

# Työehtosopimuksen ja vuosilomalain tulkinta epätyypillisissä työsuhteissa



Pulkkinen, Veronika

Laurea-ammattikorkeakoulu  
Laurea Hyvinkää

## Työehtosopimuksen ja vuosilomalain tulkinta epätyypillisissä työsuhteissa

Pulkinen Veronika  
Liiketalouden koulutusohjelma  
Opinnäytetyö  
Toukokuu, 2009

Pulkkinen Veronika

### Työehtosopimuksen ja vuosilomalain tulkinta epätyypillisissä työsuhteissa

Vuosi 2009 Sivumäärä 38

---

Tässä opinnäytetyössä käsitellään työehtosopimuksen ja vuosilomalain tulkinnan ongelmia epätyypillisissä työsuhteissa. Teoriaosuudessa tutustutaan yleisesti palkkahallinnon säädöksiin, työmarkkinoiden sopimusjärjestelmään, työehtosopimuksen tulkintaan sekä vuosilomalaikiin. Case-osuudessa käydään läpi kahden viestinnän alan työehtosopimuksen, kirjatyöntekijöiden sekä toimituksellisen henkilöstön, määräyksiä vuosiloman osalta. Lisäksi case-osuudessa etsitään yleisesti vastauksia kysymyksiin vuosiloman kertymisestä ja vuosilomapalkan määräytymisestä tuntipalkkaisilla työntekijöillä.

Kvalitatiivisen tutkimuksen kohteena ovat olleet valmiit aineistot. Yleisen palkanlaskentaan ja työehtosopimukseen liittyvän kirjallisuuden lisäksi keskeisinä lähteinä ovat toimineet vuosilomalain kirjotetut opaskirjat, Vuosilomakomitea 2001:n mietintö, hallituksen esitys Eduskunnalle uudeksi vuosilomalaiksi sekä käsitellyt työehtosopimukset.

Lakien ja työehtosopimusten tulkinnan epäselvyyksien selvittämiseen on periaatteessa olemassa keinot, mutta käytännössä suurin osa tulkinnasta toteutetaan työpaikoilla kirjavin lopputuloksin. Tulkinta on usein haastavaa etenkin epätyypillisiä työsuhteita koskien, koska määräyksiä laadittaessa saatetaan olla ajateltu vain säännöllistä kokoaikatyötä tekeviä työntekijöitä. Vuonna 2005 voimaan tulleessa uudessa vuosilomalaissa on yritetty huomioida myös epätyypillisissä työsuhteissa työskentelevät työntekijät. Osittain tässä on onnistuttu ja lakiin on saatu tehtyä parannuksia aikaisempaan lakiin verrattuna. Yhtenäisestä vuosilomapalkan laskentamallista ei kuitenkaan komiteassa päästy yksimielisyyteen, joten nykyisenkin vuosilomalain määräykset tuottavat edelleen sattumanvaraisia lopputuloksia ja asettavat saman tuntimäärän työskentelevät työntekijät keskenään eri asemaan.

Palkanlaskijan työssä muotoutunut käsitys siitä, että kaikkiin kysymyksiin ei ole mahdollista saada varmoja ja täsmällisiä vastauksia, osoittautui oikeaksi. Vuosilomalain uudistuksen valmisteluun osallistuneille asiantuntijoille esitetyt kysymyksetkin jäivät vaille varmoja vastauksia, joten niitä ei ole hyödynnetty tässä opinnäytetyössä. Etenkin vuosilomalakia tarkemmin tutkiessa selväksi tuli ainoastaan se, että laki on epäselvä. Toisaalta yksittäisen palkanlaskijan kannalta saattaa olla huojentavaa kuulla, että lain yksiselitteinen tulkinta ei ole mahdollista asiantuntijoillekaan.

Asiasanat: palkanlaskenta, vuosilomalaki, työehtosopimus, epätyypilliset työsuhteet

Pulkkinen Veronika

**Interpreting collective agreement and vacation law in unusual employments**

Year 2009 Pages 38

---

This thesis is about problems of interpreting collective agreement and vacation law in unusual employments. In the theory section we explore regulations of payroll, agreement system of labour market, interpreting of collective agreement and vacation law. In the case section we are studying two collective agreements and regulations concerning vacation from the press industry: the first one for production workers and the second for editorial personnel. Additionally, in the case section we are looking for answers concerning accumulation of vacation and determination of vacation salary for employees hourly waged.

Sources for this qualitative research have been already available material. In addition to common literature of payroll administration and collective agreements I have used guide books about vacation law, report of Vacation committee 2001, government's bill to the Parliament for the new vacation law and collective agreements as essential resource.

Principally there are tools to investigate the unclear cases of interpreting laws and collective agreements. In practice most of interpreting is being carried out in places of employments with varied results. Interpretation is often challenging especially concerning unusual employments. This is because when the regulations were created perhaps only regular, full-time employees were considered. The vacation law that came into effect 2005 tried to take into account also employees who work in unusual employments. There has been some success and improvements have been made compared to the former law. The committee, however, did not reach consensus about a homogeneous model of counting vacation salary. That is why the present vacation law's regulations also produce coincidental results and treat employees who work the same number of hours differently compared to each other.

Impression which I have formed working as payroll analyst turned out to be right. It is not possible to get definite answers to all questions. Those questions presented to specialists who participated in the preparation of vacation laws reformation, also missed definite answers. So these answers have not been used in this thesis. An investigation into the vacation law only made it clear that the law itself is ambiguous. On the other hand for a single payroll analyst it might be relieving to hear that an unambiguous interpretation of the law is not possible for a specialist either.

Keywords: payroll, vacation law, collective agreement, unusual employments

## Sisällys

1	Johdanto .....	6
1.1	Opinnäytetyön aihealue ja tutkimusongelma .....	7
1.2	Tutkimusmenetelmät .....	8
1.3	Työn kulku .....	9
2	Yleistä henkilöstöhallinnosta ja palkkahallinnosta .....	10
2.1	Henkilöstöhallinnon ja palkkahallinnon tehtävät .....	10
2.2	Palkkahallinnon säädökset .....	11
3	Työmarkkinoiden sopimusjärjestelmä ja työehtosopimusoikeus .....	12
3.1	Työehtosopimusten merkitys .....	13
3.2	Työehtosopimuksen tulkinta .....	14
3.3	Työehtosopimuksen toteutustavat .....	15
3.4	Erimielisyyksien selvittäminen ja työuomioistuinprosessi .....	16
3.5	Ajankohtaista työmarkkinatilanteesta ja työehtosopimuskentästä .....	18
4	Vuosilomalaki ja sen uudistus .....	19
4.1	Vuosilomakomitea 2001:n mietintö ja hallituksen esitys Eduskunnalle.....	20
4.2	Nykytilan arviointi vuosilomakomitea 2001:n mietinnössä .....	21
4.3	Muutosten tavoitteet .....	22
4.4	Lausunnot vuosilomakomitean mietinnöstä.....	23
4.5	Oikeus sopia toisin kuin vuosilomalaissa .....	24
4.6	Tutkimus vuoden 2005 vuosilomalain toimivuudesta.....	24
5	Case: Tulkintaongelmat epätyypillisissä työsuhteissa .....	25
5.1	Kirjatyöntekijöiden työehtosopimuksen vuosilomamääräykset.....	25
5.2	Toimituksellisen henkilöstön työehtosopimuksen vuosilomamääräykset .....	27
5.2.1	Esimerkilaskelmia työehtosopimuksen ja lain soveltamisesta .....	29
5.3	Muita tulkintaongelmia .....	33
5.3.1	Loman ansaintasäännön määräytyminen .....	33
5.3.2	Prosenttiperusteinen vuosilomapalkka .....	33
5.3.3	Keskipäiväpalkkaan perustuva vuosilomapalkka.....	34
6	Yhteenveto ja johtopäätökset .....	35
	Painetut lähteet .....	37
	Sähköiset lähteet .....	38

## 1 Johdanto

Palkanlaskentaa määrittävien lakien ja sopimusten tulkinta aiheuttaa usein haastavia tilanteita ja kysymyksiä yritysten palkkahallinnossa. Erityisesti ongelmia tuottavat niin sanotuissa epätyypillisissä työsuhteissa työskentelevien työntekijöiden palkat ja niiden laskenta. Epätyypillinen työsuhde -termin käyttö on mielestäni edelleenkin perusteltua, vaikka Elinkeinoelämän keskusliiton (EK) mukaan kaikki työsuhteet ovat tyypillisiä. EK kommentoi aihetta keväällä 2008 internet-sivuillaan muun muassa seuraavasti: ”Julkisessa keskustelussa päättyöt ja epätyypilliset työsuhteet on nostettu kepin nokkaan. Työmarkkinoilla tarvitaan kuitenkin monenlaisia työsuhteita. Osa-aikatyö ja lyhyet työsuhteet ovat yhtä arvokkaita kuin muutkin työsuhteet. Tavaraita ja palveluja tuottavien yritysten on otettava huomioon asiakkaidensa vaatimukset ja kysynnän vaihtelut.” (Työmarkkinoiden rakenteet 2008.)

Epätyypillisillä työsuhteilla tarkoitetaan määräaikaista ja osa-aikaista työsuhteita (kuten esimerkiksi tuntipalkkaisia). Tietyn osuuden työvoimasta täytyykin olla tällaisia työsuhteisia sekä työnantajien että työntekijöiden tarpeiden takia. Määräaikainen sopimus voidaan solmia silloin, kun työvoiman tarve kyseiseen tehtävään on tilapäinen (Moilanen 2008, 41). Työnantajan aloitteesta ilman perusteltua syytä tehtyä määräaikaista työsopimusta on pidettävä toistaiseksi voimassa olevana (Työsopimuslaki 2001, 1:3.2). Jos työsopimus tehdään määräaikaisena työntekijän aloitteesta, perusteltua syytä määräaikaisen työsopimuksen tekemiselle ei tarvita (Moilanen 2008, 46).

Osa-aikainen työsopimus voidaan solmia kahdenlaisissa tilanteissa: silloin kun työntekijä haluaa tehdä osa-aikatyötä tai silloin kun työnantajalla on tarjottavanaan vain osa-aikaista työtä (Moilanen 2008, 73). Työnantaja saattaa tarvita määräaikaista työntekijää esimerkiksi vanhempainvapaan sijaisuuteen tai tuntipalkkaista tarvittaessa työhön kutsuttavaa työntekijää tuotannon äkillisiin vaihtelutilanteisiin. Työntekijä puolestaan saattaa haluta tehdä osa-aikatyötä perhesyistä tai opiskelujen ohessa. Tyypillinen osa-aikatyön muoto on nykyään myös osa-aikaeläke, mikä auttaa vanhempia työntekijöitä jaksamaan työssään paremmin ennen siirtymistään kokonaan vanhuuseläkkeelle.

Julkisessa keskustelussa epätyypilliset työsuhteet nousevat esille silloin tällöin. Epätyypillisten työsuhteiden määrä ja suhteellinen osuus työvoimasta on ehkä kasvanut tai tulee kasvamaan johtuen yhteiskunnan yleisestä muutoksesta. Globalisoitunut yhteiskunta pyörii vuorokauden ympäri ja työtä tehdään vuorokaudenajasta riippumatta. Myös kysynnän ja tarjonnan vaihtelut tuntuvat olevan entistä vaikeammin ennustettavissa, jolloin tilapäistyövoiman tarve on suurempi. Niin kutsutun shareholder valuen eli osakkeenomistajan edun korostaminen on saanut yritykset tuijottamaan lyhytnäköisesti vain seuraavan kvartaalin tuloksia ja näkymiä.

## 1.1 Opinnäytetyön aihealue ja tutkimusongelma

Huolimatta siitä, ovatko kaikki työsuhteet nykyään tyypillisiä, voitaneen termiä epätyypillinen työsuhde käyttää kuitenkin siinä mielessä, että näitä työsuhteita koskevat lait ja sopimukset tuntuvat laahaavan ajastaan jäljessä. Ne perustuvat vain kokoaikaista säännöllistä päivätyötä arkisin tekeviin työntekijöihin. Toki työehtosopimuksissa on paljon yksityiskohtaisia määräyksiä esimerkiksi vuorolisistä korvauksena epämukavaan vuorokauden aikaan tehdystä työstä. Samoin uudessa vuonna 2005 voimaan tulleessa vuosilomalaisissa on yritetty ottaa paremmin huomioon osa-aikaiset työntekijät (Vuosilomalaki 2005). Käytännössä lait ja sopimukset eivät kuitenkaan ainakaan vielä anna riittäviä ohjeita epätyypillistä tai vaihtelevaa työaika tekevien työntekijöiden palkanlaskentaan. Ongelmakohtat tulevat esille käytännön työssä yksittäistapauksina tai laajemman työntekijäryhmän joukkona. Tulkintakysymyksiä saattavat aiheuttaa etenkin poissaoloaikojen palkat, kuten sairausajan palkka tai vuosilomapalkka.

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on selvittää, löytyykö opaskirjallisuudesta, vuosilomalaista, työehtosopimuksista, oikeuskäytännöstä ja muusta oheismateriaalista (kuten vuosilomalain uudistuksen valmisteluasiakirjoista) vastauksia käytännön palkanlaskentatyössä eteen tullessiin ongelmakohtiin, jotka koskevat epätyypillisiä työsuhteita. Tarkoituksena on tutkia tuntipalkkaisen työntekijän vuosilomapalkan á-hinnan muodostumista eri tilanteissa ja selvittää, johtaako määräysten tulkinta ja soveltaminen oikeudenmukaisiin lopputuloksiin. Tutkimusongelmaa ei ole voitu rajata ainoastaan työehtosopimusten tulkintaan. Säädösten soveltamisen etusijajärjestyksen ja monen lain säännösten pakottavuuden takia joudutaan epäselvissä tapauksissa usein joka tapauksessa soveltamaan myös lain määräyksiä.

