

Terveyspalveluala

Vuosilomaopas

Sisällys

Sisällys	I
1. Vuosiloman käsitteitä.....	1
2. Vuosiloman ansainta	3
3. Vapaan kertyminen	8
4. Vuosiloman antaminen	10
5. Vuosiloman siirtäminen työkyvyttömyystapauksissa.....	13
6. Vuosiloman jakamisesta ja ajankohdasta sopiminen	20
7. Vuosiloman säästäminen.....	22
8. Vuosilomapalkka	22
9. Vuosilomakorvaus työsuhteen päättyessä.....	28
10. Lomaraha	29
11. Yleisiä määräyksiä	32
12. Kanneaika.....	32

TERVEYSPALVELUALAN VUOSILOMAOPAS

Terveyspalvelualan vuosilomaopas perustuu vuosilomalakiin ja työehtosopimuksen vuosilomaa koskeviin määräyksiin. Tarkoitus on päivittää opas aika ajoin lisäämällä siihen selventäviä esimerkkejä ja tulkintoja.

1. Vuosiloman käsitteitä

Lomanmääräytymisvuosi

Maaliskuun 31. päivänä päättyvä 12 edellisen kalenterikuukauden pituinen ajanjakso (1.4.–31.3.).

Lomakausi

Kesälomakausi on 2.5.–30.9. Talvilomakausi päättyy seuraavan vuoden huhtikuun lopussa. Vuosiloman antamisessa noudatetaan **pääsääntöisesti** ansaintaperiaatetta eli maaliskuun loppuun mennessä ansaittu loma annetaan kesäloman osalta tulevalla kesälomakaudella ja talviloma lokakuun alusta lukien ennen seuraavaa kesälomakautta.

Täysi lomanmääräytymiskuukausi

Lomanmääräytymisvuoden kuukausi, jonka aikana työntekijä on ollut työssä vähintään 14 päivää tai työssäolopäiviä ja työssäolopäivien veroisia päiviä on yhteensä vähintään 14 tai jonka aikana työntekijä työsopimuksensa mukaisesti on ollut työnantajan työssä tai työssäolopäivien veroisten päivien kanssa työaika kertyy vähintään 35 tuntia.

Työntekijän oikeus vapaaseen

Vuosilomalaki antaa niille työntekijöille, joille ei kerry lainkaan vuosilomaa, mahdollisuuden saada vapaata enintään 4 viikkoa vuodessa. Vapaata kertyy kaksi päivää kutakin työsuhteessaolokuukautta kohti.

Lomapalkka

Vuosiloman ajalta työnantaja maksaa vuosilomapalkan, joka määräytyy vuosilomalain ja Terveyspalvelualan työehtosopimuksen määräysten mukaan.

Vuosilomakorvaus

Työsuhteen päättyessä työnantaja maksaa pitämättä jääneeltä lomalta tai loman osalta lomapalkan sijasta lomakorvauksen. Lomakorvaus maksetaan työsuhteen jatkuessa silloin, kun työntekijä ei ole ansainnut lomaa tai silloin, jos työntekijä on ansainnut vapaata. Lomakorvauksen maksamisen kriteerinä aikaisemmin ollut vähintään 6 tunnin työsuhteen kesto on nykyisestä laista poistettu.

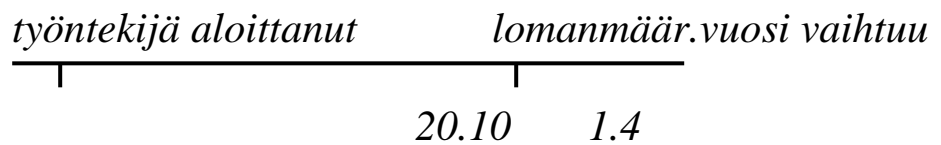
Lomaraha


Työehtosopimukseen perustuva, lomapalkan lisäksi maksettava rahakorvaus, joka on 50 % vuosiloman palkasta. Lomaraha lasketaan kesäkuun säännöllisen kuukausipalkan perusteella ja maksetaan heinäkuun palkanmaksun yhteydessä, ellei maksuajankohdasta työnantajan ja työntekijän välillä toisin sovita.

2. Vuosiloman ansainta

1. Työntekijällä on oikeus saada vuosilomaa 2 arkipäivää kutakin lomanmääräytymisvuoden kuukautta kohti.

Esim 1. Työntekijä aloittanut 20.10., palvelusvuosiin oikeuttavaa aikaa 3,5 vuotta → täysiä lomanmääräytymiskausia 5 → vuosilomaa kertyy 10 päivää.



 2 pv/kk = 10 lomapäivää

Esim 2. Edellisessä esimerkissä mainittu työsuhde päättyy 15.9., vajaan vuoden kuluttua työsuhteen alkamisesta. Työsuhteen koko voimassaolon ajalta kertyy vuosilomaa 2 pv/kk, koska työsuhde ei kaiken kaikkiaan kestä yhtä kokonaista vuotta.

2. Työntekijällä, jonka työsuhde on lomakautta edeltävän lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä keskeytymättä jatkunut vähintään vuoden tai jolla on kaksitoista täyttä lomanmääräytymiskautta, on oikeus saada lomaa 2,5 arkipäivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskaukudelta.

Esim. Työntekijä aloittanut 5.4., palvelusvuosiin oikeuttavaa aikaa 2v, työsuhde päättyy 23.3. → täysiä lomanmääräytymiskausia 12 → vuosilomaa 30 pv + 6 lisälomapäivää (tes 16 §, 6. kohta), maksetaan vuosilomakorvauksena. Vuosilomalan mukaan on mahdollista sopia myös niin, että loma pidetään määräaikaisen työsuhteen aikana, jopa lomakauden ulkopuolellakin.

3. Jos työntekijällä on 5 vuotta palvelusvuosiin oikeuttavaa palvelua, hänellä on oikeus saada 2,5 arkipäivää vuosilomaa kutakin lomanmääräytymisvuoden kuukautta kohden.

Esim. Työntekijä aloittanut 20.6., työsuhde jatkuu, palvelusvuosiin oikeuttavaa aikaa 11,5 vuotta → täysiä lomanmääräytymiskuukausia 9 → vuosilomaa $2,5 \times 9 = 22,5$ pv = 23 pv (pyöristys kokonaiseen päivään), ei lisälomapäiviä.

4. Jos työntekijällä on 15 vuotta palvelusvuosiin oikeuttavaa aikaa, on hänellä oikeus saada 3 arkipäivää vuosilomaa kutakin lomanmääräytymisvuoden kuukautta kohti.

Esim 1. Työntekijä aloittanut 9.1., palvelusvuosiin oik. aikaa 21 vuotta → täysiä lomanmääräytymiskuukausia 3 → vuosilomaa 9 pv.

*Esim 2. Työntekijän 15. palvelusvuosi täyttyy 4.2.2013. Lomanmääräytymisvuodelta 1.4.2012–31.3.2013 työntekijä **on ansainnut** 36 vuosilomapäivää + 6 lisäpäivää.*

5. Siltä osin, kun lomaoikeus on yllä olevan mukaisesti 30 päivää tai enemmän, lisätään loman pituutta kuudella päivällä. Siltä osin kuin lomaoikeus on 25 - 29 päivää, lisätään loman pituutta 3 päivällä. Lisälomapäivät maksetaan myös lomakorvauksessa. Lomarahaa niiltä sen sijaan ei makseta.

Esim. Työntekijä osa-aikainen, tarvittaessa työhön kutsuttava, palvelusvuosiin oik. aikaa 23 v, 9 täyttä lomanmääräytymiskuukautta → vuosilomaa 27 pv + 3 lisäpäivää.

6. 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, ettei mikään tai vain osa kuukausista sisältää 14 työpäivää, ansaitsevat lomaa kuukausilta, joina kertyy vähintään 35 työtuntia.

Vuosilomaa ansaitaan jommankumman säännön perusteella, ts. ansaintasäännöt ovat toisensa poissulkevia. 14 päivän ansaintasääntö on ensisijainen 35 tunnin ansaintasääntöön nähden. Näin ollen samaan työsuhteeseen sovelletaan joko 14 päivän tai 35 tunnin sääntöä eli niitä ei voida soveltaa rinnakkain tai lomittain eri kalenterikuukausina.

Muutettaessa työsuhteen ehtoja pysyvästi kesken lomanmääräytymisvuoden siten, että ansaintajärjestelmä vaihtuu, tarkastellaan vuosiloman ansainta kummankin jakson osalta erikseen.

Esim. Työntekijä työskentelee työsuhteensa alussa ensimmäiset kolme kuukautta (1.6.–31.8.) osa-aikaisena siten, että hänen työaikansa 60 %, minkä jälkeen 1.9. lähtien työntekijä työskentelee kokoaikaisena. Näin ollen 1.6.–31.8. väliseltä ajankaksolta työntekijä ansaitsee lomaa 35 tunnin ansaintasäännön perusteella ja 1.9. lähtien 14 päivän ansaintasäännön perusteella.

