista. Säännös vastaa voimassa olevan vuosilomalain 16 a §:ää, joka lisättiin lakiin työsuopimuslain säätämisen yhteydessä vuonna 2001.

Järjestäytymättömän työnantajan velvollisuus noudattaa yleissitovan työehtosopimuksen määräyksiä työsuhteen vähimmäisehtoina perustuu työsuopimuslain 2 luvun 7 §:ään. Yleissitovan työehtosopimuksen vähim-

mäisehtoluonteesta johtuu, että yleissitova työehtosopimus tuo työntekijälle pelkästään oikeuksia ja vastaavasti työnantajalle yksinomaan velvollisuuksia. Tämän vuoksi yleissitovaa työehtosopimusta noudattava työnantaja ei ilman pykälässä säädetyn kaltaista erityissäännöstä saisi soveltaa sellaisia työehtosopimuksen määräyksiä, joilla on jollain tavoin vähennetty tai muutettu työntekijän lain pakottaviin säännöksiin perustuvia etuja tai järjestelyjä.

Kuten voimassa olevan lainkin mukaan, yleissitovaa työehtosopimusta noudattava työnantaja saisi noudattaa vain sellaisia 30 §:n nojalla tehtyjä työehtosopimusmääräyksiä, jotka ovat sovellettavissa sellaisenaan ilman paikallista sopimista.

Vuoden 2001 uutta työsuopimuslakia valmisteltaessa katsottiin, ettei ainakaan vielä tuolloin ollut tarkoituksenmukaista laajentaa valtakunnallisten työnantajajärjestöjen ulkopuolella olevien työnantajien mahdollisuuksia pelkästään yleissitovuuden perusteella käyttää työehtosopimuksissa työpaikoille "siirrettyä" sopimismahdollisuutta, vaikka heidän sallittiinkin noudattaa niitä pakottavasta lainsäädännöstä poikkeavia työehtosopimusmääräyksiä, joiden soveltaminen ei edellytä paikallista sopimista. Tuolloin katsottiin lisäksi tarpeelliseksi seurata työehtosopimuskäytännön kehitystä ja ryhtyä lainsäädäntötoimenpiteisiin työehtosopimuskäytäntöjen mahdollisesti muuttuessa silloiseen käytäntöön verrattuna.

Vuoden 2001 työsuopimuslain ja vuosilomalain 16 a §:n säätämisen jälkeen työmarkkinatilanteessa eikä työehtosopimuskehityksessä ole tapahtunut tämän asian arvioinnin kannalta ratkaisevia muutoksia. Ottaen huomioon työehtosopimusjärjestelmän piirissä tapahtuvaan paikalliseen sopimistoimintaan liittyvät oikeusturva- ja valvontamekanismit ja toisaalta yleissitovaan työehtosopimukseen liittyvät erityispiirteet ei ole perusteita esittää voimassa olevan lain säännöksen muuttamista siten, että yleissitovaa työehtosopimusta noudattava työnantaja saisi oikeuden tehdä yleissitovaan työehtosopimukseen perustuvia paikallisia sopimuksia.

Pykälän mukaan yleissitovaa työehtosopimusta noudattava työnantaja saisi soveltaa edellä tarkoitettuja työehtosopimusmääräyk-

siä myös työehtosopimuksen voimassaolon lakkaamisen jälkeen uuden työehtosopimuksen voimaantuloon saakka, jos siitä olisi nimenomaisesti sovittu työsopimuksin. Tältä osin työehtosopimukseen sidottu työnantaja ja työehtosopimusta yleissitovuuden perusteella noudattava työnantaja olisivat lakia sovellettaessa samassa asemassa.

**32 §. Laissa säädettyä pidempi vuosiloma.** Voimassa olevan vuosilomalain 16 §:n 4 momentin mukaan vuosilomaa ja vuosilomapalkkaa koskevia säännöksiä on sovellettava myös työntekijän sopimukseen perustuvaan, laissa säädettyä pidempään lomaan, jollei sopimuksesta muuta johdu.

Pykälässä ehdotetaan säädettäväksi, että työehtosopimukseen perustuvaan, laissa säädettyä pidempään vuosilomaan sovellettaisiin tämän lain vuosilomapalkkaa ja -korvausta koskevia säännöksiä, jollei sopimuksesta muuta ilmene. Säännös olisi toissijainen säännös niitä tilanteita varten, joissa työ- tai virkaehtosopimuksella ei ole sovittu laissa säädettyä pidemmän vuosiloman pitämisestä tai loman ajalta maksettavasta palkasta. Tällöin olisi sovellettava lain vuosilomaa ja vuosilomapalkkaa koskevia säännöksiä. Lisäksi säädettäisiin siitä, että lakisääteisen osan ylittävä osa lomasta annettaisiin siten kuin 20 §:n 2 momentissa säädetään talviloman antamisesta, ellei muusta ole sovittu.

Säännös koskisi ainoastaan työ- tai virkaehtosopimuksin sovittua laissa säädettyä pidempää lomaa. Työnantajan ja työntekijän väliseen sopimukseen perustuvaan lakisääteistä pidempään lomaan sovellettaisiin asianomaisia sopimusehtoja vastaavalla tavalla kuin muitakin työsopimuksen ehtoja.

**33 §. Kanneaika.** Työsuhteeseen perustuvien saatavien vanhentumisesta viiden vuoden kuluttua erääntymispäivästä säädetään työsopimuslain 13 luvun 9 §:ssä. Säännös koskee kaikkia työntekijän palkkasaamisia riippumatta siitä, perustuvatko ne työsopimukseen, työehtosopimukseen taikka työsopimuslain vähimmäispalkkasääntö kseen. Vuosilomalaikiin perustuvat saatavat eivät sen sijaan kuulu työsopimuslaisissa säädetyn vanhentumissäännön piiriin, vaan niistä säädetään voimassa olevan vuosilomalain 15 §:ssä.

Työsuhteesta johtuvien saatavien vanhentumista ja kanneaikoja koskevat säännökset

uudistettiin vuoden 2004 alusta. Tämän vuoksi pykälän 1 momentissa ehdotetaan voimassa olevaa lakia vastaavasti säädettäväksi, että oikeus tässä laissa tarkoitettuun saatavaan raukeaisi, jos kannetta työsuhteen kestäessä ei nosteta kahden vuoden kuluessa sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka aikana vuosiloma olisi ollut annettava tai b-makorvaus maksettava. Lisäksi pykälän 2 momentissa säädettäisiin, että työsuhteen päättyessä 1 momentissa tarkoitettua saatavaa koskeva kanne olisi saatavan raukaamisen uhalla nostettava kahden vuoden kuluessa työsuhteen päättymisestä. Säännökset vastaavat työaikalain vastaavia säännöksiä. Työsuhteen päätyttyä sovellettava kanneaika olisi lisäksi yhdenmukainen työsopimuslain vastaavan säännöksen kanssa.

Vuosilomalakiin perustuviin saataviin sovellettava kanneaika määrittelee ajan, jonka kuluessa saatavaa on velottava. Kanneaikaa koskeva säännöstä ei sen sijaan sovellettaisi sellaiseen työnantajan ja työntekijän välillä solmittuun sopimukseen, jolla on sovittu lakisääteistä lomaa pidemmästä lomasta. Tällaiseen sopimukseen perustuvan saatavan vaatimiseen sovellettaisiin työsopimuslain 13 luvun 9 §:n säännöksiä.

Kanneaikaa koskeva säännös olisi erityissäännös kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 55 §:n palkkasaatavan vanhentumisesta koskevaan sääntö kseen ja valtion virkamieslain 52 §:n oikaisumenettelyä koskevaan sääntö kseen nähden. Siltä osin kuin saatavat perustuvat virkaehtosopimusmääräykseen, saatavia koskevat riidat ratkaistaan työtuomioistuimessa siten kuin virkaehtosopimuslaeissa säädetään sekä kunnallisessa pääsopimuksessa on sovittu asioiden käsittelystä.

**34 §. Nähtävänäpito.** Lain noudattamisen ja oikeuksien valvomisen kannalta on tärkeää, että laki on työntekijöiden nähtävänä työpaikoilla. Tämän vuoksi ehdotetaan, että lakiin otettaisiin työsopimuslain, työaikalain ja voimassa olevan vuosilomalain tapaan säännös nähtävänäpidosta.

Työnantajan olisi pidettävä tämä laki ja sen nojalla solmitut sopimukset työntekijöiden vapaasti saatavilla työpaikalla. Työnantaja täyttäisi lain nähtävänäpitoa koskevan velvollisuutensa asettamalla lakitekstin paikkaan, jossa se on työntekijöiden vapaasti lu-

ettavissa. Vastaavasti työnantajan olisi pidettävä nähtävillä häntä työehtosopimuslain tai työsopimuslain nojalla sitova työehtosopimus, jolla on lain 30 §:n nojalla poikettu lain muutoin pakottavista säännöksistä.

Nähtävänäpidon kannalta olisi riittävää, jos laki ja noudatettava työehtosopimus olisi saatavissa sähköisessä muodossa. Tällöin edellytyksenä kuitenkin olisi, että työpaikan kaikilla työntekijöillä olisi tosiasiallinen mahdollisuus saada tieto sähköisessä muodossa olevan lain sisällöstä.

**35 §. Työneuvoston lausunto.** Voimassa olevan lain 2 §:ää vastaavasti pykälässä säädettäisiin työneuvoston oikeudesta antaa lausuntoja tämän lain soveltamisesta ja tulkinasta. Työneuvostosta ja eräistä työsuojelun poikkeusluvista annetun lain (400/2004) mukaan lausunnon voisi pyytää tuomioistuimien, työsuojelupiirin työsuojelutoimisto, työnantajien ja työntekijöiden keskusjärjestö, valtiovarainministeriö, kirkon sopimusvaltuuskunta, kunnallinen työmarkkinalaitos, Ahvenanmaan maakunnan hallitus taikka Ahvenanmaan maakunnan kunnallinen sopimusvaltuuskunta. Tuomioistuimien voisi pyytää lausunnon ratkaistavanaan olevaan asiaan liittyvästä vuosilomalain soveltamis- tai tulkintakysymyksestä joko omasta aloitteestaan tai asianosaisen vaatimuksesta. Työneuvoston antama lausunto ei sitoisi tuomioistuinta, vaan se voitaisiin ottaa tuomioistuimen tuomiossa huomioon kaiken asiassa esitetyn aineiston ohella.

