

Yksityisen sosiaalipalvelu- alan vuosilomaopas 2016

Sisällys

Yksityisen sosiaalipalvelu-alan vuosilomaopas 2015	1
Yksityisen sosiaalipalvelualan vuosilomaopas	3
1. Vuosiloman käsitteitä	3
2. Vuosiloman pituus	4
3. Vuosiloman antaminen	9
4. Lakisääteisen vuosiloman siirtäminen työkyvyttömyyden johdosta.....	11
5. Vuosilomapalkka	12
6. Lomarahaa	17
7. Lomakorvaus	17
8. Yleisiä määräyksiä	18
9. Kanneaika	18

Yksityisen sosiaalipalvelualan vuosilomaopas

Oppaan tarkoituksena on auttaa yksityisen sosiaalipalvelualan 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.

(Lapin maakunta 1.6.-30.9.)

Talvilomakausi 1.10. – 30.4.

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 työsopimuksensa 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 Yksityisen sosiaalipalvelualan 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

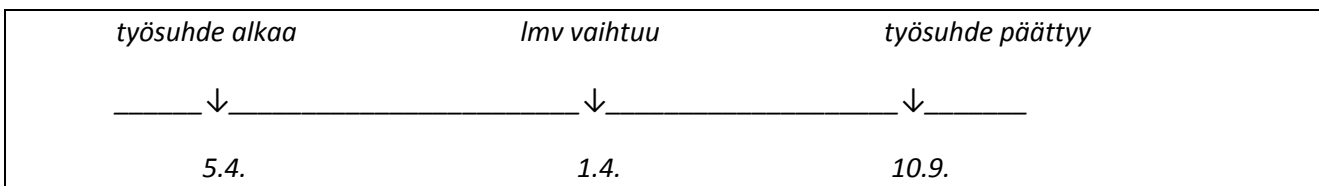
Työntekijä ansaitsee vuosilomaa sen mukaan, kuinka monta täyttä lomanmääräytymiskuukautta hän on ollut työssä lomanmääräytymisvuoden aikana.

Yksityisellä sosiaalipalvelualalla lomaa ansaitaan seuraavasti:

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

Esimerkki 1

Työsuhde on alkanut 5.4. ja päättyy seuraavana vuonna 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.



► ansainta 2 pv/kk

12 kk x 2 pv = 24pv

► ansainta 2,5 pv/kk

5 kk x 2,5 pv=12,5pv= 13 pv

c) 3 arkipäivää, jos palveluslisään oikeuttavaa palvelusaikaa on 31.3. mennessä vähintään 15 vuotta

Esimerkki 2

Työntekijällä täyttyy 15 vuotta palveluslisään oikeuttavaa alan työkokemusta 1.9. Hän alkaa ansaita lomaa 3 arkipäivää/kk takautuvasti jo 1.4. alkavan lomanmääräytymisvuoden alusta alkaen.

2.2 Lisälomapäivät

Työntekijällä on oikeus vuosittain **kolmeen** ylimääräiseen vuosilomapäivään, jos hänellä on 31.3. mennessä **kolme vuotta välitöntä palveluslisään oikeuttavaa palvelusaikaa nykyisellä työnantajalla tai yhteensä vähintään 10 vuotta palveluslisään oikeuttavaa aikaa.**

Lisälomapäivien saannin edellytyksenä on, että lomaa on ansaittu vähintään kuudelta kuukaudelta lomanmääräytymisvuoden aikana.

Esimerkki 1

Yli 15 vuotta palveluslisään oikeuttavaa työkokemusta omaavan työntekijän työsuhde on alkanut 1.1. Hän alkaa ansaita lomaa välittömästi 3 arkipäivää/täysi lomanmääräytymiskuukausi. 31.3. päättyvältä lomanmääräytymisvuodelta hän ei kuitenkaan vielä saa kolmea ylimääräistä lomapäivää, koska on kyseisenä lomanmääräytymisvuonna ansainnut lomaa alle kuudelta kuukaudelta (1.1. – 31.3.).

Nykyisen työnantajan palveluksessa olleilla työntekijöillä, joille on alun perin sovittu pidemmistä lomista, säilyy pääsääntöisesti oikeus useampaan lisälomapäivään. Loman pidennyksestä voidaan sopia paikallisesti.

