Terveyspalveluala

Vuosilomaopas 2023

# Sisällys

[Sisällys 2](#_Toc118727929)

[1. Vuosiloman käsitteitä 2](#_Toc118727930)

[2. Vuosiloman ansainta 3](#_Toc118727931)

[5. Vapaan kertyminen 14](#_Toc118727932)

[3. Vuosiloman antaminen 16](#_Toc118727933)

[4. Vuosiloman siirtäminen työkyvyttömyystapauksissa 19](#_Toc118727934)

[5. Vuosiloman jakamisesta ja ajankohdasta sopiminen 25](#_Toc118727935)

[6. Vuosiloman säästäminen 26](#_Toc118727936)

[7. Vuosilomapalkka 27](#_Toc118727937)

[8. Vuosilomakorvaus työsuhteen päättyessä 34](#_Toc118727938)

[9. Lomaraha 35](#_Toc118727939)

[10. Yleisiä määräyksiä 38](#_Toc118727940)

[11. Kanneaika 38](#_Toc118727941)

**TERVEYSPALVELUALAN VUOSILOMAOPAS**

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

1.4.2022 alkaen ansaittavissa vuosilomissa on viimeistään siirrytty vuosilomalain mukaisesta arkipäivälaskennasta (6/vk) lomapäivälaskentaan (5/vk), ellei työnantajakohtaisesti ole päätetty aikaisemmasta voimaantulosta.

Esimerkit: Lomanmääräytymisvuodelta 1.4.2021–31.3.2022 lomat on ansaittu entisen 6/vk arkipäivälaskennan mukaan ja annetaan arkipäivinä 6 arkipäivää/vk lomakaudella 2022 ja sen jälkeisellä talvilomakaudella tai maksetaan työsuhteen päättyessä lomakorvauksena 6/vk laskentasäännön mukaan, ellei työnantajakohtaisesti ole päätetty aikaisemmasta voimaantulosta. Lomanmääräytymisvuodelta 1.4.2022–31.3.2023 lomat ansaitaan 5/ vk lomapäivälaskennan mukaan ja annetaan lomapäivinä 5 lomapäivää/vk tai maksetaan työsuhteen päättyessä lomakorvauksena 5/vk laskentasäännön mukaan.

Jos työntekijällä on vielä 1.5.2023 pitämättä 6-päiväisen laskennan mukaan ansaittuja lomia ajalta ennen 1.4.2022, muunnetaan ne 5-päiväisen laskennan mukaiseksi 1.5.2023.

Työntekijään sovellettu tämän TES:n tasoa korkeampi lomaoikeus ja säästetyt vuosilomapäivät muunnetaan 5 pv/vk lomapäivälaskentaan 6 pv/vk arkipäivälaskennasta alla olevan taulukon mukaisesti. Taulukon ylittävien lomapäivien osuus muunnetaan kertomalla lomaoikeus luvulla 0,85.

# 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 (30.4.). 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 työaikaa 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 vuosilomalain mukaista vapaata.

## 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. Säännöllinen kuukausipalkka sisältää joka kuukausi samansuuruisena maksettavan palkan tehtäväkohtaisine ja henkilökohtaisine lisineen.

# Vuosiloman ansainta

1. Terveyspalvelualan työehtosopimuksen 16 § 2 kohdan mukaan työntekijä ansaitsee vuosilomaa kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta seuraavasti:



 







1. 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, 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 ajanjaksolta työntekijä ansaitsee lomaa 35 tunnin ansaintasäännön perusteella ja 1.9. lähtien 14 päivän ansaintasäännön perusteella.*

1. 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, jos työntekijä häneen sovellettavan ansaintasäännön (14pv/35h) perusteella ansaitsee kyseiseltä lomanmääräytymiskuukaudelta vuosilomaa.*

1. Lomaa ansaitaan paitsi tehdyistä työpäivistä, myös ns. työssäolopäivien veroisista päivistä ja poissaoloista, joita vuosilomalain mukaan ovat:
* aika, jolta työnantajan on lain mukaan maksettava työntekijälle palkka kuten vuosiloma
* erityisraskausvapaan aika
* tilapäinen hoitovapaa
* poissaolo pakottavista perhesyistä
* omaishoitovapaa
* yhtä synnytyskertaa tai adoptiota kohden raskausvapaaseen oikeutetun työntekijän yhteensä enintään 160 raskaus- ja vanhempainvapaapäivän ja vastaavasti muun vanhempainvapaaseen oikeutetun työntekijän 160 vanhempainvapaapäivän aika
* sairaus tai tapaturma, enintään 75 työpäivää/lomanmääräytymisvuosi
* kuitenkin enintään 75 työpäivää /sama yhdenjaksoinen yli lomanmääräytymisvuoden vaihteen jatkuva sairaus tai tapaturma
* 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 30 työpäivää) edellyttäen, että työntekijä palaa työhön
* 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, josta ei lain perusteella voi kieltäytyä tai kieltäytyminen sallittu vain erityisellä perusteella.