Voimassa olevan lain 22 §:n mukaan työneuvosto voi, milloin pakottavat syyt sitä vaativat, hakemuksesta myöntää poikkeuksia 4 §:n loman antamista ja 5 §:n 1 momentin loman jakamista koskevista säännöksistä. Työneuvostolta ei ole viime vuosina haettu poikkeuslupia loman antamista ja jakamista koskevista asioissa. Tällä perusteella lakiin ei ehdoteta enää otettavaksi poikkeuslupan antamista koskevaa säännöstä.

**36 §. Valvonta.** Pykälän mukaan tämän lain noudattamista valvoisivat työsuojeluviranomaiset, joiden toimintaa valtakunnallisella tasolla johtaa sosiaali- ja terveysministeriö. Paikallistasolla lain valvonnasta vastaavat kahdeksan työsuojelupiirin työsuojelutoimiston virkamiehet. Työsuojeluviranomaisten toimivalta ja valvonnassa käytettävät keinot

määräytyvät työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa annetun lain (131/1973) mukaan.

**37 §. Rangaistussäännökset.** Pykälän 1 momentissa ehdotetaan säädettäväksi rangaistus vuosilomalakirikkomuksesta. Momentin 1 kohdan mukaan työnantaja tai tämän edustaja, joka tahallaan tai huolimattomuudesta laiminlyö antaa työntekijälle tässä laissa säädettyä vuosilomaa taikka pitää työntekijää työssä vuosiloman ajaksi määräämäärän aikana, olisi tuottava vuosilomalakirikkomuksesta sakkoon. Pelkästään lain menettelytapasäännösten rikkomisesta ei seuraisi rangaistusseuraamusta.

Yhdenmukaisesti työsopimuslain palkkalaskelman antamatta jättämistä koskevan säännöksen kanssa momentin 2 kohdassa ehdotetaan, että työnantaja tai tämän edustaja, joka tahallaan tai huolimattomuudesta laiminlyö työntekijän pyynnöstä viipymättä antaa 28 §:ssä säädetyn vuosilomapalkkalaskelman tuomittaisiin niin ikään vuosilomarikkomuksesta. Jos työnantaja on antanut työntekijälle työsopimuslain 2 luvun 16 §:n 2 momentin mukaisen palkkalaskelman, jossa on myös vuosilomapalkkaa tai -korvausta koskevat tiedot, työnantajalla ei ole velvollisuutta erityisen vuosilomapalkkalaskelman antamiseen.

Niin ikään 34 §:ssä säädetyn lain ja sopimusten nähtävänäpitoa koskevan velvollisuuden laiminlyönti olisi momentin 3 kohdan mukaan rangaistavaa vuosilomarikkomuksena.

Voimassa olevaa lakia vastaavasti 1 momentissa säädettäisiin, että vastuu työnantajan ja tämän edustajien välillä määräytyy rikoslain 47 luvun 7 §:ssä säädettyjen perusteiden mukaan.

Pykälän 2 momentissa olisi informatiivinen säännös, jossa voimassa olevan vuosilomalain tapaan viitattaisiin rikoslain 47 luvun 2 §:n säännöksiin. Momentin mukaan rangaistus 29 §:ssä tarkoitettua vuosilomakirjanpitoa koskevasta laiminlyönnistä tai väärinkäytöksestä sekä sellaisesta vuosilomarikkomuksesta, joka on tehty työsuojeluviranomaiselta saadusta kehotuksesta, määräyksestä tai kiellosta huolimatta, säädetään rikoslain 47 luvun 2 §:ssä.

## 7 luku. Voimaantulo ja siirtymäsäännökset

Lain seitsemännessä luvussa säädettäisiin lain voimaantulosta, kumottavista säännöksistä sekä lain voimaan tullessa voimassa olevien työ- ja virkaehtosopimusten vaikutuksesta lain soveltamiseen.

**38 §. Voimaantulo.** Pykälän 1 momenttiin ehdotetaan otettavaksi tavanomainen voimaantulosäännös.

Pykälän 2 momentissa säädettäisiin kumottavista säännöksistä. Tällä lailla ehdotetaan kumottavaksi niihin myöhemmin tehtyine muutoksineen vuosilomalaki sekä kunnan ja muun julkisen yhdyskunnan viran- ja toimenhaltijain vuosilomasta eräissä tapauksissa annettu laki. Lisäksi kumottaviksi ehdotetaan valtion virkamiesten vuosilomasta annettu asetus, eräiden valtion palveluksessa olevien osa-aikaisten ja sivutoimisten virkamiesten sekä tuntiopettajien vuosilomasta ja vuosilomakorvauksesta annettu asetus, ulkomaanedustuksen virkamiesten vuosilomasta annettu asetus sekä valtion työntekijäin vuosilomasta annettu valtioneuvoston päätös.

Samassa yhteydessä kun työsuhteessa olevien vuosilomista säädettiin vuosilomallailla, valtion virkamiesten vuosilomasta annettiin asetus, jossa säädettiin eräistä virkamiehiin sovellettavista, vuosilomalakia paremmista eduista. Ehdotetulla vuosilomallailla ei ole tarkoitus heikentää lain piiriin tulevien valtion virkamiesten asemaa.

Perustuslain 80 §:n mukaan virkamiehen oikeuksien ja velvollisuuksien perusteista on säädettävä lailla. Jotta valtion virkamiesten asema pysyisi mahdollisimman samankaltaisena voimassa olevaan oikeustilaan verrattuna, ehdotetaan, että virkamiesten asetukseen perustuvista oikeuksista talvipidennyspäiviin ja kolmen päivän lomaoikeuteen vähintään 15 palvelusvuoden jälkeen säädettäisiin 3 momentissa. Ehdotettu sääntely vastaa edellä tarkoitettua asetuksen 2 §:ää, jonka mukaan virkasuhteen jatkuttua ennen lomakauden alkamista vähintään 15 vuotta, lomaoikeus täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta on kolme arkipäivää ja 16 §:ää, jossa säädetään virkamiehen oikeudesta talvipidennyspäiviin. Jos virkamies, joka ansaitsee lomaa kaksi tai kaksi ja puoli arkipäivää kuukaudessa ja on

oikeutettu lomaan 12 lomanmääräytymiskuukaudelta, pitää osan lomastaan lomakauden ulkopuolella, myönnetään loma tältä osin pidennettynä puolella, kuitenkin enintään asianomaisen koko loman puolesta määrästä ja siten, että pidennys voi olla enintään kuusi arkipäivää. Vastaavasti kolmen arkipäivän lomaoikeuden piirissä olevalla loman pidennys voi olla enintään yhdeksän arkipäivää.

Pykälän 3 momentin säännöksiä sovellettaisiin valtion virkamieslaissa tarkoitetuissa virkasuhteissa. Näin ollen säännöksiä sovellettaisiin sekä virassa oleviin että tuleviin virkamiehiin.

Valtion virkamiesten vuosilomista on lisäksi sovittu valtion virkaehtosopimuksella. Virkaehtosopimusmääräykset vastaavat voimassa olevan asetuksen säännöksiä. Jotta valtion neuvotteluviranomaisella ja valtakunnallisilla virkamiesjärjestöillä olisi mahdollisuus sopia virkaehtosopimuksella ehdotetun vuosilomalain etuusia paremmista kolmen päivän lomaoikeudesta ja toisaalta talvipidennyspäivistä, 4 momentissa säädettäisiin, että 3 momentin säännöksistä saataisiin sopia lain 30 §:ssä tarkoitettulla tavalla.

Eräissä laeissa ja asetuksissa on viittaus-säännöksiä, joiden mukaan oikeussuhteessa on sovellettava vuosilomalain säännöksiä. Siltä osin kuin laissa tai asetuksessa viitattaisiin tällä lailla kumottuun säädökseen, olisi 5 momentin mukaan sen sijasta sovellettava tätä lakia.

Koska lähetetyistä työntekijöitä annetussa laissa (1146/1999), työaikalaisissa ja vanhempainpäiväraha-ajalta suoritettavien vuosilomakustannusten korvaamisesta työnantajalle annetussa laissa (238/1994) on säännöksiä, joissa viitataan voimassa olevan vuosilomalain yksittäisiin pykäliin, ehdotetaan viittaukset muutettaviksi ehdotetun vuosilomalain mukaisiksi

**39 §. Siirtymäsäännökset.** Vaikka sopimusvapautta ei edelleenkaan nimenomaisesti turvata perustuslaissa, sitä turvataan välillisesti omaisuuden suojasta annetulla perustuslain 15 §:n säännöksellä. Perustuslakivaliokunnan vakiintuneen käytännön mukaan on yleensä kiellettyä puuttua taannehtivasti yksityisten välisiin varallisuus oikeudellisiin sopimussuhteisiin. Valiokunta on kuitenkin katsonut, että tavallisella lailla voidaan taan-

nehtivasti selventää ja täydentää voimassa olevia oikeussuhteita, jos siten ei tuoda ai-neelliseen oikeuteen mitään olennaista uutta (PeVM 13/1986 vp ja 8/1991 vp).

Työoikeudellisessa lainsäädännössä on perinteisesti katsottu, että lakimuutokset, jotka vaikuttavat voimassa oleviin työehtosopi-muksiin, on saatettava voimaan niin, että lainsäädännöllä ei puututa voimassa olevien työehtosopimusten sisältöön. Tällaista menettelyä on perusteltu perustuslain säännök-sellä omaisuuden suojasta. Myös eräät Suo-mea sitovat ILO:n yleissopimukset edellyttävät tämänkaltaista voimaan saattamista työehtosopimusten voimassaoloaikana.

Edellä todetun vuoksi pykälässä ehdotetaan, että työnantaja saisi vuosilomalain voimaantulosta huolimatta soveltaa työsuhteis-saan ennen lain voimaantuloa tehdyn työeh-tosopimuksen vuosilomalaista poikkeavia määräyksiä kulumassa olevan sopimuskauden loppuun saakka sellaisenaan, ellei työeh-tosopimuksen mainittuja määräyksiä muutet-taisi sitä ennen.

Työnantajan oikeus noudattaa voimassa olevaa työehtosopimusta ei riippuisi siitä, onko hän velvollinen soveltamaan työehto-sopimusta työehtosopimuslakiin perustuvan niin kutsutun normaalisitovuuden vai työeh-tosopimuksen yleissitovuuden perusteella. Työehtosopimukseen perustuvat työsuhteen ehdot voisivat näin ollen muuttua joko ennen sopimuskauden päättymistä tai sen päättyessä vain työehtosopimuksen tehneiden osapuol-ten välisellä sopimuksella.