7. Jos työntekijän työsuhteen ensimmäinen ja viimeinen kuukausi eivät ole täysiä lomanmääräytymiskuukausia, työpäivät lasketaan yhteen, mikäli työntekijä ei ole saanut missään vaiheessa lomaa tai lomakorvausta.

Esim. Työntekijä on aloittanut työsuhteessa 16.3, lopettaa 13.7, eikä ole pitänyt lomaa (koska sitä ei ole lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä 31.3 kertynyt). Lomakorvauksen maksamisen yhteydessä maaliskuun ja heinäkuun työpäivät lasketaan yhteen ja näin saadaan neljäs täysi lomanmääräytymiskuukausi. Lomaa kertyy siis $2 \text{ pv} \times 4 = 8 \text{ pv}$.

8. Lomaa ansaitaan paitsi tehdyistä työpäivistä, myös ns. työssäolopäivien veroisista päivistä, joita ovat:

- omat vuosilomapäivät (myös lauantait)
- työpaikan muiden työntekijöiden vuosilomien vuoksi aiheutuva poissaolo
- reservin harjoitusten aika (paluuedellytys)
- sairauspäivät 75 työpäivän osalta lomanmääräytymisvuoden aikana ja lmv:n vaihtuessa jatkuvasta samasta sairaudesta max. 75 työpäivää; 35 tunnin sääntöä noudattavilla vastaava ajanjakso kalenteripäivinä laskettuna on max. 105
- lääkinnällisen kuntoutuksen aika, enintään 75 työpäivää; 35 tunnin sääntöä noudattavilla 105 kalenteripäivää
- TTH-laissa tarkoitetun tai työnantajan määräämän tai sairaudesta tai tapaturmasta johtuvan lääkärintarkastuksen vuoksi
- erityisäitiys-, äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaapäivät, enintään 156 arkipäivää! (kts. kohta 10 alla) (ei hoitovapaan aika)
- julkinen luottamustehtävä tai todistajana kuuleminen
- työn edellyttämät matkustamispäivät
- palkalliset poissaolopäivät (esim. irtisanomisaika ilman työvelvoitetta)
- oppisopimuksen edellyttämään tietopuoliseen koulutukseen osallistuminen
- opintovapaa, enintään 30 työpäivää/lomanmääräytymisvuosi, paluuedellytys; 35 tunnin sääntöä noudattavalla vastaava kalenteriaika 42 päivää
- lomautuspäivät, enintään 30 ensimmäistä työpäivää kerrallaan; 35 tunnin sääntöä noudattavalla vastaava kalenteriaika 42 päivää
- Työnantajan suostumuksella työn edellyttämään koulutukseen osallistuminen, työssäolopäivien veroisiksi voidaan sopia vain 30 työpäivää kerrallaan

9. Vuosiloman kertymisen rajoittaminen perhevapaa-ajalta

Työssäolon veroista aikaa perhevapaan ajalta on rajoitettu 1.4.2016 voimaan tulleella vuosilomalain muutoksella. Työssäolon veroisen ajan ja vuosiloman kertymisen rajoittaminen perhevapaiden ajalta toteutetaan siten, että kutakin synnytystä tai adoptiota kohden yhteensä enintään 156 äitiys- ja vanhempainvapaapäivää ja vastaavasti 156 isyys- ja vanhempainvapaapäivää ovat työssäolon veroisia ja kerryttävät vuosilomaa. Arkipäiviä ovat päivät maanantaista lauantaihin pois lukien arkipyhät. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että äidille kertyy vuosilomaa

105 päivän ajalta äitiysvapaalta ja lisäksi 51 päivän ajalta vanhempainvapaalta. Isälle kertyy vuosilomaa 54 isyysvapaapäivältä ja 102 vanhempainvapaapäivältä. Yllä mainitut laskut ovat esimerkkejä, ja vanhempainvapaa voi olla myös muun mittainen. Adoptiotapauksissa äidin/isän vanhempainvapaasta työssäolon veroista aikaa on 156 arkipäivää.

Työssäolon veroista aikaa eli vuosilomaa kerryttävää aikaa seurataan kutakin synnytystä tai adoptiota kohden eikä lomanmääräytymisvuosi-kohtaisesti.

Mikäli äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaan ensimmäinen päivä on ehtinyt olla ennen lain voimaantuloa (ennen 1.4.2016), noudatetaan vanhaa vuosilomalakia, jolloin työntekijä saa pitää vuosilomat täysimääräisinä. Jos ensimmäinen äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaapäivä pidetään ennen 1.4.2016, määräytyy vuosiloman ansainta kaikkien tämän lapsen perusteella pidettävien vapaiden osalta vanhan lain mukaisesti. Näin ollen, mikäli äiti on aloittanut äitiysvapaan ennen 1.4.2016, sovelletaan kyseisen lapsen osalta myös isyysvapaan osalta vanhaa lakia, vaikka isän pitämä isyys- tai vanhempainvapaa pidettäisiin 1.4.2016 jälkeen.

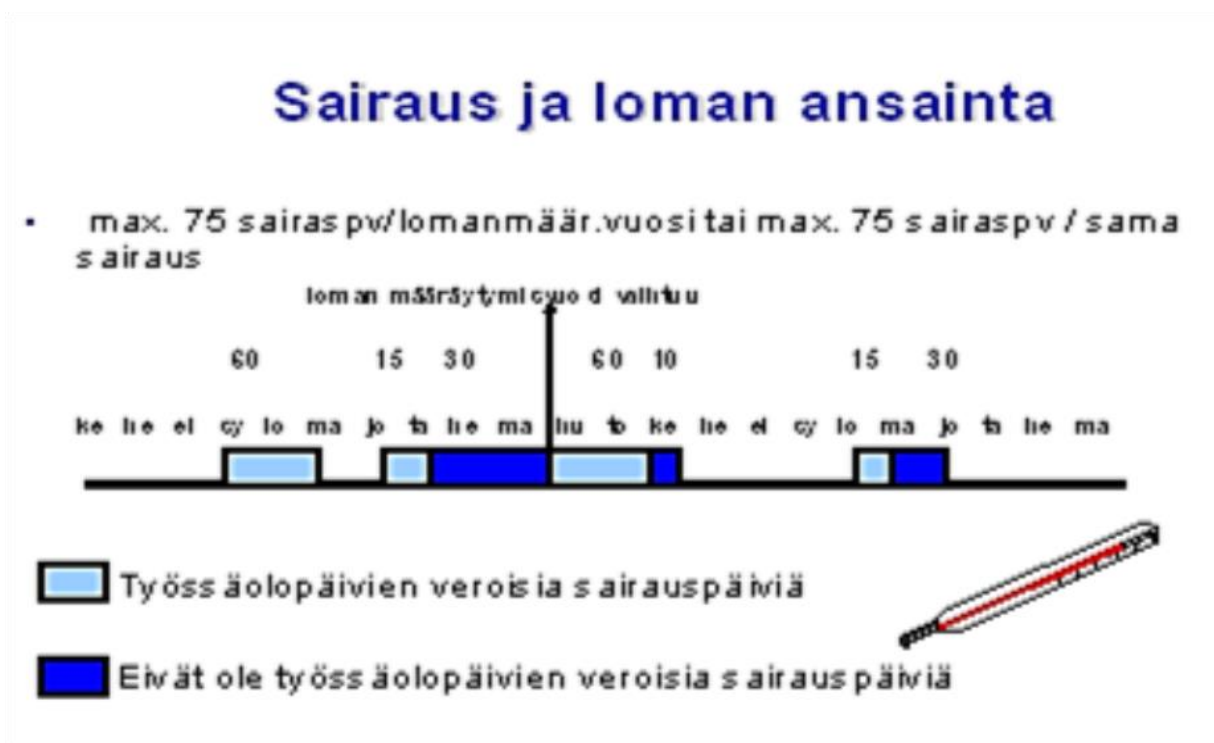
Jos vanhemmat pitävät vanhempainvapaan osittaisena, äidin osalta 51 vanhempainvapaapäivän ja isän osalta vähintään 102 vanhempainvapaapäivän työntekijäkohtaiseen kiintiöön lasketaan ne päivät, jolloin tt on ollut koko päivän vanhempainvapaalla. Työpäiviltä kertyy normaaliin tapaan vuosilomaa.

Niissä tapauksissa, joissa työntekijä on 35 tunnin ansaintasäännön piirissä, pidetään työntekijän työssäolon veroisena aikana enintään 182 kalenteripäivän jaksoa.

