

Ensihoitopalvelualan vuosilomaopas



HYVINVOINTIALA



Sisällys

1.	Johdanto.....	3
2.	Vuosiloman käsitteitä	3
3.	Vuosiloman ansaintasäännöt	5
4.	Vuosiloman antaminen	9
5.	Vuosiloman siirtäminen työkyvyttömyystapauksissa	11
6.	Vuosilomapalkka	12
7.	Vuosilomakorvaus	15
8.	Lomaraha.....	16
9.	Yleisiä määräyksiä.....	16
10.	Kanneaika	16

Ensihoitopalvelualan vuosilomaopas

1. Johdanto

Opas perustuu vuosilomalakiin ja työehtosopimuksen vuosilomaa koskeviin määräyksiin. Tarkoitus on päivittää opasta aika ajoin lisäämällä siihen selventäviä esimerkkejä ja tulkintoja.

Päätoimisen työntekijän vuosilomaa annettaessa sekä lomapalkkaa tai lomakorvausta maksettaessa noudatetaan vuosilomalain säännösten lisäksi työehtosopimuksen vuosilomaa koskevia säännöksiä. Työntekijän katsotaan olevan päätoiminen, mikäli hänen säännöllinen työaikansa on keskimäärin vähintään 19 tuntia viikossa.

1. Työntekijä on päätoiminen eli työehtosopimuksen lomanansaintasäännösten alainen, kun hänen säännöllinen työaikansa on keskimäärin vähintään 19 tuntia viikossa.

Keskimääräinen työaika lasketaan lomanmääräytymisvuoden (1.4.–31.3.) päätyttyä, eli tehdyt tunnit jaettuna lomanmääräytymisvuoden työssäoloviikoilla.

2. Muutoin työntekijä on vuosilomalain lomanansaintasäännösten alainen.

2. Vuosiloman käsitteitä

Lomanmääräytymisvuosi

Ajanjakso 1.4.–31.3.

Lomakausi

Kesälomakausi 2.5.–30.9.

Talvilomakausi 1.10.–30.4.

Arkipäivä

Muu viikonpäivä kuin sunnuntai, kirkollinen juhlapäivä, itsenäisyyspäivä, jouluaatto, juhannusaatto, pääsiäislauantai tai vapunpäivä.

Kalenteripäivä

Kaikki viikonpäivät (ma–su)

Kirkollinen juhlapäivä

Kirkollisia juhlapäiviä ovat joulupäivä, toinen joulupäivä, uudenvuodenpäivä, loppiainen, pitkäperjantai, pääsiäispäivä, toinen pääsiäispäivä, helatorstai, helluntai, juhannuspäivä ja pyhäinpäivä.

Arkipyhä

Arkipyhät ovat ylimääräisiä vapaapäiviä, jos ne on mahdollista tehtävän luonne huomioon ottaen järjestää vapaapäiviksi. Arkipyhiä ovat pitkäperjantai, toinen pääsiäispäivä, helatorstai sekä juhannusaatto. Lisäksi arkipyhiä ovat muuksi päiväksi kuin lauantaiksi tai sunnuntaiksi sattuva uudenvuodenpäivä, vapunpäivä, loppiainen, itsenäisyyspäivä, jouluaatto, joulupäivä ja tapaninpäivä.

Pyhäpäivien vaikutus

Sunnuntai, kirkolliset juhlapäivät, arkipyhät sekä pääsiäislauantai eivät kuluta vuosilomaa. (Vuosilomalaki 4 § ja työehtosopimus 8 §)

Täysi lomanmääräytymiskuukausi

Lomanmääräytymisvuoden kuukausi, jonka aikana työntekijä on ollut työssä vähintään 14 päivää tai 35 työtuntia työsopimuksen sisällöstä tai toteutuneesta työajasta riippuen. Näistä säännöistä valitaan toinen. (Vuosilomalaki 6 §)

1. 14 päivän ansaintasäännön piiriin kuuluvat työntekijät, joiden työsopimuksen mukainen työaika täyttää kaikkina kalenterikuukausina 14 työpäivän ansaintakynnyksen.
2. 35 tunnin piiriin kuuluvat työntekijät, joiden työsopimuksen mukainen työaika on jonakin eli yhtenäkin kuukautena alle 14 työpäivää. Lisäksi työsopimuksen mukaisen työajan tulee olla jonakin kalenterikuukautena vähintään 35 tuntia.

Työssäolon veroinen aika

Poissaoloaika, joka rinnastetaan työajaksi lomanmääräytymiskuukauden työpäiviä tai työtunteja laskettaessa. (Vuosilomalaki 7 §)

Vuosilomaa täydentävät lisäpäivät

Jos työntekijän täydeltä lomanmääräytymisvuodelta ansaitsema vuosiloma alittaa 24 päivää sairaudesta tai tapaturmasta tai lääkinnällisestä kuntoutuksesta johtuvan poissaolon vuoksi. (Vuosilomalaki 7 a §)

Työntekijän oikeus vapaaseen

Työntekijällä, joka työsopimuksen mukaan tekee kaikkina kalenterikuukausina työtä alle 14 päivää ja 35 tuntia, on oikeus halutessaan saada vapaata kultakin sellaiselta kalenterikuukaudelta, jonka aikana hän on ollut työsuhhteessa. Vapaata kertyy kaksi päivää / työssäolokuukausi. Vapaan ajalta maksetaan lomakorvaus. (Vuosilomalaki 8 §)

Lomanpidennys

Työehtosopimuksen mukaan määräytyvä ylimääräinen lomanosa, kun loma pidetään osaksi lomakauden ulkopuolella. Lomapidennyksen

puolikkaat päivät pyöristetään alaspäin (työehtosopimus 18 § kohta 4). Sen sijaan vuosilomapäivät pyöristetään ylöspäin (vuosilomalaki 5.1 §).