Vastaavasti valtion virkaehtosopimuslain, kunnallisen virkaehtosopimuslain (669/1970) ja evankelis-luterilaisen kirkon virkaehto-sopimuksista annetun lain (968/1974) nojalla annettuja vuosilomaa koskevia, tästä laista poikkeavia määräyksiä saataisiin noudattaa virkaehtosopimuksen päättymiseen saakka, jollei virkaehtosopimusta muuteta sitä ennen.

## 1.2. Lakiehdotukset 2—4

Lähetetyistä työntekijöistä annetussa laissa, työaikalaisissa ja vanhempainpäiväraha-ajalta suoritettavien vuosilomakustannusten korvaamisesta työnantajalle annetussa laissa on säännöksiä, joissa viitataan voimassa olevan

vuosilomalain yksittäisiin pykäliin. Koska muun muassa vuosilomalain rakennetta ja viittauksen kohteena olevia säännöksiä ehdotetaan muutettaviksi, ehdotetaan, että mai nituihin lakeihin sisältyvät viittaukset muutet-taisiin ehdotetun vuosilomalain mukaisiksi. Lakiehdotuksiin 2—4 ei ehdoteta tehtäväksi muita muutoksia. Kysymys on näiltä osin a-noastaan lain teknisestä muuttamisesta.

## 2. Voimaantulo

Vuosilomalaki ehdotetaan muutettavaksi kokonaisuudessaan. Lain piiriin tulisivat voimassa olevasta laista poiketen myös valti-on virkamiehet, kunnalliset viranhaltijat ja evankelis-luterilaisen kirkon viranhaltijat.

Kokonaisuudistuksesta huolimatta vuosi-lomat määräytyisivät edelleen pitkälti voi-massa olevassa laissa säädettyjen 14 päivän tai 35 tunnin ansaintasäännön mukaan. Näiden ansaintasääntöjen ulkopuolella oleville työntekijöille tulisi ehdotuksen mukaan oikeus työ- tai virkasuhteen keston perusteella määräytyvään vapaaseen.

Vuosiloman ansaintaa koskevat huomatta-vimmat muutokset koskisivat 35 tunnin an-saintasääntöä. Lakiehdotuksen mukaan sekä 14 päivän että 35 tunnin ansaintasäännön piirissä sovellettava työssäolopäivien veroisten päivien luettelo olisi sama. Tämä merkitsisi sitä, että työnantajan tulisi nykyistä tarke-min seurata työntekijän työstä poissaolojen vaikutusta täyden lomanmääräytymiskuu-kauden muodostumiseen. Ehdotus edellyttäisi siten seuranta- ja kirjausjärjestelmien luo-mista. Työnantajien käytössä olevia vuosi-lomaohjelmistoja on näin ollen muutettava vastaamaan lakiehdotuksen 7 §:n ja toisaalta prosenttiperusteista lomapalkkaa koskevan 12 §:n (poissaoloajan palkat ja laskennalliset palkat) vaatimuksia. Nämä ohjelmistot olisi saatava vastaamaan lain vaatimuksia lain voimaantulosta lukien.

Lakiehdotuksen mukaan lomanmääräyty-misvuosi alkaisi voimassa olevan lain tapan 1 päivänä huhtikuuta ja päättyisi maaliskuun viimeisenä päivänä. Tämän vuoksi lait ehdo-tetaan tuleviksi voimaan 1 päivänä huhtikuu-ta 2005.



### 3. Suhde perustuslakiin ja sääätämishjärjestys

Vuosilomalaki on yksi keskeinen työelämän laki, jossa säädetään työsuhteessa olevien vuosilomaoikeuksista, kuten vuosiloman pituudesta, vuosilomapalkasta, lomakorvauksesta ja vuosiloman antamisesta. Vuosilomasääntely on osa työntekijöiden työaika-suojelua. Vuosilomalainsäädännön tulee täyttää Suomea sitovien kansainvälisten sopimusten ja yhteisöoikeuden velvoitteet sekä perustuslaissa lainsäädännölle asetetut vaatimukset. Työakadirektiivi edellyttää turvaamaan kaikille työntekijöille oikeuden vähintään neljän viikon palkalliseen vuosilomaan loman saamiselle ja myöntämiselle kansallisessa lainsäädännössä ja/tai käytännössä vahvistettujen edellytysten mukaisesti.

Perustuslain 18 §:n 1 momentin mukaan julkisen vallan on huolehdittava työvoiman suojelusta. Perusoikeusuudistuksen toteuttamiseen liittyvän hallituksen esityksen (HE 309/1993 vp) mukaan säännöksellä on merkitystä ennen kaikkea työsuojelussa ja siihen liittyvässä toiminnassa. Työsuojelun käsitettä edellytetään tässä yhteydessä tulkittavan laajasti: siihen kuuluu myös työaika-suojelu. Työaika-suojelu puolestaan kattaa päivittäisen ja viikoittaisen työajan sääntelyn ohella myös vuosittaisen työaika-suojelun.

Perustuslain 80 §:ssä säädetään asetuksen antamisesta ja lainsäädäntövallan siirtämisestä. Pykälän 1 momentin mukaan lailla on säädettävä yksilön oikeuksien ja velvollisuuksien perusteista sekä asioista, jotka perustuslain mukaan muuten kuuluvat lain alaan.

Työsuhteessa olevien vuosilomaoikeuksista säädetään vuosilomalaissa. Virkasuhteessa ja muussa julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa tehtävä työ ei ole kuulunut vuosilomalaain soveltamisalaan. Kuntien ja kuntayhtymien viranhaltijoiden vuosilomista säädetään kunnan ja muun julkisen yhdyskunnan viran ja toimenhaltijain vuosilomasta eräissä tapauksissa annetulla lailla. Valtion virkamiesten vuosilomista säädetään valtion virkamiesten vuosilomasta annetulla asetuksella, eräiden valtion palveluksessa olevien osa-aikaisten ja sivutoimisten virkamiesten sekä tuntiopettajien vuosilomasta ja vuosilomakorvauksesta

annetulla asetuksella sekä ulkomaanedustuksen virkamiesten vuosilomista annetulla asetuksella.

Ehdotuksen mukaan vuosilomalain soveltamispiiriin tulisivat sekä työsuhteiset että virkasuhteessa olevat valtion virkamiehet, kuntien ja evankelis-luterilaisen kirkon viranhaltijat. Kirkon viranhaltijoiden vuosilomat määräytyvät tällä hetkellä ainoastaan kirkon virkaehtosopimuksen mukaan. Lain säättämisen yhteydessä ehdotetaan kumottaviksi voimassa olevan vuosilomalain lisäksi myös kunnan viranhaltijoiden vuosiloman pituutta koskeva laki sekä valtion virkamiehiä koskevat asetukset.

Valtion virkamiesten vuosilomasta annetussa asetuksessa säädetään vuosilomalaista poiketen talvilomapidennyspäivistä ja kolmen päivän ansaintasäännöstä virkamiehille, joilla on vähintään 15 vuotta vuosilomaan oikeuttavaa palvelusaikaa. Nämä valtion virkamiesten ehdotetussa vuosilomalaissa olevia etuuksia paremmat etuudet ehdotetaan edelleen säilytettäväksi säännösten tasolla. Koska perustuslain 80 § edellyttää yksilön oikeuksien ja velvollisuuksien perusteista säädettäväksi lailla, ehdotetaan, että lain 38 §:n 3 momentissa säädettäisiin mainitun asetuksen 2 ja 16 §:ää vastaavasti valtion virkamieslaissa tarkoitettua virkasuhteessa sovellettavasta kolmen päivän ansaintasäännöstä ja talvilomapidennyspäivistä.

Ehdotettu menettely merkitsisi sitä, että valtion virkamiesten lomaoikeuksia ei edellä tarkoitetuilta osin muutettaisi.

Vuosilomalakiehdotuksen 30 §:ssä säädetään siitä, mistä vuosilomalain säännöksistä työnantajien ja työntekijöiden valtakunnalliset yhdistykset voivat poiketa työehtosopimuksella tai virkaehtosopimuksella. Säännöksessä säädetään lisäksi työnantajan oikeudesta soveltaa tällaisia työehtosopimusmääräyksiä myös järjestäytymättömien työntekijöiden työsuhteissa. Lain 31 §:ssä ehdotetaan puolestaan säädettäväksi yleissitovaa työehtosopimusta noudattavan työnantajan oikeudesta soveltaa myös sellaisia yleissitovan työehtosopimuksen määräyksiä, jotka poikkeavat lain säännöksistä työntekijöiden haitaksi. Ehdotettu sääntelymalli vastaa työehtosopimuslaissa, työaikalaisissa ja voimassa olevassa vuosilomalaissa omaksuttua sääntelyä.

Uuteen työopimuslakiin liittyneessä perustuslakivaliokunnan lausunnossa 41/2000 vp on pohdittu lain säännöksistä poikkeamista työehtosopimuksella perustuslain kannalta. Mainitun lausunnon mukaan ehdotettua sääntelyä on tarkasteltava perustuslain 80 §:n 1 momentin valossa siltä osin kuin se koskee asioita, jotka perustuslain mukaan ”muuten kuuluvat lain alaan”. Perustuslain kannalta merkityksellistä on, että työ- ja virkaehtosopimuksilla ei saada lyhentää työntekijän/virkamiehen laissa säädettyä loman vähimmäispituutta. Oikeutta sopia työssäolopäivien veroisista päivistä on säännöksessä rajoitettu siten, että se ei saa kokonaisuus huomioon ottaen johtaa lomaoikeuden menettämiseen. Sen sijaan valtion virkamiesten kolmen päivän lomaoikeudesta 15 palveluvuoden jälkeen voitaisiin sopia valtakunnallisella virkaehtosopimuksella, ei kuitenkaan kahden ja puolen arkipäivän lomaoikeutta vähentäen.