10. Sairaus ja loman ansainta

Vuosilomalain mukaan sairaudesta aiheutuneista poissaolopäivistä enintään 75 työpäivää lomanmääräytymisvuoden aikana on työssäolon veroisia päiviä. Työssäolon veroisina päivinä pidetään niitä päiviä, jotka olisivat olleet työntekijän todellisia työpäiviä ilman sairauspoissaoloa. Työpäivinä pidetään niitä päiviä, joina työntekijän olisi pitänyt olla työssä työtuntijärjestelmän mukaisesti.

Jos sairauspoissaolo jatkuu keskeytyksettä lomanmääräytymisvuoden päättymisen jälkeen, pidetään tämän sairauden osalta työssäolopäivien veroisina kuitenkin enintään 75 työpäivää. Siten jos työntekijä on välillä töissä (työntekijä on työkykyinen), arvioidaan sairauden kutakin osaa erikseen. Näin myös siinä tapauksessa, että kyse olisi samasta sairaudesta.



3. Vapaan kertyminen

1. Vuosilomalain mukaan työntekijällä, jolle ei kerry vuosilomaa, on oikeus saada "vapaata". Jos työntekijän työsopimuksen mukainen työaika on vähäinen ja jää kaikkina kalenterikuukausina alle 14 päivän ja 35 tunnin (esim. työntekijä sopinut työskentelevänsä yhtenä päivänä viikossa), kuuluu hän vapaan ansainnan piiriin. Työntekijä kuuluu vapaajärjestelmän piiriin siitäkin huolimatta, että hän jonakin kuukautena tekisi vähintään 35 tuntia tai 14 työpäivää. Siten yllä mainittuja 14 päivän tai 35 tunnin ansaintasääntöjä ei voida soveltaa päällekkäin eikä liittämällä vapaajärjestelmän kanssa.
2. Vapaata kertyy 2 arkipäivää työsuhteen voimassaolokuukautta kohden. Kertymä ei kasva, vaikka työntekijän työsuhde olisi jatkunut lomamääräytymisvuoden loppuun mennessä yhtäjaksoisesti yhden vuoden. Näin ollen vapaajärjestelmän piirissä, vapaan kertymän enimmäismäärä on aina 4 viikkoa eli 24 päivää. Työsuhde riittää, työtunteja ei välttämättä tarvitse olla kaikkina kuukausina.
3. Työntekijällä on oikeus pitää vapaa yhdessä tai useammassa jaksossa tai olla pitämättä sitä lainkaan. Halukkuudesta vapaan pitämiseen on ilmoitettava työnantajalle lomakauden alkuun eli 2.5. mennessä. Työntekijällä ei ole velvollisuutta kertyneen vapaan pitämiseen.
4. Vapaan ajalta maksetaan lomakorvaus, jonka suuruus on 9 % vapaan määräytymisajalta maksetusta palkasta, jos työsuhde on 31.3. mennessä kestänyt alle vuoden ja vastaavasti 11,5 %, jos työsuhde on kestänyt vähintään vuoden.
5. Vapaan ansainnan piirissä oleville on muutostilanteessa oma sääntönsä: Jos työntekijä on osan lomamääräytymisvuodesta ansainnut lomaa 14 päivän tai 35 tunnin säännöllä ja osan lomamääräytymisvuodesta ollut vapaan piirissä, loman ajalta määräytyvä lomapalkka ja vapaan ajalta tuleva lomakorvaus lasketaan kummaltakin jaksolta erikseen.

6. Jos työntekijä käyttää oikeuttaan vapaaseen, lomakorvaus maksetaan vapaan alkaessa. Jos vapaata ei pidetä, lomakorvaus maksetaan viimeistään lomakauden päättyessä 30.9.

4. Vuosiloman antaminen

1. Vuosiloma annetaan vuosilomalain mukaan. Työnantajan on selvitettävä työntekijöille tai heidän edustajilleen vuosiloman antamisessa työpaikalla noudatettavat yleiset periaatteet. Yleisillä periaatteilla voidaan määrittää esim. sitä, että loman ajankohta vaihtelee vuosittain siten, että jokaisella työntekijällä on mahdollisuus vuorotellen saada loma toivomanaan ajankohtana tms. Kertaalleen selvitettyjä periaatteita ei tarvitse käydä läpi joka vuosi, vaan ainoastaan periaatteita muutettaessa.

Jokaiselle työntekijälle on varattava tilaisuus esittää mielipiteensä loman ajankohdasta. Kuultuaan työntekijän toiveen työnantaja päättää loman ajankohdan ja ilmoittaa sen työntekijälle kuukautta, mutta mikäli se ei ole mahdollista, kuitenkin vähintään kaksi viikkoa ennen loman alkamista. Annettu ilmoitus sitoo molempia osapuolia. Loman ajankohdan mahdollisesta muutoksesta on sovittava.

2. 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.**

Esim. Työntekijällä on jäljellä 3 lomapäivää, jotka hän on pyytänyt ajalle 9.5. ja 12.–13.5. Aikaisemmin pidetyissä lomissa ei ole jokaista 6 lomapäivää kohti yhtä lauantaita.

Työntekijä pyytää loman

pe			ma	ti
9.5			12.5.	13.5.

Ratkaisuvaihtoehdot:

- *Työnantaja voi ehdottaa loman sovittavaksi pe, la ja ma, tai*
- *Työnantaja voi myöntää loman työntekijän ehdottamalla tavalla, tai*
- *Työnantaja voi määrätä loman myöhemmäksi ajankohdaksi.*

- Suosittelemme loman antamista täysinä viikkoina lauantaipäivien laskentaongelman välttämiseksi.

Työntekijän maanantaista lauantaihin kestävän vuosiloman jälkeinen sunnuntai suunnitellaan työvuorolistaan vapaapäiväksi.

3. Vuosilomapäiviksi luetaan arkipäivät (maanantai – lauantai). Lomapäiviksi ei lueta sunnuntaita, kirkollisia juhlapyyhiä, itsenäisyyspäivää, joulua eikä juhannusaattoa, pääsiäislauantaita eikä vapunpäivää.
4. Se osa lomasta, joka ylittää 24 lomapäivää, annetaan työnantajan määräämänä aikana lomakauden jälkeen ennen seuraavan vuoden lomakauden alkua. Edellä 2 kappaleen 4 kohdassa tarkoitettua lomasta annetaan 30 lomapäivää ylittävä loman osa työnantajan määräämänä aikana lomakauden jälkeen ennen seuraavan vuoden lomakauden alkua tai työntekijän suostumuksella muulloinkin sen kalenterivuoden kuluessa, jonka aikana lomaan oikeuttava lomanmääräytymisvuosi päättyy. Edellä 2 kappaleen 5 kohdassa tarkoitettu loman osuus annetaan työnantajan määräämänä ajankohtana lomakaudella tai lomakauden jälkeen ennen seuraavan vuoden lomakauden alkua.

Esim. Työntekijä pyytää kesäloman ajalle 1.-30.6.2006. Työnantaja hyväksyy ajankohdan. Lomasta kuluu 24 päivää (juhannusaatto ei lueta lomapäiväksi).

5. Vuosilomaa ei saa lain mukaan määrätä ilman työntekijän suostumusta äitiys- eikä isyysvapaan ajaksi. Loman voi sen sijaan määrätä päällekkäin vanhempainvapaan kanssa. Näin tehtäessä ei työntekijälle maksettu lomapalkka vaikuta hänen KELAlta saamansa erityisäitiys-, äitiys-,

isyys- tai vanhempainrahan määrään. Jos lomaa ei voi äitiys- tai isyysloman vuoksi antaa pääsäännön mukaisina aikoina, se voidaan antaa vielä kuuden kuukauden kuluessa vapaan päättymisestä. Loman siirtäminen tulee kysymykseen samoin edellytyksin kuin yleensäkin (sopiminen, työkyvyttömyys lakisääteisen vuosiloman osalta).

Äitiysvapaa alkaa 5.5.2015	Vanhempainvapaa päättyy 27.3.2016	Hoitovapaalla 7.5.2016 alkaen
----------------------------------	---	-------------------------------------

Vuosiloma sovitaan pidettäväksi
ennen hoitovapaan alkamista

Esim. Työntekijä jää äitiysvapaalle 5.5.2015 ja vanhempainvapaa päättyy 27.3.2016. Työnantaja ja työntekijä sopivat, että työntekijä pitää 31.3.2015 mennessä kertyneet lomansa vanhempainvapaan jälkeen 27.3.2016 alkaen ennen hoitovapaan alkamista. Jos sopimukseen vuosiloman ajankohdasta ei päästä, työnantaja voi määrätä vuosiloman vanhempain- ja hoitovapaan kanssa päällekkäin. Huom! KELAn palautus äitiys- ja vanhempainvapaan ajalta työnantajalle koituvista vuosilomakustannuksista ja SOTU-maksun vähennys.