Vuosiloman antaminen

Vuosiloma annetaan työnantajan määräämänä ajankohtana. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia vuosiloman ajankohdasta vuosilomalain 21 §:n mukaisesti. Vuosilomasta 24 arkipäivää sijoitetaan lomakaudelle (kesäloma) ja muu osa (talviloma) annetaan viimeistään seuraavan lomakauden alkuun mennessä. (Vuosilomalaki 20 §)

Loman yhdenjaksoisuus

Kesäloma ja talviloma on annettava yhdenjaksoisena, jollei työn käynnissä pitämiseksi ole välttämätöntä jakaa 12 arkipäivää ylittävää osaa kesälomasta pidettäväksi yhdessä tai useammassa jaksossa. (Vuosilomalaki 20 §)

Työntekijän kuuleminen

Työntekijälle on annettava tilaisuus esittää mielipiteensä loman ajankohdasta. Työnantajan on mahdollisuuksiensa mukaan huomioitava työntekijöiden esitykset ja noudatettava tasapuolisuutta lomien sijoittelussa. (Vuosilomalaki 22 §)

Vuosiloman ajankohdasta ilmoittaminen

Työntekijälle on ilmoitettava vuosiloman ajankohta viimeistään kuukautta ennen loman alkamista, jollei vuosilomalaista muuta johdu. (Vuosilomalaki 23 §)

Työkyvyttömyys vuosiloman alkaessa ja aikana

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 menettellä, kun tiedetään jo etukäteen työntekijän joutuvan vuosilomansa aikana esim. leikkaukseen, josta on seurauksena työkyvyttömyys.

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. (Vuosilomalaki 25 §)

Vuosilomapalkka

Vuosiloman ajalta ennen loman alkamista työntekijälle maksettava palkka. Lomapalkan laskentatapa määräytyy lomanmääräytymisvuoden päättyessä (31.3.) työntekijään sovellettavan palkkaustavan (kuukausi- / tuntipalkka) perusteella. (Vuosilomalaki 14.1 §, 9 § – 12 §, työehtosopimus 18 § kohta 5)

Ylityön korotusosa

Ylityö muodostuu a) perustuntipalkasta ja b) 50 %:n tai 100 %:n korotusosasta. Ylityön korotusosaa ei oteta huomioon laskettaessa prosentti-perusteista vuosilomapalkkaa.

Vuosilomapalkan lisät

Vuosilomapalkan korottaminen prosenttiluvulla, joka osoittaa, kuinka monta prosenttia edellisen lomanmääräytymisvuoden säännöllisenä työaikana tehdystä su-, la-, ilta- tai yötyöstä maksetut korvaukset ovat olleet samalta ajalta maksetusta varsinaisesta palkasta. Ylityön aikana syntyneitä lisä ei huomioida. (Työehtosopimus 18 § kohta 5)

Lomakorvaus työsuhteen päättyessä

Maksetaan työntekijälle vuosilomapalkan sijaan ajalta, jolta hän ei ole siihen mennessä saanut lomaa tai lomakorvausta. Lomakorvaus lasketaan vuosilomapalkan laskentasääntöjen mukaan. (Vuosilomalaki 17 §)

Lomaraha

Lomaraha, jonka suuruus on 50 % vuosilomapalkasta tai lomakorvauksesta. Maksetaan kaikille työntekijöille palkkaustavasta, työajasta tai työsuhteen kestosta riippumatta. Lomaraha maksetaan myös työsuhteen päättyessä. (Työehtosopimus 18 § kohta 6)

Lomapalkkalaskelma

Laskelma, josta ilmenevät lomapalkan tai lomakorvauksen suuruus ja määräytymisen perusteet. Annettava työntekijälle vuosilomapalkan maksamisen yhteydessä. (Vuosilomalaki 28 §)

Vuosilomakirjanpito

Työnantajan on pidettävä kirjaa työntekijän vuosilomista ja säästövapaista sekä vuosilomapalkoista ja -korvauksista. (Vuosilomalaki 29 §)

3. Vuosiloman ansaintasäännöt ja esimerkkejä

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

Työntekijät, jotka työsuhteen mukaisesti työskentelevät niin harvoina päivinä, ettei mikään tai vain osa kuukausista sisälly 14 työpäivää, ansaitsevat lomaa kuukausilta, joina kertyy vähintään 35 työtuntia. Vuosilomaa ansaitaan jommankumman säännön perusteella. Muutettaessa työsuhteen ehtoja pysyvästi kesken lomanmääräytymisvuoden siten, että ansaintajärjestelmä vaihtuu, tarkastellaan vuosiloman ansainta kummankin jakson osalta erikseen.

3.1. Kaksi arkipäivää

Työntekijällä on oikeus saada lomaa kaksi arkipäivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta.

Esimerkki 1:

Työntekijä on aloittanut 20.10., täysiä lomanmääräytymiskuukausia 5 lomanmääräytymisvuodelta 1.4.–31.3. vuosilomaa kertyy 10 päivää.

Esimerkki 2:

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

3.2. Kaksi ja puoli arkipäivää

Päätoimisella työntekijällä, jonka työsuhteeseen edeltävän lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä keskeytyttä jatkunut vähintään

vuoden, on oikeus saada lomaa 2,5 arkipäivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta. Tässä kohdassa tarkoitetuissa tapauksissa ei palvelussuhteen jatkumisaikaan lueta sitä aikaa, jolloin työ on keskeytynyt sen johdosta, että työntekijä on suorittamassa asevelvollisuutta tai siviilipalvelusta.

Esimerkki 1:

Työntekijä on aloittanut 1.3., lomanmääräytymisvuodelta 1.4.–31.3. vuosilomaa kertyy 30 päivää.

3.3. Kolme arkipäivää

Työntekijälle annetaan lomaa kolme arkipäivää kutakin täyttä lomanmääräytymiskuukautta kohden milloin hän on ollut päätoimiseksi katsottavassa palvelussuhteessa oman työnantajan palveluksessa välittömästi lomanmääräytymisvuoden maaliskuun loppuun mennessä yhtäjaksoisesti vähintään kuusi kuukautta ja hänellä on siihen mennessä palvelusvuosiin oikeuttavaa palveluaikaa yhteensä vähintään viisitoista vuotta.

Esimerkki 1:

Työntekijä on aloittanut 9.9., palvelusvuosiin oikeuttavaa aikaa 17 vuotta, täysiä lomanmääräytymiskuukausia 7 (syyskuu–maaliskuu), vuosilomaa 21 pv ($7 \times 3 = 21$ pv).

