

Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi vuosilomalain muuttamisesta

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ

Esityksessä ehdotetaan vuosilomalain muuttamista siten, että vuosilomaa voisi säästää pidettäväksi myöhemmin kuin varsinaisena lomakautena. Työntekijä voisi vuosittain halutessaan säästää lomastaan enintään kuusi lomapäivää ja kerätä näin pidemmän yhtäjaksoisen vapaan, jota kutsuttaisiin säästövapaaksi.

Esityksessä ehdotetaan myös, että vuosilomalakia muutettaisiin siten, että konkurssiin asettamispäivään mennessä kertyneet työntekijän lomapalkka ja lomakorvaus erääntyisivät konkurssiin asettamispäivänä. Tällöin vuosilo-

maetuudet voitaisiin maksaa heti työntekijälle palkkaturvana valtion varoista.

Muutokset ovat tarkoitettut tulemaan voimaan 1 päivänä huhtikuuta 1991. Loman säästämisen voisi kuitenkin aloittaa kulumassa olevalta lomanmääräytymisvuodelta ja säästövapaan voisi ensi kerran pitää 2 päivänä toukuuta 1992 alkavalla lomakaudella tai sen jälkeen. Konkurssien osalta lakia sovellettaisiin niihin tilanteisiin, joissa konkurssiin asettaminen on tapahtunut 1 päivänä huhtikuuta 1991 tai sen jälkeen.

YLEISPERUSTELUT

1. Nykyinen tilanne

1.1. Lainsäädäntö

Voimassa olevan vuosilomalain (272/73) mukaan työntekijä ansaitsee lomaa tekemästään työstä. Lakia sovelletaan eräin rajoituksin työsopimuslaissa (320/70) tarkoitettuihin työnantajaan ja työntekijään. Lähinnä sosiaalisista syistä on säädetty, että loman ansainta ei aina katkea, vaikka työn tekeminen on keskeytynyt. Tällaisina syinä, joiden aikana vuosiloman ansainta ei katkea lainkaan tai katkeaa vain osittain, mainitaan vuosilomalaissa muun muassa sairauspoissaolo, äitiysloma ja opintovapaa. Vuosilomajärjestelmän mukaan lomat pidetään pääosin kesäkuukausien aikana lomakaudella. Vuonna 1978 voimaan tulleella vuosilomalain osittaisuudistuksella toteutettiin talvilomajärjestelmä.

Voimassa olevan vuosilomalain 3 §:n 1 momentin (510/84) nojalla työntekijä ansaitsee vuosilomaa joko 2 tai 2,5 arkipäivää täyttä lomanmääräytymiskuukautta kohden. Ansaitaessa lomaa koko lomanmääräytymisvuodelta on loma joko 24 tai 30 arkipäivän pituinen.

Vuosilomalain 4 §:n 1 momentin (233/78) toisen virkkeen nojalla loma annetaan lomakautena (2.5.—30.9.) työnantajan määräämänä aikana (kesäloma). Pykälän kolmannen virkkeen nojalla kuitenkin se osa lomasta, joka ylittää 24 lomapäivää (talviloma), annetaan työnantajan määräämänä aikana lomakauden jälkeen ennen seuraavan vuoden lomakauden alkua (1.10.—30.4.). Pykälän 3 momentin nojalla työntekijän suostumuksella voidaan kesäloma antaa muunakin aikana saman kalenterivuoden kuluessa tai siirtää annettavaksi seuraavana vuonna ennen lomakauden alkua. Työntekijän suostumuksella voidaan niin ikään

talviloma antaa muulloinkin sen kalenterivuoden kuluessa, jonka aikana lomaan oikeuttava lomanmääräytymisvuosi päättyy.

Kausiluontoisessa työssä 4 §:n 2 momentin nojalla loma saadaan antaa sen kalenterivuoden kuluessa, jonka aikana lomaan oikeuttava lomanmääräytymisvuosi päättyy, milloin loman antaminen edellä mainittuina kesä- ja talvilomakausina tuottaa vaikeuksia yrityksen toiminnalle.

Vuosilomalain 5 §:n 1 momentissa on säädetty vuosiloman jakamisesta. Lähtökohtana on, että edellä mainitut loman osat (kesäloma ja talviloma) on annettava yhdenjaksoisina. Työnantaja voi, milloin se on työn käynnissä pitämiseksi välttämätöntä tai työntekijän suostumuksella jakaa loman pienempiinkin osiin.

Lain 5 §:n 2 ja 3 momentissa on säädetty loman siirtämisestä silloin, kun työntekijä on työkyvytön loman tai sen osan alkaessa tai tulee loman aikana työkyvyttömäksi. Pykälän 4 momentin mukaan tällainen siirretty loman osa on annettava, mikäli mahdollista, ennen syyskuun 30 päivää ja, jollei toisin sovita, viimeistään kalenterivuoden loppuun mennessä. Jos siirto koskee talvilomaa, on siirretty loma annettava viimeistään sen kalenterivuoden loppuun mennessä, joka lähinnä seuraa lomaan oikeuttavan lomanmääräytymisvuoden päättymistä.

Vuosilomalain 6 §:ssä säädetään työsuhteen jatkumisesta. Työsuhteen ei katsota keskeytyneen yrityksen omistajan tai haltijan vaihtumisen johdosta. Säännöstä on pidetty tulkinnanvaraisena konkurssitapauksissa.

Vuosilomalain 7 ja 8 §:ssä on säädetty vuosiloma-ajan palkasta. Lähtökohtana on, että työntekijä saa vuosiloma-ajalta saman palkan kuin työssä ollessaan. Työntekijällä, jonka palkka on sovittu viikolta tai sitä pidemmältä ajalta, on oikeus 7 §:n 1 momentin nojalla saada tämä palkka myös vuosiloman ajalta.

Lain 7 §:n 2 momentissa on säädetty muiden kuin 1 momentissa tarkoitettujen työntekijöiden vuosilomapalkasta, joka saadaan kertoamalla keskimääräinen päiväpalkka lomapäivien lukumäärään perustuvalla kertoimella. Kertoimia on laskettu 2—30 lomapäivälle. Kertoimien välitys on noin 0,9, mutta se vaihtelee. Keskimääräinen päiväpalkka lasketaan pykälän 3 momentin mukaan siten, että lomanmääräytymisvuonna työssäolon ajalta maksettu tai maksettavaksi erääntynyt palkka, lukuun ottamatta hätätyöstä ja lain tai sopimuksen mukai-

sesta ylityöstä peruspalkan lisäksi maksettavaa korotusta, jaetaan työntekijän lomanmääräytymisvuoden aikana tekemien työpäivien lukumäärällä, johon on lisätty laissa säädetyn vuorokautisen säännöllisen työajan lisäksi tehtyjen ylityötuntien kahdeksasosa. Milloin työntekijän vuorokautisen säännöllisen työajan enimmäismäärä ei ole laissa rajoitettu, lisätään keskimääräistä päiväpalkkaa laskettaessa työssäolopäivien lukumäärään vastaavasti työntekijän sovittu vuorokautisen työajan lisäksi tekemien työtuntien kahdeksasosa. Vuosilomapalkka maksetaan ennen loman tai sen osan alkamista.

Niiden osa-aikatyöntekijöiden, jotka ansaitsevat lomaa 35 tunnin perusteella ja joiden palkkaa ei ole sovittu viikolta tai sitä pitemmältä ajalta, lomapalkan laskentasääntö on 7 §:n 4 momentissa (227/86). Tällaisen osa-aikatyöntekijän vuosilomapalkka on 8,5 prosenttia ja, palvelussuhteen jatkuttua lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä vähintään vuoden, 11 prosenttia hänelle lomakautta edeltävän lomanmääräytymisvuoden aikana maksetusta tai maksettavaksi erääntyneestä palkasta lukuunottamatta hätätyöstä ja lain tai sopimuksen mukaisesta ylityöstä peruspalkan lisäksi maksettavaa korotusta.