- 6. Osa-aikaeläkkeellä olevan työntekijän vuosiloma kertyy joko 14 päivän säännön tai 35 tunnin säännön perusteella, jolloin työntekijä ansaitsee yhtä pitkän loman kuin kokoaikainenkin työntekijä. Vastaavasti lomaa annettaessa loman ”alle” jää samassa suhteessa työpäiviä ja eläkepäivä.**

Esim. Osa-aikaeläkkeellä oleva työntekijä työskentelee kahden viikon rytmissä siten, että on työssä ensimmäisellä viikolla maanantaista keskiviikkoon ja osa-aikaeläkkeellä torstaista perjantaihin, ja toisella viikolla päinvastoin; on osa-aikaeläkkeellä maanantaista keskiviikkoon ja työssä torstain ja perjantain. Työntekijän ollessa 12 päivää lomalla, loma asettuu kahdelle viikolle siten, että sen alle jää yhteensä 5

työpäivää ja 5 osaeläkepäivää ja lisäksi kaksi lauantapäivää.

7. Työntekijä voi jättää 24 päivää ylittävistä lomastaan pitämättä ja siirtää säästyneen loman säästövapaaseen, ellei siihen ole työnantajasta johtuvaa painavaa estettä (ks. jäljempänä Vuosiloman säästäminen).
8. Vuosilomalaki antaa lisämahdollisuuksia vuosiloman ajankohdasta sopimiseen (ks. jäljempänä Vuosiloman jakamisesta ja ajankohdasta sopiminen).

5. Vuosiloman siirtäminen työkyvyttömyystapauksissa

1. Vuosilomalain muutosten vuoksi omavastuu on palautunut vuosiloman aikana sairastumiseen. Laki tuli voimaan 1.4.2016.
2. Työkyvyttömyys vuosiloman alkaessa

Kun työntekijä on vuosilomansa tai sen osan alkaessa sairauden, synnytyksen tai tapaturman vuoksi työkyvytön, loma on työntekijän sitä pyytäessä siirrettävä myöhäisempään ajankohtaan. Samoin tulee menetellä, kun tiedetään jo etukäteen työntekijän vuosilomansa aikana joutuvan sairaanhoitoon, esim. leikkaukseen, josta on seurauksena työkyvyttömyys. Omavastuu ei siten koske tilanteita, joissa työntekijä on työkyvytön jo ennen lomansa alkamista.

Esim. Työntekijä on ansainnut lomanmääräytymisvuodelta 1.4.2015–31.3.2016 yhteensä 30 lomapäivää. Työnantaja ja työntekijä ovat sopineet työntekijän vuosiloman pidettäväksi 30.5.2016–2.7.2016. Työntekijä on sairauslomalla 25.5.2016–15.6.2016. Työntekijä saa pyynnöstään siirtää 15 päivää vuosilomastaan sairauden vuoksi myöhempään ajankohtaan, koska sairaus on alkanut ennen vuosiloman alkamista.

3. Työkyvyttömyys vuosiloman aikana

Vuosilomalakiin on palautettu työntekijän omavastuu tilanteissa, joissa työntekijä sairastuu vuosilomansa aikana. Jos sairaudesta, synnytyksestä tai tapaturmasta johtuva työkyvyttömyys alkaa vuosiloman tai sen osan aikana, työntekijällä on oikeus pyynnöstään saada siirretyksi vuosilomaan sisältyvät kuusi lomapäivää ylittävät työkyvyttömyyspäivät. Omavastuu on enintään kuusi päivää kunakin lomanmääräytymisvuonna ansaitun vuosiloman aikana. Jos työkyvyttömyys jatkuu tätä pidempään tai työntekijä tulee myöhemmin uudelleen vuosilomansa aikana työkyvyttömäksi, työntekijällä on oikeus siirtää nämä kuusi päivää ylittävät työkyvyttömyyspäivät.

Omavastuupäivät eivät kuitenkaan saa vähentää työntekijän oikeutta neljän viikon vuosilomaan. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että mikäli vuosilomapäiviä on kertynyt ainoastaan 24 päivää, ei työntekijällä ole omavastuupäiviä lainkaan. Täysi kuuden päivän omavastuu voi tulla sovellettavaksi siten vasta viiden viikon eli 30 päivän mittaisiin vuosilomiin. Jos työntekijä on ansainnut lomanmääräytymisvuonna yli 24 arkipäivää mutta alle 30 arkipäivää vuosilomaa, omavastuupäiviä voivat olla 24 päivää ylittävien päivien määrä.

Esim 1. Työntekijä on ansainnut lomanmääräytymisvuodelta 1.4.2015–31.3.2016 yhteensä 24 lomapäivää. Työnantaja ja työntekijä ovat sopineet työntekijän vuosiloman pidettäväksi 30.5.2016–25.6.2016. Työntekijä on sairaana vuosilomallaan aikavälin 13–16.6.2016. Työntekijä saa pyynnöstään siirtää vuosilomansa kokonaisuudessaan omavastuupäivittä.

Esim 2. Työntekijä on ansainnut lomanmääräytymisvuodelta 1.4.2015–31.3.2016 yhteensä 30 lomapäivää. Työnantaja ja työntekijä ovat sopineet työntekijän vuosiloman pidettäväksi 30.5.2016–2.7.2016. Työntekijä on sairaana vuosilomallaan aikavälin 13–16.6.2016. Kyseiset neljä sairauslomapäivää kerryttävät työntekijän omavastuupäiviä, eikä hänellä ole si-

ten oikeutta vuosiloman siirtoon (olettaen, ettei hän ole aiemmin kyseisellä lomanmääräytymiskaudella jo kerryttänyt omavastuupäiviä sairastumalla vuosilomansa aikana).

Omavastuupäivät voivat kulua yhdenjaksoisena tai yksittäisinä päivinä, ja niitä voi kertyä sekä kesä- että talviloman aikana. Myös lauantai katsotaan omavastuupäiväksi, mikäli työntekijä on tällöin työkyvytön. Edellytyksenä vuosiloman siirtämiselle on, että työntekijä sitä nimenomaisesti viivytyksettä pyytää sairastumisen jälkeen.

Esim. Työntekijä on ansainnut lomanmääräytymisvuodelta 1.4.2015–31.3.2016 yhteensä 30 lomapäivää. Työnantaja ja työntekijä ovat sopineet työntekijän vuosilomaa pidettäväksi seuraavasti: 2-4.5.2016, 16–18.5.2016 ja 6-11.6.2016 sekä 8.8–27.8.2016. Työntekijä on sairauslomalla 2-6.5.2016 ja 16–22.5.2016 sekä 8-10.8.2016. Työntekijän kuusi ensimmäistä sairauspäivää, jotka osuvat vuosilomalle (2-4.5.2016, 16–18.5.2016) kerryttävät omavastuuta, joiden osalta lomaa ei ole oikeutta siirtää. Sen sijaan sairauslomapäivät välillä 8-10.8.2016 ovat työntekijän pyynnöstä siirrettävissä, sillä omavastuupäivät ovat jo aiemmin täyttyneet.

4. Siirrettävien päivien määrä

Työntekijän tulee saada pitää niin monta työpäivää siirrettynä lomapäivinä kuin mitä hän on ollut vuosilomallaan työpäiviä työkyvyttömänä omavastuun täyttymisen jälkeen. Näin ollen, mikäli työntekijä tekee viisipäiväistä työviikkoa, kuluu hänellä siirrettäessä lomaa sairauden vuoksi kuusi lomapäivää viikossa, joista 5 päivää sijoittuu työpäiville ja yksi lauantaille (vapaapäivä).

Jaksotyössä, jossa työntekijä työskentelee esimerkiksi välillä jokaisena viikonpäivänä ja välillä ei ollenkaan, tulisi noudattaa ns. suhteellisuus- ja keskimääräisperiaatteita. Ensin tulisi pyrkiä määrittämään, mikä on työntekijän keskimääräinen työssäolorytmi esimerkiksi viikossa. Kun

tämä on selvillä, siirretty loma tulisi antaa siten, että lomapäiviä sijoituu samassa suhteessa työntekijän keskimääräisille työpäiville ja vapaapäiville kuin mikä tilanne oli lomaa siirrettäessä. Jos siirrettävä loma on esimerkiksi yksi viikko ja työntekijän keskimääräinen työssäolorytmi on 3 päivää viikossa, siirretty loma annetaan niin, että lomapäivistä 3 sijoittuu työpäiville. Sama koskee osa-aikaisia työntekijöitä, jolloin mikäli työntekijä tekee esimerkiksi kolme työpäivää viikossa, saa hän sairauden vuoksi siirtää viikon loman siten, että lomapäivistä 3 sijoittuu työpäiville ja 3 vapaapäiville. Jos siirrettävä loma on vain osa viikkoa, tulisi noudattaa samoja periaatteita. Jos siirrettävä loma on esimerkiksi neljä päivää ja työntekijä on keskimäärin joka toinen päivä työssä, siirretty loma tulisi antaa siten, että lomapäivistä puolet eli 2 sijoittuu työpäiville ja loput vapaapäiville.