3.4. Lomanpidennys

1. Mikäli vuosilomasta osa järjestetään pidettäväksi muuna kuin vuosilomalaissa määrättyinä lomakautena, annetaan loma tältä osin pidennettynä puolella. Pidennys myönnetään kuitenkin enintään työntekijän koko loman puolesta määrästä, niin että suurin mahdollinen pidennys voi olla neljäsosa koko lomasta. Puolia päiviä ei tätä lomaa myönnettäessä oteta huomioon (enintään 9 arkipäivää).

Esimerkki 1:

Työntekijä on aloittanut 1.4., vuosilomaa 30 pv, josta lomakaudella pidetään 24 päivää ja lomakauden ulkopuolella 6 päivää, työntekijä saa 3 päivää lomanpidennystä.

Esimerkki 2:

Työntekijä on aloittanut 20.6., työsuhde jatkuu, palvelusvuosiin oikeuttavaa aikaa 11,5 vuotta, täysiä lomanmääräytymiskuukausia 9 (heinäkuu–maaliskuu), vuosilomaa $2 \times 9 = 18$ pv, ei anneta lomanpidennystä, koska loma annetaan lomakaudella.

2. Milloin tämän pykälän (TES 18 § 4. kohta) 3) b) tai c) kohdan mukaan määräytyvästä vuosilomasta pidetään enintään 24 (3 b kohta) tai 30 (3 c kohta) arkipäivää lomakautena, myönnetään loma kuitenkin vähintään kuudella arkipäivällä pidennettynä, mikäli työntekijällä on lomanmääräytymisvuoden maaliskuun loppuun mennessä palvelusvuosiin oikeuttavaa palvelusaikaa yhteensä vähintään 10 vuotta sekä oikeus lomaan 12 lomanmääräytymiskuukaudelta (vähintään 6 arkipäivää).

Esimerkki 1:

Työntekijän 15. palvelusvuosi täyttyy 4.2.2020. Lomanmääräytymisvuodelta 1.4.2019–31.3.2020 työntekijä on ansainnut 36 vuosilomapäivää. Kesälomakaudella 2.5.2020–30.9.2020 työntekijä pitää vuosilomaa 30 päivää ja talvilomakaudella (lomakauden ulkopuolella) 6 päivää, josta saa 6 päivää lomanpidennystä. Työehtosopimus kohta 18 § 3 c sekä 4. kohta 2 kappale.

3. Lomaan ei kuitenkaan myönnetä pidennystä, jos loma tai sen osa on loman ajankohdan vahvistamisen jälkeen työntekijän pyynnöstä siirretty pidettäväksi lomakauden ulkopuolella. Lomapidennyksen menetys ei koske 24 lomapäivää ylittävää loman osaa, jos työnantaja on määrännyt

ilman työntekijän suostumusta myös 24 lomapäivää ylittävän lomanosan pidettäväksi lomakautena.

4. Saamatta jääneestä lomanpidennyksestä ei suoriteta korvausta.
5. Loman pidennyspäivät voidaan vaihtaa rahaksi, jos siitä lomanmääräytymisvuoden osalta sovitaan kirjallisesti työnantajan ja työntekijän välillä.

3.5. Työssäolopäivien veroiset päivät

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

1. työsopimuslain 4 luvun 1 §:ssä säädetyn erityisäitiysvapaan, 6 §:ssä säädetyn tilapäisen hoitovapaan ja 7 §:ssä säädetyn pakottavista perhesyistä johtuvan poissaolon aikana taikka yhtä synnytyskertaa tai adoptiota kohden yhteensä enintään 156 äitiys- ja vanhempainvapaapäivän ja vastaavasti 156 isyys- ja vanhempainvapaapäivän aikana;
2. sairauden tai tapaturman vuoksi, enintään kuitenkin 75 työpäivää lomanmääräytymisvuodessa, taikka jos työkyvyttömyys jatkuu yhdenjaksoisena lomanmääräytymisvuoden päättymisen jälkeen, enintään 75 työpäivää tätä sairautta tai tapaturmaa kohden;
3. lääkärin määräämän, ammattitaudin tai tapaturman johdosta työkyvyn palauttamiseksi tai säilyttämiseksi annettavan lääkinnällisen kuntoutuksen takia, enintään kuitenkin 75 työpäivää lomanmääräytymisvuodessa, taikka jos kuntoutus jatkuu yhdenjaksoisena lomanmääräytymisvuoden päättymisen jälkeen, enintään 75 työpäivää tätä kuntoutusjaksoa kohden;
4. sairauden leviämisen estämiseksi annetun viranomaisen määräyksen vuoksi;
5. opintovapaan vuoksi 30 työpäivää lomanmääräytymisvuodessa, ja vain jos työntekijä on välittömästi opintovapaan jälkeen palannut työhön;
6. työnantajan suostumuksella työn edellyttämään koulutukseen osallistumisen vuoksi, kuitenkin siten, että työnantaja ja työntekijä voivat sopia siitä, että työssäolopäivien veroisiksi päiviksi luetaan vain 30 työpäivää kerrallaan;

7. lomauttamisen takia, enintään kuitenkin 30 työpäivää kerrallaan;
8. lomauttamista vastaavan työviikkojen lyhentämisen tai muun siihen verrattavan työaikajärjestelyn takia, enintään kuitenkin kuusi kuukautta kerrallaan; jos tällainen työaikajärjestely jatkuu keskeytyksettä lomanmääräytymisvuoden päättymisen jälkeen, uuden kuuden kuukauden jakson laskeminen aloitetaan lomanmääräytymisvuoden päättymisen jälkeen;
9. reservin harjoituksen tai ylimääräisen palveluksen taikka siviilipalveluslain 58 §:ssä tarkoitetun täydennyspalveluksen tai 64 §:ssä tarkoitetun ylimääräisen palveluksen vuoksi; tai
10. sellaisen julkisen luottamustehtävän hoitamisen tai todistajana kuulemisen vuoksi, josta lain mukaan ei ole oikeutta kieltäytyä tai josta kieltäytyminen olisi sallittua vain laissa mainitun erityisen syyn perusteella.