Vuosilomalain 9 §:ssä on säädetty tilanteesta, jolloin sopimuksen perusteella työtä tehdään niin harvoin, että palvelussuhteen kestäessä ei kerry 3 §:n tarkoittamia täysiä lomanmääräytymiskuukausia tai niitä kertyy vain osittain. Työntekijällä voi olla oikeus vuosilomaan, tai oikeutta ei ole. Niiltä kuukausilta, joilta syntyy oikeus vuosilomaan, työntekijällä on oikeus normaalisti annettaviin lomapäiviin, mutta vuosilomapalkan sijasta työntekijälle maksetaan lomakorvaus. Niiltä kuukausilta, joilta oikeutta lomana annettavaan vuosilomaan ei synny, maksetaan vain lomakorvaus. Lomakorvaus lasketaan edellisen lomanmääräytymisvuoden aikana maksetusta tai maksettavaksi erääntyneestä palkasta lukuun ottamatta hätätyöstä ja lain tai sopimuksen mukaisesta ylityöstä peruspalkan lisäksi maksettavaa korotusta. Lomakorvaus on 8,5 prosenttia tai palvelussuhteen jatkuttua lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä vähintään vuoden 11 prosenttia edellä sanotulla tavalla lasketusta edellisen lomanmääräytymisvuoden palkasta.

Lain 10 §:n 1—4 momentissa on säädetty vuosiloman korvaamisesta rahalla kun työsuhte päättyy. Periaatteena on, että lomakorvaus

on työsuhteen päättymisajankohtaan mennessä ansaitun vuosiloman mukaisen vuosilomapalkan suuruinen.

Vuosilomalain 16 §:ssä on säädetty vuosilomalain säännösten ehdottomuudesta. Pykälän 1 momentin nojalla työntekijällä on oikeus vähintään vuosilomalain mukaisiin etuihin. Pykälän 2 momentissa on säädetty niistä asioista, joista voidaan valtakunnallisella työehtosopimuksella sopia toisinkin. Näitä ovat talviloman sisällyttäminen muuhun työajan lyhennykseen, lomakausi, vuosiloman pituus sen määräytyessä 3 §:n 3 momentin toisen virkkeen mukaisesti, vuosiloman jakaminen sekä vuosilomapalkan ja lomakorvauksen laskeminen ja maksaminen. Pykälän 3 momentissa on sopimisoikeus ulotettu vastaavasti julkishallinnon ja evankelisluterilaisen kirkon työehtosopimuksiin sekä toimiehtosopimuksiin. Pykälän 4 momentissa on säädetty vuosilomaa, vuosilomapalkkaa, lomakorvausta ja loman antamista koskevien säännösten soveltamisesta sopimukseen perustuviin pidempiin lomiin.

Lain 18 §:ssä on säädetty työnantajan velvollisuudesta pitää kirjaa vuosilomista, vuosilomapalkoista ja lomakorvauksista.

1.2. Käytäntö

Vuosiloman säästäminen ei ole ollut mahdollista vuosilomalain mukaan, minkä vuoksi asiasta ei ole myöskään käytännön kokemusta.

Kun työnantaja asetetaan konkurssiin, konkurssipesään määrätty väliaikainen pesänhoitaja tavallisesti irtisanoa työntekijän työsuhteen päättymään 14 päivän kuluttua irtisanomisesta. Konkurssissa voidaan valvoa ne vuosilomaetuudet, joiden oikeusperuste on syntynyt ennen työnantajan konkurssiin asettamista. Vuosilomaetuudet konkurssin ajalta maksaa pesä. Pääsääntöisesti työntekijän erääntyneet vuosilomaetuudet työnantajan konkurssin johdosta suoritetaan palkkaturvana valtion varoista. Vuosilomaetuudet erääntyvät työsuhteen päättyessä. Työsuhteen ei kuitenkaan katsota keskeytyneen sen johdosta, että yrityksen omistaja tai haltija vaihtuu esimerkiksi konkurssin yhteydessä tapahtuneen liikkeen luovutuksen yhteydessä.

Konkurssihallinnon tehtävänä on myydä konkurssiin luovutettu omaisuus velkojien ohjeiden ja määräysten mukaisesti sekä jakaa realisaatiossa kertyneet varat näiden kesken.

Velkojien kannalta paras taloudellinen lopputuloksen saadaan yleensä aikaan, jos konkurssiin luovutettu liikeomaisuus voidaan yhdellä kertaa ja toimivana kokonaisuutena myydä yrittäjälle tai yritykselle, joka ottaa välittömästi jatkaakseen velallisen liiketoimintaa. Tällöin työntekijä yleensä siirtyy jatkamaan entistä työtään samassa paikassa uuden työnantajansa lukuun. Toisaalta liikkeen luovutus useasti edellyttää sitä, että konkurssivelallisen palveluksessa ollut ammattitaitoinen henkilöstö on liiketoiminnan jatkajan käytettävissä. Kohta työnantajan konkurssiin asettamisen jälkeen tapahtunut liikkeen luovutus vaikuttaa myös myönteisesti paikkakunnan tai talousalueen työllisyyteen ja kehitykseen yleisemminkin.

Voimassa olevan vuosilomalain 6 §:n säännös, jonka mukaan työntekijän työsuhde ei vuosilomalain tarkoittamassa mielessä keskeydy konkurssissa tapahtuvan liikkeen luovutuksen yhteydessä, on säädetty työntekijän etua silmällä pitäen. Säännös on muodostunut liiketoiminnan jatkajan rasitteeksi. Sen kielteiset vaikutukset toimivat käytännössä voimakkaasti työntekijän kokonaisedun vastaisella tavalla. Palkkaturvaviranomaisena toimivan työvoimahallinnon työllistämispyrkimyksille se asettaa esteitä.

Vaikka asiaa valaisevia korkeimman oikeuden julkistettuja ratkaisuja on varsin runsaasti, työntekijöiden ja heidän ammatillisten etujärjestöjensä on niiden pohjalta varsin vaikea arvioida, onko yksittäistapauksessa kysymys sellaisesta liikkeen luovutuksesta, jonka johdosta ennen työnantajan konkurssiin asettamista työntekijän ansaitsemaa vuosilomapalkkaa tai sitä vastaavaa korvausta ei voida valvoa konkurssissa, vai ei. Tämän vuoksi vuosilomaetuuksia valvotaan konkurseissa varmuuden vuoksi. Oikeuskäytännössä ratkaisu liikkeen luovutuksen oikeusvaikutuksista työntekijän vuosilomaetuuksiin on pantu riippumaan siitä, onko kaupasta sovittu ja neuvoteltu ennen konkurssivelallisen toiminnan päättymistä, vaikka työntekijällä ei monastikaan voi olla siitä tietoa (KKO 1985 II 114).

Työntekijä hakee tavallisesti palkkaturvana konkurssin johdosta maksamatta jääneet työsuhteesta johtuvat saatavansa, kuten vuosilomakorvauksen. Vaikka palkkaturva-asia pyritään käsittelemään nopeasti, palkkaturvaa koskevia päätöksiä ei voida tehdä heti.