Tämän opinnäytetyön aihealueena oleva määräysten tulkinta epätyypillisissä työsuhteissa kiinnostaa varmasti monia yritysten henkilöstö- ja palkkahallinnossa työskenteleviä. Lisäksi on sekä työnantajapuolen että työntekijäpuolen hyödyksi tietää sopimusten oikea tulkinta. Aihealueen syvällisestä tutkimisesta olisi varmasti hyötyä myös tulevaisuuden lakimuutosten valmisteluun sekä työehtosopimusneuvotteluihin työehtosopimustekstien uudistamiseen ja täydentämiseen. Idea opinnäytetyön aiheeksi on muotoutunut työssä palkanlaskijana.

Palkanlaskennan tehokkuuden lisäämisen, tai edes nykyisen tehokkuuden säilyttämisen kannalta olisi ensiarvoisen tärkeää, ettei aikaa kuluisi epäselvien sopimusten tulkintaan ja niiden noudattamiseen. Lisäksi sopimusten ja määräysten tulisi olla sellaisia, etteivät ne aiheuttaisi lukuisia työläitä yksittäistapauksia käsin laskettavaksi ja tallennettavaksi palkkahallinnon järjestelmiin. Nykyisenä atk-aikakautena on kuitenkin yritysjohton oletuksena ja tarkoituksena, että järjestelmät tekisivät suurimman osan laskentatyöstä palkkahallinnossa.

## 1.2 Tutkimusmenetelmät

Kvantitatiivisen ja kvalitatiivisen tutkimuksen erojen määrittely on hieman epäselvää. Näiden kahden suuntauksen eroja on pyritty korostamaan toisaalta tutkimuskäytänteissä ja toisaalta periaatteellisissa kysymyksissä. Kvantitatiivinen ja kvalitatiivinen voidaan kuitenkin nähdä myös toisiaan täydentävinä suuntauksina. Ne ovat lähestymistapoja, joita on käytännössä vaikea tarkkarajaisesti erottaa toisistaan. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 135 - 136.)

Pohdittaessa, mitä kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus on, peruskysymykseksi muodostuu laadullisen tutkimuksen suhde teoriaan ja teoreettiseen. Voidaan pohtia edustaako laadullinen tutkimus teoreettista vai empiiristä analyysia. Tällainen tutkimustyyppittely on kuitenkin ongelmallista, jos se ymmärretään pintapuolisesti esimerkiksi siten, että empiirisestä tutkimuksesta puuttuu teoria ja että teoreettisessa tutkimuksessa teoria on korostuneessa asemassa. Kaiken tutkimuksen pitäisi sisältää ihmisjärjen suorittamaa henkistä tarkastelua eli olla luonteeltaan teoreettista. Havaintoaineiston tarkastelu ja argumentointi eroavat empiirisessä ja teoreettisessa analyysissa toisistaan. Empiirisessä analyysissa korostuvat aineiston keräämis- ja analyysimetodit. Teoreettiseen analyysiin ei sen sijaan ole varsinaista metodia. Teoreettisessa analyysissa korostuu, kuka on sanonut mitä ja milloin on sanonut. Empiirisessä analyysissa lähdeaineistoa tuottavien henkilöiden tunnistettavuus yksilöinä häivytetään. Laadullista tutkimusta voidaan tutkimustyyplitään pitää empiirisenä. (Sarajärvi & Tuomi 2009, 17 - 22.)

Tämän opinnäytetyön tutkimusmenetelmiä voidaan pitää kvalitatiivisina eli laadullisina.

Tutkimusaineistojen keruussa tulee pyrkiä ekonomiseen ja tarkoituksenmukaiseen ratkaisuun. Jokaisen ongelman ratkaisemiseksi ei tarvitse kerätä itse aineistoa alusta alkaen. Myöskään opinnäytetyön arvo ei suurene tai pienene sen mukaan, miten aineisto on hankittu. Tutkijan itsensä keräämää empiiristä tietoa nimitetään primaariaineistoksi, koska se sisältää välitöntä tietoa tutkimuskohteesta. Muiden keräämää aineistoa tutkimuksen havaintoaineistona nimitetään sekundaariaineistoksi. Tällaiset valmiit aineistot tulee kytkeä omaan tutkimusintressiin. (Hirsjärvi ym. 2009, 186.)

Opinnäytetyön laajuuden ja aihealueen sekä tiukkojen aikataulujen ja jo olemassa olevan tutkimusmateriaalin hyvän saatavuuden huomioon ottaen on tässä opinnäytetyössä päädytty tekemään havaintoja valmiista aineistoista.

Tutkimusaineistona käytettävä kirjallinen materiaali voidaan jakaa kahteen luokkaan, yksityisiin dokumentteihin ja joukkotiedotuksen tuotteisiin. Yksityisillä dokumenteilla tarkoitetaan esimerkiksi kirjeitä, päiväkirjoja, muistelmia ja sopimuksia. Joukkotiedotuksen tuotteilla



tarkoitetaan esimerkiksi sanoma- ja aikakauslehtiä. Näiden kaikkien dokumenttien analyysissä voidaan käyttää tietyin ehdoin sisällönanalyysejä. (Sarajärvi & Tuomi 2009, 84.)

Julkista materiaalia löytyy paljon ainakin vuosilomalain uudistamisesta. Uudesta vuosilomalaista on kirjoitettu muutamia erittäin kattavia opaskirjoja. Elinkeinoelämän keskusliitossa työskentelevät asiantuntijat Mikko Nyssölä ja Hannu Rautiainen ovat kirjoittaneet kirjan Vuosilomalaki, josta ilmestyi 2. uudistettu painos vuonna 2009. Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestössä (SAK) vastaavana lakimiehenä työskentelevä Jorma Rusanen on kirjoittanut kirjan Uusi vuosilomalaki käytännön käsikirja. Kirja ilmestyi vuonna 2005. Työministeriön lainsäädäntöneuvos Tarja Kröger ja työtuomioistuimen presidentti Pekka Orasmaa ovat kirjoittaneet vuonna 2005 ilmestyneen kirjan Vuosilomalaki. Kolmikannan kolmas kanta, eli työnantaja- ja palkansaajapuolia täydentävä valtiovalta on siis myös kirjoittanut opaskirjan. Näin kolmikanta on toteutunut paitsi vuosilomalain valmistelussa myös käytännön soveltamisen opastamisessa. Lisäksi hallituksen esitys Eduskunnalle vuosilomalaiksi ja Vuosilomakomitean antama mietintö valtavat vuosilomalain pykälää huomattavasti.

Työehtosopimusten teksteistä on vaikeampi löytää julkista ohjemateriaalia, jonka avulla pääsisi näkemään määräysten taustalla piilevät merkitykset, jotka ovat peräisin kenties jostakin vuosikymmenten takaa.

### 1.3 Työn kulku

Opinnäytetyön teoriaosuudessa tutustutaan yleisesti henkilöstö- ja palkkahallinnon tehtäväkenttään sekä palkkahallintoa määrittävään säädöstöön. Lisäksi esitellään työmarkkinoiden sopimusjärjestelmää Suomessa ja tutustutaan tarkemmin työehtosopimusten soveltamiseen sekä tulkintaan. Teoriaosuuden lopussa käsitellään vuosilomalakia ja sen uudistusta etenkin epätyypillisten työsuhteiden näkökulmasta. Opinnäytetyön case-osuuden muodostavat työehtosopimuksen ja vuosilomalain tulkintaongelmat epätyypillisissä työsuhteissa. Yksittäistä case-yrittystä ei ole käytetty, mutta ongelmatapaukset ja kysymykset ovat palkanlaskijan työssä käytännössä eteen tulleita.

Opinnäytetyössä käsitellään kahden eri viestinnän alan työehtosopimuksen määräyksiä. Kirjatyöntekijöitä koskevan työehtosopimuksen vuosilomamääräykset käydään läpi kokonaisuudessaan ja tutkitaan löytyykö niistä vastauksia tuntipalkkaisten työntekijöiden vuosilomalain tulkintakysymyksiin. Toimituksellista henkilöstöä koskevasta työehtosopimuksesta käsitellään etenkin vuosiloman ansainnan ja vuosilomapalkan laskennan määräyksiä, koska ne aiheuttavat eniten ristiriitaisuuksia kyseisen työehtosopimuksen soveltamisessa. Muut vuosilomamääräykset ovat osin samoja kuin kirjatyöntekijöitä koskevassa työehtosopimuksessa. Lisäksi case-

osuudessa etsitään vastauksia kolmeen eri vuosilomalain tulkintaongelmaan, jotka koskevat epätyypillisissä työsuhteissa työskenteleviä työntekijöitä.

## 2 Yleistä henkilöstöhallinnosta ja palkkahallinnosta

Palkkahallinnon on perinteisesti katsottu olevan osa laskentatoimintaa ja taloushallintoa, mutta nykyään se on monissa organisaatioissa henkilöstöhallinnon aluetta (Syvänperä & Turunen 2008, 12). Palkkahallinto työskentelee usein tiiviissä yhteistyössä niin henkilöstöhallinnon kuin kirjanpidon ja maksuliikenteen kanssa.

Työtehtävien jako henkilöstöhallintoon ja palkkahallintoon saattaa olla hieman erilainen eri yrityksissä. Jakoon vaikuttavia tekijöitä ovat ainakin organisaation koko sekä se, että hoideaanko palkanlaskenta yrityksen sisällä vai onko se osa ulkoistettu jollekin palveluntarjoajalle. Pienimpien yritysten palkanlaskenta hoidetaan usein tilitoimistoissa.

### 2.1 Henkilöstöhallinnon ja palkkahallinnon tehtävät

Useimmiten henkilöstöhallinnon tehtäväkenttään kuuluu seuraavanlaisia työtehtäviä:

- henkilöstöpolitiikan suunnittelu ja toteuttaminen
- rekrytointi ja sopimusten solmiminen
- työntekijätietojen ylläpito
- lomien seuranta
- virkavapauksista ja muista pitkistä poissaoloista huolehtiminen
- työajan seuranta
- eläkkeisiin, työterveyshuoltoon ja kuntoutukseen liittyvät tehtävät
- työehtosopimusten tulkinta
- henkilöstökoulutuksen suunnittelu
- paikallisesta sopimisesta ja yhteistoimintamenettelystä vastaaminen

Henkilöstöhallinto on käsitteenä erittäin laaja. Työtehtävät ovat vaativia, mutta toisaalta myös hyvin mielenkiintoisia. (Syvänperä & Turunen 2008, 12.)

Palkkahallinnon tehtävänä on taata lakien, asetusten ja sopimusten noudattaminen sekä palkkojen maksaminen työntekijöille oikean suuruisina ja oikea-aikaisesti. Palkkahallinnon työtehtäviä ovat esimerkiksi seuraavat:

- palkanlaskennan perustietojen ylläpitäminen
- palkkojen laskenta

- palkasta perittyjen erien tilittäminen viranomaisille
- palkkakirjanpidon arkistointi
- todistusten ja hakemusten laatiminen
- tietojen toimittaminen eri sidosryhmille, kuten verohallinnolle, Kansaneläkelaitokselle, ulosottovirastolle, vakuutusyhtiölle ja työnantajaliitolle

(Syvänperä & Turunen 2008, 13.)

## 2.2 Palkkahallinnon säädökset

Palkanlaskennan teknisen osaamisen lisäksi palkanlaskijan on tunnettava lait, säännökset, sopimukset ja niissä tapahtuvat muutokset sekä tietokoneohjelmistot. Työsuhteen ehdot määräytyvät monista eri säädöksistä ja säännöistä. (Stenbacka & Söderström 2009, 11.) Samoista asioista voi olla määräyksiä sekä lainsäädännössä, työehtosopimuksessa että työsopimuksessa. Hierarkkisessa järjestyksessä noudatettava säännöstö on seuraavanlainen:

- lainsäädäntö
- työehtosopimus
- työsopimus
- työsäännöt ja muut vastaavat sopimukset
- työpaikalla syntynyt käytäntö
- työnantajan käskyt

Mikäli nämä säännöstöt ovat ristiriidassa, noudatetaan oheista etusijajärjestystä. (Nyssölä, Rautiainen, Åström & Äimälä 2007, 29.)

Palkanlaskennan työtehtävien kannalta keskeisiä lakeja ja asetuksia ovat muun muassa seuraavat:

- työsopimuslaki (TSL, 2001)
- työaikalaki (TAL, 1996)
- vuosilomalaki (VL, 2005)
- ennakkoperintälaki ja -asetus (EPL, 1996 ja EPA, 1996)
- kirjanpitolaki ja -asetus (KPL, 1997 ja KPA, 1997)
- työehtosopimuslaki (TEhtoL, 1946)
- laki yhteistoiminnasta yrityksissä (YTL, 2007)
- sairaus- ja tapaturmavakuutuslaki (SVL, 2004 ja TapVakL, 1948)
- eläkevakuutuslait, kuten työntekijän eläkelaki (TyEL, 2006)
- arvonnäköverolaki (ALVL, 1993)
- laki nuorista työntekijöistä (NuorL, 1993)

Palkanlaskijan täytyy tietää milloin jostakin asiasta on olemassa erityislaki, joka menee yleislain edelle. Yleislakia sovelletaan, ellei erityislaissa ole toisin säädelty. Työaikalaki on esimerkki tällaisesta yleislaista, jonka määräyksiä tarkennetaan erityislaissa nuorista työntekijöistä muun muassa ylitöihin ja enimmäistyöaikoihin liittyvissä asioissa. (Syvänperä & Turunen 2008, 15.)

Työpaikalla saatetaan noudattaa jotakin kirjoittamattomaksi käytännöksi vakiintunutta toimintatapaa, jota kumpikaan osapuoli ei voi yksipuolisesti muuttaa. Työsäännöt ja tällaiset syntyneet käytännöt eivät kuitenkaan saa olla ristiriidassa lainsäädännön ja työehtosopimusten kanssa. (Saarinen 2007, 17 - 19.)

