

# Sosiaalialan järjestöjen vuosilomaopas 2016

## Sisällys

Sosiaalialan järjestöjen vuosilomaopas2014 .....	1
Sosiaalialan järjestöjen vuosilomaopas .....	3
1. Vuosiloman käsitteitä .....	3
2. Vuosiloman pituus .....	4
3. Vuosiloman antaminen .....	7
4. Lakisääteisen vuosiloman siirtäminen työkyvyttömyyden johdosta.....	9
5. Vuosilomapalkka .....	11
6. Lomaraha .....	14
7. Lomakorvaus .....	14
8. Yleisiä määräyksiä .....	15
9. Kanneaika .....	15

# Sosiaalialan järjestöjen vuosilomaopas

Oppaan tarkoituksena on auttaa Sosiaalialan järjestöjä koskevaa työehtosopimusta noudattavia työnantajia vuosilomalain säännösten ja työehtosopimusten määräysten soveltamisessa käytäntöön.

Loman siirto-oikeutta työkyvyttömyysajalta on muutettu 1.4.2016 alkaen. Täyden loman ansaitsevalle työntekijälle tulee kuuden päivän omavastuu-aika, kun hän sairastuu vuosilomansa aikana. Myös lomien kertymistä perhevapailta (ns. veroiset päivät) on muutettu. Vuosilomaa kertyy jatkossa enintään kuudelta kuukaudelta äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaan ajalta.

## 1. Vuosiloman käsitteitä

### 1.1 Lomanmääräytymisvuosi

1.4. – 31.3. välinen ajanjakso

### 1.2 Lomanmääräytymiskuukausi

Kalenterikuukausi, jolta lomaa ansaitaan

### 1.3 Lomakaudet

Kesälomakausi 2.5. – 30.9.

Talvilomakausi 1.10. – 30.4. (paikallisesti sovittaessa 16.5. saakka)

### 1.4 Täysi lomanmääräytymiskuukausi/14-päivän sääntö

Täysi lomanmääräytymiskuukausi on kuukausi, jossa on vähintään 14 työpäivää tai työssäolopäivään rinnastettavaa poissaolopäivää.

### 1.5 Täysi lomanmääräytymiskuukausi/35-tunnin sääntö

Jos työntekijä työnsopimuksensa mukaisesti työskentelee niin harvoina päivinä, että vain osa kuukausista sisältää 14 työpäivää, pidetään täytenä lomanmääräytymiskuukautena sellaista kuukautta, jossa on vähintään 35 työtuntia tai työssäoloon rinnastettavaa poissaolotuntia.

### 1.6 Työntekijän oikeus vapaaseen

Vuosilomalaki antaa niille työntekijöille, joille ei kerry lainkaan vuosilomapäiviä, mahdollisuuden saada vapaata. Vapaata kertyy kaksi päivää kutakin työsuhteen voimassaolokuukautta kohti työn määrästä ja työsuhteen kestosta riippumatta. Vapaan ajalta maksetaan vuosilomakorvaus.

### 1.7 Vuosilomapalkka

Vuosiloman ajalta työnantaja maksaa vuosilomapalkan, joka määräytyy vuosilomalain ja Sosiaalialan järjestöjä koskevan työehtosopimuksen määräysten mukaan.

### 1.8 Lomakorvaus

Työsuhteen päättyessä työnantaja maksaa pitämättä jääneeltä lomalta tai loman osalta lomapalkkaa vastaavan lomakorvauksen.

Työsuhteen jatkuessa lomakorvaus maksetaan silloin, kun työntekijä ei ole työn vähyyden vuoksi ansainnut lomaa (ns. vapaan piirissä olevat).

### 1.9 Lomaraha

Lomapalkan lisäksi maksetaan työehtosopimukseen perustuva lomaraha, joka on 50 % työntekijän tuntikohtaiset lisät sisältävästä vuosilomapalkasta.

## 2. Vuosiloman pituus

### 2.1 Vuosiloman ansainta

Työntekijä ansaitsee vuosilomaa sen mukaan, kuinka monta täyttä lomanmääräytymiskuukautta hän on ollut työssä lomanmääräytymisvuoden aikana.

Sosiaalialan järjestöissä lomaa ansaitaan seuraavasti:

- 2 arkipäivää, jos työsuhde on kestänyt alle vuoden 31.3. mennessä
- 2,5 arkipäivää, jos työsuhde on kestänyt vuoden 31.3. mennessä nykyisellä työnantajalla

#### Esimerkki 1

*Työsuhde on alkanut 5.4. ja päättyy 10.9. Työsuhteen aikana ei ole pidetty yhtään lomaa. Työntekijällä on lomanmääräytymisvuoden (1.4. - 31.3) aikana täysiä lomanmääräytymiskuukausia 12 kpl. Työsuhde ei kuitenkaan ole 31.3. mennessä vielä kestänyt vuotta, joten työntekijä ansaitsee lomaa 24 päivää (2 pv x 12 kk). Työsuhde on kuitenkin kestänyt päättymiseensä mennessä yhden vuoden, joten lomaa kertyy 1.4. – 10.9. väliseltä ajalta 2,5 pv/kk eli 5kk x 2,5 pv = 12,5pv, joka pyöristetään 13 päivään.*

<i>työsuhde alkaa</i>	<i>lmv vaihtuu</i>	<i>työsuhde päättyy</i>
5.4.	1.4.	10.9.
▶ <i>ansainta 2 pv/kk</i>	▶ <i>ansainta 2,5 pv/kk</i>	
<i>12 kk x 2 pv = 24pv</i>		<i>5 kk x 2,5 pv=12,5pv= 13 pv</i>

Toimihenkilö ansaitsee vuosilomaa kolme arkipäivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta, jos työpaikalla 31.10.1993 noudatettuun työ-, virka- tai toimiehtosopimukseen perustuen on ollut tällainen käytäntö. Tällöin noudatetaan myös tuolloin voimassa olleita ansaintarajoja ja –edellytyksiä. Paikallisesti voidaan sopia toisin tämän kohdan mukaisesta lomaoikeudesta ja sen perusteista.