Palkkaturvahakemusta ratkaistessaan palkkaturvaviranomaisella voi olla hakijaa laajem-

mat tiedot konkurssihallinnon realisaatiotomista ja niiden sisällöstä. Tämän perusteella palkkaturvaviranomainen voi päätyä siihen, että kysymys on liikkeen luovutuksesta, jonka johdosta työntekijän vuosilomaetuudet eivät ole erääntyneet maksettavaksi. Palkkaturvahakemus joudutaan hylkäämään, ja työntekijä osoitetaan palkkaturvalain mukaisesti valvomaan saatavansa työnantajan konkurssissa. Koska valvonta olisi kuitenkin palkkaturvaviranomaisen jo päätöksessään omaksuman kannan mukaisesti aiheeton, tämän on riitautettava valvonta esiinhuutotilaisuudessa. Palkkaturvaviranomaisen kiistämisen johdosta asia saatetaan ratkaistavaksi eri oikeudenkäynnissä, johon työntekijän on haastettava valtio ja konkurssihallinto.

Vuosilomaetuudet käsittävä työsuhdesaaminen on yleensä siirretty työntekijän ammattiyhdistykselle, joka on sen vuoksi asianosainen jutussa. Valtiota edustavalla palkkaturvaviranomaisella ja yhdistyksellä on yleensä yhteinen käsitys siitä, ettei vuosilomaetuutta voida laillisesti vahvistaa maksettavaksi konkurssipesään luovutetuista varoista, vaan vastuu valvotun määrän suorittamisesta on siirtynyt konkurssivelallisen liiketoiminnan jatkajalle. Koska tämä käsitys on myös konkurssihallinnon etujen mukainen, oikeuden käymiseltä puuttuvat järkevät edellytykset. Lopputulos ei myöskään merkitse sitä, että luovutuksen saaja todettaisiin asiassa maksuvelvolliseksi. Tämän vuoksi työntekijäin ammatilliset yhdistykset ovat ottaneet tavaksi haastaa myös luovutuksen saajan vastaajaksi (KKO 1988:23). Tällainen mutkikas oikeudenkäyntijärjestely ei olisi tarpeen, jos työntekijän saatavat olisi heti tämän ja luovutuksen saajan haluamalla tavalla voitu maksaa valtion varoista palkkaturvana ja konkurssihallinto olisi ottanut konkurssissa valvottavan vuosilomaetusmäärän huomioon määritellesään konkurssiin luovutetun liikkeen kauppahintaa.

Maksuvelvollisuus työntekijän entisen työnantajan palveluksessaoloajalta kertyneistä vuosilomaetuuksista tulee liikkeen luovutuksen saajalle usein yllätyksenä, jonka taloudellisiin vaikutuksiin tämä ei ennalta ole varautunut. Seurauksena saattaa olla konkurssivelallisen liiketoiminnan jatkajan konkurssi uusine liikkeenluovutusta koskevine työllisyyteenkin vaikuttavine pulmineen.

Voimassa oleva lainsäädäntö asettaa konkurssipesän hallinnolle monasti esteen jatkaa

konkurssivelallisen liiketoimintaa. Jos konkurssipesän velvoitteisiin maksaa palkat konkurssin ajalta lisätään vastuu työntekijöiden konkurssia edeltävältä ajalta kertyneistä vuosilomaetuuksista, liiketoiminnan jatkaminen saattaa käydä kannattamattomaksi. Jos liiketoimintaa taas ei voida jatkaa, on mahdollista, että konkurssipesää ei voida luovuttaa edelleen toimivana kokonaisuutena. Tästä voi aiheutua velkojille tuntuja menetyksiä.

1.3. Ruotsin vuosiloman säästämisyjärjestelmä

Ruotsissa on vuoden 1977 vuosilomalaissa (SFS 1977:480) säännöksiä työntekijän oikeudesta tietyin edellytyksin säästää palkallisia lomapäiviä myöhemmille vuosille. Loman säästämiseksi työntekijällä on oltava ansaittuja palkallisia lomapäiviä enemmän kuin 20. Näin ollen voidaan säästää vuotta kohti enintään viisi päivää eli viikon loma, jollei pidemmästä lomasta ole sovittu. Periaatteessa työntekijä päättää, minä vuonna viiden vuoden kuluessa säästetty loma käytetään. Työntekijän ei ole välttämätöntä käyttää kaikkia säästettyjä lomapäiviä yhdellä kertaa, mutta vasta-ansaittuja lomapäiviä ei saa säästää sinä lomavuotena, jona säästetyt päivät käytetään. Säästäväisimmillään työntekijä, mikäli hän on edelleen saman työnantajan palveluksessa, voi viiden vuoden kuluttua käyttää lomaa yhtäjaksoisesti 10 viikkoa. Lomapalkan maksamisesta säästetyiltä päiviltä on laissa erityissäännökset.

2. Asian valmistelu ja ehdotetut muutokset

Työelämän uudistamiskeskustelussa on viime vuosina noussut erääksi keskeiseksi aiheeksi elämänkaaren mukaan joustavat työaikamallit. Tähän liittyy myös ajatus sapattivapaasta. Sosiaali- ja terveysministeriö asetti vuonna 1988 sapattivapaatoimikunnan, joka julkaisi mietintönsä (komiteamietintö 1990:5) vuonna 1990. Toimikunta määritteli sapattivapaan työssäkäyville tarkoitetuksi vähintään muutama kuukauden pituiseksi vapaajaksoksi joko kerran työuran aikana tai määräajoin toistuvana. Sapattivapaan käyttötarkoituksen valitsisi sapatinpitäjä.

Sapattivapaatoimikunta ehdotti muun ohella vuosiloman ja muiden vapaiden säästämismah-

dollisuutta. Toimikunnan ehdotuksen mukaan vuosilomalakia tulisi muuttaa siten, että työntekijä ja työnantaja voisivat sopia siitä, että työntekijä voisi säästää osan vuosilomastaan useiden vuosien aikana, jolloin hänelle kertyisi oikeus varsin pitkään yhdenjaksoiseen vapaaseen. Myös vuosiloma- ja opintovapaalainsäädännön kehittämistä selvittänyt työryhmä (TM työryhmämuistio 4:1990) on tehnyt vastaavan ehdotuksen. Yksilöllistä työaikaa selvittänyt työryhmä (STM työryhmämuistio 1986:26) hyväksyi periaatteen siitä, että työntekijä voisi säästää osan vuosilomastaan pidettäväksi yhdessä jonkin myöhemmän vuoden vuosiloman kanssa ja ehdotti yhdessä työmarkkinajärjestöjen kanssa erikseen selvitettäväksi, miten vuosilomalakia muutettaisiin tältä pohjalta.

Eräillä työehtosopimuksilla on jo alakohtaisesti toteutettu erilaisia sapattivapaajärjestelmiä. Tällainen on sovittu muun muassa pankkialalle keväällä 1990.

Valtioneuvosto asetti 11 päivänä huhtikuuta 1990 vuosilomakomitean tekemään ehdotuksen vuosilomalain kokonaisuudistukseksi. Toimeksiantoon kuului myös 30 päivään syyskuuta 1990 mennessä laatia sapattivapaajärjestelmän käynnistämiseksi tarpeelliset vuosiloman säästämistä koskevat ehdotukset ensisijaisesti niiden tilanteiden osalta, joissa työsuhde jatkuu saman työnantajan palveluksessa.

Hallituksen esitys perustuu vuosilomakomitean toimeksiantonsa mukaisesti 30 päivänä syyskuuta 1990 luovuttamaan välimietintöön. Esityksessä ehdotetaan, että työntekijä voisi vuosittain säästää osan vuosilomastaan ja siten kerätä pidemmän yhtäjaksoisen vapaan työsuhteen aikana. Työntekijä voisi käyttää tällaista vapaata haluamallaan tavalla esimerkiksi lomailuun, opiskeluun ja lasten tai muiden omaisten hoitoon.

