

SOSIAALIALAN JÄRJESTÖJEN VUOSILOMAOPAS 2023

**PERUSTUU VUOSILOMALAIN MUKAISEEN
ARKIPÄIVÄ- LASKENTAAN
(6 PV/VK)**

SOSIAALIALAN JÄRJESTÖJEN VUOSILOMAOPAS

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

1.4.2024 alkaen ansaittavissa vuosilomissa siirrytään vuosilomalain mukaisesta arkipäivälaskennasta (6/vk) lomapäivälaskentaan (5/vk), ellei työnantajakohtaisesti ole päätetty aikaisemmasta voimaantulosta jo 1.4.2022 tai 1.4.2023 alkavan lomanmääräytymisvuoden alusta. **Tämä opas perustuu vuosilomalain mukaiseen arkipäivälaskentaan (6/vk).**

Lomanmääräytymisvuodelta 1.4.2023–31.3.2024 lomat ansaitaan entisen 6/vko arkipäivälaskennan mukaan ja annetaan arkipäivinä 6 arkipäivää/vko lomakaudella 2024 ja sen jälkeisellä talvilomakaudella tai maksetaan työsuhteen päättyessä lomakorvauksena 6/ vko laskentasäännön mukaan, ellei työnantajakohtaisesti ole päätetty aikaisemmasta voimaantulosta.

Lomanmääräytymisvuodelta 1.4.2024–31.3.2025 lomat ansaitaan 5/ vko lomapäivälaskennan mukaan ja annetaan lomapäivinä 5 lomapäivää/vko tai maksetaan työsuhteen päättyessä lomakorvauksena 5/ vko laskentasäännön mukaan. Jos työntekijällä on vielä 2.5.2025 pitämättä 6-päiväisen laskennan mukaan ansaittuja lomia ajalta ennen 1.4.2024, muunnetaan ne 5-päiväisen laskennan mukaiseksi 2.5.2025.

Työntekijään mahdollisesti sovellettu tämän TES:n tasoa korkeampi lomaoikeus ja säästetyt vuosilomapäivät muunnetaan 5 pv/vk lomapäivälaskentaan 6 pv/vk arkipäivälaskennasta työehtosopimuksen sivulta 58 löytyvän taulukon mukaisesti. Taulukon ylittävien lomapäivien osuus muunnetaan kertomalla lomaoikeus luvulla 0,85 pyöristäen tulos kokonaiseen lomapäiviin

SISÄLLYS

1.	VUOSILOMAN KÄSITTEITÄ.....	4
2.	VUOSILOMAN PITUUS.....	5
2.1	VUOSILOMAN ANSAINTA.....	5
2.2	TYÖSSÄOLON VEROISET PÄIVÄT JA TUNNIT.....	6
2.3	TYÖNTEKIJÄN OIKEUS VAPAASEEN.....	8
3.	VUOSILOMAN ANTAMINEN.....	9
3.1	TYÖNTEKIJÄN KUULEMINEN.....	9
3.2	VUOSILOMAN AJANKOHDAN ILMOITTAMINEN.....	9
3.3	VUOSILOMAN SIOITTAMINEN TYÖNTEKIJÄN VAPAAJAKSOLLE.....	9
3.4	VUOSILOMA JA PERHEVAPAA.....	10
3.5	SÄÄSTÖVAPAA.....	10
3.6	VUOSILOMAN JAKAMISESTA JA AJANKOHDASTA SOPIMINEN.....	11
4.	VUOSILOMAN SIIRTÄMINEN TYÖKYVYTTÖMYYDEN JOHDOSTA.....	11
4.1	VUOSILOMAN SIIRTÄMINEN TYÖKYVYTTÖMYYDEN VUOKSI.....	11
4.2	TOIMINTAOHJEET JA VUOSILOMAKIRJANPITO.....	13
4.3	TYÖKYVYTTÖMYYDEN VUOKSI SIIRRETYN LOMAN ANTAMINEN.....	14
5.	VUOSILOMAPALKKA.....	14
5.1	KUUKAUSIPALKKAISET TYÖNTEKIJÄT.....	14
5.2	LOMAPALKAN LASKENTA KUUKAUSIPALKKAISEN TYÖNTEKIJÄN TYÖAJAN MUUTTUESSA.....	15
5.3	VUOSILOMAPALKAN LASKENTA PELKÄN KUUKAUSIPALKKAN MUUTTUESSA.....	15
5.4	TUNTIPALKKAISET TYÖNTEKIJÄT JA KESKIPÄIVÄPALKKAAN PERUSTUVA VUOSILOMAPALKKA.....	15
5.5	TUNTIPALKKAISET TYÖNTEKIJÄT JA PROSENTTIPERUSTEINEN VUOSILOMAPALKKA.....	16
5.6	PALKKAUSTAVAN MUUTOS.....	17
5.7	VUOSILOMAPALKKAN MAKSAMINEN.....	17
6	LOMARAHA.....	17
7	LOMAKORVAUS.....	18
7.1	LOMAKORVAUS TYÖSUHTEEN KESTÄESSÄ.....	18
7.2	LOMAKORVAUS TYÖSUHTEEN PÄÄTTYESSÄ.....	18
7.3	LOMAN PITÄMINEN IRTISANOMISAIKANA.....	19
8	YLEISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ.....	19
9	KANNEAIKA.....	19