Pääsäännön mukaisesti vuosilomaa ansaitaan jokaiselta lomanmääräytymiskuukaudelta, jossa työntekijä on työssä vähintään 14 päivänä. Työpäivän pituudella ei ole merkitystä.

Työntekijät, jotka **työsopimuksensa mukaisesti** työskentelevät niin harvoin päivinä, että vain osa kuukausista sisältää 14 työpäivää, ansaitsevat lomaa kuukausilta, joina kertyy 35 työtuntia. Riittää siis, että työtunteja kertyy kuukaudessa 35.

Vuosilomaa ansaitaan jommankumman säännön perusteella, ei limittäin tai lomittain. Ansaintasääntö voi muuttua ainoastaan työsopimuksen pysyväisluonteisen muutoksen myötä.

## 2.2 Työssäolon veroiset päivät ja tunnit

Täysi lomamääräytymiskuukausi voi kertyä työpäivien ja -tuntien lisäksi myös työssäolon veroisista päivistä ja tunneista. Vuosilomalain mukaan kaikki osa-aikaiset työntekijät ovat työssäolonveroista aikaa koskevien säännösten piirissä.

Työssäolon veroiseksi ajaksi katsotaan seuraavat poissaolot:

- Aika, jolta työnantajan on lain mukaan maksettava työntekijälle palkka kuten vuosiloma
- Äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa kokonaisuudessaan, kun kyseisen lapsen perusteella on aloitettu ensimmäinen vapaa ennen 1.4.2016. Jos ensimmäinen vapaa kyseisen lapsen perusteella on aloitettu 1.4.2016 tai myöhemmin, työssäolon veroiseksi katsotaan yhteensä enintään 156 arkipäivää äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainvapaalta. Käytännössä äidille kertyy vuosilomaa 105 päivän äitiysvapaalta ja sen lisäksi enintään 51 vanhempainvapaapäivältä. Isälle kertyy vuosilomaa 54 isyysvapaapäivältä ja tämän lisäksi enintään 102 vanhempainvapaapäivältä. Adoptiossa äidin vanhempainvapaasta on työssäolon veroista aikaa 156 arkipäivää.
- Tilapäinen hoitovapaa, poissaolo pakottavista perhesyistä
- Sairaus tai tapaturma, enintään 75 työpäivää/lomanmääräytymisvuosi
  - kuitenkin enintään 75 työpäivää /sairaus tai tapaturma