Työnantajan direktio-oikeudella tarkoitetaan sitä, että työnantajalla on oikeus johtaa ja valvoa työntekoa ja työn lopputulosta (Nyyssölä ym. 2007, 30). Käytännössä näin tapahtuu, kun esimerkiksi työnjohtaja ratkoo ja ohjeistaa päivittäistä toimintaa ja yllättäen eteen tulevia tilanteita. Myöskään nämä ohjeet tai käskyt eivät saa olla ristiriidassa hierarkiassa niiden yläpuolella olevien säädösten ja sopimusten kanssa. Mikäli ristiriitaisuuksia ilmenee, ne ratkaistaan etusijajärjestyksen ja edullisemmuussäännön perusteella. Etusijajärjestys ratkaisee, saadaanko samasta asiasta säätää alemmantasoisella normilla vai ei. Edullisemmuussääntö tarkoittaa sitä, että työnantajan on noudatettava normia, joka johtaa työntekijälle edullisempaan tulkintaan. (Syvänperä & Turunen 2008, 15 - 17.) Jos työntekijä ja työnantaja ovat eri mieltä työsuhteen ehtojen tulkinnasta, noudatetaan työnantajan tulkintaa niin kauan kunnes erimielisyys saadaan ratkaistua (Nieminen 2009, 13).

### 3 Työmarkkinoiden sopimusjärjestelmä ja työehtosopimusoikeus

Suomessa työmarkkinoiden osapuolet ovat vahvasti järjestäytyneitä, palkansaajista lähes 70 prosenttia kuuluu johonkin ammattijärjestöön, ja myös yritykset ovat laajalti työnantajajärjestöjen jäseniä (Saloheimo 2008, 19). Järjestäytyminen luo hyvät mahdollisuudet työelämän pelisääntöjen sopimiseen.

Tässä opinnäytetyössä tarkastellaan yksityisten alojen työehtosopimuksia. Yksityisillä aloilla työnantajien kattojärjestö on Elinkeinoelämän keskusliitto EK, jolla on 35 eri toimialaliittoa. Palkansaajien keskusjärjestöjä ovat Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK, Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ja AKAVA (korkeasti koulutettujen palkansaajien ja ammatinharjoittajien keskusjärjestö). (Työmarkkinajärjestelmä 2008; Saloheimo 2008, 20).

Keskusjärjestöjen välillä voidaan sopia valtakunnallisia työehtosopimuksia. Tulopoliittinen kokonaisratkaisu eli TUPO tarkoittaa sitä, että valtiolta on mukana ja sopimukseen liitetään

myös lainsäädäntöteitse toteutettavia toimenpiteitä kuten verotusta koskevia ratkaisuja. Keskitetty tuloratkaisu voidaan tehdä myös pelkästään työmarkkinakeskusjärjestöjen välillä. Keskitetty ratkaisu ei vielä sellaisenaan ole sitova työehtosopimus, vaikka keskusjärjestöt sinällään olisivatkin kelpoisia tekemään niiden jäsenistöä sitovia sopimuksia. Ratkaisut on kuitenkin tarkoitettu lähinnä mallisopimuksiksi, joiden voimaantulo yleensä edellyttää, että riittävä määrä liittoja pääsee keskitetyssä sopimuksessa asetettujen raamien mukaiseen neuvottelutulokseen ja sopimukseen. (Saloheimo 2008, 21.)

### 3.1 Työehtosopimusten merkitys

Suomalainen työmarkkinajärjestelmä perustuu siis työelämää säätelevään lainsäädäntöön sekä työnantaja- ja palkansaaajajärjestöjen ja paikallistason yhteistyöhön ja sopimiseen. Työ- ja sosiaalilainsäädäntö luo puitteet työelämän säännöille, mutta käytännön työelämää säädel- lään hyvin pitkälle työehtosopimuksilla. Työehtosopimuksilla turvataan työrauha ja toisaalta sovitaan työsuhteen vähimmäisehdoista. (Työmarkkinajärjestelmä 2008.)

Liittojen välisiä sopimuksia solmitaan Suomessa yli 170 vaihtelevan pituisiksi sopimuskausiksi. Päättyneen kierroksen sopimukset ovat kestoltaan keskimäärin 2,5-vuotisia. Liittotason työeh- tosopimusten ulottuvuus ja yksityiskohtaisuus vaihtelevat eri tavoin. Suurten alojen sopimuk- set palkkahinnoitteluliitteineen voivat olla hyvin laajoja asiakirjoja. Toisaalta työlainsäädän- nön varaan voidaan jättää monia asioita, kuten vaikkapa työaika tai vuosiloma. Liittotason työehtosopimuksilla luodaan myös pohjaa ja asetetaan tarpeelliseksi katsottuja rajoja paikal- liselle sopimiselle. (Työmarkkinajärjestöjen kannanotto 16.9.2008; Saloheimo 2008, 22.)

Paikallisten osapuolten välillä voidaan tehdä myös työehtosopimuksen oikeusvaikutukset saa- via sopimuksia. Yksittäinen työnantajayritys voi solmia itsenäisiä yrityskohtaisia työehtosopi- muksia. Järjestäytynyt ja valtakunnalliseen työehtosopimukseen sidottu työnantaja voi tehdä itsenäisen paikallisen työehtosopimuksen työntekijäyhdistyksen kanssa. Sopimus ei kuitenkaan saisi olla ristiriidassa valtakunnallisen sopimuksen kanssa, jotta sitä voitaisiin soveltaa. Paikal- lisella työehtosopimuksella on tällöin tavallisesti sovittu asioista, joista ei ole lainkaan määrä- yksiä valtakunnallisessa sopimuksessa, tai paikallisesti sovitut edut ovat parempia kuin liitto- jen välisen sopimuksen mukaiset. Esimerkiksi työehtosopimuksen mukaista aika- tai suoritus- palkkausta täydentävä tulospalkkaus voi olla sopimisen aiheena. Yrityksessä voidaan solmia myös paikallinen sopimus, joka perustuu valtakunnallisessa työehtosopimuksessa olevaan val- tuutukseen. Yhä laajemmat aihepiirit on tällä tavoin osoitettu paikallisen sopimisen varaisiksi. Usein näin tavoitellaan yrityskohtaisia joustoja ja tuottavuuden tai työilmapiirin parantamis- ta. Paikallisen sopimuksen osapuolina ovat useimmiten työnantaja ja luottamusmies henkilös- tön edustajana. (Saloheimo 2008, 24 - 26.)

### 3.2 Työehtosopimuksen tulkinta

Työehtosopimuksen soveltaminen edellyttää, että ollaan selvillä sovellettavan määräyksen sisällöstä. Vain näin voidaan maksaa palkka oikean suuruisena tai todeta, että määräystä on rikottu. Usein kuitenkin saattaa olla niin, että osapuolilla on erilainen käsitys siitä, mitä määräys tarkoittaa. Pelkästään määräysten tekstit sinällään eivät välttämättä ole yksiselitteisiä. Erimielisyyksiä voi tulla esimerkiksi siitä, lasketaanko palkallisen poissaolon aika kalenteripäivinä vai työpäivinä. (Saloheimo 2008, 127.)

Avoimella dissensillä tarkoitetaan sellaista kysymystä, joka on jo työehtosopimusta solmittaessa jäänyt osapuolten kesken erimieliseksi. Useimmiten erimielisyys ilmenee myöhemmin, yleensä silloin kun työehtosopimusta on alettu soveltaa käytäntöön. Joskus se saattaa ilmetä heti neuvotteluiden jälkeen, kun osapuolet tiedottavat jäsenistölleen saavutetun neuvottelutuloksen sisällöstä ja tavoitteidensa toteutumisesta. Tällöin on sopimuksen tulkinnan avulla täsmennettävä määräyksen oikea merkityssisältö eri vaihtoehtoista. (Saloheimo 2008, 127 - 128.)

Työehtosopimuksen tulkinnassa otetaan huomioon sopimustekstin ohella muutakin aineistoa, kuten sopimusneuvotteluissa puolin ja toisin tehdyt neuvotteluesitykset sekä yleinen työmarkkinakäytäntö. Työehtosopimuksen kirjallisesta määrämuodosta kuitenkin seuraa, että omaksuttavalla tulkinnalla on oltava jokin vähimmäisyhteys sopimuksessa mainittuihin asioihin ja tekstin sisältöön. Eihän muuten olisi riittävää pohjaa sillekään, että työehtosopimuksia voidaan soveltaa yleissitovina myös alan järjestäytymättömissä yrityksissä. (Saloheimo 2008, 128.)

Tavallista myös on, että työehtosopimuksessa jätetään asioita kokonaan tai osittain esimerkiksi laissa olevien säännösten varaan. Tulkinnalla ei voida kuitenkaan täydentää työehtosopimukseen jätettyä aukkoa, vaan silloin sovelletaan muita sääntöjä ja määräyksiä. (Saloheimo 2008, 128.)

Tulkinnassa määräävää on ollut sopijapuolten tarkoituksen edellyttämä tulkinta. Näin siitähän huolimatta, että työehtosopimuksen yhtenä erityispiirteenä on sen luonne normisopimuksena, jota sovelletaan sopijapuolten kannalta ulkopuolisten työnantajien ja työntekijöiden välisiin suhteisiin. Näin olisi voitu päätellä, että tämä piirre korostaisi tulkinnan objektiivista luonnetta ja siten esimerkiksi sanamuodon mukaista tulkintaa. (Saloheimo 2008, 129.)

Työehtosopimuksen tulkinnassa edetään kuitenkin samalla tavoin kuin muidenkin sopimusten tulkinnassa eli lähtökohtana on sopimuksen sanamuoto. Tekstin erilaisista merkitysvaihtoehtoista pyritään sopimuksen sisällöksi vahvistamaan ensisijaisesti se, joka parhaiten vastaa

sopimukseen osallisten tarkoitusta. Sopimuksen vakiintuneella soveltamiskäytännöllä on tällöin oma, sopijapuolten tarkoitusta ilmaiseva merkityksensä. (Saloheimo 2008, 129.)

Kaikissa tapauksissa sopijapuolten yhteistä tai edes oletettua tarkoitusta ei pystytä selvittämään tai ilmenee, että osapuolten tarkoitukset ovat olleet selkeästi erilaiset. Tällöin sopimuksen sisältö määrätään muiden näkökohtien perusteella. Jos tulkintaa ohjaavaa muuta aineistoa on niukalti, lopputuloksena on yleensä tulkinta, joka parhaiten vastaa sopimusmääräyksen sanamuotoa. Monitulkintaiselle sopimuskohdalle saatetaan muun selvityksen puuttessa antaa esimerkiksi lähialojen sopimuskäytäntöä vastaava sisältö. (Saloheimo 2008, 130.)

Epäselvyyssääntöä sovellettaessa tekstin laatinut osapuoli kantaa riskin tulkinnanvaraiseksi jääneen tekstin sisällöstä, jos toinen osapuoli on perustellusti voinut saada sopimustekstistä erilaisen käsityksen kuin mitä laatija väittää tarkoittaneensa (Saloheimo 2008, 140).

Työehtosopimuksen tulkintaan liittyy edelleen myös paljon näyttökysymyksiä. Eri mieltä ollaan usein esimerkiksi siitä, mitä neuvotteluissa on keskusteltu tai minkälaista käytäntöä alan yrityksissä on noudatettu, ja näistä seikoista on tarpeen esittää todistelua. (Saloheimo 2008, 130.)

### 3.3 Työehtosopimuksen toteutustavat

Käytännössä työehtosopimus pannaan toimeen työpaikoilla. Työnantaja tulkintaetuoikeutensa nojalla ensi kädessä ratkaisee, miten työehtosopimuksen palkka- ja muita ehtoja sovelletaan. Työntekijäpuolen asiana on riitauttaa työnantajan tulkinta, mikäli siihen ei tyydytä. Tämän jälkeen erimielisyydestä neuvotellaan ensin paikallisesti luottamusmiehen ja työnantajan välillä ja sen jälkeen tarvittaessa työehtosopimukseen osallisten liittojen välillä. Myös työnantaja voi tehdä aloitteen neuvotteluihin suunnitellessaan toimenpidettä, josta työehtosopimuksen mukaan on neuvoteltava tai sovittava, tai halutessaan muuten varmistua tulkintansa oikeellisuudesta. Suurin osa työehtosopimusten soveltamiskysymyksistä ratkaistaan selostetuissa paikallisissa menettelyissä tai liittojen välillä. Jos kuitenkin asia on sovintoneuvottelujen jälkeenkin jäänyt riitaiseksi, se voidaan saattaa työtuomioistuimen ratkaistavaksi. (Saloheimo 2008, 98.)

Työtuomioistuimen toimivaltaan kuuluu käsitellä riita-asiat, jotka koskevat työehtosopimuksen pätevyyttä, voimassaoloa, tulkintaa tai soveltamista (tulkintakanteet) ja hyvityssakon tai työehtosopimuksessa sovittun muun seuraamuksen määräämistä (rikkomiskanteet). Jos yleisessä tuomioistuimessa on nostettu normaalisitovaan työehtosopimukseen sidottujen osapuolten välistä asiaa koskeva kanne, se on jätettävä tutkimatta. Normaalisitovien työehtosopimusten toteuttamisessa yleisillä tuomioistuimilla on kaiken kaikkiaan pieni rooli. Jos työehtosopimuk-

sen tulkinnasta ei ole alun alkaenkaan erimielisyyttä, työehtosopimukseen perustuvaa palkkasaatavaa tai muuta suoritusta voidaan vaatia suoraan alioikeudessa. Esimerkiksi jos riitaa on vain tehdyn työn määrästä tai muusta vastaavasta asiasta, ei työtuomioistuin ole edes toimivaltainen. (Saloheimo 2008, 98 - 99.)