1. VUOSILOMAN KÄSITTEITÄ

1.1 LOMANMÄÄRÄYTYMISVUOSI

1.4.–31.3. välinen ajanjakso

1.2 LOMANMÄÄRÄYTYMISKUUKAUSI

Kalenterikuukausi, jolta lomaa ansaitaan

1.3 LOMAKAUDET

Kesälomakausi 2.5.–30.9.

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

1.4 TÄYSI LOMANMÄÄRÄYTYMISKUUKAUSI / 14-PÄIVÄN SÄÄNTÖ

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

1.5 TÄYSI LOMANMÄÄRÄYTYMISKUUKAUS / 35-TUNNIN SÄÄNTÖ

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

1.6 TYÖNTEKIJÄN OIKEUS VAPAASEEN

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

1.7 VUOSILOMAPALKKA

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

1.8 LOMAKORVAUS

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

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

1.9 LOMARAHAA

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

2. VUOSILOMAN PITUUS

2.1 VUOSILOMAN ANSAINTA

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

Sosiaalialan järjestöissä lomaa ansaitaan seuraavasti:

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

Esimerkki 1

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

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

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

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

Työntekijät, jotka **työsopimuksensa mukaisesti** työskentelevät niin harvoina päivinä, että vain osa kuukaudesta sisältää 14 työpäivää, ansaitsevat lomaa kuukautilta, joihin kertyy 35 työtuntia. Riittää siis, että työtunteja kertyy kuukaudessa 35.

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

2.2 TYÖSSÄOLON VEROISET PÄIVÄT JA TUNNIT

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

Työssäolon veroiseksi ajaksi katsotaan seuraavat poissaolot:

- Aika, jolta työnantajan on lain mukaan maksettava työntekijälle palkka kuten vuosiloma
- Työsopimuslaissa tarkoitettu erityisraskausvapaa, tilapäinen hoitovapaa, pakottavista perhesyistä johtuva poissaolo tai omaishoitovapaa taikka yhtä synnytyskertaa tai adoptiota kohden raskausvapaaseen oikeutetun työntekijän osalta yhteensä enintään 160 raskaus- ja vanhempainvapaapäivää ja vastaavasti muun vanhempainvapaaseen oikeutetun työntekijän osalta 160 vanhempainvapaapäivää.
- Sairaus tai tapaturma, enintään 75 työpäivää/lomanmääräytymisvuosi
 - kuitenkin enintään 75 työpäivää /sairaus tai tapaturma