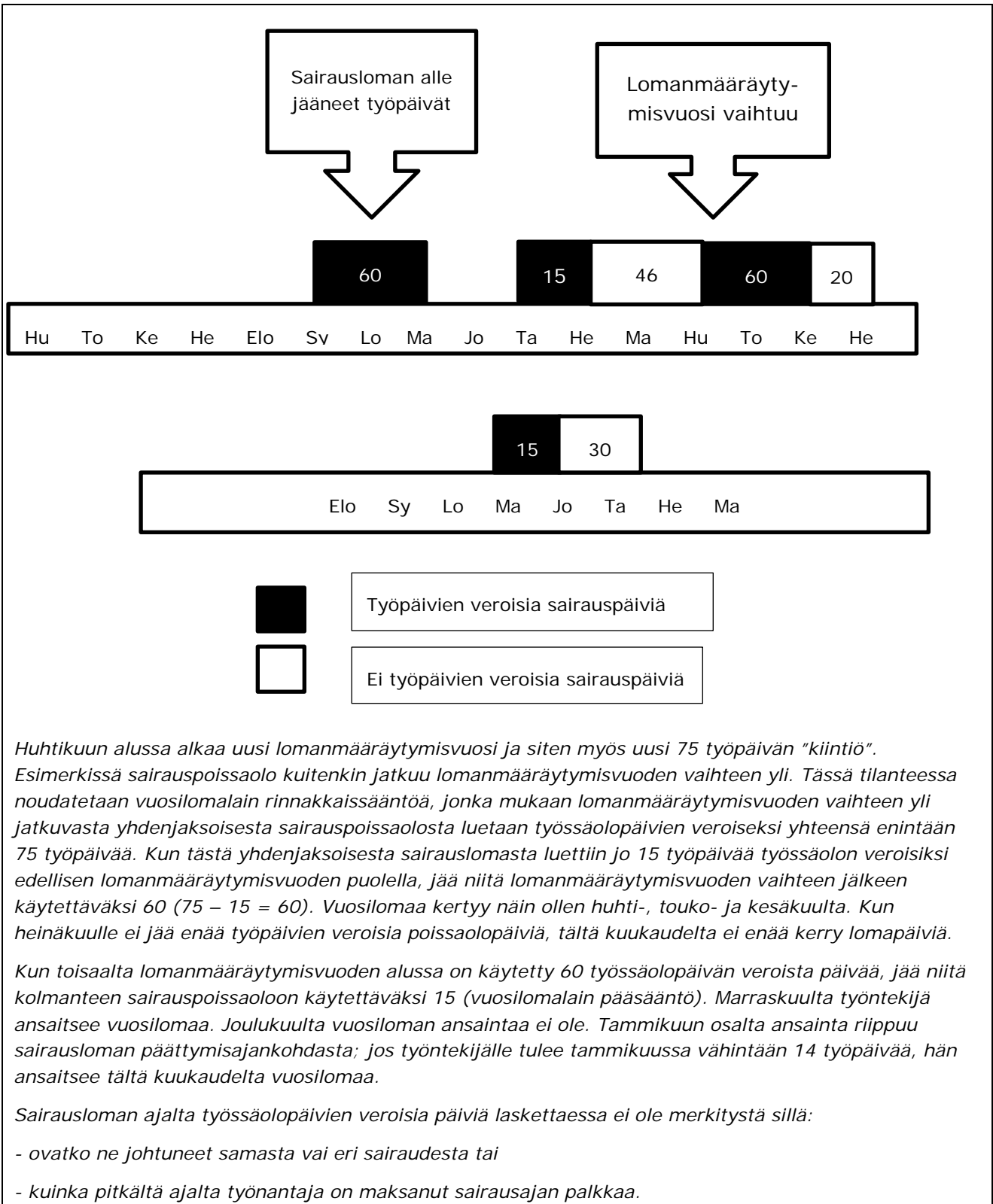
### *Esimerkki*

*Työntekijä ansaitsee lomaa 14 päivän ansaintasäännön mukaan. Hän on ollut sairauslomalla syys-, loka- ja marraskuun. Tammikuun alussa hän jää uudelle sairauslomalle, joka jatkuu heinäkuun loppuun saakka. Kolmas sairausloma alkaa marraskuun alkupuolella ja jatkuu tammikuulle.*

*Esimerkkiin on merkitty sairausloman alle jääneet työpäivät. Vuosilomaoikeuden määrittelyä varten sairauslomien alle jäävät työntekijän todelliset työpäivät olisi hyvä merkitä heti sairauslomakohtaisesti muistiin.*

*Ensimmäisen sairausloman alla on 60 työpäivää. Sairausloma on kokonaisuudessaan työssäolon veroista aikaa ja kerryttää normaalisti lomapäiviä. Toisen sairausloman alusta luetaan enää 15 sairausloman alle jäänyttä työpäivää työssäolon veroiseksi vuosilomalain pääsäännön mukaan ( $75 - 60 = 15$ ). Sen jälkeistä aikaa ei lueta työssäolon veroiseksi ajaksi kulumassa olevan lomanmääräytymisvuoden osalta. Näin ollen lomapäiviä kertyy ainoastaan tammikuulta. Helmi- ja maaliskuulta hän ei enää ansaitse lomapäiviä.*

*Jatkuu seuraavalla sivulla*



- Lääkinnällinen kuntoutus enintään 75 työpäivää (kuten edellä)

- lääkärin määräämä
  - ammattitaudin tai tapaturman johdosta annettava
  - ei kuitenkaan ammatillinen kuntoutus
  - enää ei edellytetä, että kuntoutusta annetaan viranomaisten
  - hyväksymässä tutkimus- tai hoitoyksikössä
- Viranomaisen määräämä karanteeni
  - Opintovapaa, enintään 30 työpäivää/lomanmääräytymisvuosi (jokainen lomanmääräytymisvuosi kerryttää) edellyttäen, että työntekijä palaa työhön
  - Oppisopimuskoulutuksen teoriajaksot
  - Työnantajan suostumuksella työn edellyttämä koulutus (voidaan sopia, että enintään 30 työpäivää kerrallaan)
  - Lomautuspäivät, enintään 30 työpäivää kerrallaan
  - Osittaisen lomautuksen aiheuttamat lomautuspäivät, 6 kuukautta kerrallaan
  - Reservin harjoitus, ylimääräinen palvelus ja siviilipalvelun täydennyspalvelus
  - Julkinen luottamustehtävä ja todistajana kuuleminen

35 tunnin ansaintasäännön piirissä olevilla työntekijöillä työssäolon veroinen aika lasketaan kalenterijaksoissa siten, että 75 työpäivän jaksoa vastaa 105 kalenteripäivän jakso ja 30 työpäivän jaksoa vastaa 42 kalenteripäivän jakso.

### 2.3 Työntekijän oikeus vapaaseen

Vapaoikeuden piirissä ovat ne työntekijät, joiden työsopimuksen mukainen työaika on niin vähäinen, että se jää kaikkina kuukausina alle 14 päivän ja 35 tunnin. Vapaata kertyy 2 arkipäivää kutakin työsuhteen voimassaolokuukautta kohden riippumatta työn määrästä ja työsuhteen kestosta. Vapaan enimmäismäärä on siis aina 24 päivää.

Työntekijällä on oikeus päättää, haluaako hän käyttää oikeuttaan vapaaseen tai osaan siitä. Vapaan antamisessa noudatetaan soveltuvin osin loman antamissäännöksiä.

## 3. Vuosiloman antaminen

### 3.1 Työntekijän kuuleminen

Työnantajan on selvitettävä työntekijöille tai heidän edustajilleen vuosiloman antamisessa työpaikalla noudatettavat yleiset periaatteet. Nämä voivat koskea esim. lomakautena tarvittavaa vähimmäismiehitystä tai sitä, että tiettyjä tehtäviä tekevät henkilöt eivät voi olla lomalla yhtä aikaa tai että lomat pyritään keskittämään tietyille jaksolle lomakauden aikana. Selvitystä ei tarvitse antaa vuosittain, ainoastaan muutoksista on kerrottava.

Ennen loman antamista työnantajan on kuultava työntekijää tämän lomatoivomuksista. Kuulemisvelvollisuudesta huolimatta työnantaja ei ole sidottu työntekijän mielipiteeseen. Työnantajalla

on oikeus määrätä loman lopullinen ajankohta, mutta hänen on mahdollisuuksien mukaan otettava huomioon työntekijöiden esitykset.

### 3.2 Vuosiloman ajankohdan ilmoittaminen

Kuultuaan työntekijöiden toiveet työnantaja päättää lomien ajankohdat noudattaen tasapuolisuutta lomien sijoittamisessa. Ilmoitus on annettava työntekijälle kuukautta ennen loman alkamista, jos se ei ole mahdollista kuitenkin viimeistään kaksi viikkoa ennen loman alkua. Annettu ilmoitus sitoo molempia osapuolia. Loman ajankohdan mahdollisesta muutoksesta on sovittava.