9. 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.

 *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.* 

Lisävapaapäivät

Työntekijä, joka on ollut pitkäaikaisesti poissa töistä sairaudesta tai lääkinnällisestä kuntoutuksesta johtuen, eikä 5/vk -lomapäivälaskennan mukaan ole täyden lomanmääräytymisvuoden aikana ansainnut vähintään 20 lomapäivää, on oikeutettu lisävapaapäiviin, jotta työntekijällä olisi käytettävissään vähintään 4 viikon vuosiloma tai vapaa.

Kun työntekijä pitää lisävapaapäivävapaata, maksetaan hänelle säännönmukaista tai keskimääräistä palkkaa vastaava korvaus. Lisävapaapäivän palkkaan ei sovelleta vuosilomapalkan laskentasääntöjä, eikä kyseessä ole vuosilomapalkka. Näin ollen lisävapaapäivän ajalta ei työntekijällä ole oikeutta myöskään tes:n mukaiseen lomarahaan.

Korvauksen perusteena on lisävapaapäivien pitämisen alkamishetken mukainen palkka.

Lisävapaapäivältä maksettava korvaus lasketaan jakamalla kuukausiansio jakajalla 21. Korvausta laskettaessa on huomioitava, että kalenteriviikko sisältää kuusi lisävapaapäivää.

Lisävapaapäiviin oikeuttavan poissaolon tulee johtua sairaudesta, tapaturmasta tai lääkinnällisestä kuntoutuksesta. Muut poissaolot, kuten esimerkiksi perhevapaat tai opintovapaa eivät oikeuta lisävapaapäiviin. Sairaus tai tapaturma ei saa olla itse tahallisesti tai törkeällä huolimattomuudella aiheutettu. Lääkinnällisen kuntoutuksen tulee olla lääkärin määräämää ja ammattitaudin tai tapaturman johdosta työkyvyn palauttamiseksi tai sen säilyttämiseksi annettavaa.

Vajaa lomanmääräytymisvuosi ei sellaisenaan oikeuta 20 lisävapaapäivään, vaan oikeus lisävapaapäiviin edellyttää pitkäaikaista sairauspoissaoloa. Lisävapaapäiväoikeuden suuruus määritellään suhteellisesti, kun lomanmääräytymisvuosi jää vajaaksi. Jos työsuhde päättyy vaikkapa puolessa välissä lomanmääräytymisvuotta, syntyy työntekijälle oikeus lisävapaapäiviin, jos hän ei ole ansainnut vähintään 10 päivää vuosilomaa pitkäaikaisesta sairauspoissaolosta johtuen.

Oikeus lisävapaapäiviin katkeaa, kun poissaolo on jatkunut 12 kuukautta yhdenjaksoisena. Yhdenjaksoisuuden katkaisee poissaolojaksojen väliin sijoittuvat työpäivät tai -tunnit, jotka oikeuttavat täyteen lomanmääräytymiskuukauteen. Osa-aikaisella sairauspäivärahalla työskentely ei kuitenkaan katkaise yhdenjaksoisuutta. Työhön paluun tulee olla tosiasiallista, jotta yhdenjaksoisuus katkeaa. Näin ollen esim. vuosiloma tai vanhempainvapaa sairauspoissaolojaksojen välissä ei katkaise yhdenjaksoisuutta.

Vuosilomien siirto-oikeutta vastaavaa oikeutta siirtää vapaat pidettäväksi myöhempänä ajankohtana sovelletaan myös lisävapaapäiviin.

Lisävapaapäivät eivät ole vuosilomaa eikä työssäolon veroista aikaa.