Työtuomioistuinkanteen yhteydessä voidaan kuitenkin tutkia myös työehtosopimusmääräykseen perustuva, esimerkiksi palkkaa koskeva suoritusvaatimus ja antaa sitä koskeva suoritus-tuomio, jos saatavien määrästä sinänsä ei ole epäselvyyttä. Jos laskentaperusteisiin liittyvistä tosiseikoista on riitaa, kuten vaikkapa kuinka paljon ylitöitä on tehty, työtuomioistuin osoittaa asianosaiset tältä osin ajamaan tarvittaessa kannetta toimivaltaisessa käräjäoikeudessa. Saatuaan työtuomioistuimen tulkintaratkaisun asianosaiset pystyvät kuitenkin usein selvittämään saatavien määrät ilman eri oikeudenkäyntiä. (Saloheimo 2008, 99.)

Yleinen tuomioistuin voi hankkia työtuomioistuimen lausunnon käsitellessään toimivaltaansa kuuluvaa, työehtosopimusta koskevaa asiaa. Näin vältetään siltä, että työtuomioistuin ja yleinen tuomioistuin tulkitsisivat samaa työehtosopimusta eri tavoin. Tätä lausunnotmenettelyä käytetään ennen muuta yleissitovia työehtosopimuksia koskevissa asioissa. (Saloheimo 2008, 99 - 100.)

### 3.4 Erimielisyyksien selvittäminen ja työtuomioistuinprosessi

Luottamusmiehen tehtävänä on edustaa ammattiosastoa työehtosopimuksen soveltamista koskevissa asioissa. Täten luottamusmies on se henkilö, joka edustaa työntekijäpuolta myös työehtosopimuksen tulkintaerimielisyyksistä käytävissä paikallisissa neuvotteluissa. Tämän lisäksi luottamusmies edustaa muiden säännösten ja määräysten nojalla työntekijöitä myös työläinsäädännön soveltamista koskevissa asioissa, työehtosopimukseen perustuvassa paikallisessa sopimisessa ja yhteistoimintamenettelyssä. (Saloheimo 2008, 185.)

Jos työehtosopimuksen soveltamisesta on syntynyt erimielisyyttä, on työnantajan annettava luottamusmiehelle kaikki tapauksen selvittämistä varten tarpeelliset tiedot. Näin myös siinä tapauksessa, että asianomaiset työntekijät eivät itse haluaisi riitauttaa asiaa ja kieltäisivät tietojen antamisen. Asian saattaminen neuvottelujärjestyksessä eteenpäin ja työtuomioistuimeen asti ei edellytä asianomaisen työntekijän suostumusta, joten asian selvittämiseksi tarvittavat tiedot on annettava jo paikallisia neuvotteluja varten. (Saloheimo 2008, 185.)

Työehtosopimusriitojen käsittelyn erityispiirteisiin kuuluu oikeudenkäyntiä edeltävä neuvottelumenettely, jonka onnistuessa tuomioistuinprosessiin ei ole tarvetta, vaan asia ratkaistaan osapuolten välisellä sovinnolla. Näin tapahtuukin suurimmassa osassa erimielisyyksistä ja työtuomioistuimen käsiteltäväksi tulee vain niin sanotusti jäävuoren huippu. Oikeudenhoidon



kannalta onkin erittäin tarkoituksenmukaista, että vain vaikeimmin ratkaistavat asiat saate-taan tuomioistuinkäsittelyyn. Näissäkin tapauksissa edeltävä neuvottelumenettely on suureksi avuksi, sillä riidan kohde on erimielisyysneuvotteluissa jo täsmentynyt ja rajautunut. (Saloheimo 2008, 186 - 187.)

Näiden neuvottelujen käyminen on siis oikeudenkäynnin edellytys. Jos työehtosopimuksen mukaan sitä koskevasta tai siitä johtuvasta riitaisuudesta on sovinnon aikaansaamiseksi ensin neuvoteltava, ei riita-asiaa saa työtuomioistuimessa tutkia ennen kuin sellainen neuvottelu on tapahtunut. (Saloheimo 2008, 188.)

Jos kaikki tarvittavat neuvottelut on käyty eikä asiassa ole päästy sovintoon, erimielisyys voi-daan saattaa työtuomioistuimen käsiteltäväksi. Työtuomioistuin on niin sanottu kolmikantai-nen ratkaisuelin. Sen kokoonpanoon kuuluu työehtosopimusriitoja käsiteltäessä puheenjohtaja ja toinen niin sanottu puolueeton lakimiesjäsen sekä kaksi työnantajapuolta ja kaksi työnteki-jäpuolta edustavaa jäsentä. Molempien työmarkkinaosapuolten edustuksen kautta työtuomio-istuimella on erityinen työelämän ja työehtosopimustoiminnan asiantuntemus, lisäksi intres-siedustuksella tavoitellaan asianosaisten luottamusta ratkaisutoimintaan ja ratkaisujen hyväk-syttävyyttä. Tietyn työmarkkinajärjestön palveluksessa oleva työnantaja- tai työntekijäjäsen ei osallistu sellaisen asian käsittelyyn, joka koskee tämän järjestön solmimaa työehtosopimus-ta. (Saloheimo 2008, 192 - 193.)

Työtuomioistuinta käytetään oikeussuojatienä järjestäytyneen työmarkkinakentän riidoissa, joissa osapuolet ovat työehtosopimukseen sidottuja. Normaalisti asianosaisina eli kantajana ja vastaajana ovat työehtosopimukseen osalliset yhdistykset, jotka käyttävät puhevaltaa myös jäsentensä puolesta. Työehtosopimuksen rikkomista koskevassa hyvityssakkokanteessa vastaa-jana on kuitenkin kyseessä oleva työnantaja. Jos työnantajaa vastaan esitetään jutussa muu vaatimus, kuten vaikkapa vaatimus irtisanomiskorvauksesta, kutsutaan työnantaja asiassa kuultavaksi. Samoin kuultavaksi voidaan kutsua myös pelkästään työehtosopimukseen sidottu yhdistys. Usein tällaisena kuultavana on ammattiosasto, jota vastaan esitetään hyvityssakko-vaatimus työrauha-asiassa. (Saloheimo 2008, 193 - 194.)

Jos työtuomioistuimesta säädettyssä laissa ei ole toisin säädetty, sovelletaan oikeudenkäynti-menettelyyn työtuomioistuimessa samoja oikeudenkäymiskaaren säännöksiä kuin siviiliproses-sissa yleensäkin. Jutun käsittely on normaalisti kolmivaiheinen. Asia saadaan vireille kirjalli-sella haastehakemuksella, johon hankitaan vastaus. Valmistelu jatkuu suullisessa valmisteluis-tunnossa, jolloin pyritään täsmentämään riidanalaiset kysymykset, selvittämään asiassa tar-vittava todistelu ja tutkimaan, voitaisiinko asia vielä ratkaista sovinnolla. Seuraavaksi juttu käsitellään pääkäsittelyssä, jossa myös otetaan vastaan kirjallinen todistelu ja henkilötodiste-lu. Työtuomioistuimen tuomiosta päätetään yleensä pääkäsittelyn jälkeen pidettävässä erilli-

sessä neuvotteluistunnossa, jonka jälkeen tuomio toimitetaan asianomaisille postitse. Tämä tuomio on lopullinen, joten siihen ei voi hakea muutosta säännönmukaisin muutoksenhakukeinoin. Ylimääräinen muutoksenhaku, purkuhakemus tai kantelu, on mahdollista tehdä korkeimpaan oikeuteen. Toistaiseksi työtuomioistuimen tuomiota ei ole kuitenkaan vielä kertaakaan purettu. (Saloheimo 2008, 194 - 195.)

Viime vuosina asioiden keskimääräiset käsittelyajat työtuomioistuimessa ovat vaihdelleet viiden - kuuden kuukauden vaiheilla. Kiireellisessä asiassa, kuten kanteen koskiessa uhattua tai käynnissä olevaa työtaistelua, työtuomioistuimen ratkaisu on kuitenkin mahdollista saada muutamassa päivässä. Vuosittain työtuomioistuimeen tulee asioita ratkaistavaksi noin 150 kappaletta. (Saloheimo 2008, 195.)

### 3.5 Ajankohtaista työmarkkinatilanteesta ja työehtosopimuskentästä

Suomessa on 1960-luvun lopulta alkaen ollut vahva keskitettyjen ratkaisujen perinne. Vuonna 2007 keskitetyn ratkaisun tavoitteesta luovuttiin jo neuvottelujen alussa, ja työehtosopimukset solmittiin suoraan liittojen välillä. Tämä on vuoden 1968 jälkeen kuudes niin sanottu liittokierros. Nyt näyttää epävarmalta tullaanko ainakaan perinteisten keskitettyjen tuloratkaisujen aikaan enää palaamaan. (Saloheimo 2008, 21 - 22.) Ainakin EK:n 21.5.2008 tehty työmarkkinalinjaus vahvistaa tätä ennustetta. Elinkeinoelämän keskusliiton hallituksessa tehtiin sellainen linjavalinta toukokuussa 2008, että tulevaisuudessa työehtosopimukset neuvoteltaisiin toimialakohtaisesti ja päätösvaltaa siirrettäisiin mahdollisimman paljon työpaikoille. Myös työmarkkinajärjestöjen kannanotossa 16.9.2008 todetaan, että edellytyksiä aikaisemmin toteutettuihin talous- ja työmarkkinapolitiikkaa yhteen sovittaviin keskitettyihin ratkaisuihin ei ole EK:n tekemän linjauksen vuoksi. Järjestöt haluavat kuitenkin omalla toiminnallaan ja yhteistyöllään edistää yhteisiä tavoitteitaan työmarkkinoiden sopimusmuodosta riippumatta. Sopimuspolitiikan muutoksessa on varmistettava hyvä makrotaloudellinen koordinaatio eri toimijoiden yhteistyöllä ja uusilla toimintatavoilla. Järjestöt pitävät tärkeänä, että hallituksen ja työmarkkinajärjestöjen vuoropuhelu sekä hyvä yhteistyö toimivat valmistauduttaessa seuraavaan sopimuskierrökseen. (Painopiste yritystasolle 2008; Työmarkkinajärjestöjen kannanotto 16.9.2008.)

Elinkeinoelämän keskusliiton mukaan Suomessa yksittäisen työntekijän palkasta ja palkankorotuksesta päätetään edelleen valtakunnan tasolla, kaukana työntekijästä ja työpaikasta. Nykyiset palkkamallit ovat vanhentuneita eivätkä vastaa yritysten ja työntekijöiden tarpeita. EK:n tavoitteena on että työehtosopimukset antavat palkanmääritykselle yleiset raamit, mutta käytännön palkkojen määrittämisessä on annettava tilaa yritys- ja työpaikkatason ratkaisuille. Myös palkankorotusten painopistettä olisi siirrettävä yleiskorotuksista työpaikka- ja yksikkötasolle. (Painopiste yritystasolle 2008; Palkkaus kannustavaksi 2008.) Ainakin tällä

2007 liittokierroksella yleiskorotusten lisäksi yrityskohtaiset erät olivat erittäin yleisiä ja ilmeisesti ne ovat tulleet jäädäkseen.

Kevään 2009 olemme saaneet kiinnostuneina seurata lehdistä ja televisiosta kolmikantasopimisen nykyistä tilannetta ja asemaa. Hallituksen politiikkariihessä itsenäisesti ohi neuvottelupöytien tekemä päätös vanhuuseläkeikärajan nostamisesta 63 vuodesta 65 vuoteen nostatti suuren kohun. Tämä niin sanotusti Rukan hiihtoladuilla keksitty päätös oli pääministeri Matti Vanhaselta hieman hätiköity ja huonosti harkittu. Kaikki kolmikannan osapuolet ovat toki varmasti samaa mieltä siitä, että ihmisten työuria on saatava pidennettyä jollakin keinoin. Etenkin työntekijäpuoli oli kuitenkin näreissään siitä, miten tällainen päätös eläkeikärajan nostamisesta tehtiin yksipuolisesti neuvottelematta muiden osapuolien kanssa. Heräsi myös kysymys voitiinko nyt luottaa mihinkään päätöksiin, mitä oli jo niin sanotun sosiaaliturvan puitteissa tehty. Lopulta hallitus kuitenkin sitten perui yksipuolisesti tekemänsä päätöksen ja perusti työryhmän suunnittelemaan ja kehittelemään toimenpiteitä työurien pidentämiseen ja tulevien eläkkeiden maksamiseen.

Muutaman vuoden kuluessa tulemme Suomessa sellaisen ongelman eteen, että eläkkeelle jää huomattavasti suurempia ikäluokkia kuin mitä työmarkkinoille vastaavasti tulee tilalle. Tuleva elatussuhteen vääristymä ja työvoimapula tuntuvat kuitenkin varmasti vielä kaukaisilta ja vaikeilta asioilta käsittää nyt kun maailman ja Suomen talous on sukeltanut nopeasti taantumaa. Päivittäiset lomautus- ja irtisanomisilmoitukset sekä sitä myötä työttömyyden kasvu antavat vielä tällä hetkellä toisenlaisen kuvan työmarkkinoista.

Seuraavalle sopimuskierrökselle lähdetään nyt hyvin erilaisista lähtökohdista kuin edelliselle. STTK:n puheenjohtaja Mikko Mäenpää ehti jo esittää ehdotuksen palkankorotusten nollalinjasta ja tulopoliittisesta kokonaisratkaisusta. Palkankorotusten nollalinjaa eivät tosin tuke neet edes työntekijäpuolen omat liitot. Elinkeinoelämän keskusliiton Leif Fagernäs kiirehti myös tyrmäämään tulopoliittisen kokonaisratkaisun huolimatta työntekijäpuolen esittämästä houkuttelevasta palkankorotusten nollalinjasta. EK:n linja ei siis muutu tällaisessakaan taloustilanteessa, vaan he ovat edelleen liittokierroksen kannalla sillä perusteella, että eri aloilla on niin erilaiset tarpeet työehtosopimusten uudistamisneuvotteluissa. Huolimatta siitä, että tulopoliittista kokonaisratkaisua ei synny, voitaneen kolmikannassa neuvotella kuitenkin joidakin asioita kuten ennenkin.