Valtakunnallisten työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen välisillä työehtosopimuksilla voitaisiin lisäksi sopia laista poiketen lomakaudesta sekä vuosilomapalkan ja lomakorvauksen laskemisesta ja maksamisesta. Vuosilomapalkan laskemisesta sovittaessa sopimisvapautta rajoittaisi lakiehdotuksen 9 §:n vuosilomapalkan yleissäännös, jonka mukaan työntekijällä olisi vuosiloman ajalta oikeus saada vähintään säännönmukainen tai keskimääräinen palkkansa. Työehtosopimuksella saataisiin niin ikään sopia vuosiloman jakamisesta ja talviloman sijoittamisesta muuhun keskenään sopimaansa työajan lyhennykseen sekä säästövapaasta. Näiltä osin sopimisoikeus vastaisi voimassa olevan vuosilomalain säännöksiä. Lisäksi ehdotetaan, että työ- ja virkaehtosopimuksella saataisiin sopia toisin siitä, mitä lain 8 §:n 2 momentissa säädetään lomaan rinnastettavan vapaan pitämisestä toistuvissa määräaikaisissa palvelussuhteissa. Valtakunnallisella virkaehtosopimuksella

saataisiin myös sopia virkamiehen tai viranhaltijan vuosiloman siirtämisessä ja keskeyttämisessä noudatettavasta ilmoitusajasta ja loman keskeyttämisen perusteista tilanteissa, joissa se on julkisyhteisön toiminnan järjestämiseen liittyvistä painavista syistä tarpeen. Ehdotetut säännökset, joista voidaan työ- ja virkaehtosopimuksella toisin sopia, eivät ole perustuslain kannalta ongelmallisia.

Lakiehdotuksessa yleissitovaa työehtosopimusta noudattavan työnantajan asema on samankaltainen kuin vuonna 2000 hyväksytyssä työopimuslaissa. Yleissitovaa työehtosopimusta noudattavalla on oikeus soveltaa ainoastaan sellaisia laista poikkeavia työehtosopimusmääräyksiä, jotka eivät edellytä paikallista sopimista. Perustuslakivaliokunnan edellä mainitussa lausunnossa pidettiin tällaista sääntelyä perustuslaissa turvatun yhdenvertaisuuden periaatteen ja negatiivisen järjestäytymisvapauden kannalta mahdollisena. Samassa yhteydessä kuitenkin tähdennettiin seurannan tärkeyttä erityisesti työntekijän suojelun toteutumisen, yleissitovuuden piirissä olevien työnantajien aseman sekä kilpailutilanteen kannalta. Vastaavaa seuranta, jota on tehty työopimuslain hyväksymisen jälkeen, on tarkoitus tehdä myös vuosilomalain tavoitteiden toteutumisesta.

Ehdotukseen sisältyy perusoikeuksiin sekä työehtosopimusten asemaan liittyviä kysymyksiä. Nämä kysymykset eivät kuitenkaan poikkea muun muassa työaikalain ja työopimuslain säätämisen yhteydessä jo esillä olleista kysymyksistä. Hallituksen käsityksen mukaan lakiehdotus voidaan käsitellä tavallisessa lain säätämisyjärjestyksessä. Hallitus kuitenkin pitää suotavana, että perustuslakivaliokunta antaa lausuntonsa asiasta.

Edellä esitetyn perusteella annetaan Eduskunnan hyväksyttäväksi seuraavat lakiehdotukset:

## 1.

**Vuosilomalaki**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

## 1 luku

**Yleiset säännökset**

## 1 §

*Soveltamisala*

Tätä lakia sovelletaan työ- ja virkasuhteessa tehtävään työhön, jollei toisin säädetä.

Mitä tässä laissa säädetään työntekijästä, sovelletaan myös virkamieheen ja viranhaltijaan. Mitä työehtosopimuksesta säädetään, sovelletaan vastaavasti virkaehtosopimukseen.

Mitä 6 §:n 2 momentissa, 8 §:n 2 momentissa, 10 §:n 3 momentissa, 11 §:n 1 ja 3 momentissa sekä 14 §:n 3 momentissa säädetään työehtosopimuksesta, sovelletaan myös järjestelyyn, jolla on määrätty virkamiehen ja viranhaltijan työajasta.

## 2 §

*Soveltamisalarajaukset*

Tätä lakia ei sovelleta työhön, joka on työnantajan toiminnan luonteen vuoksi vuosittain keskeytyneenä ja jossa työntekijöillä on 30 §:ssä tarkoitettun sopimuksen perusteella oikeus vähintään tässä laissa säädettyä vuosilomaa vastaavaan palkalliseen vapaaseen.

Työaikalain (605/1996) 2 §:n 1 momentin 3 kohdassa tarkoitettulla kotityöntekijällä on vuosiloman ja vuosilomapalkan asemesta oikeus tämän lain 8 §:n 1 momentissa tarkoitettuun vapaaseen ja 16 §:ssä tarkoitettuun lomakorvaukseen. Sama koskee työnantajan perheenjäseniä silloin, kun työnantajan palveluksessa ei ole perheenjäsenten lisäksi muita työntekijöitä.

## 3 §

*Säännösten pakottavuus*

Sopimus, jolla vähennetään työntekijälle tämän lain mukaan kuuluvia etuja, on mitätön, jollei tästä laista johdu muuta. Työnantajien ja työntekijöiden valtakunnallisten yhdistysten oikeudesta sopia työehtosopimuksella laista poiketen säädetään 30 §:ssä.

## 4 §

*Määritelmät*

Tässä laissa tarkoitetaan:

1) *lomanmääräytymisvuodella* 1 päivän huhtikuuta ja 31 päivän maaliskuuta välistä aikaa nämä päivät mukaan luettuina;

2) *lomakaudella* 2 päivän toukokuuta ja 30 päivän syyskuuta välistä aikaa nämä päivät mukaan luettuina;

3) *arkipäivällä* muita viikonpäiviä kuin sunnuntaita, kirkollisia juhlapäiviä, itsenäisyyspäivää, jouluaattoja, juhannusaattoja, pääsiäislauantaita ja vapunpäivää.

## 2 luku

**Vuosiloman pituus**

## 5 §

*Vuosiloman ansainta*

Työntekijällä on oikeus saada lomaa kaksi ja puoli arkipäivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta. Jos työsuhde on lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä jatkunut yhdenjaksoisesti alle vuoden, työntekijällä on kuitenkin oikeus saada lomaa kaksi arkipäivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta. Loman pituutta lasket-

taessa päivän osa pyöristetään täyteen lomapäivään.

Vuosiloman ansainta ei keskeydy siitä syystä, että työntekijä on välittömästi siirtynyt sellaisen työnantajan palvelukseen, jossa omistuksen, sopimuksen tai muun järjestelyn perusteella määräysvalta on:

- 1) aikaisemmalla työnantajalla;
- 2) yhdellä tai useammalla henkilöllä, joka on aikaisempaan työnantajaan takaisinaansainasta konkurssipesään annetun lain (758/1991) 3 §:ssä tarkoitettussa läheisyys-suhteessa; taikka
- 3) 1 ja 2 kohdassa tarkoitetuilla henkilöillä yhdessä.

Edellä 1 momentissa tarkoitettuun työsuhteen jatkumisaikaan ei lueta aikaa, jolloin työ on keskeytynyt työntekijän ollessa suorittamassa asevelvollisuuslaissa (452/1950) tarkoitettua vakinaista palvelusta, naisten vapaaehtoisesta asepalveluksesta annetussa laissa (194/1995) tarkoitettua vapaaehtoista asepalvelusta tai siviilipalveluslaissa (1723/1991) tarkoitettua siviilipalvelusta.

## 6 §

### *Täysi lomanmääräytymiskuukausi*

Täytenä lomanmääräytymiskuukautena 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 eitästä syystä kerry ainoatakaan 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.

## 7 §

### *Työssäolon veroinen aika*

Työssäolon veroisena pidetään työstä poisoloaikaa, jolta työnantaja on lain mukaan velvollinen maksamaan työntekijälle palkan.

Työssäolon veroisena pidetään myös aikaa, jolloin työntekijä on poissa työstä sellaisen työajan tasaamiseksi annetun vapaan vuoksi, jolla hänen keskimääräinen viikkotyöaikansa tasataan laissa säädettyyn enimmäismäärään. Saman kalenterikuukauden aikana viikkotyöajan tasaamiseksi annetuista vapaapäivistä työssäolon veroisina pidetään kuitenkin vain neljä päivää ylittäviä vapaapäiviä, jollei vapaata ole annettu yli kuuden arkipäivän pituisena yhtenäisenä vapaana.

Työssäolopäivien veroisina pidetään myös niitä työpäiviä tai työtunteja, jolloin työntekijä työsuhteen kestäessä on estynyt tekemästä työtä:

1) työsopimuslain (55/2001) 4 luvun 1 §:ssä säädetyn äitiys-, erityisäitiys-, isyys- tai vanhempainvapaan aikana, 6 §:ssä säädetyn tilapäisen hoitovapaan ja 7 §:ssä säädetyn pakottavista perhesyistä johtuvan poissaolon aikana;

2) sairauden tai tapaturman vuoksi, enintään kuitenkin 75 työpäivää lomanmääräytymisvuodessa, taikka jos työkyvyttömyys jatkuu yhdenjaksoisena lomanmääräytymisvuoden päättymisen jälkeen, enintään 75 työpäivää tätä sairautta tai tapaturmaa kohden;

3) lääkärin määräämän, ammattitaudin tai tapaturman johdosta työkyvyn palauttamiseksi tai säilyttämiseksi annettavan lääkkinnällisen kuntoutuksen takia, enintään kuitenkin 75 työpäivää lomanmääräytymisvuodessa, taikka jos kuntoutus jatkuu yhdenjaksoisena lomanmääräytymisvuoden päättymisen jälkeen, enintään 75 työpäivää tätä kuntoutusjaksoa kohden;

4) sairauden leviämisen estämiseksi annettun viranomaisen määräyksen vuoksi;

5) opintovapaalaissa (273/1979) tarkoitettun opintovapaan vuoksi, enintään kuitenkin 30 työpäivää lomanmääräytymisvuodessa, ja vain jos työntekijä on välittömästi opintovapaan jälkeen palannut työhön;

6) työnantajan suostumuksella työn edellyttämään koulutukseen osallistumisen vuoksi, kuitenkin siten, että työnantaja ja työntekijä voivat sopia siitä, että työssäolopäivien veroisiksi päiviksi luetaan vain 30 työpäivää kerrallaan;

7) lomauttamisen takia, enintään kuitenkin 30 työpäivää kerrallaan;

8) lomauttamista vastaavan työviikkojen lyhentämisen tai muun siihen verrattavan työaikajärjestelyn takia, enintään kuitenkin kuusi kuukautta kerrallaan; jos tällainen työaikajärjestely jatkuu keskeytyksettä lomamääräytymisvuoden päättymisen jälkeen, uuden kuuden kuukauden jakson laskeminen aloitetaan lomamääräytymisvuoden päättymisen jälkeen;

9) reservin harjoituksen tai ylimääräisen palveluksen taikka siviilipalveluslain 37 §:ssä tarkoitetun täydennyspalveluksen vuoksi; tai

10) sellaisen julkisen luottamustehtävän hoitamisen tai todistajana kuulemisen vuoksi, josta lain mukaan ei ole oikeutta kieltäytyä tai josta kieltäytyminen olisi sallittua vain laissa mainitun erityisen syyn perusteella.