Säästämisyjärjestelmän lisäksi esityksessä ehdotetaan muutettavaksi vuosilomasäännöksiä työnantajan konkurssin yhteydessä. Tämä vuosilomalain muutostarve korostuu entisestään, jos säästövapaa toteutetaan esitetyssä muodossa. Tästä syystä esityksessä ehdotetaan lisättäväksi vuosilomalakiin uusi 6 a §, jonka mukaan konkurssin yhteydessä tapahtuneen liikkeen luovutuksen estämättä erääntyisi konkurssiin asettamispäivänä maksettavaksi se osa työntekijän kokonaisvuosilomaetuksista, joka on kertynyt tälle konkurssiin asetetun työnantajan palveluksessaoloajalta. Tällöin vuosilomaetuedut voidaan heti maksaa työntekijälle

palkkaturvana valtion varoista. Vastuu konkurssia edeltävältä ajalta kertyneistä vuosilomaetuksista ei konkurssin yhteydessä enää siirtyisi luovutuksen saajalle, vaan vuosilomaetuusmäärä lisäisi konkurssivelkojen suuruutta. Tätä etua ei ole perusteltua antaa luovutuksen saajalle, jos liikkeen luovutuksen tarkoituksena on mahdollistaa se, että konkurssivelallinen tai tämän läheinen voisi jatkaa entistä liiketoimintaa. Tämän vuoksi esityksessä ehdotetaan säädettäväksi, ettei vuosilomaetuuksien valvominen olisi sallittua konkurssissa tapahtuneen liikkeen luovutuksen yhteydessä, jos työntekijä välittömästi siirtyy sellaisen yrityksen palvelukseen, jossa aikaisemmalla työnantajalla tai tämän perheenjäsenillä on määräysvalta. Myös nämä vuosilomalain 6 ja 6 a §:ää koskevat ehdotukset on käsitelty vuosilomakomiteassa.

3. Esityksen taloudelliset vaikutukset

Esityksessä ehdotettu säästövapaa ei aiheuta merkittäviä taloudellisia vaikutuksia. Toisaalta säästövapaiden palkat ovat ansiokehityksen verran korkeammat kuin lomapalkka, jos loma olisi pidetty varsinaisena lomakautena, mutta toisaalta mainitut palkkarahat ovat yritysten käytössä entistä pidemmän ajan.

Vuosilomapalkat tai lomaa vastaavat korvaukset valvotaan yleensä konkurssissa. Esitys merkitsisi 6 ja 6 a §:n osalta toteutuessaan kuitenkin sitä, että konkurssissa valvottavien saatavien määrä kasvaisi. Seikalla ei kuitenkaan olisi vaikutusta konkurssipesän kokonaistaloudelliseen asemaan. Liikkeen luovutuksen saaja saattaisi kyetä maksamaan konkurssipesälle vastaavasti suuremman kauppahinnan. Lisäksi ehdotuksen johdosta parantunut mahdollisuus liikkeen luovutukseen toimivana kokonaisuutena lisää konkurssipesään kertyvien varojen määrää. Vielä voidaan olettaa, että ehdotus merkitsisi sitä, että maksettujen ja takaisin perittyjen palkkaturvamäärien erotus pienenisikin nykyisestä.

4. Muita esitykseen vaikuttavia seikkoja

Suomi on ratifioinut Kansainvälisen työjärjestön (ILO) yleissopimuksen n:o 132, joka

koskee palkallisia vuosilomia ja joka vuonna 1970 muutetussa muodossaan tulee voimaan 15 päivänä tammikuuta 1991.

Sopimuksen 8 artiklaan sisältyy määräyksiä loman jakamisesta ja 9 artiklaan loman antamisesta ja siirtämisestä. Sopimuksen 8 artiklan

mukaan lomaa jaettaessa on yhden loman osan oltava vähintään kahden viikon pituinen. Sopimuksen 9 artiklassa on määrätty vähimmäisajasta ja rajoitetusta lisäajasta, minkä kuluessa vuosilomat on annettava.

YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT

1. Lakiehdotuksen perustelut

4 §. *Lomakausi.* Laskentateknisistä syistä esityksessä ehdotetaan 4 §:n 1 momenttia muutettavaksi siten, että siinä määriteltäisiin *talvilomakäsite*. Näin 30 päivän pituinen loma jakautuisi osiin niin, että ensimmäiset 18 päivää olisivat *kesälomaa*, seuraavat kuusi päivää työntekijän niin halutessa säästövapaapäiviä ja seuraavat kuusi päivää talvilomapäiviä.

4 a §. *Vuosiloman säästäminen.* Esityksessä ehdotetaan lakiin lisättäväksi uusi 4 a §, jossa olisivat loman säästämistä koskevat säännökset. Työsuojelullisista näkökohdista on pidetty tarpeellisena esittää säästämisoikeutta rajoitettavaksi siten, että vuosittain olisi pidettävä vähintään 18 vuosilomapäivää sekä 4 §:ssä tarkoitettu talviloma ja siten lomaa voisi vuosittain säästää enintään kuusi lomapäivää. Työntekijä voisi siis säästää osan lomastaan, jolle tästä aiheutu työantajalle ja yrityksen toiminnalle merkittävää haittaa. Tarkoituksena on, että työntekijä voisi pitää säästetyt lomapäivät haluamanaan ajankohtana myöhemmin. Säästettyä lomaa ehdotetaan kutsuttavaksi erotukseksi muusta vuosilomasta *säästövapaaksi*, vaikka se luonteeltaan onkin vuosilomaa.

Työntekijän oikeus säästää lomapäiviä on pääsääntö. Ehdotuksen mukaan työnantaja ei voisi kieltää loman säästämistä, ellei siihen ole painavaa estettä. Tällainen este on esitysehdotuksessa määritelty samalla tavalla kuin osittaisen hoitovapaan osalta on säädetty työsopimuslaissa. Mahdollisuus kieltää loman säästäminen olisi siten poikkeuksellista ja säännösehdoituksen mukaan painavan esteen olemassaolo arvioidaan säästämisajankohdan mukaan. Esitysehdotuksen mukaan lomaa voisi esimerkiksi viiden vuoden kuluessa säästää enimmillään 30 päivää, joka vastaa nykyisen vuosiloman mää-

rää. Näin ollen säästövapaa ei kaiken kaikkiaan merkitse kovin suurta muutosta, eikä sen mahdollistaminen aiheuttane erityisiä vaikeuksia toiminnalle.

Säästövapaata koskeva järjestely on yleensä mahdollista. Joissakin tapauksissa yksittäisen työntekijän lomajärjestelyt esitetyllä tavalla saattaisivat aiheuttaa kuitenkin sellaisia hankaluuksia tuotanto- ja palvelutoiminnalle, että niiden huomioon ottaminen on kohtuullista ja tarkoituksenmukaista.

Eräillä aloilla toiminnan luonne on sellainen, että työntekijöiden tulee pääsääntöisesti työskennellä samanaikaisesti. Tällaisia aloja on erityisesti prosessiteollisuudessa ja usein vuorotyössä. Näillä aloilla lomat pidetään pääsääntöisesti samanaikaisesti toiminnan ollessa keskeytyneenä. Myös työvoimapulasta saattaa johtua, että lomakautena joudutaan toimintoja supistamaan.

Työntekijän olisi neuvoteltava työnantajan kanssa loman säästämistä ja säästettävien lomapäivien lukumäärästä viimeistään silloin, kun työnantaja 5 §:n mukaisesti varaa työntekijälle tilaisuuden esittää mielipiteensä loman ajankohdasta. Vuosilomalain mukaan työnantaja päättää lomien ajankohdasta. Ehdotetun 4 a §:n 3 momentin mukaisesti säästövapaa voitaisiin pitää työntekijän haluamana aikana hänen ilmoittamaanaan kalenterivuotena tai -vuosina. Pykälän 1 ja 3 momentin perusteella säästövapaata voisi pitää vasta sitä lomanmääräytymisvuotta, jolta säästövapaa on ansaittu, seuraavan kalenterivuoden lomakautena tai sen jälkeen.