#### 4 Vuosilomalaki ja sen uudistus

Uusi vuosilomalaki tuli voimaan 1.4.2005 korvaten yli kolmikymmenvuotiaan vanhan lain. Tämä yleinen vuosilomalaki koskee käytännössä lähes kaikkia työnantajia ja palkansaaajia sekä

yksityisellä että julkisella sektorilla. Vuosilomalakia oli yritetty uudistaa jo aikaisemminkin, mutta lopputuloksena oli ollut vain lain osittaisuudistuksia. (Rusanen 2005, 17.)

Valtioneuvosto asetti 22.3.2001 komitean valmistelemaan vuosilomalain kokonaisuudistusta. Tehtävänä oli selvittää vuosilomalain uudistamistarpeet ja valmistella selvitysten pohjalta lain kokonaisuudistus ottaen huomioon yhteiskunnassa, työelämässä sekä lainsäädännössä Suomessa ja Euroopan Unionissa tapahtunut kehitys. (Komiteamietintö, 2.)

#### 4.1 Vuosilomakomitea 2001:n mietintö ja hallituksen esitys Eduskunnalle

Hallituksen esitys Eduskunnalle vuosilomalaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi (HE 238/2004) perustui hyvin pitkälti vuosilomakomitean esitykseen. Niissä oli ainoastaan kaksi merkittävää eroavaisuutta. Ensinnäkin komitean mietinnössä esitettiin, että viidennen loma-  
viikon olisi tietyissä tilanteissa voinut vaihtaa rahaksi, mutta tätä ehdotusta ei otettu hallituksen esitykseen. (Nyyssölä & Rautiainen 2009, 17.) Toiseksi komitean mietinnössä ehdotettiin vanhan lain soveltamiskäytännön mukaista ratkaisua lomapalkan laskentasäännön määrittämiselle eli että vuosilomapalkka määräytyisi sen palkkaustavan mukaan, jota työntekijään sovelletaan ennen loman tai sen ensimmäisen osan alkamista. Hallituksen esityksen valmisteluvaiheessa päädyttiin kuitenkin siihen, että lomapalkan laskentasääntö määräytyy työntekijään lomanmääräytymisvuoden päättyessä (31.3.) sovellettavan palkkaustavan mukaan. Näin ollen lomapalkan määräytyminen pyritään kiinnittämään ennalta tiedettyyn ajankohtaan eikä usein sattumanvaraiseen loman ensimmäisen osan pitämiseen. (Rusanen 2005, 293 - 294.)

Vuosilomakomitea 2001:n mietinnössä viitataan useaan otteeseen epätyypillisiin työsuhteisiin (osa-aikaisiin ja määräaikaisiin) sekä niissä työskentelevien työntekijöiden aseman parantamiseen. Lakiin aiemmin tehdyillä osittaisuudistuksilla on muun muassa pyritty parantamaan tällaisten työntekijöiden asemaa. (Komiteamietintö, 7.) Esimerkiksi ensisijaisen 14 työpäivän loman ansaintasäännön rinnalle toissijaiseksi säännöksi säädettiin 1.4.1986 uusi 35 tunnin laskentasääntö. Tämän tarkoituksena oli saattaa vähemmän kuin 14 työpäivää työskentelevien työntekijöiden vuosilomaetuudet vastaamaan silloista paremmin 14 työpäivää tai enemmän kuukaudessa tekevien työntekijöiden vuosilomaetuuksia. (Komiteamietintö, 13.)

Komitean mietinnössä viitataan Kansainvälisen työjärjestön (ILO) yleissopimukseen nro 175 koskien osa-aikatyötä, jonka Suomi on ratifioinut vuonna 1999 ja se on tullut Suomessa voimaan 25.5.2000. Sopimuksen mukaan on ryhdyttävä toimiin, joilla taataan osa-aikatyöntekijöille samantasoiset ehdot kuin vastaavaa työtä kokoaikaisesti tekevillä työntekijöillä on. Kuitenkin sopimuksen mukaan rahalliset korvaukset voidaan suhteuttaa työn keston tai ansioihin. (Komiteamietintö, 31.)

Euroopan Yhteisön epätyypillisiä työsuhteita koskevasta lainsäädännöstä vuosilomakomitean mietinnössä on huomioon otettavaa osa-aikatyötä koskeva direktiivi sekä määräaikaista työtä koskeva direktiivi. Näissä molemmissa puitesopimuksen syrjimättömyyden periaatetta koskevan lausekkeen mukaan osa-aikaisiin ja määräaikaisiin työntekijöihin ei pelkästään osa-aikaisuuden tai määräaikaisuuden perusteella saa soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin vastaaviin kokoaikaisiin ja vakituisiin työntekijöihin, ellei erilainen kohtelu ole perusteltua asiallisista syistä. (Komiteamietintö, 33 - 37.)

#### 4.2 Nykytilan arviointi vuosilomakomitea 2001:n mietinnössä

Nykytilaa eli vuoden 1973 vuosilomalakia arvioidessaan vuosilomakomitea viittaa myös useaan otteeseen niin sanottuihin epätyypillisiin työsuhteisiin. Näissä työsuhteissa olevien asemaa on parannettu esimerkiksi vuosilomakorvausta koskevilla säännöksillä, joilla oikeus vuosilomakorvaukseen on turvattu sellaisille vähintään kuusi tuntia lomanmääräytymisvuodessa työtä tekeville, jotka eivät ole ansainneet lomaa. Uudessa vuosilomalaissahan ei ole enää edes tätä kuuden tunnin vähimmäisvaatimusta.

Vuosilomakomitean teettämässä selvityksissä vanhan lain toimivuudesta ainakin työsuojeluviranomaiset kiinnittävät huomiota epätyypillisiin työsuhteisiin. Kyseisten työsuhteiden yleistymisen myötä vuosilomapalkan laskemiseen liittyvät ongelmat ovat lisääntyneet ja kesken lomanmääräytymisvuoden tapahtuneet työsuhteen ehtojen muutokset vaikeuttavat lain noudattamista. Työsuojelupiirien kokemuksen mukaan erityisesti tuntipalkkaisten työntekijöiden lomapalkan määräytyminen koetaan käytännön soveltamistilanteissa monimutkaiseksi ja että palkkausmuotojen moninaistuminen on osaltaan lisännyt vaikeita tulkintatilanteita. Vuosilomalain kannalta ongelmallisimpia ovat työsuhteet, joiden ehdot ovat hyvin epäselviä tai joiden ehdot muuttuvat usein.

Vuosilomakomitean yhteistyöyritysten mukaan lain uudistamisen tavoitteeksi tuli asettaa säännösten nykyistä parempi selkeys ja lain helpompi sovellettavuus. Selkeyttä kaivattiin erityisesti muutostilanteiden hallintaa koskeviin säännöksiin niissä tilanteissa, joissa työntekijä kesken lomanmääräytymisvuoden tai sen jälkeen ennen loman pitämistä siirtyy työaika- muodosta tai palkkaustavasta toiseen. Yleisesti ottaen lain säännösten ei ole kaikilta osin katsottu vastaavan työelämässä tapahtunutta kehitystä. Työvoiman käyttötavoissa tapahtuneiden muutosten vaikutuksia ei ole kaikin osin säännelty tavalla, joka turvaisi epätyypillisissä työsuhteissa työskentelevien aseman pro rata temporis -periaatteen mukaisesti. Tämän periaatteen mukaisesti esimerkiksi osa-aikatyöntekijän palkka- ja muiden ehtojen tulisi määräytyä tehdyn työajan suhteessa samalla tavoin kuin vastaavaa työtä tekevän kokoaikaisen työntekijän ehdot. (Komiteamietintö, 54 - 56, 64.)

Komitean työssä kävi ilmi, että loman ja lomapalkan pohjana olevat eri säännöt aiheuttavat ongelmia lain soveltamisessa. Komiteassa keskusteltiin mahdollisuudesta yhtenäistää nykyistä loman ansainta- ja lomapalkkajärjestelmää. Yksimielisyyttä yhtenäisestä järjestelmästä ei kuitenkaan saavutettu ja esitys rakentui tämän vuoksi pitkälti vanhan vuosilomalain rakenteille ja periaatteille. (Komiteamietintö, 57.)

Vanhan lain ongelmakohtina komitean mietinnössä pidettiin sitä, että (nykyiset) lomapalkan määräytymisjärjestelmät johtivat jossain määrin eri suuruisiin lomapalkkoihin. Lisäksi eräät vuosilomalain ongelmat ovat liittyneet sellaisten työntekijöiden asemaan, jotka ovat jääneet lomaoikeuden ulkopuolelle. Tällaisia ovat olleet erityisesti osa-aikaiset, vain suhteellisen vähän kuukaudessa työskentelevät työntekijät. Kyseisten työntekijöiden määrä vaihtelee eri aloilla ja on kokonaisuudessaan suhteellisen pieni. Kuitenkaan koko loman ansaintajärjestelmän muuttamista näiden työntekijöiden saamiseksi yhtenäisen ansaintajärjestelmän piiriin ei kaikilla tahoilla pidetty tarkoituksenmukaisena, vaan tätä parempana vaihtoehtona pidettiin nykyisen järjestelmän täydentämistä tarvittavilla säännöksillä. Vuosilomakomitea 2001:n esitys rakentui tälle pohjalle. (Komiteamietintö, 63.)

#### 4.3 Muutosten tavoitteet

Mietinnön mukaan esityksen tavoitteena oli yksilön oikeuksien ja velvollisuuksien määrittely laissa riittävän täsmällisesti. Vaatimus sääntelyn selkeydestä korostuu, kun lakia sovelletaan päivittäin työpaikoilla. Lisäksi tavoitteena oli saattaa Suomen vuosilomalainsäädäntö vastaamaan yhteisöoikeuden vaatimuksia. Tämän vuoksi ehdotuksessa oli muun muassa säännökset vuosiloman ansaintasääntöjen ulkopuolelle jäävien työntekijöiden oikeudesta neljän viikon palkalliseen vapaaseen, kun työsuhte on jatkunut vuoden. EU:n direktiiveistä johtuen osa-aikatyöntekijöihin sovellettavaa 35 tunnin ansaintasääntöä ehdotettiin aikaisempaan lakiin verrattuna muutettavaksi siten, että laissa säädetty työssäolon veroisten päivien luettelo olisi samansisältöinen kuin 14 päivän säännön piirissä olevilla. Samoin 35 tunnin ansaintasäännön piirissä olevien tuntipalkkaisten työntekijöiden vuosilomapalkkaa laskettaessa palkkapohjaan edellytettiin tehtäväksi laskennallisia korjauksia määrätyiltä poissaolojaksoilta saamatta jääneistä palkoista.

Vuosilomalaki on työntekijän suojaksi säädettyä lainsäädäntöä, kuten ovat myös työsopimuslaki ja työaikalaki. Komitea ehdotti vuosilomalaisissa laajennettavaksi valtakunnallisten työmarkkinajärjestöjen oikeutta sopia laista poiketen vastaavalla tavoin kuin työaikalakia säädettyä. Siten työehtosopimuksin voidaan ratkaista alakohtaisia erityistarpeita. Toki työ- ja virkaehtosopimuksella voidaan aina sopia lakia paremmista ehdoista. (Komiteamietintö, 63 - 67.)

#### 4.4 Lausunnot vuosilomakomitean mietinnöstä

Hallituksen esitys vuosilomalain uudistamisesta sisältää lyhyen yhteenvedon lausuntojen sisällöstä, jotka työministeriö pyysi vuosilomakomitean mietinnöstä eri instansseilta. Yleisesti 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 taas pääosa lausunnonantajista näki komitean ehdottaman vuosilomalain olevan rakenteeltaan ja kirjoitustavaltaan edellistä lakia selkeämmän ja käytännössä ainoana realistisena tapana toteuttaa vuosilomalain uudistaminen. Lisäksi komitean säännösehdotus lomapalkan laskemisesta tilanteissa, joissa palkkauksen perusteet tai loman ansaintasääntö ovat lomanmääräytymisvuoden aikana tai sen jälkeen ennen loman alkua muuttuneet, kaipasi usean lausunnonantajan mielestä vielä lisäpohdintoja, jotta kaikkien muutostilanteiden hallinta olisi mahdollista. (HE 238/2004, 41 - 42.)

Laajimmin hallituksen esityksessä esitellään Palvelutyönantajien ja Suomen Yrittäjien lausuntoja. Palvelutyönantajat esittävätkin mielenkiintoista kritiikkiä vuosilomakomitean mietintöä kohtaan. Heidän mielestään 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 eriarvoiseen asemaan. Uudistuksen lähtökohtana tulisi olla yhtenäinen malli, joka soveltuisi kaikille työntekemuodoille ja palkkaustavoille. Palvelutyönantajien mukaan vanhan lain pohjalle ei voida luoda uuden lain säännöksiä, sillä ehdotukset lisäävät lainsäädännön monimutkaisuutta ja tulkintaongelmia. Palvelutyönantajat pitävät myös täysin mahdottomana osa-aikaisten osalta sitä, että vertailuksi lomapalkassa otetaan tuntipalkkaisia kokoaikatyöntekijöitä koskeva lomapalkkasääntö, jonka kertoimet tuottavat huomattavan ylikompensaation työssäoloajan palkkaan verrattuna. Myöskään prosenttilukujen korottamiselle ei heidän mielestään ole perusteita. (HE 238/2004, 42.)