*Esimerkki 1:*

*Työntekijä ansaitsee vuosilomaa lomataulukon C mukaan. Hänellä on lomanmääräytymisvuonna poissaoloja työstä työkyvyttömyyden vuoksi niin paljon, että hän ei ansaitse lomaa neljältä lomanmääräytymiskuukaudelta.*

*Kahdeksalta lomanmääräytymiskuukaudelta työntekijä ansaitsee työssäolon ja sen veroisen ajan perusteella 20 lomapäivää (lomataulukko C, kahdeksan täyttä lomanmääräytymiskuukautta). Oikeutta lisävapaapäiviin ei ole.*

***Esimerkki 2:***

*Lomanmääräytymisvuonna 1.4.2022-31.3.2023 työntekijä on työkyvyttömänä yhtäjaksoisesti 15.9.2022 saakka, jolloin työsuhde päättyy. Kyse on 1.12.2021 alkaneesta pitkäkestoisesta samasta sairaudesta, joten 1.4.2022 alkaneena lomanmääräytymisvuonna työntekijällä ei ole sen perusteella työssäolon veroista aikaa. Työkyvyttömyys kuitenkin kerryttää lisävapaapäiviä, koska se ei ole kestänyt työsuhteen päättymiseen mennessä 12 kuukautta. Lisävapaapäivien määrän selvittämiseksi 1.4.2022 alkaneelta lomanmääräytymisvuodelta on laskettava 20 lomapäivän suhteellinen osuus ajanjaksolta, joka alkaa 1.4.2022 ja päättyy 15.9.2022* *Kalenteripäiviä tuolla jaksolla on 168. Tämä jaetaan lomanmääräytymisvuoden kalenteripäivien lukumäärällä 365, ja osamäärä kerrotaan luvulla 20. Suhteelliseksi määräksi saadaan pyöristyksen (matemaattinen pyöristyssääntö) jälkeen 9. Koska työntekijä ei ole ansainnut vuosilomaa lainkaan lomanmääräytymisvuonna, on hänellä oikeus 9 lisävapaapäivään.*

*Työsuhteen päättyessä työntekijälle maksetaan korvaus pitämättömiltä lisävapaapäiviltä. Korvauksesta ei makseta sairausvakuutusmaksua lukuun ottamatta palkan sivukuluja.*

*Esimerkki 3:*

*Työntekijän sairauspoissaolo on alkanut 1.2.2021 ja jatkuu edelleen. Koska yhtäjaksoinen poissaolo on jatkunut yli 12 kuukautta ennen lomanmääräytymisvuoden alkua, ei työntekijällä ole oikeutta lisävapaapäiviin lomamääräytymisvuodelta 1.4.2022-31.3.2023.*

# 5.Vapaan kertyminen

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 vuosilomalain mukaisen 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 limittäin vapaajärjestelmän kanssa.

1. Vapaata kertyy 2 arkipäivää työsuhteen voimassaolokuukautta kohden. Kertymä ei kasva, vaikka työntekijän työsuhde olisi jatkunut lomanmääräytymisvuoden 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.

1. Työntekijällä on oikeus pitää vapaa yhdessä tai useammassa jaksossa tai olla pitämättä sitä lainkaan. Halukkuudesta vapaan pitämiseen on ilmoitettava työnantajalle lomakauden alkuun mennessä. Työntekijällä ei ole velvollisuutta kertyneen vapaan pitämiseen.

1. 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.

1. Vapaan ansainnan piirissä oleville on muutostilanteessa oma sääntönsä: Jos työntekijä on osan lomanmääräytymisvuodesta ansainnut lomaa 14 päivän tai 35 tunnin säännöllä ja osan lomanmääräytymisvuodesta ollut vapaan piirissä, loman ajalta määräytyvä lomapalkka ja vapaan ajalta tuleva lomakorvaus lasketaan kummaltakin jaksolta erikseen.

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

# 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.

1. 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.

1. Vuosilomapäiviksi luetaan 5-päiväisessä lomalaskennassa arkipäivät (maanantai – perjantai). Lomapäiviksi ei lueta sunnuntaita, kirkollisia juhlapyhiä, itsenäisyyspäivää, joulu- eikä juhannusaattoa, pääsiäislauantaita eikä vapunpäivää.

1. Se osa lomasta, joka ylittää 20 lomapäivää, annetaan työnantajan määräämänä aikana lomakauden jälkeen ennen seuraavan vuoden lomakauden alkua. TES:n vuosilomaa koskevan pykälän kappaleen 2 c) tarkoitetusta lomasta annetaan kuitenkin 25 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. Kappaleessa 2 d) tarkoitettu loman osuus annetaan työnantajan määräämänä ajankohtana lomakaudella tai lomakauden jälkeen ennen seuraavan vuoden lomakauden alkua.

Työntekijälle on ilmoitettava vuosiloman alkaessa, milloin hänen on palattava vuosilomaltaan työhön.

Työnantaja ei saa ilman työntekijän suostumusta määrätä vuosilomaa raskausvapaaseen oikeutetun työntekijän 105:n ensimmäisen raskaus- ja vanhempainvapaapäivän ajaksi eikä muun vanhempainvapaaseen oikeutetun työntekijän 105:n ensimmäisen vanhempainvapaapäivän ajaksi.