Sovellettaessa 2 momenttia 6 §:n 2 momentissa tarkoitetun työntekijän työssäolon veroisena aikana pidetään 2 ja 3 kohdassa tarkoitetuissa tapauksissa enintään 105 kalenteripäivän sekä 5 ja 7 kohdassa tarkoitetuissa tapauksissa 42 kalenteripäivän jaksoa. Poissaoloaikaa laskettaessa poissaolon katsotaan alkaneen ensimmäisenä päivänä, jona työntekijä on ollut poissa työstä ja päättyneen poissaoloperusteen lakkaamispäivänä, jos päivästä on ennalta sovittu tai määrätty, ja muussa tapauksessa työhön paluuta edeltäneenä poissaolopäivänä. Työssäolon veroiksi tunneiksi lasketaan tällöin ne tunnit, jotka työntekijä sopimuksen mukaan ilman poissaoloa olisi ollut työssä.

## 8 §

### *Työntekijän oikeus vapaaseen*

Työntekijällä, joka sopimuksen mukaan tekee kaikkina kalenterikuukausina työtä alle 14 päivää tai 35 tuntia, on työsuhteen kestäessä oikeus halutessaan saada vapaata kaksi arkipäivää kultakin kalenterikuukaudelta, jonka aikana hän on ollut työsuhteessa. Vapaan ajalta maksettavasta lomakorvauksesta säädetään 16 ja 19 §:ssä.

Työntekijällä, joka on tehnyt samalle työnantajalle työtä työsopimuslain 1 luvun 5 §:ssä tarkoitettu tavoin toistuvien määräaikaisten työsopimusten perusteella, on halutessaan oikeus saada vapaata tämän lain 5—7 §:n pe-

rusteella määräytyvää lomaa vastaava aika siltä osin, kun lomaa ei ole pidetty.

Työntekijän on ilmoitettava halustaan käyttää vapaata ennen lomakauden alkua. Vapaan antamisessa noudatetaan soveltuvin osin, mitä 20—26 §:ssä säädetään vuosiloman antamisesta.

## 3 luku

### **Vuosilomapalkka**

## 9 §

### *Yleissäännös vuosilomapalkasta*

Työntekijällä on oikeus saada vuosiloman ajalta vähintään säännönmukainen tai keskimääräinen palkkansa siten kuin tässä laissa säädetään.

Palkkaan kuuluvat luontoisedut on vuosiloman aikana annettava vähentämättöminä. Luontoisedut, jotka eivät ole työntekijän käytettävissä vuosiloman aikana, korvataan rahalla.

## 10 §

### *Viikko- tai kuukausipalkkaan perustuva vuosilomapalkka*

Työntekijällä, jonka palkka on sovittu viikolta tai sitä pidemmältä ajalta, on oikeus saada tämä palkkansa myös vuosiloman ajalta. Jos työntekijälle on lomamääräytymisvuoden aikana työssäolon ajalta viikko- tai kuukausipalkan lisäksi maksettu tai erääntynyt maksettavaksi muuta palkkaa, joka ei määräydy tilapäisten olosuhteiden perusteella, tämän palkan osuus lasketaan vuosilomapalkkaan siten kuin 11 §:n 1 ja 2 momentissa säädetään.

Jos työntekijä ei ole vuosilomalla koko palkanmaksukauden aikaa, loma-ajan palkka lasketaan suhteuttaen se loma- ja työssäolajaksoihin siten, että se vastaa työntekijälle muutoin vastaavalta ajalta maksettavaa palkkaa.

Jos työntekijän työaika ja vastaavasti palkka sopimuksen mukaan muuttuvat loman

määräytymisvuoden aikana, työnantaja ja työntekijä saavat työajan muutoksesta sopia sopia siitä, että työntekijän lomapalkka lasketaan lomanmääräytymisvuoden keskimääräisen viikko- tai kuukausipalkan mukaan.

### 11 §

#### *Keskipäiväpalkkaan perustuva vuosilomapalkka*

Muun kuin viikko- tai kuukausipalkalla työskentelevän sellaisen työntekijän vuosilomapalkka, joka sopimuksen mukaan työskentelee vähintään 14 päivänä kalenterikuukaudessa, lasketaan kertomalla hänen keskipäiväpalkkansa lomapäivien määrän perusteella määräytyvällä kertoimella:

Lomapäivien määrä	Kerroin
2	1,8
3	2,7
4	3,6
5	4,5
6	5,4
7	6,3
8	7,2
9	8,1
10	9,0
11	9,9
12	10,8
13	11,8
14	12,7
15	13,6
16	14,5
17	15,5
18	16,4
19	17,4
20	18,3
21	19,3
22	20,3
23	21,3
24	22,2
25	23,2
26	24,1
27	25,0
28	25,9
29	26,9
30	27,8

Jos lomapäivien määrä on suurempi kuin 30, kerrointa korotetaan luvulla 0,9 lomapäivää kohden.

Keskipäiväpalkka lasketaan siten, että lomanmääräytymisvuoden aikana työssäolon ajalta työntekijälle maksettu tai maksettavaksi erääntynyt palkka, hätätyöstä ja lain tai sopimuksen mukaisesta ylityöstä peruspalkan lisäksi maksettavaa korotusta lukuun ottamatta, jaetaan lomanmääräytymisvuoden aikana tehtyjen työpäivien määrällä, johon lisätään laissa säädetyn vuorokautisen säännöllisen työajan tai, jos laissa ei ole säädetty säännöllisen vuorokautisen työajan enimmäismäärää, sopimuksessa sovitun säännöllisen työajan lisäksi tehtyjen työtuntien kahdeksasosa.

Jos työntekijän viikoittaisten työpäivien määrä on sopimuksen mukaan pienempi tai suurempi kuin viisi, keskipäiväpalkka kerrotaan viikoittaisten työpäivien määrällä ja jaetaan viidellä.

### 12 §

#### *Prosenttiperusteinen vuosilomapalkka*

Muun kuin viikko- tai kuukausipalkalla alle 14 päivänä kalenterikuukaudessa työtä tekevä työntekijän vuosilomapalkka on 9 prosenttia taikka työsuhteen jatkuttua lomakautta edeltävän lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä vähintään vuoden 11,5 prosenttia lomanmääräytymisvuoden aikana työssäolon ajalta maksetusta tai maksettavaksi erääntyneestä palkasta lukuun ottamatta hätätyöstä ja lain tai sopimuksen mukaisesta ylityöstä maksettavaa korotusta.

Jos työntekijä on lomanmääräytymisvuoden aikana ollut estynyt tekemästä työtä 7 §:n 2 momentin 1—4 tai 7 kohdassa tarkoitetusta syystä, vuosilomapalkan perusteena olevaan palkkaan lisätään laskennallisesti poissaoloajalta saamatta jäänyt palkka enintään 7 §:n 3 momentissa säädetyltä ajalta. Poissaoloajan palkka lasketaan, jollei muusta ole sovittu, työntekijän keskimääräisen viikkotyöajan ja poissaolon alkamishetken palkan mukaan ottaen huomioon poissaoloaikana toteutetut palkankorotukset. Jos keskimääräisestä viikkotyöajasta ei ole sovittu, las-

kennallinen palkka määräytyy poissaoloa edeltävän 12 viikon keskimääräisen viikko-työajan mukaan.

### 13 §

#### *Palvelurahoihin perustuva vuosilomapalkka*

Jos vastike työstä on sovittu suoritettavaksi osaksi tai kokonaan yleisöltä saatavilla palvelurahoilla, nämä otetaan huomioon vuosiloma- ja säästövapaan palkkaa sekä lomakorvausta laskettaessa. Palvelurahoista maksettava lomapalkka lasketaan 9—12 §:ssä säädetyllä tavalla.

### 14 §

#### *Lomapalkan laskentasääntö muutostilanteissa*

Lomapalkan laskentatapa määräytyy 10—12 §:n mukaan sen perusteella, mitä palkkaustapaa työntekijään sovellettiin lomanmääritymisvuoden päättyessä.

Jos työntekijä on ennen loman alkua kuukausipalkkainen, työnantaja ja työntekijä saavat 1 momentin estämättä sopia, että lomapalkka lasketaan kunkin loman ajalta hänelle muutoin maksettavan kuukausipalkan mukaan. Sopimus on tehtävä kirjallisesti.

Jos työntekijä on osan lomanmääritymisvuodesta ansainnut lomaa 6 §:n mukaan ja osan vuotta kuulunut 8 §:n 1 momentissa tarkoitetun vapaan piiriin, loman ja vapaan ajalta määräytyvä palkka ja lomakorvaus lasketaan kultakin jaksolta erikseen.

### 15 §

#### *Vuosilomapalkan maksaminen*

Vuosilomapalkka on maksettava ennen loman alkamista. Enintään kuuden päivän pituiselta lomajaksolta lomapalkka saadaan maksaa työsuhteessa tavanmukaisesti noudattavana palkanmaksupäivänä.

## 4 luku

### **Lomakorvaus**

#### 16 §

##### *Lomakorvaus työsuhteen aikana*

Edellä 8 §:n 1 momentissa tarkoitetulla työntekijällä on oikeus saada lomakorvauksena 9 prosenttia tai, jos työsuhde on jatkunut lomakautta edeltävän lomanmääritymisvuoden loppuun mennessä vähintään vuoden, 11,5 prosenttia hänelle lomanmääritymisvuoden aikana työssäolon ajalta maksetusta tai maksettavaksi erääntyneestä palkasta lukuun ottamatta hätätyöstä tai lain tai sopimuksen mukaisesta ylityöstä maksettavaa korotusta. Jos työntekijä on ollut estynyt tekemästä työtä äitiys-, erityisäitiys-, isyys- tai vanhempainvapaan vuoksi, lomakorvauksen perusteena olevaan palkkaan lisätään poissaolon ajalta saamatta jäänyt palkka siten kuin 12 §:n 2 momentissa säädetään.

#### 17 §

##### *Lomakorvaus työsuhteen päättyessä*

Työsuhteen päättyessä työntekijällä on oikeus saada vuosiloman sijasta lomakorvaus siltä ajalta, jolta hän siihen mennessä ei ole saanut lomaa tai lomakorvausta. Jos työntekijän työsuhde on päättyessään jatkunut vähintään vuoden, työntekijällä on kuluvan lomanmääritymisvuoden alusta oikeus saada lomakorvausta 5 §:n 1 momentin ensimmäisen virkkeen mukaan määräytyvää lomaa vastaavalta ajalta.