Palvelutyönantajat kritisoivat myös ehdotusta ulottaa työssäolon veroisia päiviä koskeva säännöstö myös 35 tunnin säännön piirissä oleviin työntekijöihin. Osa-aikatyöntekijöiden työajat vaihtelevat niin paljon, että on mahdotonta tietää, miten työntekijä olisi ollut työssä poissaolonsa aikana. Tähän liittyen myös vuosilomapalkkapohjaan lisättävä laskennallinen palkka työssäolon veroiselta ajalta on vaikeaa laskea. Työaikojen ja palkan vaihdellessa työtehtävien mukaan, on useimmiten mahdotonta tietää, kuinka monelta tunnilta ja minkä suuruinen palkka lomapalkkapohjaan tulisi lisätä. Samoin keskimääräisen viikkotyöajan määrittäminen on Palvelutyönantajien mielestä ongelmallista. (HE 238/2004, 42.)

#### 4.5 Oikeus sopia toisin kuin vuosilomalaissa

Uuden vuosilomalain kunkin pykälän sanamuodosta ilmenee, voivatko työnantaja ja työntekijä sopia asiasta eri tavalla kuin laki määrää (Nyyssölä & Rautiainen 2009, 26). Lisäksi vuosilomalain 30 §:ssä säädetään siitä, missä laajuudessa vuosilomalain säännöksistä voidaan poiketa työehtosopimuksilla. Valtakunnallisilla työnantaja- ja työntekijäjärjestöillä on melko laaja sopimusvapaus. Erilaisia työehtosopimusmääräyksiä on runsaasti, mutta useimmiten niissä ei ole sovittu lakia heikommista ehdoista, vaan jokin asia on vain järjestetty toisin kuin laissa. Vuosilomalain 30.1 §:n mukaan työnantajien ja työntekijöiden valtakunnallisilla yhdistyksillä on oikeus sopia toisin seuraavista asioista:

- lomakaudesta
- vuosilomapalkan ja lomakorvauksen laskemisesta ja maksamisesta
- talviloman sijoittamisesta muuhun työajan lyhennykseen
- säästövapaasta
- vuosilomalain 8.2 §:n määräyksistä
- 12 arkipäivää ylittävän vuosiloman jakamisesta
- työssäolon veroisesta ajasta eräin rajoituksin

(Nyyssölä & Rautiainen 2009, 154 - 155.)

#### 4.6 Tutkimus vuoden 2005 vuosilomalain toimivuudesta

Vuoden 2005 vuosilomalain toimivuutta on jo ehditty tutkia kyselyin ja haastatteluin. Työ- ja elinkeinoministeriön tilaama selvitys säännösten toimivuudesta ilmestyi joulukuussa 2008. Tutkimus toteutettiin huhtikuun ja syyskuun 2008 välisenä aikana. Kyselyyn vastasi 81 asiantuntijaa ja haastatteluja tehtiin 15 kohteessa. Kysely oli suunnattu työnantaja- ja palkansääntäjäjärjestöjen asiantuntijoille, työsuojelupiirien viranomaisille ja joillekin kuntien sekä valtion virastojen ja laitosten edustajille. Vastajiksi oli valittu ensisijaisesti juristeja ja muita asiantuntijoita, jotka tuntevat vuosilomalain ja siihen liittyvien sopimusten määräyksiä sekä liitto- ja työpaikkatason käytäntöjä.

Teemahaastatteluaineiston keruussa oli keskitytty liittotason ja työpaikkatason asiantuntijoihin sekä työnantaja- että työntekijäpuolelta. Haastateltuja oli yhteensä 17 henkilöä. Työnantajan edustajia oli haastatelluista 10, heistä osa henkilöstöjohtajia tai vastaavia ja osa palkanlaskennan henkilökuntaa. Työntekijäpuolelta haastateltiin pääluottamusmiehiä. (Anttila, Kupari, Melin & Uhmavaara 2008, 1 - 23.) Vastajiksi ja haastateltaviksi on varmasti valittu vuosilomalain tuntevia henkilöitä, mutta silti hieman ihmetyttää tutkimukseen osallistuneiden palkanlaskijoiden vähäinen määrä. Heillä luulisi olevan eniten tärkeää käytännön kokemusta vuosilomalain soveltamisesta.



Tutkimuksen tarkastelun kohteena oli muun muassa epätyypillisissä työsuhteissa työskentelevien asema. Tutkimustulosten mukaan lain tavoite parantaa kyseisissä työsuhteissa työskentelevien asemaa on sinänsä toteutunut, mutta tiedon puute lainsäännöksistä on johtanut siihen, että säännökset eivät ole olleet täysimääräisesti käytössä. Lisäksi lakia pidetään edelleen osin vaikeaselkoisena. Vastauksissa on nostettu esiin myös, että laki on edelleen sidoksissa liikaa perinteiseen normalityöaikaa noudattavaan työaikamalliin.

Seurantatutkimusta toteutettaessa uusi vuosilomalaki oli ollut voimassa vasta kolme vuotta, mikä on suhteellisen lyhyt aika. Raportissa todetaankin, että uuden lain vaikutukset eivät ole vielä kaikilta osin välittyneet toimijoille. (Anttila ym. 2008, 1 - 99.) Tiedon puute onkin varmasti ongelmana esimerkiksi monessa pienessä yrityksessä. Yksiselitteistä tietoa vaikeaselkoisen vuosilomalain tulkinnasta on vaikea löytää aiheeseen perehtyneenkin. Oikeaa kanavaa kysymysten esittämiseen ei välttämättä ole tiedossa etenkin niissä tapauksissa, joissa palkanlaskenta on ulkoistettu palveluntarjoajalle ja yhteyksiä työnantajaliittoon ei sieltä ole.

## 5 Case: Tulkintaongelmat epätyypillisissä työsuhteissa

### 5.1 Kirjatyöntekijöiden työehtosopimuksen vuosilomamääräykset

Viestinnän Keskusliiton ja Viestintäalan Ammattiliiton välisessä kirjatyöntekijöitä koskevassa työehtosopimuksessa (2007 - 2010) on lomaa koskevia määräyksiä vuosiloman määräytymisestä (kertymisestä), vuosiloman antamisesta, vuosilomapalkasta, vuosilomapalkan korotuksesta (lomarahasta), vuosilomakorvauksesta, talviloman määräytymisestä, talviloman antamisesta, talviloman palkasta, talvilomakorvauksesta ja vuosilomalain 16 §:stä sekä näihin asioihin liittyvästä paikallisesta sopimisesta.

Määräykset vuosiloman kertymisestä ja vuosiloman antamisesta eivät juurikaan poikkea vuosilomalaista. Merkittävä eroavaisuus on ainoastaan siinä, että uudenvuodenaattoa ei lueta lomaan sisältyväksi vuosilomapäiväksi.

Vuosilomapalkkaa koskevat määräykset ja ohjeet ovat tietyiltä osin vuosilomalakia yksityiskohtaisemmat. Lomapalkan laskentaan on annettu ohjeet, jotka koskevat sekä aikapalkkatyötä että muuta kuin aikapalkkatyötä. Ohjeet ovat EK:n ja SAK:n lomapalkkasopimuksen mukaiset eli vuosilomapalkan laskentaperusteena on keskituntiansio (EK - SAK lomapalkkasopimus 2005). Lomanmääräytymisvuonna työssäolon ajalta maksettu tai maksettavaksi erääntynyt palkka jaetaan vastaavien työtuntien lukumäärällä. Kuukausipalkkaisen vuosilomapalkan osalta ohjeena on kuitenkin, että lisien ja muuttuvien palkkojen osuus vuosilomapalkkaan voidaan laskea myös käyttäen vuosilomalain tarkoittamia päiväkertoimia. Lisäohjeena vuosilomapal-

kan laskennasta työehtosopimuksessa on sama kuin jo edellä mainitussa lomapalkkasopimuksessa oleva ohje, joka kuuluu seuraavasti: ”Mikäli lomanmääräytymisvuoden aikana säännöllinen vuorokautinen työaika on ollut lyhyempi kuin 8 tuntia, lasketaan vuosilomapalkka kuitenkin kertomalla vastaavasti keskituntiansio luvulla, joka saadaan, kun edellä olevat kertoimet kerrotaan viikon säännöllisten työtuntien lukumäärän ja luvun 40 osamäärällä. Täten osapäivätyössä kertoimet muodostuvat pienemmiksi.” Tämä on hyvä täsmennys palkanlaskennan avuksi.

Vuosilomapalkka -kohdassa paikallisesta sopimisesta ohjeena on, että vuosilomapalkka voidaan sopia maksettavaksi yrityksen normaaleina palkanmaksupäivinä. Täten sopiminen helpottaakin huomattavasti palkanlaskennan työtä. Vuosilomalain 15 §:n mukaan vuosilomapalkka on maksettava ennen loman alkamista, ja ainoastaan enintään kuuden päivän pituiselta lomajaksolta lomapalkka saadaan maksaa työsuhteessa tavanmukaisesti noudatettavana palkanmaksupäivänä.

Vuosilomapalkan korotuksesta on tietysti annettu työehtosopimuksessa ohjeet, koska siitä ei ole määräyksiä vuosilomalaissa. Viestinnän alalla lomarahaa kutsutaan lomapalkan korotukseksi ja se maksetaan myös työsuhteen päättyessä monilta muilta aloilta poiketen. Kirjatyöntekijöiden työehtosopimuksessa on lomapalkan korotuksesta ohjeet sen laskemiseen ja vaihtamisesta vapaaseen.

Työehtosopimuksen vuosilomakorvausta koskevat ohjeet (työsuhteen päättyessä) ovat vastaavat kuin vuosilomapalkkaa koskevat ohjeet.

Viestinnän alan erityispiirteenä moniin muihin aloihin verrattuna on myös talviloma. Vuosilomalaissa talvilomalla tarkoitetaan 24 arkipäivää ylittävää lomaa. Viestinnän alalla ja kirjatyöntekijöiden työehtosopimuksen mukaan talvilomaa ansaitaan kuitenkin lakisääteisen (yleensä 30 päivän) vuosiloman lisäksi 5 tai 10 työpäivää riippuen yötyön määrästä.

Talviloman ansaitsemiskausi ja talviloman antamiskausi menevät osittain päällekkäin. Ansaitsemiskausi on lomanmääräytymisvuosi eli 1.4. ja 31.3. välinen aika. Antamiskausi alkaa vielä samana kalenterivuonna 1.10., jolloin lomanmääräytymisvuosi on kulumassa ja päättyy seuraavan vuoden huhtikuun lopussa.

Talviloman pituudesta ja talviloman säännöllisestä sunnuntaityökorotuksesta työehtosopimuksessa on kiitettävästi ohjeet myös osa-aikatyöntekijöiden kohtelusta.

Vuosilomalain 16 §:stä (lomakorvaus työsuhteen aikana) annetut ohjeet ovat työehtosopimuksessa vuosilomalain mukaiset ja niihin on lisätty lomapalkan korotuksesta ja talvilomapalkan korvauksesta.

Kaiken kaikkiaan kirjatyöntekijöiden työehtosopimuksen vuosilomaa koskevat määräykset ovat melko hyviä ja kattavia ainakin säännöllistä työtä tekevien osalta, oli kyseessä sitten kokoaikainen tai osa-aikainen työ. Epäsäännöllistä tuntipalkkaista työtä tekeviä koskevaa ohjeistusta ei ole juuri lainkaan, joten heitä koskien on turvauduttava lähinnä vuosilomalain määräyksiin ja liitoilta saatavaan lisäohjeistukseen.

## 5.2 Toimituksellisen henkilöstön työehtosopimuksen vuosilomamääräykset

Viestinnän Keskusliiton ja Suomen Journalistiliiton välisessä työehtosopimuksessa (2008 - 2011) määrätään vuosiloman ansainnasta seuraavasti:

”Täyden vuosiloman pituus on

- 4 viikkoa työntekijällä, joka on työskennellyt alalla lomanmääräytymisvuoden loppuun (31.3.) mennessä vähemmän kuin kaksi vuotta.
- 5 viikkoa työntekijällä, joka on työskennellyt alalla lomanmääräytymisvuoden loppuun (31.3.) mennessä vähintään kaksi vuotta.
- 6 viikkoa toimittajalla, lehtikuvaajalla tai taiteilijalla, joka on työskennellyt edellä mainituissa tehtävissä vähintään 10 vuotta.
- Toimittajalla, lehtikuvaajalla ja taiteilijalla, jonka työvuorojen luvusta keskimäärin vähintään kolmannes jatkuu illalla klo 21 jälkeen tai alkaa aamulla ennen klo 7 las-kettuna täyden vuorottelukauden aikana, on oikeus 2 vuoden työskentelyn jälkeen lehtialalla saada lisäksi lomaa päivä jokaiselta kuukaudelta, jonka hän on lomanmääräytymisvuonna ollut edellä tarkoitetussa yötyössä, yhteensä enintään 6 viikkoa.

Työntekijä ansaitsee vuosiloman lisäksi talvilomaa (ks. kohta 5.3).”

Vähemmän kuin kaksi vuotta alalla työskennellyt työntekijä ansaitsee vuosilomaa vain kaksi päivää kuukaudessa, vaikka työsuhde olisikin kestänyt yli vuoden. Työehtosopimus ei ole kuitenkaan lain vastainen graafisen alan erillisen talviloman johdosta. Muutenhan ansaitsemismääräykset ylittävät vuosilomalain mukaiset vähimmäismääräykset.

Toimittajien työehtosopimuksen antamat hyödyt saattavat kuitenkin valua hukkaan joissain yksittäistapauksissa. Näin voi käydä esimerkiksi yrityksessä alle vuoden työskennelleelle työntekijälle, jolla on kokemusta alalta yli kaksi vuotta tai yli kymmenen vuotta ja jos hänen vuosilomapalkkansa lasketaan prosenttiperusteisesti. Myös vuorotyön perusteella ansaittujen lisälomapäivien hyöty voi samalla tavoin jäädä saamatta. Tämä johtuu siitä, että alle vuoden

työsuhteessa prosenttiperusteinen lomapalkka on 9 % lomanmääräytymisvuoden aikana ansaitusta lomapalkkaperusteesta. Jos lomapäiviä on kertynyt enemmän kuin kaksi päivää kuukaudessa, vaikuttaa se ainoastaan loman pituuteen eikä lainkaan vuosilomapalkan suuruuteen. Tällöin ainoastaan lomapalkka per lomapäivä pienenee. Jos työntekijän lomapalkan laskennassa tulee sen sijaan sovellettavaksi keskipäiväpalkkaan perustuva vuosilomapalkka, ei tätä ongelmaa ole.