Jos työntekijän vuosilomaa ei voida tämän vuoksi antaa vuosilomalain 20 tai 21 §:ssä tarkoitetulla tavalla, loma saadaan antaa kuuden kuukauden (6kk) kuluessa siitä, kun työntekijä on käyttänyt edellä tarkoitetut raskaus- tai vanhempainvapaapäivät. Loman siirtäminen tulee kysymykseen samoin edellytyksin kuin yleensäkin loman siirrosta sovittaessa.

**Huom!** Työnantaja, joka on velvollinen maksamaan työntekijälle lomapalkkaa tai lomakorvausta erityisraskaus-, raskaus- tai vanhempainvapaan perusteella kertyneestä vuosilomasta, voi saada Kelasta vuosilomakustannuskorvausta. Lomarahasta korvausta ei makseta.

Kun hakemus koskee erityisraskaus-, raskaus- tai vanhempainvapaan ajalta kertyneitä vuosilomakustannuksia, täytyy korvausta hakea 2 vuoden kuluessa sen kalenterikuukauden alkamisesta, jolta korvausta halutaan saada.

Vuosilomakustannuskorvaus pitää hakea 6 kuukauden kuluessa vanhempainpäivärahakauden päättymisestä, jos hakemus koskee vanhan lain mukaisia erityisäitiys-, äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaan ajalta kertyneitä vuosilomakustannuksia.

Korvausta haetaan kirjautumalla Työnantajan asiointipalveluun Suomi.fi tunnistuksella tai Kelan lomakkeella SV 18 sr. Lomake löytyy osoitteesta www.kela.fi.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Raskausvapaa  |   |   |   | Vanhempainvapaa  | Hoitovapaalla  |
|  alkaa  |   |   |   | päättyy  | 7.5.2024  |
| 5.5.2023  |   |   |   | 27.3.2024  | alkaen  |
|   |   |   |   | Vuosiloma sovitaan pidettäväksi  |  |
|    |   |   |   | ennen hoitovapaan alkamista.  |  |
| *Esim.*  | *Työntekijä jää raskausvapaalle 5.5.2023 ja vanhempainvapaa*  |

*päättyy 27.3.2024. Työnantaja ja työntekijä sopivat, että työntekijä pitää 31.3.2023 mennessä kertyneet lomansa vanhempainvapaan jälkeen 27.3.2024 alkaen ennen hoitovapaan alkamista.*

1. 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 10 päivää lomalla, loma asettuu kahdelle viikolle siten, että sen alle jää yhteensä 5*

*työpäivää ja 5 osaeläkepäivää.*

1. Työntekijä voi jättää 5/vk -lomapäivälaskennassa 20 päivää ylittävästä lomastaan pitämättä ja siirtää säästyneen loman säästövapaaseen, ellei siihen ole työnantajasta johtuvaa painavaa estettä (ks. jäljempänä Vuosiloman säästäminen).

1. Vuosilomalaki antaa lisämahdollisuuksia vuosiloman ajankohdasta sopimiseen (ks. jäljempänä Vuosiloman jakamisesta ja ajankohdasta sopiminen).

# Vuosiloman siirtäminen työkyvyttömyystapauksissa

1. 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 1.4.2022–31.3.2023 yhteensä 25 lomapäivää. Työnantaja ja työntekijä ovat sopineet työntekijän vuosiloman pidettäväksi*

*29.5.2023–3.7.2023. Työntekijä on sairauslomalla 25.5.2023- 15.6.2023. Työntekijä saa pyynnöstään siirtää sairausloman alle jäävät vuosilomapäivät sairauden vuoksi myöhempään ajankohtaan, koska sairaus on alkanut ennen vuosiloman alkamista.*

1. Työkyvyttömyys vuosiloman aikana

Vuosilomalaissa säädetään työntekijän omavastuusta tilanteissa, joissa työntekijä sairastuu vuosilomansa aikana. Jos sairaudesta, synnytyksestä tai tapaturmasta johtuva työkyvyttömyys alkaa vuosiloman tai sen osan aikana, työntekijällä on oikeus 5/vk -lomalaskennassa pyynnöstään saada siirretyksi vuosilomaan sisältyvät viisi lomapäivää ylittävät työkyvyttömyyspäivät. Omavastuu on enintään viisi päivää kunakin lomanmääräytymisvuonna ansaitun vuosiloman aikana. Jos työkyvyttömyys jatkuu tätä pidempään tai työntekijä tulee myöhemmin uudelleen vuosilomansa aikana työkyvyttömäksi, työntekijällä on oikeus siirtää nämä viisi päivää ylittävät työkyvyttömyyspäivät.