Työkyvyttömyyden johdosta siirretyn loman uudesta alkamisajankohdasta työnantajan tulee ilmoittaa kaksi viikkoa ennen tai, jos se ei ole mahdollista vähintään viikkoa ennen.

### 3.3 Vuosiloman sijoittaminen työntekijän vapaajaksolle

Lomaa ei saa määrätä alkamaan työntekijän vapaapäivänä, mikäli se johtaisi vuosilomapäivien vähenemiseen. Kolme päivää tai sitä lyhyempään lomaan ei saa sisällyttää työntekijän vapaapäiviä, ellei siitä sovita.

#### Esimerkki

*Työntekijällä on jäljellä 3 lomapäivää, jotka hän haluaa pitää perjantaina ja seuraavan viikon maanantaina ja tiistaina. Aikaisemmin pidetyissä lomissa ei ole jokaista 6 lomapäivää kohti yhtä lauantaita. Työnantaja hyväksyy loman vain, jos se sijoittuu ajalle perjantai-maanantai, jolloin myös lauantai lasketaan lomapäiväksi. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia asian. Muussa tapauksessa työntekijä pitää loman myöhemmin annettavana ajankohtana.*

Työntekijä pyytää loman pe ja ma - ti

Pe	Ma	Ti
----	----	----

Vaihtoehdot:

- ta voi ehdottaa sovittavaksi pe, la ja ma
- tai ta ja tt voivat sopia asian tt:n ehdottamalla tavalla
- tai ta voi määrätä loman myöhemmäksi ajankohdaksi

Vuosilomapäiviksi luetaan arkipäivät, mukaan lukien lauantait. Lomapäiviksi ei lueta sunnuntaita, kirkollisia juhlapäiviä, itsenäisyyspäivää, joulua- eikä juhannusaattoja, pääsiäislauantaita eikä vapunpäivää.

### 3.4 Vuosiloma ja perhevapaa

Vuosilomaa ei saa määrätä ilman työntekijän suostumusta äitiys- eikä isyysvapaan ajaksi. Loman voi sen sijaan määrätä päällekkäin vanhempainvapaan kanssa. Jos loma ja edellä mainitut vapaat ovat päällekkäin, ei työntekijälle maksettu lomapalkka vaikuta hänen Kelalta saamaansa päivärahaan.

Jos lomaa ei voi äitiys- tai isyysvapaan vuoksi antaa pääsäännön mukaisina aikoina, se voidaan antaa vielä kuuden kuukauden kuluessa vapaan päättymisestä. Loman siirtäminen tulee kysymykseen samoin edellytyksin kuin yleensäkin loman siirrosta sovittaessa.

Huom! Työnantaja saa Kelalta korvausta äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaan ajalta ansaituista vuosilomista. Korvausta on haettava 6 kuukauden kuluessa vanhempainrahakauden päättymisestä riippumatta siitä onko ansaittu vuosiloma pidetty. Lomarahasta korvausta ei makseta. Korvausta haetaan Kelan lomakkeella SV 18 sr. Lomake löytyy osoitteesta [www.kela.fi](http://www.kela.fi).



### 3.5 Säästövapaa

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia 18 päivän ylittävän loman osan säästämistä. Työntekijällä on oikeus säästää lakisääteisen loman 24 päivää ylittävä osa, jos siitä ei aiheudu työpaikan tuotanto- ja palvelutoiminnalle vakavaa haittaa.

Osapuolten tulee neuvotella loman osan siirtämisestä säästövapaaseen viimeistään silloin, kun työnantaja varaa työntekijälle tilaisuuden esittää mielipiteensä loman ajankohdasta.

Lisäksi on mahdollista sopia vapaana annettavan lisä- ja ylityökorvauksen säästämistä. Näin sovittaessa sovelletaan vuosilomalain säästövapaata koskevia periaatteita myös tähän vapaaseen.

Säästövapaa voidaan pitää myöhemmin sovittavana ajankohtana. Mikäli ajankohdasta ei sovita, työntekijä voi pitää sen haluamanaan ajankohtana ilmoittamalla siitä vähintään neljä kuukautta aikaisemmin. Säästövapaa pidetään pääsääntöisesti yhdenjaksoisena.

Säästövapaa on luonteeltaan vuosilomaa, joten sen ajalta maksettava palkka lasketaan kuten lomapalkka. Säästövapaan palkasta työntekijällä on oikeus myös lomarahaan, joka yleensä on maksettu jo sen kesän kesäkuun palkassa, jolloin pääosa lomasta on pidetty.

### 3.6 Vuosiloman jakamisesta ja ajankohdasta sopiminen

Vuosiloman jakamisesta ja ajankohdasta voidaan sopia seuraavasti:

Loma voidaan sopia annettavaksi ajanjaksolla, joka alkaa sen kalenterivuoden alusta, jolle lomakausi sijoittuu ja joka päättyy seuraavana vuonna ennen uuden lomakauden alkua (30.4. mennessä).

12 päivää ylittävä loman osa saadaan sopia pidettäväksi yhdessä tai useammassa jaksossa.

12 päivää ylittävä loman osa voidaan sopia pidettäväksi seuraavan kalenterivuoden puolella viimeistään 30.9. mennessä.

Työsuhteen päättymiseen mennessä ansaittava loma saadaan sopia pidettäväksi työsuhteen aikana.

Työntekijän aloitteesta saadaan sopia viidennen lomaviikon pitämisestä lyhennettynä työaikana. Sopimus on tehtävä kirjallisesti.

## 4. Vuosiloman siirtäminen työkyvyttömyyden johdosta

Työntekijän ollessa loman tai sen osan alkaessa tai aikana sairauden, synnytyksen tai tapaturman vuoksi työkyvytön, loma on työntekijän sitä pyytäessä siirrettävä myöhäisempään ajankohtaan. Samoin tulee menetellä, kun tiedetään jo etukäteen työntekijän joutuvan vuosilomansa aikana esim. leikkaukseen, josta on seurauksena työkyvyttömyys.