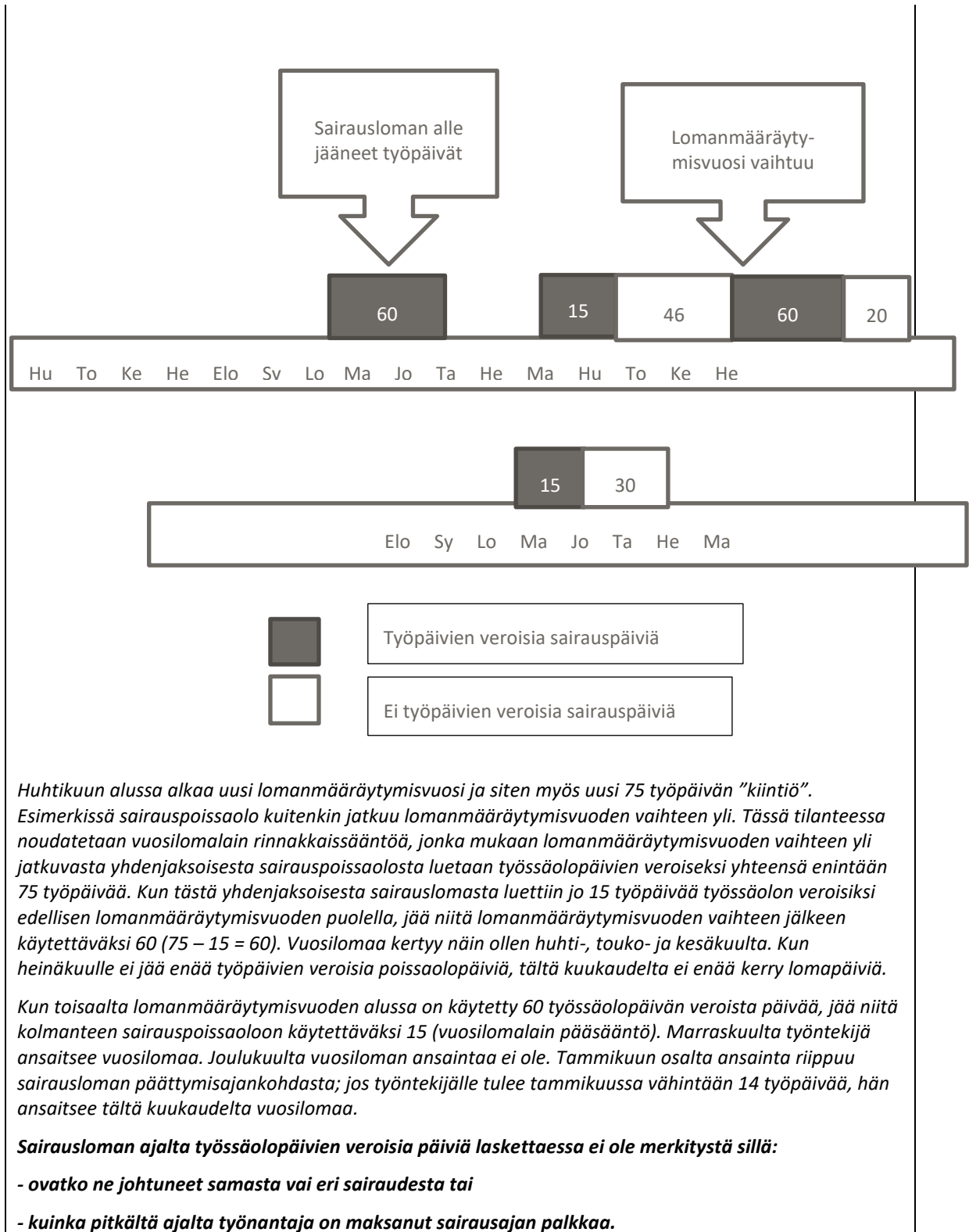
Esimerkki

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

Esimerkkiin on merkitty sairausloman alle jääneet työpäivät. Vuosilomaoikeuden määrittelemistä varten sairauslomien alle jäävät työntekijän todelliset työpäivät olisi hyvä merkitä heti sairauslomaohjelmassa.

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

(Jatkuu seuraavalla sivulla)



- Lääkinnällinen kuntoutus enintään 75 työpäivää (kuten edellä)
 - lääkärin määräämä
 - ammattitaudin tai tapaturman johdosta annettava
 - ei kuitenkaan ammatillinen kuntoutus
 - enää ei edellytetä, että kuntoutusta annetaan viranomaisten hyväksymässä tutkimus- tai hoitoyksikössä
- Sairauden leviämisen estämiseksi annettu viranomaisen määräys (karanteeni)
- Opintovapaa, enintään 30 työpäivää/lomanmääräytymisvuosi (jokainen lomanmääräytymisvuosi kerryttää) edellyttäen, että työntekijä palaa työhön
- Oppisopimuskoulutuksen teoriajaksot
- Työnantajan suostumuksella työn edellyttämä koulutus (voidaan sopia, että enintään 30 työpäivää kerrallaan)
- Lomautuspäivät, enintään 30 työpäivää kerrallaan
- Osittaisen lomautuksen aiheuttamat lomautuspäivät, 6 kuukautta kerrallaan
- Reservin harjoitus, ylimääräinen palvelus ja siviilipalvelun täydennyspalvelus
- Julkinen luottamustehtävä ja todistajana kuuleminen

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

2.3 TYÖNTEKIJÄN OIKEUS VAPAASEEN

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

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

3. VUOSILOMAN ANTAMINEN

3.1 TYÖNTEKIJÄN KUULEMINEN

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

Ennen loman antamista työnantajan on kuultava työntekijää tämän lomatoivomuksista. Kuulemisvelvollisuudesta huolimatta työnantaja ei ole sidottu työntekijän mielipiteeseen. Työnantajalla on oikeus määrätä loman lopullinen ajankohta, mutta hänen on mahdollisuuksien mukaan otettava huomioon työntekijöiden esitykset.