Työnantajan ja työntekijän on esityksen mukaan sovittava tarkemmin siitä ajankohdasta, jolloin säästövapaa pidettäisiin. Työntekijä ja työnantaja voisivat tehdä esimerkiksi kirjallisen suunnitelman, jossa voitaisiin ennakkoön sopia myös säästövapaan käyttämisestä. Tämä

antaisi työnantajalle riittävän mahdollisuuden suunnitella etukäteen toimintaa ja työvoiman käyttöä. Koska säästämisyjärjestelmä voisi ulottua varsin pitkälle ajalle, kirjallisen suunnitelman käyttö edesauttaisi puolin ja toisin pitämistä sovitussa suunnitelmassa. Mikäli asiasta ei olisi sovittu, työntekijän on ilmoitettava säästövapaan pitämisestä viimeistään neljä kuukautta ennen säästövapaan alkamispäivää. Tavoitteena on, että työnantaja ja työntekijä neuvottelemalla sopisivat säästövapaasta ja sen käyttämisestä, mutta säännös turvaisi kuitenkin sen, että työntekijä voisi aina neljän kuukauden ilmoitusaikaa noudattaen pitää säästövapaan.

Esityksessä lähdetään siitä, että säästövapaaseen, joka luonteeltaan on vuosilomaa, sovellettaisiin muutoin vuosilomaa koskevia säännöksiä. Myös muita kuin lakisääteisiä vuosilomamääräyksiä sovellettaisiin säästövapaaseen. Koska esityksessä ehdotetaan, että säästövapaata koskevat säännökset tulisivat voimaan kesken sopimuskauden, aiheuttaisi tämä tarpeen, että sopijaosapuolet neuvottelisivat vuosilomaa koskevien sopimusmääräysten soveltamisesta myös säästövapaaseen. Tällainen määräys, josta olisi sovittava, olisi työehtosopimuksen määräys lomarahasta tai vastaavasta.

Vuosilomalain 5 §:n 2 ja 3 momentissa olevia loman siirtämistä työkyvyttömyyden vuoksi koskevia säännöksiä sovellettaisiin myös säästövapaaseen.

Esityksessä ehdotetaan 4 a §:n 4 momenttiin otettavaksi tuntipalkkaa ja lomakorvausta koskeva selventävä säännös niitä tilanteita varten, joissa lomapalkka ja lomakorvaus lasketaan lomanmääräytymisvuoden aikana maksetun tai maksettavaksi erääntyneen palkan perusteella. Näissä tapauksissa laskentaperusteena käytettäisiin säästövapaan pitämisaikakohtaa edeltävän lomanmääräytymisvuoden vastaavaa palkkaa.

Koska järjestelmä on tarkoitettu sovellettavaksi saman työnantajan palveluksessa, säästövapaata ei voi työpaikan vaihtamisen yhteydessä siirtää toisen työnantajan palveluksessa käytettäväksi. Työsuhteen päättyessä pitämättä jäänyt säästövapaa korvataan kuten vuosilomalain 10 §:ssä on säädetty muustakin vuosiloman korvaamisesta. Säästövapaan pitäminen irtisanomisaikana on mahdollista silloin, kun se perustuu ennakolta tehtyyn sopimukseen tai työntekijän sitä halutessa se on ilmoitusaikaa noudattaen mahdollista. Pitämättä jäänyt sää-

tövapaa voidaan korvata rahalla vastaavasti silloin, kun työnantaja muuttaa työntekijän työsuhteen täysiaikaisesta osa-aikaiseksi. Korvaus voitaisiin maksaa myös silloin, kun työntekijä lomautetaan toistaiseksi. Korvauksen vaatiminen olisi työntekijän valittavissa. Erityisesti lomautustilanteessa työntekijä saattaa mieluummin käyttää säästövapaata tai säästövapaan käyttäminen lomautuksen aikana, mitä ei ole ollut mahdollista ottaa ennakolta huomioon, voi olla työntekijän aiempien suunnitelmien mukaista.

6 §. *Työsuhteen jatkuminen.* Esitysehdotukseen on edellä mainituista syistä sisällytetty myös vuosilomaa konkurssin yhteydessä säätelviä säännöksiä. Näin ollen esityksessä ehdotetaan myös, että nykyinen 6 §:n 1 momentti jaettaisiin lakiteknisistä syistä kahdeksi momentiksi.

Työsuhteen ei edelleenkaan katsottaisi keskeytyneen yrityksen omistajan tai haltijan vaihtumisen johdosta. Säännöksen soveltamisala kattaisi muiden omistajan tai haltijan vaihdostilanteiden ohella työsopimuslain 7 §:ssä tarkoitettut liikkeenluovutukset, joissa työntekijän työnantaja vaihtuu. Jos tämä pysyy omistuspohjan muutoksista huolimatta samana, kuten on asian laita esimerkiksi osakeyhtiön osakkeiden kaupassa silloinkin, kun luovutuksen kohteena on koko yhtiön osakekanta, kysymys ei ole ehdotetun 1 momentin tarkoittamasta tilanteesta (KKO 1975 II 15).

Työntekijän vuosilomaoikeuteen säännös vaikuttaa yhä siten, että työntekijällä on oikeus saada vuosilomansa uudelta työnantajaltaan ikään kuin työnantajan vaihtumista ei lainkaan olisi tapahtunut.

6 a §. *Työnantajan konkurssi.* Uusi 6 a § merkitsisi pääsääntöisesti sitä, että jos työnantajan omaisuus luovutetaan konkurssiin, konkurssiin asettamispäivään mennessä kertynyt työntekijän lomapalkka tai lomaa tai säästövapaata vastaava korvaus erääntyisi maksettavaksi konkurssiin asettamispäivänä, vaikka konkurssipesään kuuluva liike luovutettaisiin heti ja työntekijä siirtyisi välittömästi luovutuksen saajan palvelukseen.

Kun konkurssiin asettamishetkellä ei vielä yleensä tiedetä, tuleeko tilanne olemaan sellainen kuin ehdotetun 6 §:n 2 momentissa tarkoitetaan eli, miten liiketoimintaa mahdollisesti jatketaan, palvelee säännös vuosilomalain osalta vain lähinnä ennalta ehkäisevässä tarkoituksessa. Esitystä laadittaessa on lähdetty siitä,

että palkkaturvalakia (649/73) täydennettäisiin säännösten väärinkäytön estämiseksi. Kun työntekijät eivät toisaalta tilanteessa, jossa liikkeen toiminta jatkuu konkurssin jälkeen, aina ole selvillä siitä, että vuosilomaetuuksia tulisi valvoa konkurssissa, esitetty säännös saattaisi joissain tapauksissa johtaa työntekijöiden vuosilomaetuuksien menetyksiin. Tämän vuoksi esitys edellyttää myös, että työntekijöiden asema turvataan palkkaturvasäännöksiä kehittämällä.

Työntekijä olisi siten oikeutettu saamaan vuosilomaetuutensa konkurssiin asetetun työnantajansa konkurssipesän varoista konkurssituomion nojalla. Vastaavasti luovutuksen saaja, joka jatkaisi velallisen liiketoimintaa, vapautuisi tälle nykyisin kuuluvasta vuosilomaetuuksien maksuvelvollisuudesta. Tätä etua ei ole syytä suoda luovutuksen saajalle silloin, kun tämä on esimerkiksi konkurssivelallisen ehdotuksen 6 §:n 2 momentissa tarkoitettu läheinen. Sen vuoksi pykälässä ehdotetaan säädettäväksi, että vuosilomaetuuudet eivät eräännyisi edellä mainitussa lainkohdassa tarkoitettua tilanteessa.