5. Oikeutta loman siirtämiseen ei ole kuitenkaan lainkaan, mikäli työntekijä on aiheuttanut työkyvyttömyytensä tahallaan tai törkeällä huolimattomuudella. Tämä koskee myös työkyvyttömyyttä vuosiloman alkaessa. Tahallaan tai törkeällä huolimattomuudella aiheutettua työkyvyttömyyttä tulkitaan samalla tavoin kuin sairausajan palkan edellytyksiä tulkitaan työsopimuslain mukaan. Näin ollen, mikäli tällainen työkyvyttömyysaika ei ole työntekijälle sairausajan palkanmaksuun oikeuttavaa aikaa, ei se myöskään siirrä työntekijän vuosilomaa.
6. Työntekijän on lisäksi loman siirto-oikeuden turvatakseen kyettävä esittämään työnantajalle luotettava selvitys kaikista, myös yksittäisistä, vuosilomansa aikaan sijoittuneista työkyvyttömyyspäivistään. Selvitykset tulee toimittaa työnantajalle siinä vaiheessa, kun työntekijä pyytää lomapäivien siirtoa työkyvyttömyyden perusteella omavastuupäivien täytyttyä. Luotettavalla selvityksellä tarkoitetaan pääsääntöisesti lääkärintodistusta, mutta työehtosopimuksen mukaan myös muuta työnantajan hyväksymää selvitystä voidaan pitää vuosilomalaisissa tarkoitettuna luottavana selvityksenä. Suositeltavaa on, että työnantajat ohjeistavat työntekijöitään siten, että lakisääteisen vuosiloman kohdalla työntekijän tulee esittää työkyvyttömyydestään aina lääkärintodistus. Työehtosopimuksen mukaan työntekijällä on kuitenkin oikeus epidemiatilanteissa

esittää selvitys sairaudestaan myös työterveyshoitajan tai terveydenhoitajan antamalla todistuksella.

7. Siirtymäsäännökset

Työntekijän oikeus siirtää vuosilomansa loman aikana alkaneen työkyvyttömyyden johdosta sovelletaan lakia sellaisena, kuin se oli työnantajan päätettäessä lomasta. Uusia säännöksiä omavastuusta sovelletaan siis heti lain voimaantullessa 1.4.2016, vaikka loma on ansaittu ennen lain voimaantuloa, kunhan työnantaja tekee päätöksen loman siirrosta aikaisintaan 1.4.2016. Näin ollen uusi lainmuutos koskee myös vanhempia vuosilomia. Esimerkiksi jos työntekijä pitää tulevalla lomakaudella säästövapaata lomanmääräytymisvuodelta 1.4.2014–31.3.2015, tulevat uudet säännökset omavastuusta sovellettavaksi, jos hän tulee työkyvyttömäksi lomansa aikana.

Esim. Työntekijällä on lomanmääräytymisvuodelta 1.4.2014–31.3.2015 säästövapaata 6 päivää. Lisäksi työntekijä on ansainnut lomanmääräytymisvuodelta 1.4.2015–31.3.2016 yhteensä 30 lomapäivää. Työnantaja ja työntekijä ovat sopineet työntekijän säästövapaan pidettäväksi 27.6–2.7.2016 ja vuosiloman 25.7–27.8.2016. Työntekijä on sairauslomalla 27.6–10.7.2016 ja 15–25.8.2016. Aiemmalta lomanmääräytymiskaudelta siirretyt säästövapaat kuuluvat kuuden päivän 18 omavastuusäännöksen piiriin, joten työntekijä ei voi siirtää näitä lomapäiviä sairauden vuoksi myöhemmäksi. Koska työntekijän varsinainen vuosiloma on eri lomanmääräytymiskaudelta kuin säästövapaat, koskee niitä uusi kuuden päivän omavastuu-aika. Näin ollen työntekijän kuusi ensimmäistä sairauspäivää, jotka osuvat lomanmääräytymisvuodelta 1.4.2015–31.3.2016 ansaitulle vuosilomalle (25.7–27.8.2016) kerryttävät omavastuuta, joiden osalta lomaa ei ole oikeutta siirtää.

8. Jatkossa omavastuu ja siirto-oikeus koskevat myös työehtosopimukseen perustuvia lomapäiviä, mikäli lomasta ja siirtämisestä sovitaan 1.4.2016

jälkeen. Aiemmin työehtosopimukseen perustuvien lomien siirtymättömyys sairauden vuoksi perustui siihen, että työehtosopimuksessa ja vuosilomalaisissa ei ollut määräystä siitä, että työehtosopimukseen perustuva loma siirtyy sairauden vuoksi. Vuosilomalain pykälä oli nimetty koskemaan ainoastaan lakisääteistä vuosilomaa. Nyt uudessa pykälässä ei ole todettu, että se koskisi vain lakisääteistä vuosilomaa. Näin ollen työehtosopimukseen perustuvien ja lakiperusteisten lomien erottelulle ei ole enää tarvetta.

Esim. Työntekijällä on lomanmääräytymisvuodelta 1.4.2014–31.3.2015 24 vuosilomalakiin perustuvaa lomapäivää sekä 6 päivää työehtosopimukseen perustuvaa lomapäivää. Työnantaja ja työntekijä ovat sopineet työntekijän lomat pidettäväksi yhtäjaksoisesti 30.5–2.7.2016, joista tes-perusteista lomaa on 27.6–2.7.2016. Työntekijä on sairauslomalla 20.6–6.7.2016. Työntekijän ensimmäinen sairauslomaviikko (20–25.6.2016) kuuluu kuuden päivän omavastuusäännöksen piiriin, joten työntekijä ei voi siirtää näitä lomapäiviä sairauden vuoksi myöhemmäksi (olettaen, ettei hän ole kerryttänyt omavastuupäiviä aiemmin saman lomanmääräytymisvuoden vuosilomalla sairastuessaan). Uuden lain mukaisesti lakiperusteisia ja tes-perusteisia vuosilomia ei enää erotella, vaan niitä käsitellään samalla tavalla. Näin ollen 19 työntekijä saa siirtää lomapäivänsä sairauden vuoksi ajalta 27.6–2.7.2016, sillä omavastuupäivät on jo käytetty.

9. Työehtosopimuksen mukaisia lisälomapäiviä käsitellään uuden lain mukaan kuten työehtosopimusperusteisia vuosilomapäiviä, joten myös lisälomapäivät siirtyvät työkyvyttömyystapauksessa, mikäli omavastuupäivät ja muut edellytykset ovat täyttyneet.
10. Vuosilomalain mukaan työntekijällä on oikeus saada 2,5 arkipäivää lomaa kultakin täydeltä lomanmääräytymiskaudelta. Jos työsuhde on lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä jatkunut yhdenjaksoisesti alle vuoden, työntekijällä on oikeus saada lomaa kaksi arkipäivää kul-

takin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta. Työehtosopimuksessa on sovittu lakisääteistä pidemmästä lomaoikeudesta (ks. luku 2).

Esim. Työntekijällä on 15 vuotta palvelusvuosiin laskettavaa palvelusaikaa. Loman ansainta lyhyen (2kk) työsuhteen keston perusteella olisi vuosilomalain mukaisesti 2 pv/lomanmääräytymiskuukausi. Koska työntekijällä on yhteensä 15 vuotta palvelusvuosiin laskettavaa palvelusaikaa, on vuosiloman ansainta työehtosopimuksen perusteella 3 pv/lomanmääräytymiskuukausi. Työkyvyttömyystapauksessa työntekijän lomasta siirtyy omavastuupäivien täyttymisen jälkeen uuden lainmääräyksen mukaan (2 x 3 pv) 6 pv, sillä omavastuu ja siirto-oikeus koskevat myös tes-perusteisia lomapäiviä.

11. Vuosilomalaissa säädetään siitä, milloin työkyvyttömyyden vuoksi siirretty vuosiloma on annettava. Työnantaja saa määrätä siirretyn vuosiloman ajankohdan.