Sovellettaessa 2 momenttia 6 §:n 2 momentissa tarkoitetun työntekijän työssäolon veroisena aikana pidetään 1 kohdassa tarkoitetuissa tapauksissa enintään 182 kalenteripäivän, 2 ja 3 kohdassa tarkoitetuissa tapauksissa enintään 105 kalenteripäivän sekä 5 ja 7 kohdassa tarkoitetuissa tapauksissa 42 kalenteripäivän jaksoa. Poissaoloaika laskettaessa poissaolon katsotaan alkaneen ensimmäisenä päivänä, jona työntekijä on ollut poissa työstä ja päättyneen poissaoloperusteen lakkauspäivänä, jos päivästä on ennalta sovittu tai määrätty, ja muussa tapauksessa työhön paluuta edeltäneenä poissaolopäivänä. Työssäolon veroisiksi tunneiksi lasketaan tällöin ne tunnit, jotka työntekijä sopimuksen mukaan ilman poissaoloa olisi ollut työssä.

3.6. Vuosilomaa täydentävät lisäpäivät

1. Työntekijällä on 1.4.2019 alkaen oikeus vuosilomaa täydentäviin lisävapapäiviin, jos hänen täydeltä lomanmääräytymisvuodelta ansaitsemansa vuosiloma alittaa 24 päivää sairaudesta tai tapaturmasta tai lääkinnällisestä kuntoutuksesta johtuvan poissaolon vuoksi. Lisävapapäiviin on oikeus vuosilomalain 7 §:n 2 momentin 2 tai 3 kohdassa tarkoitetun poissaolon vuoksi:
 - sairauden tai tapaturman vuoksi, enintään kuitenkin 75 työpäivää lomanmääräytymisvuodessa, taikka jos työkyvyttömyys jatkuu yhdenjaksoisena lomanmääräytymisvuoden päättymisen jälkeen, enintään 75 työpäivää tätä sairautta tai tapaturmaa kohden;

- lääkärin määräämän, ammattitaudin tai tapaturman johdosta työkyvyn palauttamiseksi tai säilyttämiseksi annettavan lääkinnällisen kuntoutuksen takia, enintään kuitenkin 75 työpäivää lomanmääräytymisvuodessa, taikka jos kuntoutus jatkuu yhdenjaksoisena lomanmääräytymisvuoden päättymisen jälkeen, enintään 75 työpäivää tätä kuntoutusjaksoa kohden;
2. Oikeutta lisävapaapäiviin ei ole, jos työntekijä on saanut vähintään 24 lomapäivää lomanmääräytymisvuodelta.

Esimerkki 1 (työsuhde jatkuu):

Työntekijä jäänyt sairauslomalle 1.1.2019 ja yhdenjaksoinen sairausloma jatkunut 27.12.2019 saakka, jonka jälkeen työntekijä palannut töihin ja työskentelee normaalisti lomanmääräytymisvuoden loppuun. Oikeutta vuosilomaa täydentäviin lisävapaapäiviin tarkistellaan lomanmääräytymisvuodelta 1.4.2019–31.3.2020.

Ensin lasketaan tavallisten loman ansaintasääntöjen mukaan lomakertymä:
– Selvitetään mikä aika poissaolosta on työssäolon veroista aikaa.
– Lasketaan täydet lomanmääräytymiskuukaudet.

Tarkistetaan näiden perusteella koko lomanmääräytymisvuoden vuosiloma-ansainta.

Jos näin laskettu lomaoikeus alle 4 viikkoa → oikeus lisävapaapäiviin.

Sairausloma on työssäolon veroista aikaa 75 työpäivää lomanmääräytymisvuodessa (tai jos jatkuu yhdenjaksoisena lomanmääräytymisvuoden päättymisen jälkeen, enintään 75 työpäivää tätä sairautta tai tapaturmaa kohden) → 15 vk (1.1.–14.4.2019 saakka).

Työntekijälle ei kerry työssäolonveroista aikaa. Työntekijälle tulee 3 lomanmääräytymiskuukautta työskentelystä alkuvuonna 2020. Lomaa kertyy 3 kuukaudelta.

Lomaa kertyy max. 3 pv/kk eli 9 päivää (18 § 3. kohta) → lomaoikeus alle 4 viikkoa → 15 lisävapaapäivää.

3. Jos 24 lomapäivää ei täyty muusta syystä kuin työkyvyttömyys- tai kuntoutuspoissaolojen (VLL 7 § 2 mom. 2. ja 3. kohta) vuoksi, lisävapaapäiviin ei ole oikeutta tältä osin. Mikäli lomanmääräytymisvuoden aikana on ollut sellaista poissaoloa, joka ei kerrytä lomaa (esimerkiksi hoitovapaa) tai työsuhde päättyy kesken lomanmääräytymisvuoden, oikeus lisävapaapäiviin on määritettävä suhteellisesti (lisävapaapäiviä tai vuosilomaa kerryttävä aika jaettuna lomanmääräytymisvuoden kestolla, osamäärä kerrotaan luvulla 24).

Esimerkki 2 (työsuhde päättyy):

Työntekijän sairausloma alkanut 1.1.2019 ja jatkunut työsuhteen päättymiseen 15.12.2019. Oikeus VLL 7 §:n mukaisiin lisävapaapäiviin lasketaan ajalta 1.4.2019–15.12.2019,

Työsuhteen voimassaoloaikana on 259 kalenteripäivää ko. lomanmääräytymisvuonna ja koko lomanmääräytymisvuonna 366 päivää.

Suhteellinen osuus 24 lomapäivästä lasketaan seuraavasti:
 $24 \times (259/366) = 16,98 = 17$ päivää.

Työntekijälle ei kerry työssäolonveroista aikaa.

Maksetaan lomakorvauksena 17 päivää.

4. Oikeus lisävapaapäiviin päättyy, kun poissaolo on yhdenjaksoisesti jatkunut yli 12 kuukautta. Lisävapaapäivät annetaan kuten vuosiloma. Koska lisävapaapäivät eivät ole vuosilomaa tai työssäolon veroista aikaa, niiden ajalta ei kerry uutta vuosilomaa. Oikeutta siirtää sairausloman kanssa päällekkäin sattuvat lomapäivät sovelletaan myös lisävapaapäiviin.

Esimerkki 3 (12 kk:n täyttyminen):

Työntekijän pitkäaikainen sairauspoissaolo on alkanut 1.8.2018 ja jatkuu ainakin nykyisen lomanmääräytymisvuoden päättymiseen (31.3.2020). Lisävapaapäiviin oikeuttava 12 kuukauden jakso on päättynyt 31.7.2019. Mahdollinen oikeus näihin päiviin lasketaan ko. lomanmääräytymisvuodelta, ajalta 1.4.–31.7.2019.