Yhtä paljon työskennelleet työntekijät saattavat joutua eriarvoiseen asemaan vain sen mukaan, miten työvuorot ovat sijoittuneet kuukausittain lomanmääräytymisvuoden aikana. Vuosilomalain nykyisten prosenttien (9,0 tai 11,5) suuruuden ansiosta vuosilomalain yleissäännös vuosilomapalkasta tulee kuitenkin aina sovelletuksi. Vuosilomalain 9 §:n mukaan työntekijällä on oikeus saada vuosilomansa ajalta vähintään säännönmukainen tai keskimääräinen palkkansa siten kuin tässä laissa säädetään. Osa-aikaisia toimittajia koskien voidaan siis todeta, että nykyisen vuosilomalain ja työehtosopimuksen soveltaminen vuosilomapalkan laskennassa tuottavat sattumanvaraisia lopputuloksia. Seuraavissa laskuesimerkeissä on havainnollistettu tällaisia tilanteita.

### 5.2.1 Esimerkkilaskelmia työehtosopimuksen ja lain soveltamisesta

Seuraavat tapaukset ovat yksinkertaistettuja esimerkkejä lomanmääräytymisvuoden aikana yhtä paljon työskennelleiden tuntipalkkaisten työntekijöiden (toimittajien) asettamisesta keskenään eriarvoiseen asemaan. Esimerkeissä ei ole otettu huomioon ylitiötä, vuorolisiä, vuosilomia, eikä sairaus- tai muita poissaoloja. Tehdyt työpäivät ovat olleet aina kestoaltaan 7,5 tuntia.

Työsuhteet ovat alkaneet 6.4.2008, loma-ansainta on 3 pv/kk (kokemusta alalta vähintään kymmenen vuotta). Tuntipalkkana on käytetty toimituksellisen henkilöstön työehtosopimuksen 1.2.2009 voimaan tulleen vähimmäispalkkataulukon palkkaryhmän II a mukaista palkkaa 2 285,00 euroa kuukaudessa, josta saadaan 14,56 euroa tunti käyttäen jakajaa 157. Todellisuudessa palkkoja on korotettu lomanmääräytymisvuoden aikana, mutta selkeyden vuoksi esimerkeissä on käytetty vain yhtä tuntipalkkaa. Esimerkeissä ei käsitellä talvilomapalkkaa, vaan ainoastaan vuosilomapalkkaa ja lomapalkan korotusta.

Esimerkkityöntekijöiden työ sopimuksissa ei ole määritetty keskimääräistä viikkotyöaika tai vähimmäistyöaika, joten vuosiloman ansaintasääntöä ja vuosilomapalkan laskentatapaa tarkastellaan lomanmääräytymisvuoden päätyttyä toteutuneiden työpäivien ja työtuntien perusteella.

TOIMITTAJA A (14 työpäivän sääntö --> keskipäiväpalkkaan perustuva vuosilomapalkka)

kuukausi	työpäivät	työtunnit
huhtikuu	14	105,0
toukokuu	15	112,5
kesäkuu	17	127,5
heinäkuu	21	157,5
elokuu	23	172,5
syyskuu	19	142,5
lokakuu	15	112,5
marraskuu	15	112,5
joulukuu	14	105,0
tammikuu	14	105,0
helmikuu	16	120,0
<u>maaliskuu</u>	<u>17</u>	<u>127,5</u>
YHTEENSÄ	200	1500,0

## TOIMITTAJA B (35 tunnin sääntö --&gt; prosenttiperusteinen vuosilomapalkka)

kuukausi	työpäivät	työtunnit
huhtikuu	12	90,0
toukokuu	17	127,5
kesäkuu	21	157,5
heinäkuu	22	165,0
elokuu	23	172,5
syyskuu	20	150,0
lokakuu	13	97,5
marraskuu	14	105,0
joulukuu	15	112,5
tammikuu	10	75,0
helmikuu	16	120,0
<u>maaliskuu</u>	<u>17</u>	<u>127,5</u>
YHTEENSÄ	200	1500,0

## TOIMITTAJA A:n vuosilomapalkka

Toimittaja A on työskennellyt vähintään 14 päivänä kalenterikuukaudessa, joten häneen sovelletaan vuosilomalain 11 §:n keskipäiväpalkkaan perustuvaa vuosilomapalkan laskentasääntöä. Vuosilomapalkka lasketaan kertomalla hänen keskipäiväpalkkansa lomapäivien määrän perusteella määräytyvällä kertoimella 33,2 (vuosilomaa kertynyt 12 kk x 3 pv/kk = 36 pv). Keskipäiväpalkka lasketaan siten, että lomanmääräytymisvuoden aikana työssäolon ajalta työntekijälle maksettu tai maksettavaksi erääntynyt palkka jaetaan lomanmääräytymisvuoden aikana tehtyjen työpäivien määrällä. Työntekijälle on maksettu lomanmääräytymisvuoden aikana palkkaa 1500,0 h x 14,56 €/h eli yhteensä 21 840,00 euroa ja työpäiviä on tehty yhteensä 200. Lomapalkka lasketaan seuraavasti:

$$21\,840,00/200 = 109,20 \text{ (keskipäiväpalkka)}$$

$$109,20 \times 33,2 = 3\,625,44 \text{ euroa (vuosilomapalkka)}$$

$$3\,625,44/36 = 100,71 \text{ euroa (lomapäiväpalkka)}$$

$$3\,625,44 \times 50\% = 1\,812,72 \text{ euroa (lomapalkan korotus)}$$

$3\,625,44 + 1\,812,72 = 5\,438,16$  euroa (vuosilomapalkka ja lomapalkan korotus yhteensä)

TOIMITTAJA B:n vuosilomapalkka

Toimittaja B on työskennellyt lomanmääräytymisvuoden aikana kolmena kuukautena alle 14 työpäivänä, joten häneen tulee sovellettavaksi 35 tunnin ansaintasääntö ja vuosilomalain 12 §:n mukainen prosenttiperusteinen vuosilomapalkka. Vuosilomapalkka on 9 prosenttia lomanmääräytymisvuoden aikana työssäolon ajalta maksetusta tai maksettavaksi erääntyneestä palkasta. Työntekijälle on maksettu lomanmääräytymisvuoden aikana palkkaa  $1500,0 \text{ h} \times 14,56 \text{ €/h}$  eli yhteensä 21 840,00 euroa. Lomapalkka lasketaan seuraavasti:

$21\,840,00 \times 9\% = 1\,965,60$  euroa (vuosilomapalkka)

$1\,965,60/36 = 54,60$  euroa (lomapäiväpalkka)

$1\,965,60 \times 50\% = 982,80$  euroa (lomapalkan korotus)

$1\,965,60 + 982,80 = 2\,948,40$  euroa (vuosilomapalkka ja lomapalkan korotus yhteensä)

Näiden laskelmien mukaan työntekijöiden lomapalkoissa olisi huima 2 489,76 euron ero (5 438,16 € miinus 2 948,40 €).

Tarkastellaan vielä, toteutuuko toimittaja B:n osalta vuosilomalain 9.1 §:n yleissäännös vuosilomapalkasta. Sen mukaan työntekijällä on oikeus saada vuosilomansa ajalta vähintään säännönmukainen tai keskimääräinen palkkansa siten kuin laissa tarkemmin säädetään. Työntekijän keskimääräisen palkan voisi laskea varmaankin jakamalla ansiot vuoden ajalta kahdellatoista, jolloin saadaan keskimääräinen kuukausiansio. Edelleen keskimääräinen päiväansio saadaan jakamalla kuukausiansio luvulla 21. Kuuden viikon vuosiloman (36 lomapäivää) aikana työpäiviä kertyy keskimäärin 30. Toimittaja B:n tulisi siis saada vuosilomansa ajalta vähintään seuraavan laskutoimituksen mukainen palkka:

$21\,840,00/12 = 1\,820,00$  euroa (keskimääräinen kuukausiansio)

$1\,820,00/21 = 86,67$  euroa (keskimääräinen päiväansio)

$86,67 \times 30 = 2\,600,10$  euroa (kuuden viikon vuosilomapalkka vähintään)

$2\,600,10 \times 50\% = 1\,300,05$  euroa (lomapalkan korotus)

$2\,600,10 + 1\,300,05 = 3\,900,15$  euroa (vuosilomapalkka ja lomapalkan korotus yhteensä)

Jos toimittaja B:n vuosilomapalkkaa korotettaisiin näin vuosilomalain 9.1 §:n perusteella, jäisi tämänkin laskelman jälkeen työntekijöiden lomapalkkoihin 1 538,01 euron ero (5 438,16 € miinus 3 900,15 €).

Tarkastellaan työntekijöiden lomapalkkojen muodostumista vielä tilanteessa, jossa lomapäiviä olisikin ansaittu vain 2 pv/kk (kokemusta alalta alle kaksi vuotta).

TOIMITTAJA A:n vuosilomapalkka

$21\,840,00/200 = 109,20$  (keskipäiväpalkka)

$109,20 \times 22,2 = 2\,424,24$  euroa (vuosilomapalkka)

$2\,424,24/24 = 101,01$  euroa (lomapäiväpalkka)

$2\,424,24 \times 50\% = 1\,212,12$  euroa (lomapalkan korotus)

$2\,424,24 + 1\,212,12 = 3\,636,36$  euroa (lomapalkka ja lomapalkan korotus yhteensä)

TOIMITTAJA B:n vuosilomapalkka

$21\,840,00 \times 9\% = 1\,965,60$  euroa (vuosilomapalkka)

$1\,965,60/24 = 81,90$  euroa (lomapäiväpalkka)

$1\,965,60 \times 50\% = 982,80$  euroa (lomapalkan korotus)

$1\,965,60 + 982,80 = 2\,948,40$  euroa (vuosilomapalkka ja lomapalkan korotus yhteensä)

Tehdään vielä vuosilomalain 9.1 §:n yleissäännöksen toteutumisen tarkistus. Neljän viikon vuosiloman (24 lomapäivää) aikana työpäiviä kertyy keskimäärin 20. Kerrotaan edellisessä esimerkissä laskettu keskimääräinen päiväpalkka luvulla 20, jolloin tulokseksi saadaan 1 733,40 euroa. Toimittaja B:n vuosilomapalkka on 1 965,60 euroa, joten yleissäännöstä ei tarvitse soveltaa.



Tässä neljän viikon vuosiloman vaihtoehdossa jäisi työntekijöiden lomapalkkoihin 687,96 euron ero (3 636,36 € miinus 2 948,40 €) edelleen keskipäiväpalkkaan perustuvan vuosilomapalkan saajan hyväksi.

Näissä laskuesimerkeissä korkeampi vuosilomapalkka muodostui aina työntekijälle, johon sovellettiin keskipäiväpalkkaan perustuvan vuosilomapalkan laskentasääntöä. Tämä ei kuitenkaan aina toteudu. Joissakin tapauksissa prosenttiperusteinen vuosilomapalkka saattaa johtaa suurempaan lopputulokseen verrattuna keskipäiväpalkan perusteella laskettuun vuosilomapalkkaan.

### 5.3 Muita tulkintaongelmia

#### 5.3.1 Loman ansaintasäännön määräytyminen

Vuosilomalain 6 §:n toisessa momentissa säädetään, että jos työntekijä on sopimuksensa mukaisesti työssä niin harvoina päivinä, että hänelle ei siitä 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 työssäolon veroista tuntia.

Tuntipalkkaisen työntekijän vuosilomapalkan laskentatapa riippuu siitä, kumman ansaintasäännön piiriin hän kuuluu. 14 työpäivän ansaintasäännön piiriin kuuluvan lomapalkka lasketaan keskipäiväpalkan mukaan ja 35 tunnin ansaintasäännön piiriin kuuluvan lomapalkka lasketaan sen sijaan prosenttiperusteisesti. Yksikin työsopimuksen mukaan alle 14 työpäivän kalenterikuukausi johtaa 35 tunnin säännön soveltamiseen (Nyssölä & Rautiainen 2009, 88).

Tämä lain tulkinta saattaa tuntua hieman erikoiselta esimerkiksi sellaisessa tapauksessa, että tuntipalkkainen työntekijä on lomanmääräytymisvuoden aikana työskennellyt 11 kuukautta vähintään 14 työpäivää ja yhden kuukauden alle 14 työpäivää, mutta myös alle 35 tuntia tuona yhtenä kuukautena. Silloin hän kuuluisikin loman ansainnassa 35 tunnin säännön piiriin ja hänen vuosilomapalkkansa laskettaisiin prosenttiperusteisesti. Näin siis siitäkin huolimatta, että hän on työskennellyt vähintään 14 työpäivää kaikkina kalenterikuukausina joilta hän on ansainnut loma.

#### 5.3.2 Prosenttiperusteinen vuosilomapalkka

Vuosilomalain 12 §:n mukaisen prosenttiperusteisen vuosilomapalkan laskenta on periaatteessa selkeää ja yleensä helppoa toteuttaa palkanlaskentajärjestelmissä. Työntekijän vuosilomapalkka on 9,0 tai 11,5 prosenttia lomanmääräytymisvuoden aikana työssäolon ajalta makse-

tusta tai maksettavaksi erääntyneestä palkasta lukuun ottamatta hätätyöstä ja lain tai sopimuksen mukaisesta ylityöstä maksettavaa korotusta. Lisäksi vuosilomapalkan perusteena olevaan palkkaan lisätään laskennallisesti poissaoloajalta saamatta jäänyt palkka tiettyjen lomaa kerryttävien poissaolojen ajalta. Näitä ovat vuosilomalain 7.2 §:n 1 - 4 ja 7 kohdissa mainitut poissaolot kuten esimerkiksi äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa tai poissaolo sairauden vuoksi.