Omavastuupäivät eivät kuitenkaan saa vähentää työntekijän oikeutta neljän viikon vuosilomaan. Käytännössä tämä tarkoittaa 5/vk -lomapäivälaskennassa sitä, että mikäli vuosilomapäiviä on kertynyt ainoastaan 20 päivää, ei työntekijällä ole omavastuupäiviä lainkaan. Täysi viiden päivän omavastuu voi tulla sovellettavaksi siten vasta viiden viikon eli 25 päivän mittaisiin vuosilomiin. Jos työntekijä on ansainnut lomanmääräytymisvuonna yli 20 arkipäivää mutta alle 25 arkipäivää vuosilomaa, omavastuupäiviä voivat olla 20 päivää ylittävien päivien määrä.

|  |  |
| --- | --- |
| *Esim 1.*  | *Työntekijä on ansainnut lomanmääräytymisvuodelta 1.4.2022–31.3.2023 yhteensä 20 lomapäivää. Työnantaja ja työntekijä ovat sopineet työntekijän vuosiloman pidettäväksi 29.5.2023–26.6.2023. Työntekijä on sairaana vuosilomallaan aikavälin 13–16.6.2023. Työntekijä saa pyynnöstään siirtää vuosilomansa kokonaisuudessaan omavastuupäivittä.*  |
| *Esim 2.*  | *Työntekijä on ansainnut lomanmääräytymisvuodelta 1.4.2022–31.3.2023 yhteensä 25 lomapäivää. Työnantaja ja työntekijä ovat sopineet työntekijän vuosiloman pidettäväksi 29.5.2023–3.7.2023. Työntekijä on sairaana vuosilomallaan aikavälin 13–16.6.2023. 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. Edellytyksenä vuosiloman siirtämiselle on, että työntekijä sitä nimenomaisesti viivytyksettä pyytää sairastumisen jälkeen. Näin ollen ei ole riittävää, että työntekijä vuosilomansa jälkeen pyytää vuosiloman siirtoa.

*Esim. Työntekijä on ansainnut lomanmääräytymisvuodelta 1.4.2022–31.3.2023 yhteensä 25 lomapäivää. Työnantaja ja työntekijä ovat sopineet työntekijän vuosilomaa pidettäväksi seuraavasti: 2-4.5.2023, 15–17.5.2023 ja 5-9.6.2023 sekä 7.8–24.8.2023. Työntekijä on sairauslomalla 2-5.5.2023 ja 16–22.5.2023 sekä 8-10.8.2023. Työntekijän viisi ensimmäistä sairauspäivää, jotka osuvat vuosilomalle (2.-4.5.2023, 16–17.5.2023) kerryttävät omavastuuta, joiden osalta lomaa ei ole oikeutta siirtää. Sen sijaan sairauslomapäivät välillä 8-10.8.2023 ovat työntekijän pyynnöstä siirrettävissä, sillä omavastuupäivät ovat jo aiemmin täyttyneet.*

1. 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 viisi lomapäivää viikossa.

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 kalenteriviikossa. Kun tämä on selvillä, siirretty loma tulisi antaa siten, että lomapäiviä sijoittuu 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 2 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.

1. 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.

1. 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 vuosilomalaissa 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.

1. Työehtosopimuksen mukaisia lisälomapäiviä käsitellään kuten työehtosopimusperusteisia vuosilomapäiviä, joten myös lisälomapäivät siirtyvät työkyvyttömyystapauksessa, mikäli omavastuupäivät ja muut edellytykset ovat täyttyneet.

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

* + Ensisijaisena tarkoituksena on, että työntekijä pitää siirretyn kesäloman 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 lomamääräytymisvuoden 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 20pv kesäloma on sovittu ajalle 3.7.-28.7.2023.*

 *Työntekijä sairastuu 29.6.2023., sairausloma 29.6.–20.7., työntekijä toimii työnantajan ohjeistuksen mukaisesti ja toimittaa lääkärintodistuksen välittömästi ja pyytää nimenomaisesti loman siirtoa*  *loma siirtyy kokonaisuudessaan (ei omavastuupäiviä, koska sairastuttu ennen vuosilomaa). 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.*

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.

# Vuosiloman jakamisesta ja ajankohdasta sopiminen

1. Työnantaja ja työntekijä saavat sopia 5/vk -lomapäivälaskennassa, että työntekijä pitää 10 arkipäivää ylittävän loman osan yhdessä tai useammassa jaksossa. Siten työntekijälle on aina annettava vähintään 10 päivän yhtäjaksoinen loma edellyttäen tietenkin, että työntekijä on ansainnut lomanmääräytymisvuodelta vähintään 10 lomapäivää.