Ko. lomanmääräytymisvuonna on 31.7. mennessä 122 kalenteripäivää ja koko lomamääräytymisvuonna 366 päivää. Oikeus lisävapaapäiviin ko. ajalta on $24 \times (122/366) = 8$ lomapäivää.

5. Työntekijällä on oikeus saada lisävapaapäiviltä säännönmukaista tai keskimääräistä palkkaansa vastaava korvaus, joka voidaan laskea kuten vuosilomapalkka. Vuosilomakirjanpidosta on käytävä ilmi lisävapaapäivien määrä ja ajankohdat sekä korvausten suuruus ja niiden määräytymisen perusteet, laskelma korvauksesta. Työsuhteen päättyessä pitämättömät lisävapaapäivät maksetaan lomakorvauksena.
6. Korvaus ei oikeuta työehtosopimuksen mukaiseen lomarahaan.

3.7. Työntekijän oikeus vapaaseen ja vapaan ajalta maksettavaan lomakorvaukseen

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

Maksetaan loman ansaintasääntöjen ulkopuolella olevalle työntekijälle. Lomakorvauksen suuruus on 9 tai 11,5 % lomanmääräytymisvuoden aikana työssäolon ajalta maksetusta tai maksettavaksi erääntyneestä palkasta. Mukaan ei lasketa hätätyöstä tai lain tai sopimuksen mukaisesta ylityöstä maksettavaa korotusta. (Vuosilomalaki 16 §)

4. Vuosiloman antaminen

1. Vuosiloma annetaan vuosilomalain mukaan. Työnantajan on selvitettävä työntekijöille tai heidän edustajilleen vuosiloman antamisessa työpäikällä noudatettavat yleiset periaatteet. Tämä voi tarkoittaa esim. loman ajankohdan vaihtuvuutta 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. Työntekijälle on varattava tilaisuus esittää mielipiteensä loman ajankohdasta. Kuultuaan työntekijän toiveen työnantaja päättää loman ajankohdan ja ilmoittaa sen työntekijälle kuukautta ennen, jollei vuosilomalaista muuta johdu. Annettu ilmoitus sitoo molempia osapuolia. Loman ajankohdan mahdollisesta muutoksesta on sovittava. Työntekijälle ilmoitetaan ennen vuosiloman alkamista, milloin hänen on palattava lomaltaan töihin, ellei työnantajan ja työntekijän kesken toisin sovita.
2. Vuosiloma on annettava myös tuntisopimuksella työskenteleville, silloin kun työntekijällä on toistaiseksi voimassa oleva työsopimus tai pidempi määräaikainen työsopimus niin, että loman sijoittaminen vuosilomalain periaatteiden mukaisesti on mahdollista (kesäloma kesälomakaudelle ja talviloma talvilomakaudelle). Vuosilomaa ei voi maksaa lomakorvauksena jokaisen palkanmaksun yhteydessä.
3. Työnantaja ei saa ilman työntekijän suostumusta määrätä vuosilomaa alkavaksi työntekijän vapaapäivänä, jos tämä johtaa poissaolon lyhentymiseen. Kolme päivää tai sitä lyhyempää loman osaa ei saa ilman työntekijän suostumusta antaa niin, että lomapäivä sattuisi työntekijän työvuoroluettelon mukaiseksi vapaapäiväksi.

Esimerkki:

Työntekijällä on jäljellä 3 lomapäivää, jotka hän on pyytänyt ajalle 9.5. ja 12.–13.5. Työntekijän vahvistetun työvuorolistan mukaiset vapaapäivät ovat lauantai 10.5. ja sunnuntai 11.5. Työntekijä pyytää loman: pe 9.5., ma 12.5. ja ti 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.

Työntekijän maanantaista perjantaihin kestävä vuosiloman jälkeinen lauantai ja sunnuntai ovat vapaapäiviä. Vastaavasti vähintään maanantaista lauantaihin kestävä vuosiloman jälkeinen sunnuntai on vapaapäivä.

Kesäloma ja talviloma on annettava yhdenjaksoisena, jollei työn käynnissä pitämiseksi ole välttämätöntä jakaa sitä osaa kesälomasta, joka ylittää 12 arkipäivää, pidettäväksi yhdessä tai useammassa osassa.

4. Vuosilomapäiviksi luetaan arkipäivät, mukaan lukien lauantait. Lomapäiviksi ei lueta sunnuntaita, kirkollisia juhlapäiviä, itsenäisyyspäivää, joului- eikä juhannusaattoja, pääsiäislauantaija eikä vapunpäivää.
5. Vuosilomasta annetaan 24 arkipäivää lomakaudella, muu osa lomakauden ulkopuolella, siten kuin vuosilomalaissa on säädetty.

Esimerkki:

Työntekijä pyytää kesäloman ajalle 1.–30.6. Työnantaja hyväksyy ajankohdan. Lomasta kuluu 24 päivää (juhannusaattoja ei lueta lomapäiviksi).

6. Vuosilomaa ei saa ilman työntekijän suostumusta määrätä 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). Mikäli työntekijä jää pidemmälle perhevapaalle, on hyvä sopia työnantajan ja työntekijän kanssa ennen vapaata kertyneiden vuosilomapäivien pitämisestä tai säästämistä.

Esimerkki:

Työntekijä jää äitiysvapaalle 5.5.2019. Hänelle on kertynyt 31.3.2019 mennessä 30 vuosilomapäivää. Lomasta 24 päivää voidaan sijoittaa aikaisintaan 1.9.2019 alkaen, kun työntekijä siirtyy vanhempainvapaalle. Loppuosa lomasta sekä mahdollinen lomanpidennys annetaan talvilomakaudella 30.4.2020 mennessä. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia, että loma pidetään kokonaisuudessaan vasta 30.4.2020 mennessä tai että 12 päivää ylittävä lomansa pidetään viimeistään 30.9.2020 mennessä (vuosilomalaki 21 §). Työnantaja ja työntekijä voivat myös sopia ns. säästövapaasta, jolloin 18 päivää ylittävä osa lomasta voidaan siirtää pidettäväksi lomakaudella 2.5.–30.9.2020 tai sen jälkeen (vuosilomalaki 27 §).