7 §. *Vuosilomapalkka.* Säästövapaan palkka määräytyisi samojen periaatteiden mukaan kuin vuosiloma-ajan palkka yleensäkin. Kuukausi- ja viikkopalkkainen saisi säästettyä loman osaa vastaavan osan vuosilomapalkastaan laskettuna sen palkan perusteella, joka tulisi maksettavaksi muutoinkin vastaavana aikana.

Vuosilomalain 7 §:n 2 momentissa tarkoitettua lomapalkan laskemista varten ehdotetaan, että kerrointaulukkoa täydennetään siten, että loman ollessa pidempi kuin 30 lomapäivää taulukkoa korotetaan luvulla 0,9 kutakin seuraavaa lomapäivää kohden. Tämä on tarpeen niitä tilanteita varten, joissa säästövapaan pituus olisi yli 30 päivää tai säästövapaata yhdistettäisiin muuhun vuosilomaan.

Lain 15 §:n kanneaikaa koskeva säännös soveltuisi sellaisenaan säästövapaan palkkaan ja pitämättä jääneeltä säästövapaajalta maksettavaan korvaukseen.

16 §. *Säännösten ehdottomuus.* Tarkoituksenmukaista on, että myös säästövapaasta voitaisiin valtakunnallisilla työehtosopimuksilla sopia toisin. Tämä on myös tarpeen, jotta jo sovitut loman säästämisyjärjestelmät voidaan toteuttaa. Tämän vuoksi ehdotetaan 16 §:n 2 momentissa sovittavien asioiden luetteloon liittäväksi säästövapaa. Sopimisoikeus ulottuu

3 momentin nojalla myös julkishallinnon sekä evankelis-luterilaisen kirkon työehtosopimuksiin ja toimiehtosopimuksiin. Koska 4 §:ssä esitetään otettavaksi käyttöön talvilomakäsité, esityksessä ehdotetaan tästä johtuvaa teknistä korjausta 16 §:n 2 momenttiin.

18 §. *Kirjanpitovelvollisuus.* Voimassa olevan vuosilomalain 18 §:n 1 momentissa on säädetty työnantajan kirjanpitovelvollisuudesta vuosilomista, vuosilomapalkoista ja lomakorvauksista. Tätä säännöstä ehdotetaan muutettavaksi siten, että se koskisi myös säästövapaata. Momentissa on säädetty myös siitä, että sosiaali- ja terveysministeriö voi hyväksyä lomakkeen, johon momentissa tarkoitettut tiedot on merkittävä. Esityksessä ehdotetaan, että tämä kohta kumottaisiin tarpeettomana.

2. Voimaantulo

Laki ehdotetaan tulevaksi voimaan 1 päivänä huhtikuuta 1991. Lakia sovellettaisiin säästövapaan osalta kuitenkin jo 31 päivänä maaliskuuta 1991 päättyvältä lomanmääräytymisvuodelta ansaittuihin lomiin. Tällöin loman säästäminen voitaisiin aloittaa ensi vuoden vuosilomista. Säästövapaata voisi ensimmäisen kerran pitää 2 päivänä toukokuuta 1992 alkaalla lomakaudella ja sen jälkeen.

Säästövapaan voimaantulo saattaa aiheuttaa tarpeen neuvotella työ-, virka- ja toimiehtosopimusosapuolten kesken muiden vuosilomaa koskevien sopimusmääräysten soveltamisesta säästövapaaseen.

Esitys on tehty mahdollisimman vähin muutoksin voimassa olevaan vuosilomalakiin. Vuosilomakomitea on valmistelemassa ehdotusta vuosilomalainsäädännön kokonaisuudistukseksi vuoden 1992 loppuun mennessä. Tämän vuoksi esitysehdotus merkitsisi välikauden ratkaisua työntekijöiden tarpeista lähtevälle järjestelmälle. Samalla ehdotettu järjestelmä toimisi kokeiluna ennen komitean lopullisia ehdotuksia.

Vuosilomalain 6 ja 6 a §:ää sovellettaisiin niihin tilanteisiin, joissa konkurssiin asettaminen on tapahtunut 1 päivänä huhtikuuta 1991 tai sen jälkeen.

Edellä esitetyn perusteella annetaan Eduskunnan hyväksyttäväksi seuraava lakiehdotus:

Laki

vuosilomalain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan 30 päivänä maaliskuuta 1973 annetun vuosilomalain (272/73) 4 §:n 1 momentti, 6 §:n 1 momentti, 7 §:n 2 momentti, 16 §:n 2 momentti ja 18 §:n 1 momentti, sellaisina kuin niistä ovat 4 §:n 1 momentti ja 7 §:n 2 momentti 30 päivänä maaliskuuta 1978 annetussa laissa (233/78) ja 16 §:n 2 momentti 21 päivänä maaliskuuta 1986 annetussa laissa (227/86), sekä

lisätään lakiin uusi 4 a §, 6 §:ään uusi 2 momentti, jolloin nykyinen 2 momentti siirtyy 3 momentiksi, ja lakiin uusi 6 a § seuraavasti:

4 §

Lomakausi

Lomakausi on toukokuun 2 päivän ja syyskuun 30 päivän välinen aika, nämä päivät mukaan luettuina. Vuosiloma annetaan *kesälomana* lomakautena työnantajan määräämänä aikana. Kuitenkin se osa vuosittain ansaitusta lomasta, joka ylittää 24 lomapäivää, annetaan työnantajan määräämänä aikana lomakauden jälkeen ennen seuraavan vuoden lomakauden alkua *talvilomana*. Ilman työntekijän suostumusta ei työnantaja saa kuitenkaan määrätä lomaa tai sen osaa alkavaksi työntekijän vapaapäivänä, jos tämä johtaisi lomapäivien lukumäärän vähenemiseen. Ennen loman määräämistä on työnantajan varattava työntekijälle tai tämän edustajalle tilaisuus esittää mielipiteensä loman ajankohdasta.

4 a §

Vuosiloman säästäminen

Sen estämättä, mitä 4 §:ssä säädetään, työntekijällä on muutoin kuin talviloman osalta oikeus säästää 18 päivää ylittävä osa vuosittaisista lomapäivistään pidettäväksi seuraavalla lomakaudella tai sen jälkeen *säästövapaana*, jos tähän ei ole painavaa estettä. Tällainen este voi olla vain säästämisestä työnantajalle tai liikkeen, laitoksen taikka viraston toiminnalle työpaikan koko ja käytetty tuotanto- ja palveluteknikka huomioon ottaen aiheutuva merkittävä haitta.

Vuosiloman säästämisestä ja säästettävien lomapäivien lukumäärästä on neuvoteltava työnantajan kanssa viimeistään silloin, kun työnantaja 5 §:n mukaisesti varaa työntekijälle tilaisuuden esittää mielipiteensä loman ajankohdasta. Määrättäessä 1 momentin mukaista

oikeutta säästövapaaseenon talvilomapäivät vähennettävä loman kokonaismäärästä.

Säästövapaa on annettava työntekijälle hänen määräämäänsä kalenterivuonna tai -vuosina työnantajan ja työntekijän tarkemmin sopimina ajankohtina. Jollei säästövapaan ajankohdasta voida sopia, on työntekijän ilmoitettava säästövapaan pitämisestä viimeistään neljä kuukautta ennen sen alkamispäivää.

Jos palkka on sovittu viikkoa lyhyemmältä ajalta tai urakkapalkkana, säästövapaan ajalta tämä palkka määräytyy säästövapaan tai sen osan alkamisajankohtaa edeltäneen lomanmääräytymisvuoden palkan mukaan. Oikeudesta säästövapaan siirtämiseen ja lomapalkasta muutoin säästövapaan aikana on vastaavasti voimassa mitä 5 §:n 2 ja 3 momentissa sekä 7 ja 8 §:ssä säädetään. Työsuhteen päättyessä on korvaus pitämättä jääneestä säästövapaasta maksettava sen mukaan kuin 10 §:ssä säädetään. 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.