1. 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 1.4.2022–31.3.2023 lisälomapäivineen yhteensä 35 lomapäivää. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia, että tämä loma annetaan 1.1.2023– 2.5.2024 välisenä aikana.*

Lisäksi työnantaja ja työntekijä voivat sopia 10 arkipäivää ylittävän lomanosan pitämisestä viimeistään vuoden kuluessa lomakauden päättymisestä.

*Esim. Työntekijä on ansainnut lomanmääräytymisvuodelta 1.4.2022–31.3.2023 lisälomapäivineen yhteensä 35 lomapäivää. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia, että työntekijä pitää 10 päivää ylittävän loman osan eli 25 päivää viimeistään kesälomakaudella 2.5.– 30.9.2024.*

Tämän lisäksi työnantaja ja työntekijä voivat sopia edellä mainittujen vaihtoehtojen yhdistämisestä. Esimerkkitapauksissa tämä tarkoittaisi sitä, että 10 arkipäivää ylittävä loman osa voidaan sopia pidettäväksi ajanjaksolla 1.1.2023–30.9.2024.

1. Työnantaja ja työntekijä saavat 5/vk -lomapäivälaskennassa työntekijän aloitteesta sopia 20 arkipäivää ylittävän vuosiloman osan pitämisestä lyhennettynä työaikana. Sopimus on tehtävä kirjallisesti ja se koskee vain loman 20 arkipäivää ylittävää osaa.

1. Työnantaja ja työntekijä saavat sopia työsuhteen päättymiseen mennessä ansaittavan vuosiloman pitämisestä työsuhteen kestäessä, jos työntekijän työsuhde päättyy ennen kuin työntekijällä on oikeus pitää vuosilomaa. Tämä sopimusmahdollisuus koskee tilanteita, joissa loma tulisi muutoin korvattavaksi lomakorvauksella.

# Vuosiloman säästäminen

1. Työntekijällä on 5/vk -lomapäivälaskennassa oikeus säästää 20 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.

1. Työnantaja ja työntekijä saavat 5/vk -lomapäivälaskennassa sopia 15 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.

1. Vuosiloman säästämisestä ja säästettävien lomapäivien määrästä työnantajan ja työntekijän on neuvoteltava viimeistään silloin, kun työnantaja kuulee työntekijöitä vuosiloman ajankohdasta.

1. Terveyspalvelualalla saavutettavien pidempien lomakertymien osalta paikalliset osapuolet voivat neuvotella myös niiden ja lisälomapäivien siirtämisestä säästövapaaseen.

# 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.

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. voimassa oleva **palkkaustapa**.

*Esim. Kokoaikainen kuukausipalkkainen sairaanhoitaja 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.*

2. **Kuukausipalkkaisen työntekijän lomapalkka** saadaan jakamalla kuukausipalkka luvulla 21 ja kertomalla näin saatu lomapäivän palkka lomapäivien lukumäärällä, ellei paikallisesti ole sovittu osakuukauden palkanlaskentasäännön käyttämisestä.

*Esim. Työntekijän kuukausipalkka on 2.083 euroa ja hän on kesälomalla 1.-14.6.2023 välisen ajan, jolloin työntekijä käyttää 10 lomapäivää. Työntekijän työaikaan ei sisälly säännöllisenä työaikana tehtävää sunnuntai-, ilta-, yö- tai lauantaityötä.*

*Työntekijän päiväpalkka on 99,19 euroa (2.083 € / 21) ja vuosilomapalkka 991,90 euroa. (99,19 € x 10)*

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 yhteensä 4.000 €. Lisäprosentti edellisestä laskien on (4.000:25.000) x 100 = 16 %.*

*Näin ollen työntekijän laskettua päiväpalkkaa (99,19 €) korotetaan 16 %:lla, jotta työaikakorvaukset tulevat huomioiduksi työntekijän vuosiloman palkassa. Siten työntekijän päiväpalkka on 115,06 euroa (99,19 € x 16 %) ja hänen vuosilomapalkkansa 10 lomapäivältä on 1.150,60 euroa (115,06 € x 10).*

Työehtosopimuksen mukaan lomapalkka maksetaan normaalina palkanmaksupäivänä, ellei työntekijä pyydä lomapalkan maksamista vuosilomalain mukaisesti. Vuosilomalain 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 1.7.2023 alkaen ja samalla hänen palkkaansa nostetaan 2.250 euroon kuukaudessa. Työntekijä jää vuosilomalle 1.8.2023. 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.