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia, että työntekijä pitää 31.3.2020 mennessä kertyneet lomansa vanhempainvapaan jälkeen ennen hoitovapaan alkamista. Jos sopimukseen vuosiloman ajankohdasta ei päästä, työnantaja voi määrätä vuosiloman vanhempain- ja hoitovapaan kanssa päällekkäin.

7. Työsuhteen päättyessä työntekijä ja työnantaja voivat sopia pitämättömien vuosilomapäivien käyttämisestä irtisanomisaikana. Työnantaja voi myös määrätä pitämättömiä lomakauden lomapäiviä vuosilomalain mukaista ilmoitusaikaa noudattaen pidettäväksi irtisanomisaikana. Sen sijaan lomakauden ulkopuolisia lomapäiviä tai uusia lomapäiviä työnantaja ei voi määrätä yksipuolisesti pidettäväksi. Näin ollen kesälomakaudella työnantaja voi määrätä pidettäväksi kesälomapäiviä, sen sijaan talvilomapäivät voidaan määrätä ainoastaan talvilomakaudelle.

5. Vuosiloman siirtäminen työkyvyttömyystapauksissa

Vuosiloma siirtyy työkyvyttömyyden vuoksi työntekijän pyynnöstä. Edellytyksenä loman siirtämiselle on, että työntekijä sitä ilman aiheutonta viivytystä pyytää ja että hän todistaa työkyvyttömyytensä lääkärintodistuksella tai muulla työnantajan hyväksymällä todistuksella.

1. **Työkyvyttömyys vuosiloman alkaessa.** Kun työntekijä on vuosilomansa tai sen osan alkaessa sairauden, synnytyksen tai tapaturman vuoksi työkyvyttö, 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 työkyvyttö jo ennen lomansa alkamista.

Esimerkki 1:

Työntekijä on ansainnut lomanmääräytymisvuodelta 1.4.2019–31.3.2020 yhteensä 30 lomapäivää. Työnantaja ja työntekijä ovat sopineet työntekijän vuosiloman pidettäväksi 30.5.–2.7.2020. Työntekijä on sairauslomalla 25.5.–15.6.2020. Työntekijä saa pyynnöstään siirtää 15 päivää vuosilomastaan sairauden vuoksi myöhempään ajankohtaan, koska sairaus on alkanut ennen vuosiloman alkamista.

2. **Työkyvyttömyys vuosiloman 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.

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.

Esimerkki 1:

Työntekijä on ansainnut lomanmääräytymisvuodelta 1.4.2019–31.3.2020 yhteensä 24 lomapäivää. Työnantaja ja työntekijä ovat sopineet työntekijän vuosiloman pidettäväksi 30.5.–25.6.2020. Työntekijä on sairaana vuosilomallaan aikavälin 13.–16.6.2020. Työntekijä saa pyynnöstään siirtää vuosilomansa kokonaisuudessaan omavastuupäivittä.

Esimerkki 2:

Työntekijä on ansainnut lomanmääräytymisvuodelta 1.4.2019–31.3.2020 yhteensä 30 lomapäivää. Työnantaja ja työntekijä ovat sopineet työntekijän vuosiloman pidettäväksi 30.5.–2.7.2020. Työntekijä on sairaana vuosilomallaan aikavälin 13.–16.6.2020. Kyseiset neljä sairauslomapäivää kerryttävät työntekijän omavastuupäiviä, eikä hänellä ole siten oikeutta vuosiloman siirtoon (olettaen, ettei hän ole aiemmin kyseisellä lomanmääräytymiskaudella jo kerryttänyt omavastuupäiviä sairastumalla vuosilomansa aikana).

Esimerkki 3:

Työntekijä on ansainnut lomanmääräytymisvuodelta 1.4.2019–31.3.2020 yhteensä 30 lomapäivää. Työnantaja ja työntekijä ovat sopineet työntekijän vuosilomaa pidettäväksi seuraavasti: 2.–4.5.2020, 16.–18.5.2020 ja 6.–11.6.2020 sekä 8.–27.8.2020. Työntekijä on sairauslomalla 2.–6.5.2020 ja 16.–22.5.2020 sekä 8.–10.8.2020. Työntekijän kuusi ensimmäistä sairauspäivää, jotka osuvat vuosilomalle (2.–4.5.2020, 16.–18.5.2020) kerryttävät omavastuuta, joiden osalta lomaa ei ole oikeutta siirtää. Sen sijaan sairauslomapäivät välillä 8.–10.8.2020 ovat työntekijän pyynnöstä siirrettävissä, sillä omavastuupäivät ovat jo aiemmin täyttyneet.

Ostavastuu ja siirto-oikeus koskevat myös työehtosopimukseen perustuvia lomapäiviä. Työehtosopimuksen mukaisia lisälomapäiviä käsitellään uuden vuosilomalaian mukaan kuten työehtosopimusperusteisia vuosilomapäiviä, joten myös lisälomapäivät siirtyvät työkyvyttömyystapauksessa, mikäli omavastuupäivät ja muut edellytykset ovat täyttyneet.

3. Työkyvyttömyyden takia siirretyn vuosiloman antaminen. Vuosilomalaisa 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 on annettava lomakautta seuraavan lomakauden aikana, viimeistään kuitenkin kyseisen kalenterivuoden päättymiseen mennessä.
 - Siirretty talviloma tulee ensisijaisesti antaa ennen seuraavan lomakauden alkua eli 2.5. mennessä. Jos tämä ei ole mahdollista työntekijän työkyvyttömyyden jatkuessa, talviloma on annettava lomakautta seuraavan lomakauden aikana, viimeistään kuitenkin kyseisen kalenterivuoden päättymiseen mennessä.
 - Työnantaja ja työntekijät voivat sopia myös loman pitämisestä vuosilomalaian sallimissa puitteissa.

Esimerkki 1:

Työntekijän kesäloma on sovittu ajalle 21.6.–20.7. (24 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 oma-aloitteisesti siirtää lomapäiviään alkuperäisen lomansa jatkeeksi.