3.2 VUOSILOMAN AJANKOHDAN ILMOITTAMINEN

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

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

3.3 VUOSILOMAN SJOITTAMINEN TYÖNTEKIJÄN VAPAAJAKSOLLE

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

Esimerkki

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

Työntekijä pyytää loman pe ja ma - ti

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

Vaihtoehdot:

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

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

3.4 VUOSILOMA JA PERHEVAPAA

Vuosilomaa ei saa määrätä ilman työntekijän suostumusta raskausvapaaseen oikeutetun työntekijän 105:n ensimmäisen raskaus- ja vanhempainvapaapäivän ajaksi eikä muun vanhempainvapaaseen oikeutetun työntekijän 105:n ensimmäisen vanhempainvapaapäivän ajaksi. Jos loma ja edellä mainitut vapaat ovat päällekkäin, ei työntekijälle maksettu lomapalkka vaikuta hänen Kelalta saamaansa päivärahaan.

Jos lomaa ei voi raskaus- tai vanhempainvapaan vuoksi antaa pääsäännön mukaisina aikoina, se voidaan antaa vielä kuuden kuukauden kuluessa siitä, kun työntekijä on käyttänyt edellä tarkoitettua raskaus- tai vanhempainvapaapäiviä.

HUOMI! Työnantaja saa Kelalta korvausta raskaus- ja vanhempainvapaan ajalta ansaituista vuosilomista. Korvausta on haettava 6 kuukauden kuluessa vanhempainrahakauden päättymisestä riippumatta siitä onko ansaittu vuosiloma pidetty. Lomarahasta korvausta ei makseta. Korvausta haetaan Kelan lomakkeella SV 18 sr. Lomake löytyy osoitteesta www.kela.fi

Esimerkki:

Työntekijä jää raskausvapaalle 5.5.2023. Hänelle on kertynyt 31.3.2023 mennessä 30 vuosilomapäivää. Lomasta 24 päivää voidaan sijoittaa aikaisintaan 7.9.2023 alkaen kun 105 raskaus- ja vanhempainvapaapäivää on kulunut (sis. ma–la, arkipyhät pois lukien). Loppuosa lomasta sekä mahdollinen lomanpidennys annetaan talvilomakaudella 30.4.2024 mennessä.

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia, että loma pidetään kokonaisuudessaan vasta 30.4.2024 mennessä tai että 12 päivää ylittävä lomanosa pidetään viimeistään 30.9.2024 mennessä (vuosilomalaki 21 §).

Työnantaja ja työntekijä voivat myös sopia ns. säästövapaasta, jolloin 18 päivää ylittävä osa lomasta voidaan siirtää pidettäväksi lomakaudella 2.5.–30.9.2024 tai sen jälkeen (vuosilomalaki 27 §).

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia, että työntekijä pitää 31.3.2024 mennessä kertyneet lomansa vanhempainvapaan jälkeen ennen hoitovapaan alkamista. Jos sopimukseen vuosiloman ajankohdasta ei päästä, työnantaja voi määrätä vuosiloman vanhempain- ja hoitovapaan kanssa päällekkäin.

3.5 SÄÄSTÖVAPAA

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

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

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

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

Säästövapaa on luonteeltaan vuosilomaa, joten sen ajalta maksettava palkka lasketaan kuten lomapalkka. Säästövapaan palkasta työntekijällä on oikeus myös lomarahaan, joka yleensä on maksettu jo kesäkuun palkassa, jollei ole paikallisesti ole toisin sovittu maksuajankohdasta.