Jos työntekijälle on työsuhteen ensimmäiseltä ja viimeiseltä kuukaudelta kertynyt yhteensä 6 ja 7 §:ssä säädetty määrä työssäolopäiviä tai -tunteja tai niiden veroista aikaa eikä hän ole näiltä kuukausilta saanut lomaa tai lomakorvausta, nämä kuukaudet luetaan lomakorvausta määrättäessä yhdeksi täydeksi lomanmääritymiskuukaudeksi.

Lomakorvaus lasketaan noudattaen soveltuvin osin, mitä 9—12 §:ssä säädetään vuosilomapalkasta.

Työntekijällä, jolle ei ole työsuhteen päättyessä kertynyt 5—7 §:n mukaan oikeutta

lomaan, on oikeus lomakorvaukseen, jonka määrä lasketaan siten kuin 16 §:ssä säädetään.

#### 18 §

##### *Sopimus vuosilomaetuuksien siirtämisestä*

Sopiessaan ennen työsuhteen päättymistä uudesta työsuhteesta työnantaja ja työntekijä saavat sopia siitä, että työntekijän ennen työsuhteen päättymistä kertyneet vuosiloma-etuudet siirretään annettaviksi seuraavan työsuhteen aikana. Sopimus on tehtävä kirjallisesti.

#### 19 §

##### *Lomakorvauksen maksaminen*

Työntekijälle, joka käyttää oikeuttaan 8 §:n 1 momentissa tarkoitettuun vapaaseen, 16 §:ssä säädetty lomakorvaus maksetaan vapaan yhteydessä siten kuin 15 §:ssä säädetään. Muutoin lomakorvaus maksetaan viimeistään lomakauden päättyessä.

Kun työntekijä lähtee suorittamaan asepalvelusta, vapaaehtoista asepalvelusta tai siviilipalvelusta, hänelle maksetaan 17 §:n mukaan määräytyvä lomakorvaus, vaikka hänen työsuhteensa ei päättyisi.

#### 5 luku

### **Vuosiloman antaminen**

#### 20 §

##### *Vuosiloman antamisajankohta*

Vuosiloma annetaan työntekijälle työnantajan määräämänä ajankohtana, jolleivät työnantaja ja työntekijä sovi loman pitämisestä 21 §:ssä tarkoitetulla tavalla.

Vuosilomasta 24 arkipäivää on sijoitettava lomakaudelle (*kesäloma*). Muu osa lomasta (*talviloma*) on annettava viimeistään seuraavan lomakauden alkuun mennessä. Kesäloma ja talviloma on annettava yhdenjaksoisena,

jollei työn käynnissä pitämiseksi ole välttämätöntä jakaa sitä osaa kesälomasta, joka ylittää 12 arkipäivää, pidettäväksi yhdessä tai useammassa osassa.

Jos loman antaminen lomakaudella aiheuttaa kausiluonteisessa työssä olennaisia vaikeuksia työnantajan toiminnalle, kesäloma voidaan antaa lomakauden ulkopuolella saman kalenterivuoden aikana.

#### 21 §

##### *Vuosiloman jakamisesta ja ajankohdasta sopiminen työsuhteen kestäessä*

Työnantaja ja työntekijä saavat sopia, että työntekijä pitää 12 arkipäivää ylittävän loman osan yhdessä tai useammassa jaksossa.

Työnantaja ja työntekijä saavat sopia vuosiloman sijoittamisesta ajanjaksolle, joka alkaa sen kalenterivuoden alusta, jolle lomakausi sijoittuu, ja joka päättyy seuraavana vuonna ennen lomakauden alkua. Lisäksi saadaan sopia 12 arkipäivää ylittävän loman osan pitämisestä viimeistään vuoden kuluessa lomakauden päättymisestä.

Jos työntekijän työsuhde päättyy ennen kuin työntekijällä on 20 §:n mukaan oikeus pitää vuosilomaa, työnantaja ja työntekijä saavat sopia työsuhteen päättymiseen mennessä ansaittavan vuosiloman pitämisestä työsuhteen kestäessä.

Työnantaja ja työntekijä saavat työntekijän aloitteesta sopia 24 arkipäivää ylittävän vuosiloman osan pitämisestä lyhennettynä työaikana. Sopimus on tehtävä kirjallisesti.

#### 22 §

##### *Työntekijöiden kuuleminen*

Työnantajan on selvitettävä työntekijöille tai heidän edustajilleen vuosiloman antamisessa työpaikalla noudatettavat yleiset periaatteet. Ennen loman ajankohdan määräämistä työnantajan on varattava työntekijälle tilaisuus esittää mielipiteensä loman ajankohdasta. Työnantajan on mahdollisuuksien mukaan otettava huomioon työntekijöiden esitykset ja noudatettava tasapuolisuutta lomien sijoittamisessa.



## 23 §

*Vuosiloman ajankohdasta ilmoittaminen*

Työnantajan määrätessä loman ajankohdan hänen on ilmoitettava siitä työntekijälle viimeistään kuukautta ennen loman alkamista. Jos tämä ei ole mahdollista, loman ajankohdasta voidaan ilmoittaa myöhemmin. Siitä on kuitenkin ilmoitettava viimeistään kahta viikkoa ennen loman alkamista.

## 24 §

*Vuosiloman sijoittaminen työntekijän vapaajaksolle*

Työnantaja ei saa ilman työntekijän suostumusta määrätä vuosilomaa alkavaksi työntekijän vapaapäivänä, jos tämä johtaa lomapäivien vähenemiseen. Kolme päivää tai sitä lyhyempää loman osaa ei saa ilman työntekijän suostumusta antaa niin, että lomapäivä sattuisi työntekijän työvuoroluettelon mukaisesti vapaapäiväksi.

Työnantaja ei saa ilman työntekijän suostumusta määrätä vuosilomaa työntekijän äitiys- eikä isyysvapaan ajaksi. Jos työntekijän vuosilomaa ei voida äitiys- tai isyysvapaan vuoksi antaa 20 tai 21 §:ssä tarkoitetulla tavalla, loma saadaan antaa kuuden kuukauden kuluessa vapaan päättymisestä.

## 25 §

*Työkyvyttömyys vuosiloman alkaessa ja aikana*

Jos työntekijä on vuosilomansa tai sen osan alkaessa synnytyksen, sairauden tai tapaturman vuoksi työkyvytön, loma on työntekijän pyynnöstä siirrettävä myöhempään ajankohdtaan. Työntekijällä on pyynnöstään oikeus loman tai sen osan siirtämiseen myös, jos tiedetään, että työntekijä joutuu lomansa aikana sellaiseen sairaanhoitoon tai muuhun siihen rinnastettavaan hoitoon, jonka aikana hän on työkyvytön.

Jos synnytyksestä, sairaudesta tai tapaturmasta johtuva työkyvyttömyys alkaa vuosiloman tai sen osan aikana ja jatkuu yhtäjaksoisesti yli seitsemän kalenteripäivää, tämän

ajan ylittävää osaa samalle vuosilomajaksolle ajoittuvasta työkyvyttömyysajasta ei pidetä vuosilomana, jos työntekijä pyytää sitä ilman aiheetonta viivytystä.

Työntekijän on työnantajan pyynnöstä esitettävä luotettava selvitys työkyvyttömyydestään.

## 26 §

*Työkyvyttömyyden vuoksi siirretyn vuosiloman ajankohta*

Edellä 25 §:ssä säädetyllä perusteella siirretty kesäloma on annettava lomakaudella ja talviloma ennen seuraavan lomakauden alkua. Jos loman antaminen tällä tavalla ei ole mahdollista, siirretty kesäloma voidaan antaa lomakauden jälkeen saman kalenterivuoden aikana ja talviloma seuraavan kalenterivuoden loppuun mennessä. Jos loman antaminen ei työkyvyttömyyden jatkumisen vuoksi ole edellä tarkoitetuin tavoinakaan mahdollista, saamatta jäänyt loma saadaan korvata 17 §:ssä tarkoitetulla lomakorvauksella.

Työnantajan on ilmoitettava siirretyn loman ajankohta kahta viikkoa tai, jos tämä ei ole mahdollista, viimeistään viikkoa ennen loman alkamista.

## 27 §

*Vuosiloman säästäminen*

Työnantaja ja työntekijä saavat sopia 18 päivää ylittävän osan lomasta pidettäväksi seuraavalla lomakaudella tai sen jälkeen säästövapaana. Työntekijällä on oikeus säästää 24 päivää ylittävä osa lomastaan, jos siitä ei aiheudu työpaikan tuotanto- ja palvelutoiminnalle vakavaa haittaa.

Vuosiloman säästämisestä ja säästettävien lomapäivien määrästä työnantajan ja työntekijän on neuvoteltava viimeistään silloin, kun työnantaja 22 §:n mukaan kuulee työntekijöitä vuosiloman ajankohdasta.

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. Mitä 25 ja 26 §:ssä säädetään vuosiloman siirtämisestä ja siirretyn loman antamisesta, koskee myös säästövapaata.

Työntekijällä, jonka palkka määräytyy 10 §:n mukaan, on oikeus saada tämä palkansa säästövapaan ajalta. Jos työntekijän palkka määräytyy 11 tai 12 §:n mukaan, hänelle säästövapaan ajalta maksettava palkka määräytyy säästövapaan tai sen osan alkamisajankohtaa edeltäneen lomanmääräytymisvuoden palkan mukaan. Työsuhteen päättyessä, työsuhteen muuttuessa osa-aikaiseksi tai työntekijän joutuessa toistaiseksi lomauteuksi työntekijällä on oikeus saada korvaus pitämättä jääneestä säästövapaasta sen mukaan kuin 17 §:ssä säädetään.

## 6 luku

### Erinäiset säännökset

#### 28 §

#### *Vuosilomapalkkalaskelma*

Maksaessaan lomapalkan tai lomakorvauksen työnantaja on velvollinen antamaan työntekijälle laskelman, josta ilmenevät lomapalkan tai lomakorvauksen suuruus ja määrääytymisen perusteet.

#### 29 §

#### *Vuosilomakirjanpito*

Työnantajan on pidettävä kirjaa työntekijän vuosilomista ja säästövapaista sekä tämän lain perusteella määräytyvistä palkoista ja korvauksista (*vuosilomakirjanpito*). Vuosilomakirjanpidosta on käytävä ilmi vuosilomien pituudet ja ajankohdat sekä palkkojen ja korvausten suuruus ja niiden määrääytymisen perusteet.