- Ensisijaisena tarkoituksena on, että työntekijä pitää siirretyn kesäloman (24 lomapäivää) lomakaudella eli 30.9. mennessä. Jos loman antaminen ei lomakaudella ole mahdollista työntekijän työkyvyttömyyden jatkuessa, kesäloma voidaan antaa lomakauden jälkeen saman kalenterivuoden loppuun eli 31.12. mennessä.
- Siirretty talviloma tulee ensisijaisesti antaa ennen seuraavan lomanmääräytymisvuoden alkua eli 2.5. mennessä. Jos tämä ei ole mahdollista työntekijän työkyvyttömyyden jatkuessa, talviloma on annettava seuraavan kalenterivuoden loppuun eli 31.12. mennessä.
 - *Työnantaja ja työntekijät voivat tietenkin sopia loman pitämisestä vuosilomalain sallimissa puitteissa (ks. jäljempänä Vuosiloman jakamisesta ja ajankohdasta sopiminen sekä Vuosiloman säästäminen).*

Esim. Työntekijän kesäloma on sovittu ajalle 21.6.–20.7. (24 lakisääteistä lomapäivää). Työntekijä sairastuu 21.6., sairausloma 21.6. - 8.8., työntekijä toimii työnantajan ohjeistuksen mukaisesti ja toimittaa lääkärintodistuksen välittömästi ja pyytää nimenomaisesti loman siirtoa → loma siirtyy kokonaisuudessaan (ei omavastuupäiviä, koska loma 24 päivää). Siirrettävät lomapäivät on annettava mahdollisuuksien mukaan lomakauden puitteissa. Jos lomapäivien antaminen ei lomakaudella ole mahdollista, kesäloma on annettava 31.12. mennessä, ellei loman siirtämisestä ja loman ajankohdasta oli toisin sovittu. Työntekijällä ei ole oikeutta omaloitteisesti siirtää lomapäiviään alkuperäisen lomansa jatkeeksi.

Jos loman (kesä- tai talviloman) antaminen 31.12. mennessä ei ole mahdollista työkyvyttömyyden jatkumisen vuoksi, saamatta jäänyt loma saadaan korvata lomakorvauksella. Lomakorvaus lasketaan samoja periaatteita noudattaen kuin vuosilomapalkan osalta on jäljempänä todettu.

Työntekijän työkyvyttömyyden vuoksi siirretyn loman antamisessa noudatetaan lyhyempiä ilmoitusaikoja kuin ns. normaalitilanteessa; työnantajan tulee ilmoittaa siirretyn loman ajankohta 2 viikkoa, tai jos se ei ole mahdollista, kuitenkin vähintään 1 viikko ennen loman alkamista.

6. Vuosiloman jakamisesta ja ajankohdasta sopiminen

1. Työnantaja ja työntekijä saavat sopia, että työntekijä pitää 12 arkipäivää ylittävän loman osan yhdessä tai useammassa jaksossa. Siten työntekijälle on aina annettava vähintään 12 päivän yhtäjaksoinen loma edellyttäen tietenkin, että työntekijä on ansainnut lomanmääräytymisvuodelta vähintään 12 lomapäivää.

2. Työnantaja ja työntekijä saavat sopia vuosiloman sijoittamisesta ajanjaksolle, joka alkaa sen kalenterivuoden alusta (1.1.), jolle lomakausi sijoittuu, ja joka päättyy seuraavana vuonna ennen lomakauden alkua (2.5.). Näin ollen kesä- ja talvilomakausien yhteispituus voi olla vuosi ja neljä kuukautta.

Esim. Työntekijä on ansainnut lomanmääräytymisvuodelta 1.4.2011–31.3.2012 yhteensä 36 lomapäivää. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia, että tämä loma annetaan 1.1.2012–2.5.2013 välisenä aikana.

Lisäksi työnantaja ja työntekijä voivat sopia 12 arkipäivää ylittävän lomanosan pitämisestä viimeistään vuoden kuluessa lomakauden päätymisestä.

Esim. Työntekijä on ansainnut lomanmääräytymisvuodelta 1.4.2015–31.3.2016 yhteensä 36 lomapäivää. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia, että työntekijä pitää 12 päivää ylittävän loman osan eli 24 päivää kesälomakaudella 2.5.–30.9.2017.

Tämän lisäksi työnantaja ja työntekijä voivat sopia edellä mainittujen vaihtoehtojen yhdistämisestä. Esimerkkitapauksissa tämä tarkoittaisi sitä, että 12 arkipäivää ylittävä loman osa voidaan sopia pidettäväksi ajanjaksolla 1.1.2016–30.9.2017.

3. Työnantaja ja työntekijä saavat työntekijän aloitteesta sopia 24 arkipäivää ylittävän vuosiloman osan pitämisestä lyhennettynä työaikana. Sopimus on tehtävä kirjallisesti ja se koskee vain loman 24 arkipäivää ylittävää osaa.
4. Työnantaja ja työntekijä saavat sopia työsuhteen päättymiseen mennessä ansaittavan vuosiloman pitämisestä työsuhteen kestäessä, jos työntekijän työsuhde päättyy ennen kuin työntekijällä on oikeus pitää vuosi-

lomaa. Tämä sopimusmahdollisuus koskee tilanteita, joissa loma tulisi muutoin korvattavaksi lomakorvauksella.

7. Vuosiloman säästäminen

1. Työntekijällä on oikeus säästää 24 päivän ylittävä osa lomastaan, jos siitä ei aiheudu työpaikan tuotanto- ja palvelutoiminannalle vakavaa haittaa. Työnantaja ei siten voi kieltäytyä loman säästämisestä, ellei siihen ole painavaa syytä. Kieltäytyessään työnantajan on esitettävä työntekijälle selvitys kieltäytymisen perusteista.
2. Työnantaja ja työntekijä saavat sopia 18 päivää ylittävän osan lomasta pidettäväksi seuraavalla lomakaudella tai sen jälkeen säästövapaana. Sopimus vuosiloman siirtämisestä on tehtävä työsuhteen kestäessä kussakin yksittäistapauksessa erikseen. Sekä työnantaja että työntekijä voivat kieltäytyä sopimuksen tekemisestä ilman erityistä syytä.

Lähtökohta on, että työnantaja ja työntekijä sopivat säästövapaan pitämisen ajankohdasta. Jollei säästövapaan tarkemmasta ajankohdasta voida sopia, ts. työnantaja ja työntekijä eivät pääse asiassa yhteisymmärrykseen, työntekijä saa pitää säästövapaan ilmoittamanaan aikana kuitenkin siten, että säästövapaan pitämisestä on ilmoitettava viimeistään neljä kuukautta ennen sen alkamispäivää.

3. Vuosiloman säästämisestä ja säästettävien lomapäivien määrästä työnantajan ja työntekijän on neuvoteltava viimeistään silloin, kun työnantaja kuulee työntekijöitä vuosiloman ajankohdasta.
4. Terveyspalvelualalla saavutettavien pidempien lomakertymien osalta paikalliset osapuolet voivat neuvotella myös niiden ja lisälomapäivien siirtämisestä säästövapaaseen.

8. Vuosilomapalkka

1. Vuosilomapalkan laskennassa noudatamme vuosilomalain määräyksiä.

Vuosiloman ajalta työntekijällä on oikeus saada palkkansa luontoisetuineen. Luontoisedut, jotka eivät ole työntekijän käytössä loma-aikana, korvataan rahana. Jos siis työntekijä jättää työnantajan hänelle antaman matkapuhelimen työpöydälleen lomansa ajaksi, korvataan siitä 20 €/kk lomapalkkaan.

Vuosilomalaki määrää lomapalkan laskentatavan sen perusteella, mikä palkkaustapa työntekijällä on ollut lomanmääräytymisvuoden lopussa (31.3.). Palkkaustavan (tuntipalkka tai kuukausipalkka) muutoksilla lomanmääräytymisvuoden päättymisen jälkeen tai sen aikana ei ole siis merkitystä, määräävänä on 31.3. palkkaustapa.

Esim. Kokoaikainen kuukausipalkkainen sairaanhoitaja jää 1.10. vuodeksi opintovapaalle. Hän työskentelee kuitenkin opiskelijien ohessa tuntipalkalla vakituksessa työpaikassaan viikonloppuisin. Työntekijä siirtyy 35 tunnin ansaintasäännön piiriin, koska työtunteja kertyy vähintään sen verran kuukaudessa. Lomapalkka lasketaan koko lomanmääräytymisvuoden ajalta prosentuaalisena, koska työntekijä oli 31.3. tuntipalkkainen.

2. **Kuukausipalkkaisen työntekijän lomapalkka** saadaan jakamalla kuukausipalkka luvulla 25 ja kertomalla näin saatu lomapäivän palkka lomapäivien lukumäärällä. Jos näin laskettu ja maksettu palkka ei vastaa työntekijälle normaalisti maksettavaa palkkaa, lomapalkka on tasatava seuraavan palkanmaksun yhteydessä työntekijän todellista palkkaa vastaavaksi.

Esim. Työntekijän kuukausipalkka on 2.083 euroa ja hän on kesälomalla 1.-14.6. välisen ajan, jolloin työntekijä käyttää 12 lomapäivää. Työntekijän työaikaan ei sisälly säännöllisenä työaikana tehtävää sunnuntai-, ilta-, yö- tai lauantaityötä.