3.6 VUOSILOMAN JAKAMISESTA JA AJANKOHDASTA SOPIMINEN

Vuosiloman jakamisesta ja ajankohdasta voidaan sopia seuraavasti:

- Loma voidaan sopia annettavaksi ajanjaksolla, joka alkaa sen kalenterivuoden alusta, jolle lomakausi sijoittuu ja joka päättyy seuraavana vuonna ennen uuden lomakauden alkua (30.4. mennessä).
- 12 päivää ylittävä loman osa saadaan sopia pidettäväksi yhdessä tai useammassa jaksossa.
- 12 päivää ylittävä loman osa voidaan sopia pidettäväksi seuraavan kalenterivuoden puolella viimeistään 30.9. mennessä.
- Työsuhteen päättymiseen mennessä ansaittava loma saadaan sopia pidettäväksi työsuhteen aikana.
- Työntekijän aloitteesta saadaan sopia 24 arkipäivää ylittävän vuosiloman osan pitämisestä lyhennettynä työaikana. Sopimus on tehtävä kirjallisesti.

4. VUOSILOMAN SIIRTÄMINEN TYÖKYVYTTÖMYYDEN JOHDOSTA

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

4.1 VUOSILOMAN SIIRTÄMINEN TYÖKYVYTTÖMYYDEN VUOKSI

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

sairaanhoidon, esim. leikkaukseen, josta on seurauksena työkyvyttömyys. Omavastuu ei siten koske tilanteita, joissa työntekijä on työkyvytön jo ennen lomansa alkamista.

Esimerkki 1:

Työntekijä on ansainnut lomanmääräytymisvuodelta 1.4.2023–31.3.2024 yhteensä 30 lomapäivää. Työnantaja ja työntekijä ovat sopineet työntekijän vuosiloman pidettäväksi 30.5.–2.7.2024. Työntekijä on sairauslomalla 25.5.–15.6.2024. 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 päivänmittaisiin 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 1.4.2023–31.3.2024 yhteensä 24 lomapäivää. Työnantaja ja työntekijä ovat sopineet työntekijän vuosiloman pidettäväksi 30.5.–25.6.2024. Työntekijä on sairaana vuosilomallaan aikavälin 13.–16.6.2024. Työntekijä saa pyynnöstään siirtää vuosilomansa kokonaisuudessaan omavastuupäivittä.

Esimerkki 2:

Työntekijä on ansainnut lomanmääräytymisvuodelta 1.4.2023–31.3.2024 yhteensä 30 lomapäivää. Työnantaja ja työntekijä ovat sopineet työntekijän vuosiloman pidettäväksi 30.5.–2.7.2024. Työntekijä on sairaana vuosilomallaan aikavälin 13.–16.6.2024. 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 1.4.2023–31.3.2024 yhteensä 30 lomapäivää. Työnantaja ja työntekijä ovat sopineet työntekijän vuosilomaa pidettäväksi seuraavasti: 2.–4.5.2024, 16.–18.5.2024 ja 6.–11.6.2024 sekä 8.–27.8.2024. Työntekijä on sairauslomalla 2.–6.5.2024 ja 16.–22.5.2024 sekä 8.–10.8.2024. Työntekijän kuusi ensimmäistä sairauspäivää, jotka osuvat vuosilomalle (2.–4.5.2024, 16.–18.5.2024) kerryttävät omavastuuta, joiden osalta lomaa ei ole oikeutta siirtää. Sen sijaan sairauslomapäivät välillä 8.–10.8.2024 ovat työntekijän pyynnöstä siirrettävissä, sillä omavastuupäivät ovat jo aiemmin täyttyneet.

VUOSILOMALAIN TASON YLITTÄVÄT LOMAT

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

TYÖKYVYTTÖMYYDEN TAKIA SIIRRETYN VUOSILOMAN ANTAMINEN

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

- Ensisijaisena tarkoituksena on, että työntekijä pitää siirretyn kesäloman (24 lomapäivää) lomakaudella eli 30.9. mennessä. Jos loman antaminen ei lomakaudella ole mahdollista työntekijän työkyvyttömyyden jatkuessa, kesäloma 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 vuosilomalain 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.

4.2 TOIMINTAOHJEET JA VUOSILOMAKIRJANPITO

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

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

4.3 TYÖKYVYTTÖMYYDEN VUOKSI SIIRRETYN LOMAN ANTAMINEN

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

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

5. VUOSILOMAPALKKA

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

5.1 KUUKAUSIPALKKAISET TYÖNTEKIJÄT

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

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

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

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

5.2 LOMAPALKAN LASKENTA KUUKAUSIPALKKAISEN TYÖNTEKIJÄN TYÖAJAN MUUTTUESSA

Kuukausipalkkaisen työntekijän työajan ja vastaavasti palkan muuttuessa **lomanmääräytymisvuoden aikana** (1.4.–31.3.) lasketaan lomapalkka prosentteina lomanmääräytymisvuoden palkasta.