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. Vuosilomapalkka

6.1. Yleistä

1. Vuosiloman ajalta työntekijällä on oikeus saada palkkansa luontoisetuineen. Luontoisedut, jotka eivät ole työntekijän käytössä loma-aikana, korvataan rahana. 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, määrävänä on 31.3. palkkaustapa. (Vuosilomalaki 14.1 §)

- Edellä mainitusta pääsäännöstä on annettu mahdollisuus poiketa vuosilomala 14.2 §:ssa. Poikkeus koskee tilannetta, jossa työntekijä on ollut lomanmääräytymisvuoden päättyessä tuntipalkkainen, mutta palkkaustapa on muutettu kuukausipalkaksi ennen loman alkua. Tällöin työnantaja ja työntekijä voivat sopia, että lomapalkka lasketaan kunkin loman ajalta hänelle muutoin maksettavan kuukausipalkan mukaan. Sopimus on tehtävä kirjallisesti. Lisäksi tilanteissa, joissa työntekijän työaika ja vastaavasti kuukausipalkkaa muutetaan kesken lomanmääräytymisvuoden, työnantaja ja työntekijä voivat samassa yhteydessä sopia, että lomapalkka lasketaan lomanmääräytymisvuoden keskimääräisen kuukausipalkan mukaan. Tämä saadaan laskemalla 1.4.–31.3. kuukausipalkat yhteen ja jakamalla summa luvulla 12. Huom. lisäksi mahdollinen työehtosopimuksen mukainen lisäprosentti työaikakorvauksista.
- Jos työntekijä on osan lomanmääräytymisvuodesta ansainnut lomaa ja osan vuotta kuulunut vapaan piiriin, loman ja vapaan ajalta määräytyvä palkka ja lomakorvaus lasketaan kultakin jaksolta erikseen.
- Lomapalkan suuruuden määrää lomallelähtöhetken palkka.

Esimerkki 1:

Kokoaikainen kuukausipalkkainen työntekijä jää 1.10. vuodeksi opintovapaalle. Hän työskentelee kuitenkin opiskelujen ohessa tuntipalkalla vakituisessa 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.

Esimerkki 2:

Työntekijälle, joka 31.3. oli kuukausipalkkainen, lasketaan lomapalkka kuukausipalkkaisten laskentasäännön mukaan, vaikka hän olisi ennen lomalle lähtöään siirtynyt tuntipalkkaiseksi. Lomapalkan suuruus määräytyy tällöin lomalle jäämishetken palkan mukaisesti.

Esimerkki 3:

Työntekijälle, joka 31.3. oli tuntipalkkainen ja siirtyi 1.5. kuukausipalkkaiseksi, lasketaan lomapalkka tuntipalkkaisten säännön mukaisesti.

6.2. Kuukausipalkkaisen työntekijän lomapalkka

- 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 tasattava seuraavan palkanmaksun yhteydessä työntekijän todellista palkkaa vastaavaksi. Lomapalkan lisäksi kuukausipalkkaisella työntekijällä, jonka työaikaan sisältyy säännöllisenä työaikana tehtävää sunnuntai-, iltai-, yö- tai lauantaiyötä, 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.

Esimerkki 1:

Lomanmääräytymisvuoden säännölliset, normaalit kuukausipalkat ovat 25 000 €. Sunnuntai-, iltai-, yö- ja lauantaiyölisä on 4 000 €. Tällaisessa tilanteessa lasketaan, mikä on lisien suhteellinen osuus palkasta. Tämä saadaan laskemalla $(4\,000 : 25\,000) \times 100 = 16\%$. Esimerkki tapauksessa työntekijä saa 16 % lisäyksen vuosilomapalkkaansa.

- Pääsääntöisesti lomapalkka maksetaan lain mukaan 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.

3. Työntekijän palkkaustapa ja/tai työaika voi lomanmääräytymisvuoden aikana muuttua. Vuosilomalain mukaan lomanmääräytymisvuoden lopussa 31.3. vallinnut palkkaustapa on määräävä.
4. 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.

Esimerkki 1:

Työntekijän kuukausipalkka on ollut 2 000 euroa. Työntekijä ylennetään 1.7.2019 alkaen ja samalla hänen palkkaansa nostetaan 2 250 euroon kuukaudessa. Työntekijä jää vuosilomalle 1.8.2019. Lomapalkan laskennassa käytetään lomallelähtöhetken palkkaa eli 2 250 euroa.

5. Tilapäinen palkan muutos ei kuitenkaan vaikuta lomapalkan suuruuteen, vaan lomapalkka maksetaan tällöin työntekijän säännönmukaisen palkan perusteella.
6. Kuukausipalkkaisen työntekijän työajan ja palkan muuttuessa lomanmääräytymisvuoden aikana (1.4.–31.3.), lasketaan lomapalkka prosentteina lomanmääräytymisvuoden palkasta.

Esimerkki 1:

Kuukausipalkkainen työntekijä siirtyy osa-aikaeläkkeelle 1.1.2019. Hän on lomalla heinäkuussa 2019. Lomapalkka lasketaan prosentteina lomanmääräytymisvuoden 1.4.2018–31.3.2019 palkasta.

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

Esimerkki 1:

Osa-aikaisen kuukausipalkkaisen työntekijän työsuhde muuttuu kokoaikaiseksi 1.6.2020. Hän on vuosilomalla heinäkuun 2020. Vuosilomapalkka lasketaan ennen muutosta olleen palkan perusteella (= käytännössä toukokuun palkan perusteella).

Esimerkki 2:

Työntekijä jää osittaiselle hoitovapaalle 1.5.2020 ja työaikaprosentti on 80 %. Työntekijälle maksetaan vuosilomapalkka ennen muutosta olleen palkan perusteella (= käytännössä huhtikuun palkan perusteella).

6.3. Tuntipalkkaisen työntekijän vuosilomapalkka (alle 14 päivää kuukaudessa työskentelevät)

Muun kuin viikko- tai kuukausipalkalla työskentelevän sellaisen työntekijän vuosilomapalkka, joka sopimuksen mukaan työskentelee vähintään 14 päivänä kalenterikuukaudessa, lasketaan kertomalla hänen keskipäiväpalkkansa lomapäivien määrän perusteella määräytyvällä kertoimella.