Palveluslisään oikeuttava palvelusaika (TES palkkasopimus 3 §)

Palveluslisään oikeuttavaa aikaa on nykyisen työnantajan työ tai muu samankaltainen työ, jossa viikkotuntimäärä on keskimäärin vähintään 19 tuntia niiltä kuukausilta, joilta työntekijä on ansainnut vuosilomaa.

1.2.2000 jälkeen myös osa-aikatyöt, joissa viikkotuntimäärä on alle 19 tuntia sekä 14 päivää lyhyemmät työsuhteet suhteutettuna täyteen työaikaan.

Esimerkki 2

Työntekijä, jolla on työhön tullessaan 5.4. ollut palveluslisään oikeuttavaa aikaa aikaisemmista työsuhteista 16 vuotta, ansaitsee heti työsuhteen alusta alkaen lomaa 3 pv/kk eli 5.4. – 31.3. väliseltä ajalta 12 kk x 3 pv= 36 loma-päivää edellyttäen, että kaikki kuukaudet ovat täysinä lomanmääräytymiskuukausia.

Lisäksi hänellä on oikeus saada kolme lisälomapäivää, koska palveluslisään oikeuttavaa aikaa on yli 10 vuotta ja lomaa on ansaittu vähintään kuudelta kuukaudelta. Työntekijä saa lomaa 36 pv + 3 pv= 39 arkipäivää.

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

Työntekijät, jotka **työsopimuksensa mukaisesti** työskentelevät niin harvoina päivinä, että vain osa kuukaudesta sisältää 14 työpäivää, ansaitsevat lomaa kuukausilta, joilta kertyy 35 työtuntia.

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

2.3 Työssäolopäivien veroiset päivät ja työssäolon veroiset tunnit

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

Työssäolon veroiseksi ajaksi katsotaan seuraavat poissaolot:

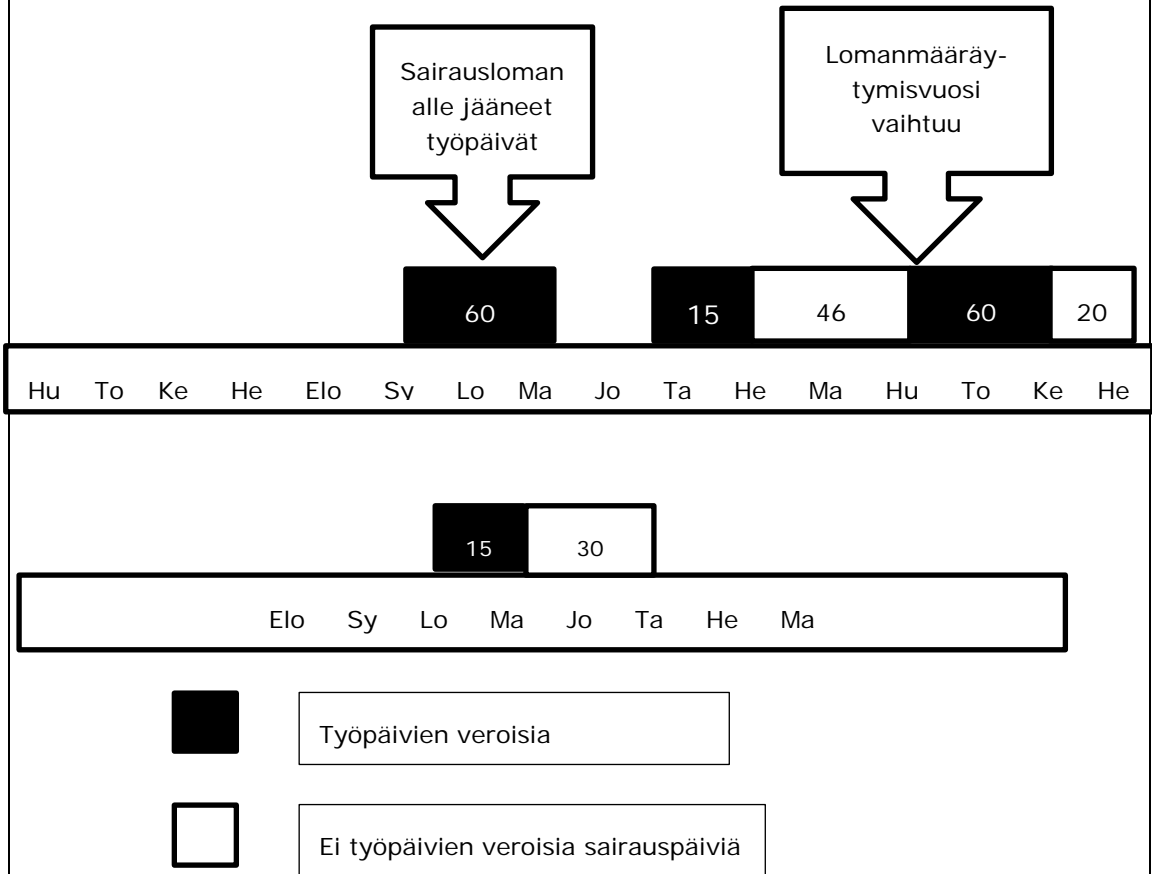
- Aika, jolta työnantajan on lain mukaan maksettava työntekijälle palkka kuten vuosiloma
- Äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa kokonaisuudessaan, kun kyseisen lapsen perusteella on aloitettu ensimmäinen vapaa ennen 1.4.2016. Jos ensimmäinen vapaa kyseisen lapsen perusteella on aloitettu 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 /sama yhdenjaksoinen yli lomanmääräytymisvuoden vaihteen jatkuva 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.