Prosenttiperusteinen vuosilomapalkka määräytyy vuosilomalain 12 §:n ja työehtosopimuksen mukaan. Lomapalkka lasketaan lomanmääräytymisvuoden aikana työssäolon ajalta maksetusta tai maksettavaksi erääntyneestä 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:

* erityisraskausvapaa, raskausvapaa, vanhempainvapaa
* sairaan lapsen tilapäinen hoitovapaa
* pakottavasta perhesyystä johtuva vapaa
* omaishoitovapaa
* 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.

Jos työntekijän vuosilomapalkka tai vuosilomakorvaus määräytyy prosenttimääräisenä ja hänelle on kertynyt lomapäiviä enemmän kuin 20, korotetaan hänelle maksettavaa lomakorvausta 9 %:n lisäksi kutakin ylittävää lomapäivää kohden 0,52 %

*Esim: Kuukausipalkkainen työntekijä siirtyy osa-aikaeläkkeelle 1.1.2023. Hän on lomalla heinäkuussa 2023. Lomapalkka lasketaan prosentteina lomanmääräytymisvuoden 1.4.2022 - 31.3.2023 palkasta.*

*Osa-aikaeläkkeelle siirtyneelle työntekijälle on lomataulukon C mukaan kertynyt lomanmääräytymisvuodelta 1.4.2022-31.3.2023 yhteensä 35 lomapäivää (30 lomapäivää + 5 lisälomapäivää). Hänen lomapalkkansa lasketaan prosentteina lomanmääräytymisvuoden palkoista ja käytettävä prosentti on 16,8 % (35 lomapäivää – 20 x 0,52 % + 9 %).*

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

*Esim:* *Osa-aikaisen kuukausipalkkaisen työntekijän työsuhde muuttuu kokoaikaiseksi 1.6.2023. Hän on vuosilomalla heinäkuun 2023. Vuosilomapalkka lasketaan ennen muutosta olleen palkan perusteella (= käytännössä toukokuun palkan perusteella).*

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

Keskimääräinen päiväpalkka:

14 päivän ansaintasäännön piirissä olevaan tuntityöntekijään sovelletaan vuosilomalain 11 §:ää, kuitenkin niin, että vuosilomalain mukaisen kerrointaulukon sijaan noudatetaan alla olevaa kerrointaulukkoa.



Jos lomapäivien määrä on enemmän kuin 35, kerrointa korotetaan luvulla 1,08 lomapäivää kohden.

työssäoloajalta maksettu palkka, ei hätä- ja ylityökorotuksia

 (todelliset työpäivät + 1/8 osa ylityötunneista)

Työssäoloajalta maksettua palkkaa eivät esim. ole:

* + - lomapalkka tai -korvaus
		- sairausajan palkka
		- perhevapaa-ajan palkka
		- varallaolokorvaus

*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 ylityötuntia / 8 = 6,25).*

*Keskimääräinen päiväpalkka on 99,39 euroa, joka saadaan seuraavasti:*

*20.500 (20.000 + 500)*

*206,25 (200 + 6,25)*

*Työntekijä pitää 12 lomapäivää. Työntekijän keskimääräinen päiväpalkka tulee kertoa työehtosopimuksen mukaisella kertoimella, joka 12 lomapäivän kohdalla on 12,7. Työntekijän vuosilomapalkka on 1.262,25 euroa (99,39 € x 12,7).*

1. **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 prosenttia taikka työsuhteen jatkuttua lomakautta edeltävän lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä vähintään vuoden 11,5 prosenttia lomanmääräytymisvuoden aikana työssäolon ajalta maksetusta tai maksettavaksi erääntyneestä palkasta lukuun ottamatta hätätyöstä ja lain tai sopimuksen mukaisesta ylityöstä maksettavaa korotusta.

Jos työntekijälle on kertynyt lomapäiviä enemmän kuin 20, korotetaan hänelle maksettavaa lomakorvausta 9 %:n lisäksi kutakin lomapäivää kohden 0,52 %.

# Vuosilomakorvaus työsuhteen päättyessä

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

1. Jos työntekijän vuosilomapalkka tai -korvaus määräytyy prosenttimääräisenä ja hänelle on kertynyt lomapäiviä enemmän kuin 20, korotetaan hänelle maksettavaa lomakorvausta 9 %:n lisäksi kutakin lomapäivää kohden 0,52 %.