6 §

Työsuhteen jatkuminen

Työsuhteen ei katsota keskeytyneen yrityksen omistajan tai haltijan vaihtumisen johdosta.

Työsuhde ei myöskään keskeydy siitä syystä, että työntekijä on välittömästi siirtynyt sellaisen yrityksen palvelukseen, jossa aikaisemmalta työnantajalla on määräysvalta. Aikaisemmallalla työnantajalla katsotaan olevan määräysvalta myös silloin, kun henkilöllä on osuus kummassakin yrityksessä ja hänellä yksin tai

yhdessä perheenjäsentensä kanssa on määräysvalta niissä molemmissa.

6 a §

Työnantajan konkurssi

Jos työnantaja asetetaan konkurssiin, työntekijän asettamispäivään mennessä kertynyt lomapalkka tai lomakorvaus erääntyy asettamispäivänä maksettavaksi muussa kuin 6 §:n 2 momentissa tarkoitettussa tapauksessa.

7 §

Vuosilomapalkka

Muulle kuin 1 momentissa tarkoitettulle työntekijälle on maksettava vuosilomapalkka, joka saadaan kertomalla hänen keskimääräinen päiväpalkkansa 3 §:n mukaisten lomapäivien lukumäärän perusteella määräytyvällä seuraavasta taulukosta ilmenevällä kertoimella.

Lomapäivien lukumäärä	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 lukumäärä on suurempi kuin 30, korotetaan kerrointa luvulla 0,9 lomapäivää kohden.

16 §

Säännösten ehdottomuus

Työnantajain ja työntekijäin yhdistyksillä, joiden toimintapiiri käsittää koko maan, on kuitenkin oikeus sopia talviloman sisällyttämisestä muuhun keskenään sopimaansa työajan lyhennykseen samoin kuin lomakaudesta, vuosiloman pituudesta sen määräytyessä 3 §:n 3 momentin toisen virkkeen mukaisesti, säästövapaasta, vuosiloman jakamisesta sekä vuosilomapalkan ja lomakorvauksen laskemisesta ja maksamisesta toisinkin kuin edellä tässä laissa säädetään. Työehtosopimuksen tällaisia määräyksiä saa sopimukseen sidottu työnantaja soveltaa niihinkin työntekijöihin, jotka eivät ole työehtosopimukseen sidottuja, mutta joiden työsuhteissa muutoin noudatetaan työehtosopimuksen määräyksiä. Milloin työehtosopimuksessa on niin sovittu, saadaan työehtosopimuksen sanotunlaisia määräyksiä noudattaa työehtosopimuksen lakkaamisen jälkeen uuden työehtosopimuksen voimaantuloon asti niissä työsuhteissa, joissa määräyksiä saataisiin soveltaa, jos työehtosopimus olisi edelleen voimassa.

18 §

Kirjanpitovelvollisuus

Jokaisessa työpaikassa, jossa työaikaa koskevien säännösten noudattamisen valvonta kuuluu työsuojeluviranomaisille, on työnantajan pidettävä työntekijäin vuosilomista, säästövapaista ja heille maksetuista vuosilomapalkkoista sekä lomakorvauksista sellaista kirjanpitoa, josta voidaan todeta lomien ajankohdat ja palkkojen sekä korvausten suuruus samoin kuin ne perusteet, joiden nojalla loman pituudet sekä palkkojen ja korvausten suuruus on määrätty.

Tämä laki tulee voimaan päivänä
kuuta 199 .

Tämän lain 4 §:n 1 momenttia ja 4 a §:ää

sovelletaan kuitenkin jo 31 päivänä maaliskuuta 1991 päättyneeltä lomanmääräytymisvuodelta ansaittuun vuosilomaan.

Ennen lain voimaantuloa voidaan tehdä 16 §:ssä tarkoitettuja sopimuksia säästöva-
paasta.

Helsingissä 30 päivänä marraskuuta 1990

Tasavallan Presidentti
MAUNO KOIVISTO

Työministeri *Matti Puhakka*

Laki

vuosilomalain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan 30 päivänä maaliskuuta 1973 annetun vuosilomalain (272/73) 4 §:n 1 momentti, 6 §:n 1 momentti, 7 §:n 2 momentti, 16 §:n 2 momentti ja 18 §:n 1 momentti, sellaisina kuin niistä ovat 4 §:n 1 momentti ja 7 §:n 2 momentti 30 päivänä maaliskuuta 1978 annetussa laissa (233/78) ja 16 §:n 2 momentti 21 päivänä maaliskuuta 1986 annetussa laissa (227/86), sekä

lisätään lakiin uusi 4 a §, 6 §:ään uusi 2 momentti, jolloin nykyinen 2 momentti siirtyy 3 momentiksi, ja lakiin uusi 6 a § seuraavasti:

Voimassa oleva laki

4 §

Lomakausi

Lomakausi on toukokuun 2 päivän ja syyskuun 30 päivän välinen aika, nämä päivät mukaan luettuina. Vuosiloma annetaan lomakautena työnantajan määräämänä aikana. Kuitenkin se osa lomasta, joka ylittää 24 lomapäivää, annetaan työnantajan määräämänä aikana lomakauden jälkeen ennen seuraavan vuoden lomakauden alkua. Ilman työntekijän suostumusta ei työnantaja saa kuitenkaan määrätä lomaa tai sen osaa alkavaksi työntekijän vapaapäivänä, mikäli tämä johtaisi lomapäivien lukumäärän vähenemiseen. Ennen loman määräämistä on työnantajan varattava työntekijälle tai tämän edustajalle tilaisuus esittää mielipiteensä loman ajankohdasta.

Ehdotus

4 §

Lomakausi

Lomakausi on toukokuun 2 päivän ja syyskuun 30 päivän välinen aika, nämä päivät mukaan luettuina. Vuosiloma annetaan *kesälomana* lomakautena työnantajan määräämänä aikana. Kuitenkin se osa *vuosittain ansaitusta* lomasta, joka ylittää 24 lomapäivää, annetaan työnantajan määräämänä aikana lomakauden jälkeen ennen seuraavan vuoden lomakauden alkua *talvilomana*. Ilman työntekijän suostumusta ei työnantaja saa kuitenkaan määrätä lomaa tai sen osaa alkavaksi työntekijän vapaapäivänä, mikäli tämä johtaisi lomapäivien lukumäärän vähenemiseen. Ennen loman määräämistä on työnantajan varattava työntekijälle tai tämän edustajalle tilaisuus esittää mielipiteensä loman ajankohdasta.

4 a §

Vuosiloman säästäminen

Sen estämättä, mitä 4 §:ssä säädetään, työntekijällä on muutoin kuin talviloman osalta oikeus säästää 18 päivää ylittävä osa vuosittaisista lomapäivistään pidettäväksi seuraavalla lomakaudella tai sen jälkeen säästövapaana, jos tähän ei ole painavaa estettä. Tällainen este voi olla vain säästämisestä työnantajalle tai liikkeen, laitoksen taikka viraston toiminnalle työpaikan koko ja käytetty tuotanto- ja palvelutekniikka huomioon ottaen aiheutuva merkittävä haitta.

Voimassa oleva laki

Ehdotus

Vuosiloman säästämisestä ja säästettävien lomapäivien lukumäärästä on neuvoteltava työnantajan kanssa viimeistään silloin, kun työnantaja 5 §:n mukaisesti varaa työntekijälle tilaisuuden esittää mielipiteensä loman ajankohdasta. Määrättäessä 1 momentin mukaista oikeutta säästövapaaseen on talvilomapäivät vähennettävä loman kokonaismäärästä.