Huhtikuun alussa alkaa uusi lomanmääräytymisvuosi ja siten myös uusi 75 työpäivän "kiintiö". Esimerkissä sairauspoissaolo kuitenkin jatkuu lomanmääräytymisvuoden vaihteen yli. Tässä tilanteessa noudatetaan vuosilomalain rinnakkaissääntöä, jonka mukaan lomanmääräytymisvuoden vaihteen yli jatkuvasta yhdenjaksoisesta sairauspoissaolosta luetaan työssäolopäivien veroiseksi yhteensä enintään 75 työpäivää. Kun tästä yhdenjaksoisesta sairauslomasta luettiin jo 15 työpäivää työssäolon veroiseksi edellisen lomanmääräytymisvuoden puolella, jää niitä lomanmääräytymisvuoden vaihteen jälkeen käytettäväksi 60 ($75 - 15 = 60$). Vuosilomaa kertyy näin ollen huhti-, touko- ja kesäkuulta. Kun heinäkuulle ei jää enää työpäivien veroisia poissaolopäiviä, tältä kuukaudelta ei enää kerry lomapäiviä.

Kun toisaalta lomanmääräytymisvuoden alussa on käytetty 60 työssäolopäivän veroista päivää, jää niitä kolmanteen sairauspoissaoloon käytettäväksi 15 (vuosilomalin pääsääntö). Marraskuulta työntekijä ansaitsee vuosilomaa. Joulukuulta vuosiloman ansaintaa ei ole. Tammikuun osalta ansainta riippuu sairausloman päättymisajankohdasta; jos työntekijälle tulee tammikuussa vähintään 14 työpäivää, hän ansaitsee tältä kuukaudelta vuosilomaa.

Sairausloman ajalta työssäolopäivien veroisia päiviä laskettaessa ei ole merkitystä sillä:

- ovatko ne johtuneet samasta vai eri sairaudesta tai*
- kuinka pitkältä ajalta työnantaja on maksanut sairausajan palkkaa.*

- Lääkinnällinen kuntoutus enintään 75 työpäivää (kuten edellä sairaus)
 - lääkärin määräämä
 - ammattitaudin tai tapaturman johdosta annettava
 - ei kuitenkaan pelkkä ammatillinen kuntoutus
- 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.

2.4 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. Selkeintä olisi ollut sopia lauantain sisältyminen viimeiseen lomanosaan jo aiemmista lomanosista sovittaessa.

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, joului- 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.

3.5 Säästövapaa

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia 18 päivän ylittävän loman osan säästämistä. Työntekijällä on oikeus säästää lakisääteisen loman 24 päivää ylittävää osaa (eli enintään 6 pv), 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 lisä- ja ylityökorvauksesta tulevan vapaan säästämistä. Näin sovittaessa sovelletaan vuosilomalain säästövapaa 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. Etenkin lakimääräistä pidempää lomaa säästettäessä on syytä yhdessä sopia loman pitämisaikakohta tai menettely lomaa pidettäessä.