Vuosilomakirjanpito sekä työnantajan ja työntekijän tämän lain nojalla tekemä kirjallinen sopimus on vaadittaessa näytettävä työsuojelutarkastuksen toimittajalle sekä työntekijöiden luottamusmiehelle tai työsopimuslain 13 luvun 3 §:n mukaisesti valitulle luottamusvaltuutetulle taikka, jos kumpaakaan ei ole valittu, työsuojeluvalluutetulle. Työnteki-

jällä tai hänen valtuuttamallaan on pyynnöstä oikeus saada kirjallinen selvitys työntekijän vuosilomaa ja säästövapaita koskevista merkinnöistä.

Vuosilomakirjanpito on säilytettävä vähintään 33 §:ssä säädetyn kanneajan päättymiseen.

## 30 §

### *Poikkeaminen työehtosopimuksella*

Työnantajien ja työntekijöiden valtakunnallisilla yhdistyksillä on oikeus sopia toisin lomakaudesta, vuosilomapalkan ja lomakorvauksen laskemisesta ja maksamisesta, vuosiloman jakamisesta ja talviloman sijoittamisesta muuhun keskenään sopimaansa työajan lyhennykseen, säästövapaasta sekä siitä, mitä 8 §:n 2 momentissa säädetään. Näiden yhdistysten välisellä työehtosopimuksella saadaan lisäksi sopia 7 §:ssä säädetystä työssäolon veroisesta ajasta siten, että sovittu järjestely turvaa työntekijöille tässä laissa säädettyjä vastaavan pituiset vuosilomat. Siitä, mitä 7 §:n 2 momentin 1 kohdassa säädetään, ei kuitenkaan saa sopimuksin poiketa. Lisäksi valtakunnallisella virkaehtosopimuksella saadaan sopia virkamiehen tai viranhaltijan vuosiloman siirtämisessä ja keskeyttämisessä noudatettavasta ilmoitusajasta ja loman keskeyttämisen perusteista tilanteissa, joissa siirtäminen tai keskeyttäminen on julkisen vallan käyttöön liittyvistä painavista syistä tarpeen tai välttämätöntä julkisyhteisön laissa säädettyjen terveyteen tai turvallisuuteen liittyvien tehtävien hoitamiseksi.

Edellä 1 momentissa tarkoitettuja työehtosopimuksen määräyksiä työnantaja saa soveltaa niidenkin työntekijöiden työsuhteissa, jotka eivät ole sidottuja työehtosopimukseen mutta joiden työsuhteissa työnantajan on työehtosopimuslain (436/1946) mukaan noudatettava työehtosopimuksen määräyksiä. Jos työsopimuksessa on niin sovittu, työehtosopimuksen edellä tarkoitettuja määräyksiä saadaan soveltaa työehtosopimuksen lakkaamisesta uuden työehtosopimuksen voimaantuloon niissä työsuhteissa, joissa määräyksiä saataisiin soveltaa, jos työehtosopimus olisi edelleen voimassa.

Mitä tässä pykälässä säädetään työnantaji-

en valtakunnallisesta yhdistyksestä, sovelletaan vastaavasti valtion neuvotteluviranomaiseen tai muuhun valtion sopimusviranomaiseen, kunnalliseen työmarkkinalaitokseen, evankelis-luterilaisen kirkon sopimusvaltuuskuntaan ja ortodoksiseen kirkkokuntaan, Suomen Pankkiin sekä Ahvenanmaan maakunnan hallitukseen ja Ahvenanmaan maakunnan kunnalliseen sopimusvaltuuskuntaan.

## 31 §

*Yleissitovan työehtosopimuksen laista poikkeavat määräykset*

Työnantaja, jonka on noudatettava työsuojelulain 2 luvun 7 §:ssä tarkoitettua yleissitovaa työehtosopimusta, saa noudattaa sen soveltamisalalla myös työehtosopimuksen tämän lain 30 §:ssä tarkoitettuja määräyksiä, jos määräyksen soveltaminen ei edellytä paikallista sopimista. Tällöin sovelletaan myös, mitä 30 §:n 2 momentin viimeisessä virkkeessä säädetään.

## 32 §

*Laissa säädettyä pidempi vuosiloma*

Työehtosopimukseen perustuvaan, laissa säädettyä pidempään vuosilomaan sovelletaan tämän lain vuosilomapalkkaa ja -korvausta koskevia säännöksiä, jollei sopimuksesta muuta ilmene. Lakisääteisen osan ylittävä osa lomasta annetaan siten kuin 20 §:n 2 momentissa säädetään talviloman antamisesta, jollei muusta ole sovittu.

## 33 §

*Kanneaika*

Oikeus tässä laissa tarkoitettuun saatavaan raukeaa, jos kannetta työsuhteen kestäessä ei nosteta kahden vuoden kuluessa sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka aikana vuosiloma olisi ollut annettava tai lomakorvaus maksettava.

Työsuhteen päätyttyä 1 momentissa tarkoitettua saatavaa koskeva kanne on nostettava kahden vuoden kuluessa työsuhteen päättymisestä.

## 34 §

*Nähtävänäpito*

Työnantajan on pidettävä tämä laki ja sen nojalla tehdyt sopimukset työntekijöiden vapaasti saatavilla työpaikalla.

## 35 §

*Työneuvoston lausunto*

Työneuvosto antaa lausuntoja tämän lain soveltamisesta ja tulkinnasta siten kuin työneuvostosta ja eräistä työsuojelun poikkeusluvista annetussa laissa (400/2004) säädetään.

## 36 §

*Valvonta*

Työsuojeluviranomaiset valvovat tämän lain noudattamista.

## 37 §

*Rangaistussäännökset*

Työnantaja tai tämän edustaja, joka tahallaan tai huolimattomuudesta

1) laiminlyö antaa työntekijälle tässä laissa säädettyä vuosilomaa taikka pitää työntekijää työssä vuosiloman ajaksi määräämäänä aikana,

2) laiminlyö työntekijän pyynnöstä viipymättä antaa 28 §:ssä säädetyn vuosilomapalkkalaskelman, taikka

3) laiminlyö 34 §:ssä säädetyn lain ja sopimusten nähtävänäpitoa koskevan velvollisuutensa,

on tuomittava vuosilomarikkomuksesta sakkoon. Vastuu työnantajan ja tämän edustajien välillä määräytyy rikoslain (39/1889) 47 luvun 7 §:ssä säädettyjen perusteiden mukaan.

Rangaistus 29 §:ssä tarkoitettua vuosilomakirjanpitoa koskevasta laiminlyönnistä tai väärinkäytöksestä sekä sellaisesta vuosilomarikkomuksesta, joka on tehty työsuojeluviranomaisen kehotuksesta, määräyksestä tai

kiellosta huolimatta, säädetään rikoslain 47 luvun 2 §:ssä.

## 7 luku

### **Voimaantulo ja siirtymäsäännökset**

#### 38 §

##### *Voimaantulo*

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 200.

Tällä lailla kumotaan niihin myöhemmin tehtyine muutoksineen:

1) 30 päivänä maaliskuuta 1973 annettu vuosilomalaki (272/1973);

2) kunnan ja muun julkisen yhdyskunnan viran- ja toimenhaltijain vuosilomasta eräissä tapauksissa 21 päivänä huhtikuuta 1939 annettu laki (111/1939);

3) valtion virkamiesten vuosilomasta 31 päivänä elokuuta 1973 annettu asetus (692/1973);

4) eräiden valtion palveluksessa olevien osa-aikaisten ja sivutoimisten virkamiesten sekä tuntiopettajien vuosilomasta ja vuosilomakorvauksesta 23 päivänä joulukuuta 1987 annettu asetus (1200/1987);

5) ulkomaanedustuksen virkamiesten vuosilomista 6 päivänä maaliskuuta 1992 annettu asetus (208/1992);

6) valtion työntekijäin vuosilomista 20 päivänä huhtikuuta 1978 annettu valtioneuvoston päätös (284/1978).

Sen ohella mitä tässä laissa säädetään vuosilomasta valtion virkamieslaissa (750/1994) tarkoitettussa virkasuhteessa sovelletaan seuraavaa:

1) Virkamies saa varsinaista vuosilomaa kolme arkipäivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta, jos hänellä ennen lomakauden alkamista on vuosilomaan oikeuttavaa palvelusaikaa yhteensä vähintään viisitoista vuotta.

2) Milloin virkamiehen varsinaisesta vuosilomasta muu kuin säästövapaaseen kuuluva osa pidetään muuna kuin lomakautena, myönnetään loma tältä osin pidennettynä

puolella, kuitenkin enintään asianomaisen koko loman puolesta määrästä ja siten, että pidennys voi olla enintään kuusi arkipäivää. Milloin tämän momentin 1 kohdan mukaan määräytyvästä vuosilomasta pidetään enintään 34 arkipäivää lomakautena, myönnetään loma yhdeksällä arkipäivällä pidennettynä sellaiselle virkamiehelle, jolla on oikeus lomaan 12 lomanmääräytymiskuukaudelta. Milloin virkamies säästää osan varsinaisista vuosilomapäivistä pidettäväksi säästövapaana, vähennetään edellä mainittua 34 päivän enimmäismäärää vastaavasti. Mikäli virkamiehellä ei ole oikeutta lomaan 12 lomanmääräytymiskuukaudelta mutta kuitenkin vähintään seitsemältä kuukaudelta, myönnetään loma viidellä arkipäivällä pidennettynä, mikäli varsinaisesta vuosilomasta, josta on vähennetty säästettävien lomapäivien lukumäärä, pidetään enintään kolme neljäsosaa lomakautena.

Edellä 3 momentin säännösten soveltamisesta saadaan sopia 30 §:ssä tarkoitetulla tavalla.

Jos laissa tai asetuksessa viitataan tällä lailla kumottuun säädökseen, sen sijasta sovelletaan tätä lakia.

#### 39 §

##### *Siirtymäsäännökset*

Työsuhteissa, joissa työnantajan on noudatettava tai joissa työnantaja saa noudattaa joko työehtosopimuslain tai työsopimuslain 2 luvun 7 §:n nojalla ennen tämän lain voimaantuloa tehtyä työehtosopimusta, työnantaja saa soveltaa työehtosopimuksen tästä laista poikkeavia määräyksiä työehtosopimuksen päättymiseen saakka, jollei työehtosopimusta muuteta sitä ennen. Vastaavasti valtion virkaehtosopimuslain (664/1970), kunnallisen virkaehtosopimuslain (669/1970) tai evankelis-luterilaisen kirkon virkaehtosopimuksista annetun lain (968/1974) nojalla annettuja vuosilomaa koskevia, tästä laista poikkeavia määräyksiä saadaan soveltaa virkaehtosopimuksen päättymiseen saakka, jollei virkaehtosopimusta muuteta sitä ennen.