### 4.1 Vuosiloman siirtäminen työkyvyttömyyden vuoksi

Työkyvyttömyyttä ja vuosilomaa koskevaa vuosilomalain 25 §:ä on muutettu 1.4.2016 alkaen. Vuosilomalain muutosta sovelletaan pidettäessä lomanmääräytymisvuodelta 1.4.2015 – 31.3.2016 ansaittuja vuosilomia tai tätä vanhempia vuosilomia. Uusi vuosilomalain 25 § kuuluu seuraavasti:

*”Työkyvyttömyys vuosiloman alkaessa ja aikana*

*Jos työntekijä on vuosilomansa tai sen osan alkaessa synnytyksen, sairauden tai tapaturman vuoksi työkyvytön, loma on työntekijän pyynnöstä siirrettävä myöhempään ajankohtaan. Työntekijällä on*

*pyynnöstään oikeus loman tai sen osan siirtämiseen myös, jos tiedetään, että työntekijä joutuu lomansa aikana sellaiseen sairaanhoitoon tai muuhun siihen rinnastettavaan hoitoon, jonka aikana hän on työkyvytön.*

*Jos synnytyksestä, sairaudesta tai tapaturmasta johtuva työkyvyttömyys alkaa vuosiloman tai sen osan aikana, työntekijällä on oikeus pyynnöstään saada siirretyksi vuosilomaan sisältyvät kuusi lomapäivää ylittävät työkyvyttömyyspäivät. Edellä tarkoitetut omavastuupäivät eivät saa vähentää työntekijän oikeutta neljän viikon vuosilomaan.*

*Oikeutta loman siirtämiseen ei kuitenkaan ole silloin, kun työntekijä on aiheuttanut työkyvyttömyytensä tahallaan tai törkeällä huolimattomuudella.*

*Työntekijän on viivytyksettä pyydettävä työnantajalta vuosiloman siirtoa sekä työnantajan pyynnöstä esitettävä luotettava selvitys työkyvyttömyydestään.”*

#### Työkyvyttömyys ennen loman alkamista

Jos työntekijä tulee työkyvyttömäksi ennen sovitun tai määrätyn vuosilomansa alkamista, työntekijällä on oikeus siirtää työkyvyttömyysajalle ajoittuva loma tai loman osa.

Työnantajan pitää siirtää tuleva vuosiloma myös siinä tapauksessa, jos työntekijä saa tietää ennen loman alkua joutuvansa lomansa aikana työkyvyttömäksi, esimerkiksi joutuu sairaanhoitoon.

#### Työkyvyttömyys loman aikana

Kun vuosiloma on jo alkanut ja työntekijä tulee työkyvyttömäksi, työntekijällä on oikeus siirtää työkyvyttömyysajalle ajoittuva loma tai loman osa. Loman jo alettua työntekijällä on kuitenkin kuuden päivän omavastuu-aika, jolta ajalta hän ei saa siirtää lomaansa.

Vasta silloin, kun työntekijä on yhteensä yli kuutena päivänä vuosilomansa aikana työkyvytön, hän voi siirtää lomaansa näiden kuusi päivää ylittävien lomanaikaisten työkyvyttömyyspäivien osalta.

Kunakin lomanmääräytymisvuonna ansaitusta lomasta kuluu enintään kuusi omavastuupäivää. Omavastuupäivät voivat kuluu yhdenjaksoisesti tai yksittäisinä päivinä. Esimerkiksi työntekijä voi olla työkyvytön kesälomallaan 4 päivää ja talvilomallaan 2 päivää. Jos työntekijä on tämän jälkeen talvilomallaan edelleen työkyvytön, saa hän siirtää nämä yhteensä kuusi päivää ylittävät lomapäivät.

Työntekijällä pitää kuitenkin olla oikeus yhteensä vähintään neljän viikon vuosilomaan. Omavastuupäivät eivät saa vähentää työntekijän vuosilomaa alle neljään viikkoon. Täysi kuuden päivän omavastuu tulee siten vasta viiden viikon eli 30 päivän vuosilomaan. Jos työntekijä on ansainnut lomanmääräytymisvuoden aikana enintään 24 vuosilomapäivää, työntekijällä ei ole lainkaan omavastuuta. Silloin hän saa siirtää kaiken työkyvyttömyysajalle ajoittuvan vuosiloman.

#### Vuosilomalain tason ylittävät lomat

Muutetun vuosilomalain mukainen oikeus siirtää vuosilomia työkyvyttömyyden ajalta koskee samalla tavalla sekä vuosilomalakiin perustuvia vuosilomia että lakisääteisten lomien lisäksi annettavia lomapäiviä. Näitä ei enää tarvitse erotella toisistaan lomakirjanpidossa, kun siirto-oikeus on sama.

## **4.2 Toimintaohjeet ja vuosilomakirjanpito**

Työnantaja antaa ohjeistuksen, miten työntekijät tekevät ilmoitukset työkyvyttömyydestä. Työntekijän on ilmoitettava työkyvyttömyydestä välittömästi työnantajalle asianmukaisella tavalla. Samassa yhteydessä työntekijän on pyydettävä vuosiloman siirtoa. Työnantajalla on oikeus edellyttää työkyvyttömyydestä lääkärintodistus myös silloin, jos työpaikalla muutoin on käytäntönä, ettei lyhyistä poissaoloista vaadita lääkärintodistusta.

Edellytyksenä loman siirtämiselle on siis, että työntekijä sitä nimenomaisesti pyytää ja että hän työnantajan pyynnöstä esittää luotettavan selvityksen työkyvyttömyydestään.