*Työntekijän päiväpalkka on 83,32 euroa (2.083 € / 25 x 12)
ja vuosilomapalkka 999,84 euroa.*

- *Huom! Käytettäessä jakajaa 25 tehdään kiinteän vuosilomapalkan tasaus työntekijän varsinaisen kuukausipalkan mukaisesti seuraavan palkanmaksun yhteydessä, milloin yhteenlasketut loma- ja kuukausipalkkaosuudet eivät vastaa varsinaista kuukausipalkkaa.*

Lomapalkan lisäksi kuukausipalkkaisella työntekijällä, jonka työaikaan sisältyy säännöllisenä työaikana tehtävää sunnuntai-, ilta-, yö- tai lauantaityötä, on oikeus saada em. työaikakorvauksia vastaava lisäys vuosiloma-ajan palkkaan ja vuosilomakorvaukseen. Työaikakorvauksista suoritettava rahakorvaus otetaan huomioon vuosiloma-ajan palkassa niin, että varsinaisen kuukausipalkan perusteella laskettua vuosilomapäiväpalkkaa korotetaan sillä prosenttiluvulla, joka osoittaa, kuinka monta prosenttia lomanmääräytymisvuoden aikana maksetut työaikakorvaukset ovat olleet samalta ajalta maksetuista varsinaisista säännöllisen työajan palkoista.

Esim. Työntekijän lomanmääräytymisvuoden säännölliset, normaalit kuukausipalkat ovat 25.000 €. Lisäksi hänelle on maksettu lomanmääräytymisvuonna sunnuntai-, ilta-, yö- ja lauantaityölisiä on yhteensä 4.000 €. Lisäprosentti edellisestä laskien on $(4.000:25.000) \times 100 = 16 \%$.

Näin ollen työntekijän laskettua päiväpalkkaa (83,32 €) korotetaan 16 %:lla, jotta työaikakorvaukset tulevat huomioiksi työntekijän vuosiloman palkassa. Siten työntekijän päiväpalkka on 96,65 euroa ($83,32 \text{ €} \times 16 \%$) ja hänen vuosilomapalkkansa 12 lomapäivältä on 1.159,80 euroa ($96,65 \text{ €} \times 12$).

Työehtosopimuksen mukaan lomapalkka maksetaan normaalina palkanmaksupäivänä, ellei työntekijä pyydä lomapalkan maksamista vuo-

silomalain mukaisesti. Lain mukaan lomapalkka maksetaan pääsääntöisesti ennen loman alkamista, enintään kuuden lomapäivän palkka saadaan maksaa normaalina palkanmaksupäivänä. Lomapalkasta annetaan työntekijälle laskelma, josta selviää lomapalkan suuruus ja sen määräytymisperusteet.

3. Työsopimuksen ehtojen muutostilanteet:

Työntekijän palkkaustapa ja/tai työaika voi lomanmääräytymisvuoden aikana muuttua. Vuosilomalain mukaan lomanmääräytymisvuoden lopussa 31.3. vallinnut palkkaustapa on määräävä.

Kuukausipalkkaisen työntekijän palkan muuttuessa, kun työaika on pysynyt 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.

Esim. Työntekijän kuukausipalkka on ollut 2.000 euroa. Työntekijä ylennetään 1.7.2016 alkaen ja samalla hänen palkkaansa nostetaan 2.250 euroon kuukaudessa. Työntekijä jää vuosilomalle 1.8.2016. Lomapalkan laskennassa käytetään lomallelähtöhetken palkkaa eli 2.250 euroa.

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

Kuukausipalkkaisen työntekijän työajan ja palkan muuttuessa lomanmääräytymisvuoden aikana (1.4. – 31.3.), lasketaan lomapalkka prosentteina lomanmääräytymisvuoden palkasta. Ko. laskentasääntöä sovelletaan 1.4.2013 lähtien ansaittaviin vuosilomiin.

Prosenttiperusteinen vuosilomapalkka määräytyy vuosilomalain 12§:n ja työehtosopimuksen mukaan. Lomapalkka lasketaan lomanmääräytymisvuoden aikana työssäolon ajalta maksetusta tai maksettavaksi erään-tyneestä palkasta lukuun ottamatta hätätyöstä ja lain tai sopimuksen mukaisesta ylityöstä maksettavaa korotusta. Lomapalkan laskentapohjaan on myös lisättävä tiettyjen lomaa kerryttävien poissaolojen ajalta saamatta jäänyt palkka (ns. laskennallinen palkka). Laskennallista palkkaa lisätään seuraavien poissaolojen ajalta siltä osin, kuin ne kerryttävät vuosilomaa:

- äitiys- ja erityisäitiysvapaa, isyysvapaa ja vanhempainvapaa
- sairaan lapsen tilapäinen hoitovapaa enintään neljältä työpäivältä
- pakottavasta perhesyystä johtuva vapaa
- sairaus tai tapaturma
- lääkinnällinen kuntoutus
- lomautus
- sairauden leviämisen estämiseksi annettu viranomaisen määräys (ns. karanteeni)

Mikäli edellä mainituilta poissaoloajoilta on maksettu työntekijälle palkkaa, lisätään maksettu palkka suoraan lomapalkan laskentapohjaan.

Mikäli työntekijälle on kertynyt lomapäiviä enemmän kuin 24, korotetaan hänelle maksettavaa lomakorvausta/lomapalkkaa 9 %:n lisäksi kutakin lomapäivää kohden 0,44 %:a.

Esim: Kuukausipalkkainen työntekijä siirtyy osa-aikaeläkkeelle 1.1.2016. Hän on lomalla heinäkuussa 2016. Lomapalkka lasketaan prosenteina lomanmääräytymisvuoden 1.4.2015 - 31.3.2016 palkasta.

Osa-aikaeläkkeelle siirtyneelle työntekijälle on kertynyt lomanmääräytymisvuodelta 1.4.2015–31.3.2016 yhteensä 42

lomapäivää (36 lomapäivää + 6 lisälomapäivää). Hänen lomapalkkansa lasketaan prosentteina lomanmääräytymisvuoden palkoista ja käytettävä prosentti on 16,92 % (42 lomapäivää – 24 x 0,44 % + 9 %).

Kuukausipalkkalaisen työntekijän työajan ja palkan muuttuessa lomanmääräytymisvuoden jälkeen ennen loman alkua lasketaan lomapalkka viimeisen ennen muutosta olleen palkan perusteella.

Esim: Osa-aikaisen kuukausipalkkaisen työntekijän työsuhde muuttuu kokoaikaiseksi 1.6.2016. Hän on vuosilomalla heinäkuun 2016. Vuosilomapalkka lasketaan ennen muutosta olleen palkan perusteella (= käytännössä toukokuun palkan perusteella).

4. **Kokoaikaisen tuntipalkkaisen työntekijän** (joita terveystyöalalla lienee vähän) **lomapalkka** saadaan vuosilomalain mukaan kertomalla hänen keskimääräinen päiväpalkkansa laissa määrätyllä kertoimella (vuosilomalaki 11 §).

Keskimääräinen päiväpalkka:

työssäoloajalta maksettu palkka, ei hätä- ja ylityökorotuksia
(todelliset työpäivät + 1/8 osa ylityötunneista)

Työssäoloajalta maksettua palkkaa eivät ole:

- lomapalkka tai -korvaus
- lomaltapaluuraha
- sairausajan palkka
- arkipyhäyhennyksistä maksetut korvaukset
- päivärahat yms. kulujen korvaukset

Esim. Työntekijän lomanmääräytymisvuoden palkka säännölliseltä työajalta on 20.000 euroa ja hän on ollut työssä 200 päivänä. Tämän lisäksi työntekijälle on kertynyt yhteensä 50 yli-

työtuntia, joista hänelle on maksettu peruspalkkaa 500 euroa ja korotuksia 250 euroa. Vuosilomapalkkaa laskettaessa huomioidaan säännöllisen työajan palkka sekä ylitöiden osalta peruspalkka mutta ei ylityökorotuksia. Jakajana käytetään todellisia työpäiviä lisättynä vuorokautisten ylityötuntien kahdeksannesosalla ($50 \text{ ylityötuntia} / 8 = 6,25$).

Keskimääräinen päiväpalkka on 99,39 euroa, joka saadaan seuraavasti.

$$\frac{20.500 (20.000 + 500)}{206,25 (200 + 6,25)}$$

Työntekijä pitää 12 lomapäivää. Työntekijän keskimääräinen päiväpalkka tulee kertoa vuosilomalain mukaisella kertoimella, joka 12 lomapäivän kohdalla on 10,8. Työntekijän vuosilomapalkka on 1.073,41 euroa ($99,39 \text{ €} \times 10,8$).