Työntekijän vuosilomapalkan tai lomakorvauksen määräytyessä prosenttimääräisenä maksetaan hänelle alle vuoden kestäneissä työsuhteissa 9 % ja vähintään vuoden kestäneissä työsuhteissa 11,5 % lomanmääräytymisvuoden työssäoloajan ja vuosilomalain 12 §:n määrittelemien poissaoloaikojen palkoista. Huomioitavia poissaoloaikoja ovat lähinnä raskaus- ja vanhempainvapaa, sairausloma enintään 105 kalenteripäivän ajalta ja lomautus enintään 42 päivän ajalta.

Mikäli työntekijän **työaika on pysynyt koko lomanmääräytymisvuoden samana ja työaikamuutokset ovat tapahtuneet vasta sen jälkeen ennen loman tai sen osan alkua**, lomapalkka lasketaan normaalisti lomanmääräytymisvuoden aikaisen työajan mukaan määräytyvän palkan mukaisesti. Käytännössä lomapalkka voidaan määrittää viimeisen ennen työaikamuutosta työntekijälle maksetun kuukausipalkan mukaan.

5.3 VUOSILOMAPALKAN LASKENTA PELKÄN KUUKAUSIPALKKAN MUUTTUESSA

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

Esimerkki

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

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

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

5.4 TUNTIPALKKAISET TYÖNTEKIJÄT JA KESKIPÄIVÄPALKKAAN PERUSTUVA VUOSILOMAPALKKA

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

Keskipäiväpalkka saadaan siten, että lomanmääräytymisvuoden aikana työssäolon ajalta työntekijälle maksettu tai maksettavaksi erääntynyt palkka jaetaan lomanmääräytymisvuoden aikana todellisten

tehtyjen työpäivien määrällä. Ylityöt otetaan huomioon korottamattoman peruspalkan osalta ja muutetaan työpäiviksi jakamalla kahdeksalla. Palkkaan ei lasketa mukaan poissaolojen ajalta maksettua palkkaa kuten sairausajan palkkaa, vuosilomapalkkaa tai vuosilomakorvausta, päivärahoja tai muita kulujen korvauksia. Palkkaan ei sisällytetä myöskään hätätyöstä eikä ylityöstä peruspalkan lisäksi maksettavaa korotusta.

Esimerkki1

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

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

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

Esimerkki2

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

5.5 TUNTIPALKKAISET TYÖNTEKIJÄT JA PROSENTTIPERUSTEINEN VUOSILOMAPALKKA

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

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

- raskaus-, erityisraskaus- ja vanhempainvapaa
- tilapäinen hoitovapaa
- poissaolo pakottavista perhesyistä
- poissaolo sairauden tai tapaturman vuoksi
- poissaolo lääkinnällisen kuntoutuksen vuoksi (ammattitauti tai tapaturma)
- viranomaisen määräämä karanteeni

- kokoaikainen lomautus

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

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

5.6 PALKKAUSTAVAN MUUTOS

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

Esimerkki 1

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

Esimerkki 2

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

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

5.7 VUOSILOMAPALKKAN MAKSAMINEN

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

6 LOMARAHAA

Työntekijälle maksetaan lomarahana 50 % hänen työehtosopimuksen mukaisesta vuosilomapalkastaan. Lomarahaa ei makseta kuitenkaan lomanpidennysajan palkasta. Lomanpidennysajan palkalla

tarkoitetaan TES 18 §:n 2 kohdassa tarkoitettua pidempää lomaoikeutta, joka perustuu vuonna 1993 noudatettuun sopimukseen tai käytäntöön.

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

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

7 LOMAKORVAUS

7.1 LOMAKORVAUS TYÖSUHTEEN KESTÄESSÄ

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

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

7.2 LOMAKORVAUS TYÖSUHTEEN PÄÄTTYESSÄ

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

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

Esimerkki

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

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

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

7.3 LOMAN PITÄMINEN IRTISANOMISAIKANA

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

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

8 YLEISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ

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

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

Vuosilomalain noudattamista valvovat työsuojeluviranomaiset.

9 KANNEAIKA

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