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 elokuussa, 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 ylittävää loman osaa saadaan sopia pidettäväksi yhdessä tai useammassa jaksossa
- 12 päivää ylittävää loman osaa 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 myöhäisempään 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 kulua 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.

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

Loman osien erilaisen käsittelyn tähden on tärkeitä, että pystytään vuosilomakirjanpidosta tai muulla tavalla selvittämään, mikä osa lomasta on lakisääteistä ja mikä tätä ylittävää lomaa.

4.5 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, saadaan se korvata lomakorvauksella. Käytännössä pitämättä jääneet lomat sijoitetaan usein sairausloman päälle ja työntekijälle maksetaan tältä ajalta lomapalkka.

Työkyvyttömyyden vuoksi siirretyn loman antamisessa noudatetaan lyhyempiä ilmoitusaikoja kuin ns. normaalitilanteessa; työnantajan tulee ilmoittaa siirretyn loman ajankohta kaksi viikkoa, tai jos se ei ole mahdollista, kuitenkin vähintään viikkoa ennen loman alkamista, ellei ajankohtaa yhdessä sovita.

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 suuruusena 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.

Kuukausipalkkaisen työntekijän säännölliseltä työajalta saadut lisät huomioidaan siten, että vuosilomapalkkaa ja – korvausta korotetaan lisistä aiheutuvalla korotusprosentilla, joka saadaan seuraavasti:

$$\frac{\text{säännöllisen työajan lisät (su-, la-, ilta- ja yötyö) ajalta 1.4. – 31.3.}}{\text{säännöllisen työajan kiinteä rahapalkka ajalta 1.4. – 31.3.}} \times 100$$

Jos työsuhte ei ole ollut voimassa edeltävänä lomanmääräytymisvuonna, lasketaan lisien korotusosuus työsuhteen ajalta tai sellaiselta ajanjaksolta, joka osoittaa lisien keskimääräisen osuuden.

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

Kuukausipalkkaisen työntekijän vuosilomapalkka lasketaan edelleen entisen vuosilomalain käytännön mukaisesti käyttäen jakajana 25:ttä ja kertojana lomapäivien lukumäärää. Tätä vakiojakajaa käytettäessä tulee muistaa kiinteän lomapalkan tasaus seuraavan palkanmaksun yhteydessä työntekijän todellista kuukausipalkkaa vastaavaksi.

Paikallisesti voidaan sopia myös vuosilomalain mukaisesta osakuukauden palkanlaskentasäännön käyttämisestä, jossa loman osan palkka saadaan 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 ja palkan muuttuessa

Kuukausipalkkaisen työntekijän työajan ja vastaavasti palkan muuttuessa lomanmääräytymisvuoden aikana lasketaan lomapalkka prosentteina lomanmääräytymisvuoden palkasta. Nämä tilanteet liittyvät esimerkiksi osa-aikaeläkkeelle, osa-aikasairaslomalle tai osittaiselle hoitovapaalle siirtymiseen tai siihen, että sovitaan siirtymisestä osa-aikatyöstä kokoaikatyöhön tai toisinpäin. Tätä laskentasääntöä sovelletaan 1.4.2013 lähtien ansaittaviin vuosilomiin.

On selvää, että prosenttilaskentaa sovelletaan pysyväisluonteisiin muutoksiin lomamääräytymisvuoden aikana. Lakimuutoksen yhteydessä ei otettu kantaa siihen, miten se koskee tilapäisiä muutostilanteita. Käytännön palkanlaskennan kannalta voi olla työlästä siirtyä prosenttiperusteiseen laskentaan tilapäisten vain viikkoja kestävien muutosten vuoksi, kun helpompi tapa on noudattaa pääsääntönä loman alkamishetken kuukausipalkkaa.

Mitä pidemmän aikaa järjestely kestää, sen selvempää on, että prosenttilaskentaa tulee käyttää. Työnantajalla on niin harkitessaan myös mahdollisuus soveltaa prosenttilaskentaa kaikkiin, siis myös lyhytaikaisiin sopimusperusteisiin työaikajärjestelyihin. Sovellettavaa käytäntöä tulee noudattaa johdonmukaisesti.