5. **Osa-aikaisen tuntipalkkaisen**, jolle vuosilomaa kertyy 35 tunnin säännön perusteella, vuosilomapalkka lasketaan prosenttiperusteisena lomanmääräytymisvuoden työssäoloajan ansiosta. Mikäli lomanmääräytymisvuoden aikana on ollut lomaan oikeuttavaa palkatonta aikaa, lisätään työssäoloajan ansioon palkattomien jaksojen laskennallinen palkka. Korvaus on 9 % lomanmääräytymisvuoden aikana maksetusta tai maksettavaksi erääntyneestä palkasta. Jos työntekijälle on kertynyt lomapäiviä enemmän kuin 24, korotetaan hänelle maksettavaa lomakorvausta 9 %:n lisäksi kutakin lomapäivää kohden 0,44 %.

9. Vuosilomakorvaus työsuhteen päättyessä

1. Työsuhteen päättyessä pitämätön vuosiloma korvataan rahana. Korvaus lasketaan samoja periaatteita noudattaen kuin vuosilomapalkan osalta on edellä kerrottu, siis esim. mahdolliset työaikalisät tulee huomioida laskennassa.

2. Jos työntekijän vuosilomapalkka tai -korvaus määräytyy prosenttimääräisenä ja hänelle on kertynyt lomapäiviä enemmän kuin 24, korotetaan hänelle maksettavaa lomakorvausta 9 %:n lisäksi kutakin lomapäivää kohden 0,44 %.

Esim. Työntekijä on toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa, tuntipalkkainen ja kutsuttaessa työhön tuleva. Työntekijä kuuluu 35 tunnin säännön piiriin. Koska työntekijällä on 18 palvelusvuosiin oikeuttavaa työskentelyvuotta, hän ansaitsee täysiltä lomanmääräytymiskuukausilta vuosilomaa 3 pv/kk. Täysiä lomanmääräytymiskuukausia on esimerkkitapauksella 9, joten hän on ansainnut 27 lomapäivää. Työehtosopimuksen mukaisesti korotetaan hänen lomakorvaustaan kolmen päivän osalta 0,44 %.

3. Vuosilomalain mukaan, jos työnantaja ja työntekijä ovat ennen työsuhteen päättymistä sopineet uudesta työsuhteesta, he voivat sopia myös siitä, että ennen työsuhteen päättymistä kertyneet vuosilomaetuudet siirretään annettavaksi uuden työsuhteen aikana.

10. Lomarahaa

1. Työntekijälle suoritetaan lomarahana 50 % hänen työehtosopimuksen mukaisen vuosilomansa palkasta, ei kuitenkaan työehtosopimuksen 16 §:n 6. kappaleen mukaisten lisäpäivien palkasta. Lomarahaa lasketaan kesäkuun säännöllisen kuukausipalkan perusteella ja maksetaan heinäkuun palkanmaksun yhteydessä, ellei työnantajan ja työntekijän välillä toisin sovita. Säännöllinen kuukausipalkka sisältää joka kuukausi saman suuruisena maksettavan palkan tehtäväkohtaisine ja henkilökohtaisine lisineen.

Esim. Työntekijä on ansainnut vuosilomaa 36 pv, minkä lisäksi hän saa 6 lisälomapäivää. Työntekijä on sairaslomalla loppukeväästä lähtien siten, että sairausajan palkanmaksujakso päättyy 15.6. Loppuosan kesäkuusta työntekijä on KELAn

päivärahalta. Vuosiloman hän pitää elokuun alusta lukien. Lomapalkka koko kuukausipalkan mukaan (vaikka palkanmaksu vain 1.-15.7.) + mahd. työaikalisä%. Lomaraha lasketaan 36 päivän palkasta.

Esim. Työntekijä on ansainnut lomaa 30 arkipäivää ilman lisälomapäiviä. Lomanmääräytymisvuoden tuntikohtaiset lisät ovat olleet 8% lomanmääräytymisvuoden kuukausipalkoista. Lomaraha on 50% \times 30/25 \times 8%:lla korotettu kesäkuun säännöllinen kuukausipalkka (tilapäisiä muutoksia tai palkattomia poissaoloja ei oteta huomioon). Työsuhteen päättyessä lomaraha lasketaan työsuhteen päättymishetken kuukausipalkan perusteella.

Mikäli työntekijän lomapalkka lasketaan prosenttiperusteisesti tai vuosilomalain 10§:n 4 momentin mukaisissa muutostilanteissa lomanmääräytymisvuoden aikaisen kuukausipalkan perusteella, on lomarahan suuruus 50% tuntikohtaiset lisät sisältävästä lomapalkasta lukuun ottamatta 16§:n 6. kohdan lisälomapäiväosuutta.

2. Lomarahan saamisen edellytyksenä on, että työntekijä aloittaa vuosilomansa ilmoitettuna tai sovittuna ajankohtana. Oikeus lomarahaan syntyy myös, jos työntekijä välittömästi ennen vuosiloman alkamista tai vuosiloman päätyttyä työsuhteen kestäessä on ollut poissa työstä työnantajan suostumuksella tai vuosilomalain 2 luvun 7 §:n tarkoittamasta (eli työssäolon veroinen aika) taikka muusta pätevistä syistä.
3. Lomarahaa maksettaessa työntekijän työstä poissaolo työsopimuslain 3 luvun 1 §:n mukaisella hoitovapaalla rinnastetaan tilanteisiin, joissa työntekijä on poissa työstä työnantajan suostumuksella. Lomarahan saamisen edellytyksenä on, että työntekijä palaa työhön lain tarkoittaman ennakoilmoituksen tai siihen myöhemmin perustellusta syystä tehdyn muutoksen mukaisesti.

Mikäli työntekijä ei palaa opintovapaalta sovittuna päivänä, hän menettää lomarahaa.

4. Vanhuus- tai työkyvyttömyyseläkkeelle sekä varhennetulle vanhuuseläkkeelle tai yksilölliselle varhaiseläkkeelle siirtyvälle työntekijälle maksetaan lomaraha edellä mainittuna prosenttina työntekijän vuosilomapalkasta ja vuosilomakorvauksesta.
5. Lomaraha maksetaan asevelvollisuuttaan suorittamaan lähtevälle työntekijälle hänen palattuaan sen jälkeen asianmukaisesti työhön. Tällöin maksettavan lomarahaa määrä lasketaan työntekijän palvelukseen astuessa sovellettavan työehtosopimuksen osoittamana prosenttina siitä lomapalkasta ja vuosilomakorvauksesta, joka työntekijälle maksettiin hänen palvelukseen astuessaan. Tämä määräys koskee myös aseetonta- ja siviilipalvelusta.
6. Lomaraha maksetaan myös työntekijälle työsuhteen päättyessä maksettavasta vuosilomakorvauksesta edellyttäen, että työsuhde on kestänyt yhdenjaksoisesti yli yhden viikon. Tämä ei kuitenkaan koske työntekijää, joka on välittömästi ennen loman alkamista tai välittömästi sen päätyttyä ollut poissa työstä ilman pätevää syytä, jättää irtisanomisajan noudattamatta tai purkaa määräaikaisen työsopimuksen. Lomaraha ei myöskään makseta, jos työnantaja päättää työsuhteen muusta työntekijästä johtuvasta syystä kuin työkyvyttömyydestä johtuen. Lomaraha maksetaan kuitenkin, mikäli työsuhteen päättäminen katsotaan lain vastaiseksi.
7. Lomaraha maksetaan lomakorvauksesta myös silloin, jos työntekijä purkaa työsuhteen koeaikana mutta sitä ei makseta, jos työnantaja purkaa sopimuksen koeaikana muusta kuin työntekijän työkyvyttömyydestä johtuen.
8. Terveyspalvelualalla lomarahaa ei voida vaihtaa vapaaksi. Tapauksissa, joissa lomarahaa vaihtaminen vapaaksi olisi molempien työsopimus-

osapuolten tahto, suosittelemme, että työntekijä anoisi palkatonta vapaata esim. kahdeksi viikoksi halutessaan vaihtaa neljän viikon lomapalkasta maksettavan lomarahaa vapaaksi. Työnantaja maksaa näissä tapauksissa normaalisti lomarahan ja myöntää palkattoman vapaan, mikäli se työn kannalta on mahdollista.

11. Yleisiä määräyksiä

1. Työnantaja ei saa pitää työntekijää työssä tälle kuuluvan vuosiloman aikana.
2. Työnantajan tulee pitää vuosilomakirjanpitoa, josta selviää kunkin työntekijän pitämien lomien ajankohdat, maksetut vuosilomapalkat ja niiden määräytymisperusteet.
3. Vuosilomalain noudattamista valvoo Aluehallintoviranomaisen työsuojelun vastuualue.

12. Kanneaika

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