#### 4.3 Työkyvyttömyyden vuoksi siirretyn loman antaminen

Työkyvyttömyyden vuoksi siirretty loma annetaan myöhemmin työnantajan määräämänä tai sovittavana ajankohtana. Kesäloma on annettava lomakaudella (30.9. mennessä) tai jos tämä ei ole mahdollista viimeistään saman kalenterivuoden loppuun mennessä. Talviloma on annettava ennen seuraavan lomakauden alkua tai, jos tämä ei ole mahdollista, seuraavan kalenterivuoden loppuun mennessä. Työkyvyttömyyden jatkuessa niin pitkään, ettei lomaa ole voitu näin menetellen antaa, se saadaan korvata lomakorvauksella. Käytännössä usein sovitaan, että pitämättä jääneet lomat sijoitetaan sairausloman päälle ja työntekijälle maksetaan tältä ajalta lomapalkka.

Työkyvyttömyyden vuoksi siirretyn loman antamisessa voidaan joutua noudattamaan lyhyempiä ilmoitusaikoja kuin normaalitilanteessa. Työnantajan tulee ilmoittaa siirretyn loman ajankohta kaksi viikkoa, tai jos se ei ole mahdollista, kuitenkin vähintään viikkoa ennen loman alkamista.

## 5. Vuosilomapalkka

Vuosiloman ajalta työntekijällä on oikeus saada sovittu palkkansa. Luontoisetuja ei huomioida vuosilomapalkkaa laskettaessa, jos ne ovat työntekijän käytettävissä loman aikana. Mikäli luontoisetu (esimerkiksi lounasseteli) ei ole käytettävissä loman aikana, tulee se maksaa verotusarvon suuruisena rahakorvauksena lomaan sisältyviltä työpäiviltä.

### 5.1 Kuukausipalkkaiset työntekijät

Loman alkamishetki ratkaisee vuosilomapalkan suuruuden. Jos työntekijän palkka on noussut ennen loman alkamista, hänelle maksetaan vuosilomapalkka korotetun palkan perusteella. Vastaavasti lomapalkka on pienempi, jos loman alkamishetken kuukausipalkka on pienempi kuin loman ansaintahetkellä.

Kiinteän kuukausipalkan lisäksi maksettavat muut kuin tilapäisten olosuhteiden perusteella määräytyvät lisät (esim. sunnuntaityö-, lauantaityo-, iltatyö- ja yötyölisät) huomioidaan vuosilomapalkassa vuosilomalain 10 §:n 1 momentin mukaisesti (ks. jakso 5.4, esimerkki 1).

Sopimukseen perustuvat ns. kiinteät lisät lasketaan mukaan kuukausipalkkaan vuosilomapalkkaa laskettaessa.

Loman osan lomapalkka lasketaan osakuukauden palkanlaskentasäännön perusteella siten, että kuukausipalkka jaetaan ensin sen kalenterikuukauden työpäivien määrällä, johon loma sijoittuu. Loma-ajan palkka saadaan kertomalla näin saatu päiväpalkka lomajaksoon sisältyvien työpäivien lukumäärällä.

### 5.2 Lomapalkan laskenta kuukausipalkkaisen työntekijän työajan muuttuessa lomanmääräytymisvuoden aikana (1.4.-31.3.)

Kuukausipalkkaisen työntekijän työajan ja vastaavasti palkan muuttuessa lomanmääräytymisvuoden aikana lasketaan lomapalkka prosentteina lomanmääräytymisvuoden palkasta. Tätä laskentasääntöä sovelletaan 1.4.2013 lähtien ansaittaviin vuosilomiin.

Työntekijän vuosilomapalkan tai lomakorvauksen määräytyessä prosenttimääräisenä maksetaan hänelle alle vuoden kestäneissä työsuhteissa 9 % ja vähintään vuoden kestäneissä työsuhteissa 11,5 % lomanmääräytymisvuoden työssäoloajan ja vuosilomalain 12 §:n määrittelemien poissaoloaikojen

palkoista. Huomioitavia poissaoloaikoja ovat lähinnä äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa, sairausloma enintään 105 kalenteripäivän ajalta ja lomautus enintään 42 päivän ajalta.

### 5.3 Vuosilomapalkan laskenta työsopimuksen muutostilanteissa 1.4.2013 jälkeen

Kuukausipalkkaisen työntekijän **palkan muuttuessa** ja työajan pysyessä samana, vuosilomapalkka määräytyy edelleen lomallelähtöhetken palkan mukaan. Jos siis työntekijän palkka on esim. ylennyksen johdosta noussut ennen loman alkamista, työntekijälle maksetaan lomapalkka korotetun palkan perusteella, vaikka hän olisi ansainnut koko lomanmääräytymisvuoden ajan pienempää palkkaa.

#### *Esimerkki*

*Työntekijän kuukausipalkka on ollut 2.000 euroa. Työntekijä ylennetään 1.7. alkaen ja samalla hänen palkkaansa nostetaan 2.500 euroon kuukaudessa. Työntekijän jäädessä vuosilomalle 1.8. lomapalkan laskennassa käytetään lomallelähtöhetken palkkaa eli 2.500 euroa.*

Tilapäinen palkan muutos ei kuitenkaan vaikuta lomapalkan suuruuteen, vaan lomapalkka maksetaan tällöin työntekijän säännönmukaisen palkan perusteella.

Tilapäinen palkan muutos ei kuitenkaan vaikuta lomapalkan suuruuteen, vaan lomapalkka maksetaan tällöin työntekijän säännönmukaisen palkan perusteella.

### 5.4 Tuntipalkkaiset työntekijät ja keskipäiväpalkkaan perustuva vuosilomapalkka

Vuosilomapalkka määräytyy keskipäiväpalkan perusteella silloin, jos työntekijän työsopimuksen mukainen työaika on vähintään 14 päivää jokaisena lomanmääräytymisvuoden kalenterikuukautena.