Säästövapaa on annettava työntekijälle hänen määräämäänään kalenterivuonna tai -vuosina työnantajan ja työntekijän tarkemmin sopimina ajankohtina. Jollei säästövapaan ajankohdasta voida sopia, on työntekijän ilmoitettava säästövapaan pitämisestä viimeistään neljä kuukautta ennen sen alkamispäivää.

Jos palkka on sovittu viikkoa lyhyemmältä ajalta tai urakkapalkkana, säästövapaan ajalta tämä palkka määräytyy säästövapaan tai sen osan alkamisajankohtaa edeltäneen lomanmääräytymisvuoden palkan mukaan. Oikeudesta säästövapaan siirtämiseen ja lomapalkasta muutoin säästövapaan aikana on vastaavasti voimassa mitä 5 §:n 2 ja 3 momentissa sekä 7 ja 8 §:ssä säädetään. Työsuhteen päättyessä on korvaus pitämättä jääneestä säästövapaasta maksettava sen mukaan kuin 10 §:ssä säädetään. 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.

6 §

Työsuhteen jatkuminen

Työsuhteen ei katsota keskeytyneen yrityksen omistajan tai haltijan vaihtumisen johdosta eikä siitä syystä, että työntekijä on välittömästi siirtynyt sellaisen yrityksen palvelukseen, jossa aikaisemmalla työnantajalla on määräysvalta. Aikaisemmalla työnantajalla katsotaan olevan määräysvalta myös silloin, kun henkilöllä on osuus kummassakin yrityksessä ja hänellä yksin tai yhdessä perheenjäsentensä kanssa on määräysvalta niissä molemmissa.

6 §

Työsuhteen jatkuminen

Työsuhteen ei katsota keskeytyneen yrityksen omistajan tai haltijan vaihtumisen johdosta.

Työsuhde ei myöskään keskeydy siitä syystä, että työntekijä on välittömästi siirtynyt sellaisen yrityksen palvelukseen, jossa aikaisemmalta työnantajalla on määräysvalta. Aikaisemmalla työnantajalla katsotaan olevan määräysvalta myös silloin, kun henkilöllä on osuus kummassakin yrityksessä ja hänellä yksin tai yhdessä perheenjäsentensä kanssa on määräysvalta niissä molemmissa.

Voimassa oleva laki

Ehdotus

6 a §

Työnantajan konkurssi

Jos työnantaja asetetaan konkurssiin, työntekijän asettamispäivään mennessä kertynyt lomapalkka tai lomakorvaus erääntyy asettamispäivänä maksettavaksi muussa kuin 6 §:n 2 momentissa tarkoitettussa tapauksessa.

7 §

Vuosi-lomapalkka

Muulle kuin 1 momentissa tarkoitettulle työntekijälle on maksettava vuosi-lomapalkka, joka saadaan kertomalla hänen keskimääräinen päiväpalkkansa 3 §:n mukaisten lomapäivien lukumäärän perusteella määräytyvällä seuraavasta taulukosta ilmenevällä kertoimella.

Lomapäivien lukumäärä	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

Muulle kuin 1 momentissa tarkoitettulle työntekijälle on maksettava vuosi-lomapalkka, joka saadaan kertomalla hänen keskimääräinen päiväpalkkansa 3 §:n mukaisten lomapäivien lukumäärän perusteella määräytyvällä seuraavasta taulukosta ilmenevällä kertoimella.

Lomapäivien lukumäärä	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

*Voimassa oleva laki**Ehdotus*

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

16 §

Säännösten ehdottomuus

Työnantajain ja työntekijäin yhdistyksillä, joiden toimintapiiri käsittää koko maan, on kuitenkin oikeus sopia 24 lomapäivää ylittävän loman osan sisällyttämisestä muuhun keskenään sopimaansa työajan lyhennykseen, samoin kuin lomakaudesta, vuosiloman pituudesta sen määräytyessä 3 §:n 3 momentin toisen virkkeen mukaisesti, vuosiloman jakamisesta sekä vuosilomapalkan ja lomakorvauksen laskemisesta ja maksamisesta toisinkin kuin edellä tässä laissa on säädetty. Työehtosopimuksen tällaisia määräyksiä saa sopimukseen sidottu työnantaja soveltaa niihinkin työntekijöihin, jotka eivät ole työehtosopimukseen sidottuja, mutta joiden työsuhteissa muutoin noudatetaan työehtosopimuksen määräyksiä. Milloin työehtosopimuksessa on niin sovittu, saadaan työehtosopimuksen sanotunlaisia määräyksiä noudattaa työehtosopimuksen lakkaamisen jälkeen uuden työehtosopimuksen voimaantuloon asti niissä työsuhteissa, joissa määräyksiä saataisiin soveltaa, jos työehtosopimus olisi edelleen voimassa.

Työnantajain ja työntekijäin yhdistyksillä, joiden toimintapiiri käsittää koko maan, on kuitenkin oikeus sopia *talviloman* sisällyttämisestä muuhun keskenään sopimaansa työajan lyhennykseen samoin kuin lomakaudesta, vuosiloman pituudesta sen määräytyessä 3 §:n 3 momentin toisen virkkeen mukaisesti, *säästö-**vapaasta*, vuosiloman jakamisesta sekä vuosilomapalkan ja lomakorvauksen laskemisesta ja maksamisesta toisinkin kuin edellä tässä laissa säädetään. Työehtosopimuksen tällaisia määräyksiä saa sopimukseen sidottu työnantaja soveltaa niihinkin työntekijöihin, jotka eivät ole työehtosopimukseen sidottuja, mutta joiden työsuhteissa muutoin noudatetaan työehtosopimuksen määräyksiä. Milloin työehtosopimuksessa on niin sovittu, saadaan työehtosopimuksen sanotunlaisia määräyksiä noudattaa työehtosopimuksen lakkaamisen jälkeen uuden työehtosopimuksen voimaantuloon asti niissä työsuhteissa, joissa määräyksiä saataisiin soveltaa, jos työehtosopimus olisi edelleen voimassa.

18 §

Kirjanpitovelvollisuus

Jokaisessa työpaikassa, jossa työaikaa koskevien säännösten noudattamisen valvonta kuuluu työsuojeluviranomaisille, on työnantajan pidettävä työntekijäin vuosilomista ja heille maksetuista vuosilomapalkoista sekä lomakorvauksista sellaista kirjanpitoa, josta voidaan todeta lomien ajankohdat ja palkkojen sekä korvausten suuruus samoin kuin ne perusteet, joiden nojalla loman pituudet sekä palkkojen ja korvausten suuruus on määrätty. *Sosiaali- ja terveysministeriö voi hyväksyä lomakkeen, johon tässä momentissa tarkoitettut tiedot on merkittävä.*

18 §

Kirjanpitovelvollisuus

Jokaisessa työpaikassa, jossa työaikaa koskevien säännösten noudattamisen valvonta kuuluu työsuojeluviranomaisille, on työnantajan pidettävä työntekijäin vuosilomista, *säästö-**vapaista* ja heille maksetuista vuosilomapalkoista sekä lomakorvauksista sellaista kirjanpitoa, josta voidaan todeta lomien ajankohdat ja palkkojen sekä korvausten suuruus samoin kuin ne perusteet, joiden nojalla loman pituudet sekä palkkojen ja korvausten suuruus on määrätty.

Voimassa oleva laki

Ehdotus

*Tämä laki tulee voimaan päivänä
kuuta 199 .*

*Tämän lain 4 §:n 1 momenttia ja 4 a §:ää
sovelletaan kuitenkin jo 31 päivänä maaliskuuta
1991 päättyneeltä lomanmääräytymisvuodelta
ansaittuun vuosilomaan.*

*Ennen lain voimaantuloa voidaan tehdä
16 §:ssä tarkoitettuja sopimuksia säästöva-
paasta.*