Lomapäivät	Kerroin	Lomapäivät	Kerroin	Lomapäivät	Kerroin	Lomapäivät	Kerroin
2	1,8	10	9,0	18	16,4	26	24,1
3	2,7	11	9,9	19	17,4	27	25,0
4	3,6	12	10,8	20	18,3	28	25,9
5	4,5	13	11,8	21	19,3	29	26,9
6	5,4	14	12,7	22	20,3	30	27,8
7	6,3	15	13,6	23	21,3		
8	7,2	16	14,5	24	22,2		
9	8,1	17	15,5	25	23,2		

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

Jos työntekijän viikoittaisten työpäivien määrä on sopimuksen mukaan pienempi tai suurempi kuin viisi, keskipäiväpalkka kerrotaan viikoittaisten työpäivien määrällä ja jaetaan viidellä.

Keskimääräinen päiväpalkka lasketaan seuraavasti:

- palkka työssäoloajalta (ei hätä- tai ylityöstä maksettua korotusosaa, eikä varallaolokorvauksia)
- todelliset työpäivät + 1/8 osa ylityötunneista.

Työssäoloajalta maksettua palkkaa eivät ole:

- lomapalkka tai -korvaus
- lomaraha
- sairausajan palkka
- arkipyhälyhennyksistä maksetut korvaukset
- päivärahat yms. kulujen korvaukset
- ateriakorvaus.

6.4. Osa-aikaisen tuntipalkkaisen työntekijän lomapalkka (alle 14 päivää kuukaudessa työskentelevät)

Muun kuin viikko- tai kuukausipalkalla alle 14 päivänä kalenterikuukaudessa työtä tekevän työntekijän vuosilomapalkka on 9 prosenttia taikka työsuhteen jatkuttua lomakautta edeltävän lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä vähintään vuoden 11,5 prosenttia lomanmääräytymisvuoden aikana työssäolon ajalta maksettusta tai maksettavaksi eräänntyneestä palkasta lukuun ottamatta hätätyöstä ja lain tai sopimuksen mukaisesta ylityöstä maksettavaa korotusta.

Prosenttiperusteita vuosilomapalkkaa maksetaan myös työntekijälle, jonka työaika ja sen myötä palkkaus on muuttunut lomanmääräytymisvuoden aikana.

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 maksettusta 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.

7. Vuosilomakorvaus

1. Työsuhteen päättyessä pitämätön vuosiloma korvataan rahana. Korvaus lasketaan samoja periaatteita noudattaen kuin vuosilomapalkka.
2. Jos työntekijälle ei kerry työajan lyhyiden vuoksi vuosilomaa, hänelle maksetaan vuosilomakorvaus, jonka suuruus on alle yhden vuoden jatkuneessa työsuhteessa 9 %. Vastaavasti työsuhteen jatkuttua keskeytyksettä vähintään vuoden, vuosilomakorvaus on 11,5 %.
3. Jos työntekijän määräaikaisen työsuhteen ensimmäinen ja viimeinen kuukausi eivät ole täysiä lomanmääräytymiskuukausia, työpäivät lasketaan yhteen, mikäli työntekijä ei ole saanut näiltä kuukausilta omaa eikä lomakorvausta. (Vuosilomalaki 17 § 2 mom.)

Esimerkki 1:

Työntekijä määräaikaisessa työsuhteessa, aloittanut 16.3., lopettaa 13.7., ei 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 neljästä täysi lomanmääräytymiskuukausi. Lomaa kertyy siis 2 pv x 4 kk = 8 pv.

4. 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.

8. Lomarahaa

1. Lomarahaa on 50 % vuosilomapalkasta ja se maksetaan työntekijän palatua työhön lomaltaan tai lomansa osalta. Mikäli kuitenkin lomarahaa tai sen osan maksaminen tuottaisi yritykselle suuria taloudellisia vaikeuksia, työnantaja ja työntekijä voivat sopia lomarahaa tai sen osan maksuajankohdan siirtämisestä enintään seuraavan vuoden maaliskuun loppuun mennessä. Mikäli työntekijän työsuhde päättyy ennen lomarahaa tai sen osan maksuajankohdasta, maksetaan se työsuhteen päättyessä.

Esimerkki 1:

Työntekijä on ansainnut vuosilomaa 36 pv, minkä loman pitäessään hän tässä tapauksessa saa myös 6 päivää lomapidennystä. Lomarahaa maksetaan 50 % 42 päivän palkasta.

2. Maksettaessa lomakorvaus työsuhteen jatkuessa tai työsuhteen päättyessä työntekijälle maksetaan lomarahaa vastaava korvaus siltä osin kuin lomarahaa ei ole hänelle aiemmin maksettu.
3. Lomarahaa tai vastaavaa korvausta ei suoriteta työntekijälle, joka on välittömästi ennen loman alkamista tai työsuhteen päättymistä tai loman päätyttyä ollut työstä poissa luvottomasti tai ilman pätevää syytä tai jättää irtisanomisajan noudattamatta. Lomarahaa tai vastaavaa korvausta ei makseta siinä tapauksessa, että työntekijä on irtisanottu työntekijästä johtuvasta syystä tai että työsuhteen on purettu edellyttäen, että irtisanomista tai purkua ei todeta lainvastaiseksi.

9. Yleisiä määräyksiä

1. Työnantaja ei saa pitää työntekijää työssä tälle kuuluvan vuosiloman aikana. Työnantaja voidaan tuomita rangaistukseen vuosilomarikkomuksesta, mikäli tätä lain säännöstä rikotaan tahallisesti tai huolimattomuudesta.
2. Työnantajan tulee pitää vuosilomakirjanpitoa, josta selviää kunkin työntekijän pitämien lomien ajankohdat, maksetut vuosilomapalkat ja niiden määräytymisperusteet.
3. Vuosilomalain noudattamista valvoo Aluehallintoviranomaisen työsuojelun vastuualue.

10. Kanne-aika

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. Työsuhteen päätyttyä saatava raukeaa, jos kannetta ei nosteta kahden vuoden kuluessa siitä, kun työsuhde on päättynyt. Raukeamista ei voida katkaista, kuin kanteen nostamisella.

Tulkinnanvaraiseen työehtosopimusmääräykseen perustuvat saatavat vanhenevat viidessä vuodessa erääntymispäivästä. Tulkinnanvaraisuus tarkoittaa, että liittojen välillä on tulkinnasta erimielisyys. Vanhentuminen voidaan katkaista yksilöidyllä vaatimuksella.

Hyväksytty 7.4.2020

Hyvinvointiala HALI ry, SSK ry ja Tehy ry