Laissa lueteltujen poissaolojen huomioiminen on selkeää. Tosin lomaa kerryttävän poissaolon ajalta saamatta jääneen palkan laskeminen saattaa olla haastavaa. Vaikeampaa on tulkita, otetaanko palkkapohjaan mukaan myös sellaiselta työssäoloajalta maksettu palkka, jolta työnantaja on lain tai sopimuksen mukaan velvollinen maksamaan työntekijälle palkan. Loogisesti ajatellen esimerkiksi vuosiloman ajalta, pekkasvapaalta, korvaavalta vapaalta, talviloman ajalta, ja niin edelleen, maksettu palkka tulisi ottaa huomioon lomapalkkapohjassa. Näitäkin poissaolot kuitenkin kerryttävät lomaa. Kaikissa opaskirjoissa tulkinta jää kuitenkin epäselväksi.

### 5.3.3 Keskipäiväpalkkaan perustuva vuosilomapalkka

Vuosilomalain 11 §:n mukaisen keskipäiväpalkkaan perustuvan vuosilomapalkan laskenta on ehkä vähemmän tulkinnanvarainen kuin prosenttiperusteisen vuosilomapalkan laskenta. Lomanmääräytymisvuoden ajalta työntekijälle työssäolon ajalta maksettu tai maksettavaksi erääntynyt palkka, hätätyöstä ja lain tai sopimuksen mukaisesta ylityöstä peruspalkan lisäksi maksettavaa korotusta lukuun ottamatta, jaetaan lomanmääräytymisvuoden aikana tehtyjen työpäivien määrällä. Työpäivien määrään lisätään laissa säädetyn vuorokautisen säännöllisen työajan lisäksi tehtyjen työtuntien kahdeksasosa. Näin saadaan eliminoitua ylitöiden vaikutus keskipäiväpalkan suuruuteen.

Jos työntekijän viikoittaisten työpäivien määrä on sopimuksen mukaan pienempi tai suurempi kuin viisi, keskipäiväpalkka kerrotaan viikoittaisten työpäivien määrällä ja jaetaan viidellä. Täten tiivistettyä työviikkoa tekevän vuosilomapalkka ei muodostu liian suureksi eikä lavennettua työviikkoa tekevän liian pieneksi. Tässä asiassa joissakin tapauksissa haasteellisinta lienee selvittää viikoittaisten työpäivien määrä. Lopuksi näin saatu keskipäiväpalkka kerrotaan lomapäivien määrän perusteella määräytyvällä kertoimella ja tulokseksi saadaan vuosilomapalkan suuruus.

Keskipäiväpalkkaan perustuvassa vuosilomapalkassa vältytään arvioimasta poissaoloajoilta kertyvää laskennallista palkkaa. Oikea työpäivien määrä lomanmääräytymisvuoden ajalta saattaa sen sijaan olla työlästä selvittää riippuen palkanlaskentajärjestelmästä. Ensiksi vuosiloman ansaintaa varten tarvitaan sekä työssäolopäivät että työssäolon veroiset päivät. Sitten

lomapalkan laskentaa varten tarvitaan vain työpäivät. Monessa järjestelmässä näistä molemmista muodostuu sama palkkalaji.

## 6 Yhteenveto ja johtopäätökset

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää miten epätyypilliset työsuhteet on huomioitu vuosilomalaissa ja työehtosopimuksissa. Tarkoituksena oli tutustua yleisesti palkkahallinnon säädöksiin, työmarkkinoiden sopimusjärjestelmään ja työehtosopimusten tulkintaan käytännössä. Case-osuudessa pyrittiin löytämään vastauksia epäselviin kysymyksiin vuosilomalaissa tuntipalkkaisilla työntekijöillä. Lisäksi tarkasteltiin kahden eri työehtosopimuksen, kirjatyöntekijöiden ja toimittajien, määräyksiä vuosilomasta. Alun perin tarkoituksena oli tutkia myös muiden poissaolojen kuten sairausajan palkan suuruuden määräytymistä tuntipalkkaisilla. Käsitellyissä työehtosopimuksissa ei ollut kuitenkaan lainkaan erillisiä määräyksiä asiasta, joten aihe rajautui vuosiloman kertymiseen ja vuosilomapalkan määräytymiseen.

Palkanlaskijan työssä muotoutunut käsitys siitä, että kaikkiin kysymyksiin ei ole mahdollista saada varmoja ja täsmällisiä vastauksia, osoittautui oikeaksi. Pelkkä työehtosopimuksen ja vuosilomalain tekstin lukeminen jättää liian paljon tulkinnanvaraa ja kysymyksiä soveltajalle.

Työehtosopimuksen soveltajan olisi helpompi muistaa yksityiskohtaisetkin maksumääräykset, jos hänellä olisi tieto miksi alun perin on päädytty maksamaan esimerkiksi jotakin ylimääräistä palkanlisää. Etenkin kun työehtosopimusten tulkinnassa määräävää on se, mikä on ollut neuvotteluapuolten tarkoitus, niin olisi hyvä jos neuvotteluista syntynyt kirjallinen materiaali olisi kaikkien saatavilla. Monikaan työehtosopimusta työssään soveltava henkilö ei välttämättä pääse osallistumaan työnantajaliiton järjestämiin koulutuksiin, joissa varmastikin käydään läpi työehtosopimuksen eri kohtia ainakin niiden muuttuessa. On otettava huomioon, että myös järjestäytymättömissä yrityksissä on noudatettava alan yleissitovaa työehtosopimusta.

Vuosilomalaista kirjoitetuista opaskirjoista, Vuosilomakomitea 2001:n mietinnöstä ja hallituksen esityksestä Eduskunnalle uudeksi vuosilomalaiksi löytyi paljon valaisevaa taustatietoa vuosilomalaista ja sen määräysten tarkoituksista. Kaikkiin käytännön työssä esiin tulleisiin kysymyksiin ei kuitenkaan niistäkään löytynyt vastauksia. Sen sijaan saattoi herätä lisää kysymyksiä ja varmuus ainoastaan siitä, että lakiin on jäänyt paljon tulkinnanvaraa.

Alun perin tarkoituksena oli käyttää lähteenä myös oikeuskäytäntöä uudesta vuosilomalaista. Epätyypillisiin työsuhteisiin liittyvää oikeuskäytäntöä ei kuitenkaan ainakaan vielä ollut saatavilla. Osittain tämä saattaa johtua siitä, että laki on ollut voimassa vasta niin vähän aikaa. Osittain kysymys voi olla myös siitä, että epätyypillisissä työsuhteissa työskentelevät eivät ole edunvalvontamielessä aktiivisia ja kiinnostuneita ottamaan selvää työehtoasioista. He eivät

välttämättä tunne oikeuksiaan tai eivät ole halukkaita lähtemään selvittämään erimielisyyksiä esimerkiksi työpaikan menettämisen pelossa.

Opinnäytetyön lopputuloksena ei valitettavasti löydetty yksiselitteisiä vastauksia mieltä askarruttaneisiin yksittäisiin kysymyksiin vuosilomalain tulkinnasta. Tämän tutkimusprosessin pohjalta on kuitenkin jatkossa helpompi lähteä selvittämään vastauksia ja nyt vaille vastausta jääneet tulkintaongelmat selviävät mahdollisesti myöhemmin palkanlaskijan työssä.

Periaatteessa lakien ja työehtosopimusten tulkinnan epäselvyyksien selvittämiseen on olemassa keinot, mutta käytännössä suurin osa tulkinnasta toteutetaan työpaikoilla kirjavin lopputuloksin. Esimerkiksi vuosilomalain tulkinnasta ja soveltamisesta lausuntoja antavalta työneuvostolta voi lausuntoja pyytää ainoastaan työsuojeluviranomaiset, työnantajien tai työntekijöiden keskusjärjestöt sekä muut vastaavat tahot (Työneuvoston tehtävät 2009).

Vuosilomalain uudistuksen valmisteluun osallistuneille asiantuntijoille esitetyt kysymyksetkin jäivät vaille varmoja vastauksia, joten niitä ei ole hyödynnetty tässä opinnäytetyössä. Etenkin vuosilomalakia tarkemmin tutkiessa selväksi tuli ainoastaan se, että laki on epäselvä. Toisaalta yksittäisen palkanlaskijan kannalta saattaa olla huojentavaa kuulla, että lain yksiselitteinen tulkinta ei ole mahdollista asiantuntijoillekaan.

**Painetut lähteet**

- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15. uudistettu painos. Helsinki: Tammi.
- Kröger, T. & Orasmaa, P. 2006. Vuosilomalaki. Helsinki: Talentum.
- Moilanen, J-M. 2008. Määräaikaiset ja osa-aikaiset työsopimukset. Helsinki: Talentum.
- Nieminen, K. (toim.) 2009. Työpaikan lait ja työsuhdeopas 2009. 6. uudistettu painos. Helsinki: WSOYpro.
- Nyysölä, M. & Rautiainen, H. 2009. Vuosilomalaki. 2. uudistettu painos. Helsinki: WSOYpro.
- Nyysölä, M., Rautiainen, H., Åström, J. & Äimälä, M. 2007. Käytännön työoikeutta esimiehille. 3., uudistettu painos. Helsinki: WSOYpro.
- Rusanen, J. 2005. Uusi vuosilomalaki käytännön käsikirja. Helsinki: Edita.
- Saarinen, M. 2007. Työsuhteen pelisäännöt. 5. uudistettu painos. Helsinki: Talentum.
- Saloheimo, J. 2008. Työehtosopimusoikeuden perusteet. Helsinki: Talentum.
- Sarajärvi, A. & Tuomi, J. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 2. uudistettu laitos. Kustannusosakeyhtiö Tammi: Helsinki.
- Stenbacka, J. & Söderström, T. 2009. Palkanlaskenta. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit Oy.
- Syvänperä, O. & Turunen, L. 2008. Palkkavuosi. 3. painos. Helsinki: Edita.
- Viestinnän Keskusliiton ja Suomen Journalistiliiton välinen työehtosopimus 2008 - 2011 soveltamisohjeineen. Helsinki.
- Viestinnän Keskusliitto & Viestintäalan Ammattiliitto. Kirjatyöntekijöitä koskeva työehtosopimus 2007 - 2010 soveltamisohjeineen. Helsinki.

## Sähköiset lähteet

EK - SAK lomapalkkasopimus 2005. Viitattu 25.4.2009.

<http://www.sak.fi/suomi/tyossa.jsp?location1=2&sl2=7&sl3=1&lang=fi&id=29892>

Elinkeinoelämän keskusliitto EK 2008. Painopiste yritystasolle. Viitattu 28.2.2009.

[http://www.ek.fi/www/fi/tyomarkkinakerros\\_2007\\_2008/painopiste\\_yritystasolle.php](http://www.ek.fi/www/fi/tyomarkkinakerros_2007_2008/painopiste_yritystasolle.php)

Elinkeinoelämän keskusliitto EK 2008. Palkkaus kannustavaksi. Viitattu 28.2.2009.

[http://www.ek.fi/www/fi/tyomarkkinakerros\\_2007\\_2008/palkkaus\\_kannustavaksi.php](http://www.ek.fi/www/fi/tyomarkkinakerros_2007_2008/palkkaus_kannustavaksi.php)

Elinkeinoelämän keskusliitto EK 2008. Työmarkkinajärjestelmä. Viitattu 28.2.2009.

[http://www.ek.fi/www/fi/tyomarkkinakerros\\_2007\\_2008/tyomarkkinajarjestelma.php](http://www.ek.fi/www/fi/tyomarkkinakerros_2007_2008/tyomarkkinajarjestelma.php)

Elinkeinoelämän keskusliitto EK 2008. Työmarkkinajärjestöjen kannanotto 16.9.2008. Viitattu

28.2.2009. [http://www.ek.fi/www/fi/tiedotteet/index.php?we\\_objectID=8303](http://www.ek.fi/www/fi/tiedotteet/index.php?we_objectID=8303)

Elinkeinoelämän keskusliitto EK 2008. Työmarkkinoiden rakenteet. Viitattu 28.2.2009.

[http://www.ek.fi/www/fi/tyoelama/tyomarkkinoiden\\_rakenteet/kaikki\\_tyosuhteet\\_ovat\\_tyy\\_pillisia.php](http://www.ek.fi/www/fi/tyoelama/tyomarkkinoiden_rakenteet/kaikki_tyosuhteet_ovat_tyy_pillisia.php)

Hallituksen esitys Eduskunnalle vuosilomalaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi. HE

238/2004. Tulostettu 6.4.2009. <http://www.finlex.fi/fi/esitykset/he/2004/20040238>

Vuosilomakomitea 2001:n mietintö. Komiteamietintö. Tulostettu 6.4.2009.

[http://www.mol.fi/mol/fi/99\\_pdf/fi/06\\_tyoministerio/06\\_julkaisut/10\\_muut/vuosilomakomiteamietinto.pdf](http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/10_muut/vuosilomakomiteamietinto.pdf)

Anttila, A-H., Kupari, T., Melin, H. & Uhmavaara, H. 2008. Vuoden 2005 vuosilomalain toimivuus. Vuosilomalain toimivuutta selvittävän kyselyn ja haastattelujen tuloksia. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys 43/2008. Tulostettu 21.5.2009.

[http://www.tem.fi/files/21078/TEMjul\\_43\\_2008\\_tyo\\_ja\\_yrittajyys.pdf](http://www.tem.fi/files/21078/TEMjul_43_2008_tyo_ja_yrittajyys.pdf)

Työ- ja elinkeinoministeriö 2009. Työneuvoston tehtävät. Viitattu 9.5.2009.

<http://www.tem.fi/index.phtml?s=3070>

Työsopimuslaki 2001. TSL 2001. Tulostettu 20.5.2009.

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055>

Vuosilomalaki 2005. VL 2005. Tulostettu 1.3.2009.

<http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2005/20050162>