*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 suoraan lomataulukon C mukaan. Täysiä lomanmääräytymiskuukausia on esimerkkitapauksella 10, joten hän on ansainnut 30 lomapäivää. Työehtosopimuksen mukaisesti korotetaan hänen lomakorvaustaan kymmenen päivän osalta 0,52 %.*

1. 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. Sopimus on tehtävä kirjallisesti.

# Lomaraha

1. Työnantajan siirryttyä 5/vk lomapäivälaskentaan työntekijälle maksetaan lomarahana 50 % hänen 16 §:n 5, 6, 7 tai 8 kohdan tuntikohtaiset lisät sisältävästä vuosilomapalkastaan. Lomarahaa ei kuitenkaan makseta 16 §:n 2 d) kohdan mukaan määräytyvistä lisälomapäivistä.

Lomaraha 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 lomaa 30 arkipäivää ilman lisälomapäiviä. Lomanmääräytymisvuoden tuntikohtaiset lisät ovat olleet 8 % lomanmääräytymisvuoden kuukausipalkoista. Lomaraha on 50 % x 30/21 x 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 2 d) kohdan lisälomapäiväosuutta.*

1. 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 pätevästä syystä.

1. Lomarahaa maksettaessa työntekijän työstä poissaolo työsopimuslain 4 luvun 3 §:n mukaisella hoitovapaalla rinnastetaan tilanteisiin, joissa työntekijä on poissa työstä työnantajan suostumuksella. Lomarahan saamisen edellytyksenä on, että työntekijä palaa työhön lain tarkoittaman ennakkoilmoituksen tai siihen myöhemmin perustellusta syystä tehdyn muutoksen mukaisesti.

1. Vanhuus-, rintamamies- tai työkyvyttömyyseläkkeelle sekä varhennetulle vanhuuseläkkeelle tai yksilölliselle varhaiseläkkeelle siirtyvälle työntekijälle maksetaan lomaraha edellä mainittuna prosenttina työntekijän vuosilomapalkasta ja vuosilomakorvauksesta.

1. Lomaraha maksetaan asevelvollisuuttaan suorittamaan lähtevälle työntekijälle hänen palattuaan sen jälkeen asianmukaisesti työhön. Tällöin maksettavan lomarahan 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 sekä naisten vapaaehtoista asepalvelusta.

1. Lomaraha maksetaan myös työntekijälle työsuhteen päättyessä maksettavasta vuosilomakorvauksesta edellyttäen, että työsuhde on kestänyt yhdenjaksoisesti yli yhden viikon.
2. Lomaraha maksetaan lomakorvauksesta myös silloin, jos työntekijä purkaa työsuhteen koeaikana mutta sitä ei makseta, jos työnantaja purkaa sopimuksen koeaikana muusta kuin työntekijän työkyvyttömyydestä johtuen.
3. Lomarahaa ei makseta työntekijälle, joka on välittömästi ennen loman alkamista tai välittömästi sen päätyttyä ollut poissa työstä ilman pätevää syytä, jättää irtisanomisajan noudattamatta tai purkaa määräaikaisen työsopimuksen irtisanomisaikaa noudattamatta. Lomarahaa ei myöskään makseta, jos työnantaja päättää työsuhteen muusta työntekijästä johtuvasta syystä kuin työkyvyttömyydestä johtuen. Lomaraha maksetaan kuitenkin, mikäli työsuhteen päättäminen katsotaan lain vastaiseksi.
4. Lomarahan vaihtamisesta vapaaksi voidaan sopia työnantajan ja työntekijän välillä. Sopimus tehdään kirjallisesti.

Vapaa annetaan kesä- tai talvilomakaudella. Vapaan ajankohta sovitaan lomarahavapaasta sovittaessa. Vapaa rinnastetaan työssäoloon loman ansainnassa. Työntekijän sairastuessa ennen lomarahavapaan alkamista tai sen aikana, siirtyy sairausloman ajalle osuva vapaa työntekijän pyynnöstä pidettäväksi myöhempänä ajankohtana, kuten työehtosopimuksen liitteen 4 työaikapankkisopimuksen 6. kohdassa on määrätty tai korvataan rahana, jos niin sovitaan.

Vapaan ajalta maksetaan säännöllisen palkan lisäksi epämukavan työajan korvaukset palkkasopimuksen 21. kohdan mukaisesti. Lomarahavapaan ajalta maksettavan palkan määrän on vastattava lomarahan määrää.

Työsuhteen päättyessä pitämätön vapaa korvataan vastaavana rahakorvauksena.

# Yleisiä määräyksiä

1. Työnantaja ei saa pitää työntekijää työssä tälle kuuluvan vuosiloman aikana.

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

1. Työsuojeluviranomaiset valvovat vuosilomalain noudattamista.

# 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.