## 2.

**Laki****lähetetyistä työntekijöistä annetun lain muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti  
*muutetaan* lähetetyistä työntekijöistä 9 päivänä joulukuuta 1999 annetun lain (1146/1999) 2 §:n 2 momentin 3 kohta, 5 § ja 7 §:n 1 momentti, sellaisina kuin niistä on 2 §:n 2 momentin 3 kohta laissa 74/2001, seuraavasti:

## 2 §

*Sovellettavat työehtoja ja -oloja koskevat säännökset ja määräykset*

-----  
 Jos lähetetyn työntekijän työsopimukseen tulee sovellettavaksi vieraan valtion laki, seuraavia Suomen lain säännöksiä sovelletaan kuitenkin siltä osin kuin ne ovat työntekijän kannalta edullisempia kuin muuten sovellettavaksi tulevan lain säännökset:

-----  
 3) vuosiloman, vuosilomapalkan ja lomakorvauksen määräytymisen osalta vuosilomalain ( / ) 5—19 §,  
 -----

## 5 §

*Työaika -asiakirjat ja vuosilomakirjanpito*

Lähetetyn työntekijän työhön sovelletaan,

mitä työaikalain 36, 37 ja 37 a §:ssä säädetään työaika-asiakirjoista ja vuosilomalain 29 §:ssä vuosilomakirjanpidosta. Työnantajan tulee lisäksi noudattaa, mitä työaikalain 34 ja 35 §:ssä säädetään, tai muuta työntekijälle samantasoisien suojan turvaavaa menettelyä.

## 7 §

*Korvauksen ja hyvityksen vaatiminen*

Edellä 2 §:n 2 momentin 1 kohdassa tarkoitettujen korvausten vaatimista koskeva kanne tulee nostaa työaikalain 38 §:ssä säädettyssä ajassa. Edellä 2 §:n 2 momentin 3 kohdassa tarkoitettujen korvausten vaatimista koskeva kanne tulee nostaa vuosilomalain 33 §:ssä säädettyssä ajassa.

-----  
 Tämä laki tulee voimaan \_\_\_\_\_ päivänä \_\_\_\_\_ kuuta 200\_\_\_\_\_.

## 3.

**Laki****työaikalain 23 §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti  
*muutetaan* 9 päivänä elokuuta 1996 annetun työaikalain (605/1996) 23 §:n 3 momentti seuraavasti:

23 §

*Lisä- ja ylityökorvaus vapaa-aikana*

aika yhdistetään vuosilomalain ( / ) 27 §:ssä tarkoitettuun säästövapaaseen. Vapaa-ajasta on tällöin soveltuvin osin voimassa, mitä vuosilomalaissa säädetään säästövapaasta.

-----  
 Työnantaja ja työntekijä voivat 1 ja 2 momentissa säädetystä poiketen sopia, että lisä- tai ylityöstä korvauksena annettava vapaa-

-----  
 Tämä laki tulee voimaan \_\_\_\_\_ päivänä \_\_\_\_\_ kuuta 200 .

## 4.

**Laki****vanhempainpäiväraha-ajalta suoritettavien vuosilomakustannusten korvaamisesta työnantajalle annetun lain 3 §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti  
*muutetaan* vanhempainpäiväraha-ajalta suoritettavien vuosilomakustannusten korvaamisesta työnantajalle 30 päivänä maaliskuuta 1994 annetun lain (238/1994) 3 §:n 1 momentti, sellaisena kuin se on laissa 1079/2002, seuraavasti:

## 3 §

Korvausta on haettava Kansaneläkelaitokselta. Korvaus maksetaan jälkikäteen äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainrahakauden päätyttyä. Korvausta suoritetaan myös niistä työntekijälle kertyneistä vuosilomapä-

vistä, jotka työntekijä on säästänyt vuosilomalain ( / ) 27 §:n mukaisesti pidettäväksi myöhemmin säästövapaana.

Tämä laki tulee voimaan \_\_\_\_\_ päivänä \_\_\_\_\_ kuuta 200\_\_\_\_\_.

Helsingissä 12 päivänä marraskuuta 2004

**Tasavallan Presidentti**

**TARJA HALONEN**

Työministeri *Tarja Filatov*

## 2.

**Laki****lähetetyistä työntekijöistä annetun lain muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti  
muutetaan lähetetyistä työntekijöistä 9 päivänä joulukuuta 1999 annetun lain (1146/1999) 2 §:n 2 momentin 3 kohta, 5 § ja 7 §:n 1 momentti, sellaisina kuin niistä on 2 §:n 2 momentin 3 kohta laissa 74/2001, seuraavasti:

*Voimassa oleva laki**Ehdotus*

2 §

2 §

*Sovellettavat työehtoja ja -oloja koskevat säännökset ja määräykset**Sovellettavat työehtoja ja -oloja koskevat säännökset ja määräykset*

-----  
Jos lähetetyn työntekijän työsopimukseen tulee sovellettavaksi vieraan valtion laki, seuraavia Suomen lain säännöksiä sovelletaan kuitenkin siltä osin kuin ne ovat työntekijän kannalta edullisempia kuin muuten sovellettavaksi tulevan lain säännökset:

-----  
Jos lähetetyn työntekijän työsopimukseen tulee sovellettavaksi vieraan valtion laki, seuraavia Suomen lain säännöksiä sovelletaan kuitenkin siltä osin kuin ne ovat työntekijän kannalta edullisempia kuin muuten sovellettavaksi tulevan lain säännökset:

-----  
3) vuosiloman, vuosilomapalkan ja lomakorvauksen määräytymisen osalta vuosilomalain (272/1973) 3 ja 6—14 §,

-----  
3) vuosiloman, vuosilomapalkan ja lomakorvauksen määräytymisen osalta vuosilomalain ( / ) 5—19 §,

5 §

5 §

*Työaika-asiakirjat ja vuosilomakirjanpito**Työaika-asiakirjat ja vuosilomakirjanpito*

Lähetetyn työntekijän työhön sovelletaan, mitä työaikalain 36—37 a §:ssä säädetään työaika-asiakirjoista ja vuosilomalain 18 §:ssä vuosilomakirjanpidosta. Työnantajan tulee lisäksi noudattaa, mitä työaikalain 34 ja 35 §:ssä säädetään tai muuta työntekijälle samantasoisien suojan turvaavaa menettelyä.

Lähetetyn työntekijän työhön sovelletaan, mitä työaikalain 36, 37 ja 37 a §:ssä säädetään työaika-asiakirjoista ja vuosilomalain 29 §:ssä vuosilomakirjanpidosta. Työnantajan tulee lisäksi noudattaa, mitä työaikalain 34 ja 35 §:ssä säädetään, tai muuta työntekijälle samantasoisien suojan turvaavaa menettelyä.



*Voimassa oleva laki**Ehdotus*

7 §

7 §

*Korvauksen ja hyvityksen vaatiminen**Korvauksen ja hyvityksen vaatiminen*

Edellä 2 §:n 2 momentin 1 kohdassa tarkoitettujen korvausten vaatimista koskeva kanne tulee nostaa työaikalain 38 §:ssä säädettyssä ajassa. Edellä 2 §:n 2 momentin 3 kohdassa tarkoitettujen korvausten vaatimista koskeva kanne tulee nostaa vuosilomalain 15 §:ssä säädettyssä ajassa.

Edellä 2 §:n 2 momentin 1 kohdassa tarkoitettujen korvausten vaatimista koskeva kanne tulee nostaa työaikalain 38 §:ssä säädettyssä ajassa. Edellä 2 §:n 2 momentin 3 kohdassa tarkoitettujen korvausten vaatimista koskeva kanne tulee nostaa vuosilomalain 33 §:ssä säädettyssä ajassa.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 200.

**3.****Laki****työaikalain 23 §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti muutetaan 9 päivänä elokuuta 1996 annetun työaikalain (605/1996) 23 §:n 3 momentti seuraavasti:

*Voimassa oleva laki**Ehdotus*

23 §

23 §

*Lisä- ja ylityökorvaus vapaa-aikana**Lisä- ja ylityökorvaus vapaa-aikana*

Työnantaja ja työntekijä voivat 1 ja 2 momentissa säädetystä poiketen sopia, että lisä- tai ylityöstä korvauksena annettava vapaa-aika yhdistetään vuosilomalain 4 a §:ssä tarkoitettuun säästövapaaseen. Vapaa-ajasta on tällöin soveltuvin osin voimassa, mitä vuosilomalaissa säädetään säästövapaasta.

Työnantaja ja työntekijä voivat 1 ja 2 momentissa säädetystä poiketen sopia, että lisä- tai ylityöstä korvauksena annettava vapaa-aika yhdistetään vuosilomalain ( / ) 27 §:ssä tarkoitettuun säästövapaaseen. Vapaa-ajasta on tällöin soveltuvin osin voimassa, mitä vuosilomalaissa säädetään säästövapaasta.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 200.

## 4.

**Laki****vanhempainpäiväraha-ajalta suoritettavien vuosilomakustannusten korvaamisesta työnantajalle annetun lain 3 §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti  
*muutetaan* vanhempainpäiväraha-ajalta suoritettavien vuosilomakustannusten korvaamisesta työnantajalle 30 päivänä maaliskuuta 1994 annetun lain (238/1994) 3 §:n 1 momentti, sellaisena kuin se on laissa 1079/2002, seuraavasti:

*Voimassa oleva laki*

## 3 §

Korvausta on haettava Kansaneläkelaitokselta. Korvaus maksetaan jälkikäteen erityisäitiys-, äitiys-, isyys- ja vanhempainraha-ajan päätyttyä. Korvausta suoritetaan myös niistä työntekijälle kertyneistä vuosilomapäivistä, jotka työntekijä on säästänyt vuosilomalain (272/1973) 4 a §:n mukaisesti pidettäväksi myöhemmin säästövapaana.

*Ehdotus*

## 3 §

Korvausta on haettava Kansaneläkelaitokselta. Korvaus maksetaan jälkikäteen äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainraha-ajan päätyttyä. Korvausta suoritetaan myös niistä työntekijälle kertyneistä vuosilomapäivistä, jotka työntekijä on säästänyt vuosilomalain ( / ) 27 §:n mukaisesti pidettäväksi myöhemmin säästövapaana.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 200.