Keskipäiväpalkka saadaan siten, että lomanmääräytymisvuoden aikana työssäolon ajalta työntekijälle maksettu tai maksettavaksi eräännytynyt palkka jaetaan lomanmääräytymisvuoden aikana todellisten tehtyjen työpäivien määrällä. Ylityöt otetaan huomioon korottamattoman peruspalkan osalta ja muutetaan työpäiviksi jakamalla kahdeksalla. Palkkaan ei lasketa mukaan poissaolojen ajalta maksettua palkkaa kuten sairausajan palkkaa, vuosilomapalkkaa tai vuosilomakorvausta, päivärahoja tai muita kulujen korvauksia. Palkkaan ei sisällytetä myöskään hätätyöstä eikä ylityöstä peruspalkan lisäksi maksettavaa korotusta.

#### *Esimerkki1*

*Työntekijän lomanmääräytymisvuoden palkka säännölliseltä työajalta on 22 100 € (sisältää su-, la-, ilta- ja yötyölisät). Hänelle on kertynyt 220 työpäivää. Vuorokautista ylityötä on 100 tuntia, josta on maksettu perusosapalkkaa 1300 € ja korotusosia 650 €. Ylitöiden vaikutus eliminoidaan siten, että jaettavaan ei korotusosia oteta mukaan ja jakajassa ylityötunnit muutetaan kahdeksan tunnin työpäiviksi (100:8=12,5). Työntekijän keskipäiväpalkka saadaan seuraavasti:*

$$\frac{22100\text{€} + 1300\text{€}}{220\text{tpv} + 12,5\text{tpv}} = 100,65\text{€}$$

Keskipäiväpalkasta saadaan lomapalkka kertomalla se vuosilomalain 11§:ssä olevalla kertoimella, joka määräytyy hänen kokonaisloma-oikeutensa mukaan. Jos lomapäivien määrä on suurempi kuin 30, kerrointa korotetaan luvulla 0,9 lomapäivää kohden.

#### *Esimerkki2*

*Työntekijällä on täysi loma-oikeus 30 päivää ja hän pitää sen 24 ja 6 päivän jaksoissa. Tällöin hänelle maksetaan ensimmäisen loman osan yhteydessä 24/30 lomapalkasta ja jälkimmäisen loman yhteydessä loput eli 6/30 lomapalkasta.*

### 5.5 Tuntipalkkaiset työntekijät ja prosenttiperusteinen vuosilomapalkka

Tuntipalkkaiselle työntekijälle, joka on ns. 35-tunnin ansaintasäännön piirissä, lasketaan vuosilomapalkka prosenttiperusteisena lomanmääräytymisvuoden työssäoloajan ansiosta ja se on 9 %, mikäli työsuhde on kestänyt alle vuoden ja 11,5 % kun työsuhde on jatkunut yli vuoden 31.3. mennessä.

Vuosilomalain mukaan tietyt poissaolot kerryttävät vuosilomaa myös osa-aikatyöntekijöille. Tämän vuoksi lomapalkan laskentapohjaan on lisättävä poissaolon palkkoja seuraavien poissaolojen ajalta siltä osin kuin ne katsotaan työssäolon veroiseksi ajaksi.

- äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa
- tilapäinen hoitovapaa
- poissaolo pakottavista perhesyistä
- poissaolo sairauden tai tapaturman vuoksi
- poissaolo lääkinnällisen kuntoutuksen vuoksi (ammattitauti tai tapaturma)
- viranomaisen määräämä karanteeni
- kokoaikainen lomautus

Tällaisen työntekijän lomapalkan laskennassa käytettävä palkkapolja voi muodostua kolmesta osasta: tehdyn työajan palkasta, poissaolon ajalta maksetusta palkasta ja poissaolon ajalta saamatta jääneestä palkasta.

Tuntipalkkaisena työskentelevän työntekijän lomapalkan suuruus määritellään lomanmääräytymisvuoden 1.4. - 31.3. ansioiden perusteella ja kunkin loman osan yhteydessä maksetaan tätä loman osaa vastaava palkka.

### 5.6 Palkkaustavan muutos

Työntekijän palkkaustavan muuttuessa kuukausipalkasta tuntipalkkaan tai päinvastoin, valitaan lomapalkan laskentatapa lomanmääräytymisvuoden päättyessä (31.3.) noudatetun palkkaustavan perusteella.

#### *Esimerkki 1*

*Työntekijä, joka kuuluu 14 päivän lomanansaintasäännön piiriin, on työskennellyt kuukausipalkkaisena koko lomanmääräytymisvuoden 1.4.-31.3. Hänen palkkaustapansa vaihtuu tuntipalkkaan lomanmääräytymisvuoden päättymisen jälkeen. Heinäkuussa pidettävän vuosiloman palkka lasketaan vuosilomalain 10 §:n mukaan viimeisen, ennen loman alkamista maksetun kuukausipalkan mukaan.*

#### *Esimerkki 2*

*Työntekijä, joka on lomanmääräytymisvuoden päättyessä työskennellyt tuntipalkalla ja kuulunut 35 tunnin ansaintasäännön piiriin, siirtyy kuukausipalkkaiseksi 1.4. Hänen 1.6. alkavan vuosilomansa palkka lasketaan prosenttiperusteisena lomanmääräytymisvuoden ansiosta.*

Mikäli kuukausipalkkaisen työntekijän palkkaustavan muutokseen liittyy myös työajan muutos (esim. siirtyminen kokoaikatyöstä osa-aikatyöhön), on vuosilomapalkan laskennassa kiinnitettävä huomiota myös jaksossa 5.2 esitettyyn.

### 5.7 Vuosilomapalkan maksaminen

Vuosilomapalkka on maksettava ennen loman tai sen osan alkamista ja siitä annetaan työntekijälle laskelma, josta selviää lomapalkan suuruus ja sen määräytymisperusteet. Enintään kuuden päivän pituiselta lomajaksolta lomapalkka saadaan kuitenkin maksaa normaalina palkanmaksupäivänä. Paikallisesti sopimalla voidaan myös yli 6 päivän lomapalkka maksaa normaalina palkanmaksupäivänä.