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.

Yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimuksessa on lisäksi sovittu, että mikäli työntekijä ansaitsee lomaa yli lakimääräisen tason (TES 18 § kohdat 2 c – e) korotetaan 9 % tai 11,5 % lomapalkkaa tai korvausta 0,38 % kutakin lain tasoa ylittävää lomapäivää kohden samoin kuin tuntipalkkaisilla työntekijöillä, joille vuosilomapalkka lasketaan prosenttiperusteella (katso esimerkki jaksosta 5.5).

Mikäli työajan ja palkan muutos on tapahtunut vasta lomanmääräytymisvuoden päättymisen jälkeen ennen loman alkamista, määräytyy lomapalkka viimeisen ennen muutosta voimassa olleen kuukausipalkan perusteella.

Lomapalkan uusi laskentasääntö muutostilanteissa koskee 1.4.2013 jälkeen ansaittuja vuosilomia. Tätä aiempiin lomiin noudatetaan entistä käytäntöä, jossa pääsääntönä oli loman alkamishetken kuukausipalkan käyttö lomapalkan pohjana.

5.3 Vuosilomapalkan laskenta pelkän kuukausipalkan muuttuessa

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.

5.4 Tuntipalkkaiset työntekijät ja keskipäiväpalkkaan perustuva vuosilomapalkka

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

Keskipäiväpalkka saadaan siten, että lomanmääräytymisvuoden aikana työssäolon ajalta työntekijälle maksettu tai maksettavaksi erääntynyt 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 €. 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.

Työntekijän vuosilomapalkan tai -korvauksen määräytyessä prosenttiperusteisena ja hänen ansaitessaan lomaa yli lakimääräisen (2 tai 2,5 pv/kk) tason, korotetaan lain mukaista 9 % tai 11,5 % laskentaprosenttia 0,38 %-yksikköä kutakin lain tason ylittävää lomapäivää kohden.

Esimerkki

Tuntipalkkainen työntekijä, jonka lomapalkka määräytyy prosenttiperusteisena, ansaitsee lomaa 2,5 pv/kk koko lomanmääräytymisvuoden ajan (1.4. – 31.3. Lisäksi hän saa vielä kolme ylimääräistä vuosilomapäivää Tes:n 18 §:n d-kohdan mukaisesti. Loma-oikeus on siis 30 pv + 3 pv = 33 pv. Loma ylittää lain tason kolmella päivällä, joten vuosilomalain mukaista 11,5 %:ia korotetaan 0,38 %-yksikköä jokaista kolmea lomapäivää kohden ja näin laskentaprosentiksi saadaan 12,64 % ($11,5\% + (3 \times 0,38=1,14)= 12,64\%$).

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 palkkapohja 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.

Esimerkki1

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 ansioista.

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 pääsääntöisesti 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. Lomarahaa

Työntekijälle maksetaan lomarahana 50 % hänen tuntikohtaiset lisät sisältävästä vuosilomapalkastaan. Lomarahaa ei makseta kuitenkaan ns. lisälomapäivistä (Tes 18 § 2 kohta d ja e). Työntekijä, jolla on vähintään 15 vuotta palveluslisään oikeuttavaa palvelusaikaa saa lomarahaa enimmillään 36 päivän lomapalkasta.

Lomarahaa maksetaan heinäkuun säännöllisen kuukausipalkan perusteella ja maksetaan elokuun palkanmaksun yhteydessä, ellei maksuajankohtaan sovita vähäisiä muutoksia työnantajan ja työntekijän välillä.

Esimerkki

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

Mikäli työntekijän lomapalkka lasketaan prosenttiperusteisesti, on lomarahan suuruus 50 % tuntikohtaiset lisät sisältävästä lomapalkasta lukuun ottamatta 18 § 2 d- ja e- kohtien lisäpäiväosuutta.

Työsuhteen päättyessä lomarahaa 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 työsopimuslain vastaisesti tai jonka työsuhde on todettu purkautuneeksi työsopimuslain 8 luvun 3§:n mukaisen työstä poisjäännin vuoksi. 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 kuukaudelta.

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.