## 6. Lomaraha

Työntekijälle maksetaan lomarahana 50 % hänen työehtosopimuksen mukaisesta vuosilomapalkastaan. Lomarahaa ei makseta kuitenkaan lomanpidennysajan palkasta. Lomanpidennysajan palkalla tarkoitetaan TES 18 §:n 2 kohdassa tarkoitettua pidempää lomaoikeutta, joka perustuu vuonna 1993 noudatettuun sopimukseen tai käytäntöön.

Lomaraha maksetaan kesäkuun palkanmaksun yhteydessä, ellei paikallisesti toisin sovita. Sen saamisen edellytyksenä on, että toimihenkilö aloittaa lomansa ja palaa lomaltaan sovittuna aikana ellei lomaltapaluun esteenä ole vuosilomalain 7 §:n 2 momentissa mainittu (esim. sairausloma tai äitiysvapaa) tai muu hyväksyttävä syy.

Työsuhteen päättyessä lomaraha maksetaan lomakorvauksesta edellyttäen, että työsuhde on yhdenjaksoisesti kestänyt vähintään 4 kuukautta. Tämä ei kuitenkaan koske työntekijää, joka lähtee työstä irtisanomisaikaa noudattamatta tai purkaa määräaikaisen työsuhteen työsuhtesopimuksellaan vastaisesti. Näin menetellessään työntekijä jää ilman lomarahaa.

## 7. Lomakorvaus

### 7.1 Lomakorvaus työsuhteen kestäessä

Työntekijälle, jonka työsuhteen mukainen työn määrä on niin vähäinen, että hän on **ns. vapaajärjestelmän** piirissä, maksetaan vapaan ajalta lomakorvaus. Sen suuruus on alle yhden vuoden jatkuneessa työsuhteessa 9 % ja vastaavasti työsuhteen jatkuttua vähintään vuoden 11,5 % työssäoloajan ansiosta laskettuna.

Jos työntekijä on ollut pois työstä äitiys-, erityisäitiys-, isyys- tai vanhempainvapaan vuoksi lisätään lomakorvauksen perusteena olevaan palkkaan poissaolon ajalta saamatta jäänyt palkka, joka lasketaan työntekijän keskimääräisen viikkotyöajan ja poissaolon alkamishetken palkan mukaan.

### 7.2 Lomakorvaus työsuhteen päättyessä

Työsuhteen päättyessä pitämätön vuosiloma korvataan rahana. Korvaus lasketaan samoja periaatteita noudattaen kuin vuosilomapalkka.

Erityistilanne muodostuu sellaisen työsuhteen osalta, jossa työsuhteen alkamis- ja päättymiskuukaudet ovat kummatkin ns. vajaita lomanmääräytymiskuukausia, eikä työntekijä ole työsuhteen kestäessä pitänyt lomaa. Tällöin näiden vajaiden kuukausien osalta työpäivät lasketaan yhteen ja jos tästä kertyy yksi täysi lomanmääräytymiskuukausi, on työntekijä oikeutettu lomakorvaukseen vielä tältä kuukaudesta.

**Esimerkki**

*Työntekijän määräaikainen työsuhde on alkanut 18.3 ja päättyy 13.7., eikä hän ole pitänyt lomaa (koska sitä ei ole lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä 31.3. kertynyt). Lomakorvauksen maksamisen yhteydessä maaliskuun ja heinäkuun työpäivät lasketaan yhteen ja jos näin saadaan neljäs täysi lomanmääräytymiskuukausi, kertyy työntekijälle lomakorvaukseen oikeuttavia lomapäiviä 8 (= 2 pv x 4kk).*

Työnantajan ja työntekijän sopiessa ennen työsuhteen päättymistä uudesta työsuhteesta, he voivat sopia myös siitä, että ennen työsuhteen päättymistä kertyneet vuosilomaetuudet siirretään annettavaksi uuden työsuhteen aikana.

Työntekijällä, jolle ei työsuhteen kestäessä ole kertynyt oikeutta lomaan on kuitenkin aina oikeus lomakorvaukseen työsuhteen kestosta riippumatta.

**7.3 Loman pitäminen irtisanomisaikana**

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia työsuhteen aikana kertyvän loman pidettäväksi irtisanomisaikana. Sopimus kannattaa tehdä kirjallisesti.

Työnantaja voi myös määrätä loman pidettäväksi irtisanomisaikana noudattaen vuosilomalain antamisajankohtaa koskevia säännöksiä ja vähintään kahden viikon ilmoitusaikaa (ks. VLomaL 20 § ja jakso 3.2). Sen sijaan lomakauden ulkopuolella kesälomaa ei voida määrätä pidettäväksi, vaan työntekijälle maksetaan pääsääntöisesti lomakorvaus työsuhteen päättyessä, ellei loman pitämisestä irtisanomisaikana ole sovittu.

## 8. Yleisiä määräyksiä

Työnantaja ei saa pitää työntekijää työssä tälle kuuluvan vuosiloman aikana. Toisaalta työntekijä ei saa vuosilomansa aikana tehdä ammattiinsa kuuluvaa vastikkeellista työtä.

Työnantajan tulee pitää vuosilomakirjanpitoa, josta selviää kunkin työntekijän pitämien lomien ajankohdat, maksetut vuosilomapalkat ja niiden määräytymisperusteet.

Vuosilomalain noudattamista valvovat työsuojeluviranomaiset.

## 9. Kanneaika

Vuosilomalakiin perustuvat saatavat vanhenevat nopeammin kuin tavalliset palkkasaatavat. Lain mukaan työntekijän oikeus vuosilomapalkkaan tai loma-korvaukseen on rauennut, jos kannetta ei ole nostettu kahden vuoden kuluessa sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka aikana vuosiloma olisi ollut annettava tai lomakorvaus maksettava.