

# SOSIAALIALAN JÄRJESTÖJEN VUOSILOMAOPAS 2023

**PERUSTUU  
LOMAPÄIVÄLASKENTAAN  
(5 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 viiden päivän mukaiseen lomapäivälaskentaan (5/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.

#### Esimerkit:

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 tämän pykälän 5. kohdan mukaisesti.

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 kokonaisuun lomapäiviin.

**SISÄLLYS**

SOSIAALIALAN JÄRJESTÖJEN VUOSILOMAOPAS .....	2
1. VUOSILOMAN KÄSITTEITÄ .....	5
2. VUOSILOMAN PITUUS .....	6
2.1 VUOSILOMAN ANSAINTA .....	6
2.2 ANSAINTASÄÄNTÖ .....	10
2.3 TYÖSSÄOLON VEROISET PÄIVÄT JA TUNNIT .....	10
2.4 TYÖNTEKIJÄN OIKEUS VAPAASEEN .....	12
3. VUOSILOMAN ANTAMINEN .....	13
3.1 TYÖNTEKIJÄN KUULEMINEN .....	13
3.2 VUOSILOMAN AJANKOHDAN ILMOITTAMINEN .....	13
3.3 VUOSILOMAN SIOJITTAMINEN TYÖNTEKIJÄN VAPAAJAKSOLLE .....	13
3.4 VUOSILOMA JA PERHEVAPAA .....	13
3.5 SÄÄSTÖVAPAA .....	14
3.6 VUOSILOMAN JAKAMISESTA JA AJANKOHDASTA SOPIMINEN .....	14
4. VUOSILOMAN SIIRTÄMINEN TYÖKYVYTTÖMYYDEN JOHDOSTA .....	15
4.1 VUOSILOMAN SIIRTÄMINEN TYÖKYVYTTÖMYYDEN VUOKSI .....	15
4.2 TOIMINTAOHJEET JA VUOSILOMAKIRJANPITO .....	16
4.3 TYÖKYVYTTÖMYYDEN VUOKSI SIIRRETYN LOMAN ANTAMINEN .....	17
5. VUOSILOMAPALKKA .....	17
5.1 KUUKAUSIPALKKAISET TYÖNTEKIJÄT .....	17
5.2 LOMAPALKAN LASKENTA KUUKAUSIPALKKAISEN TYÖNTEKIJÄN TYÖAJAN MUUTTUESSA .....	17
5.3 VUOSILOMAPALKAN LASKENTA PELKÄN KUUKAUSIPALKKAN MUUTTUESSA .....	18
5.4 TUNTIPALKKAISET TYÖNTEKIJÄT JA KESKIPÄIVÄPALKKAAN PERUSTUVA VUOSILOMAPALKKA .....	18
5.5 TUNTIPALKKAISEN TOIMIHENKILÖN VUOSILOMAPALKKA .....	20
5.6 PALKKAUSTAVAN MUUTOS .....	21
5.7 VUOSILOMAPALKAN MAKSUAJANKOHTA .....	21
6 LOMARAHAA .....	21
7 LOMAKORVAUS .....	22
7.1 LOMAKORVAUS TYÖSUHTEEN KESTÄESSÄ .....	22
7.2 LOMAKORVAUS TYÖSUHTEEN PÄÄTTYESSÄ .....	22
7.3 LOMAN PITÄMINEN IRTISANOMISAIKANA .....	22
8 YLEISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ .....	23
9 KANNEAIKA .....	23



## 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 LOMARAHA

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.

Lomapäiviä ovat arkipäivät maanantaista perjantaihin lukuun ottamatta työehtosopimuksen 7 §:n mukaisia arkipyhiä.

Sosiaalialan järjestöissä toimihenkilö ansaitsee vuosilomaa 1.4.2024 alkaen kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta:

- A. Lomataulukon A** mukaisesti, jos työsuhde on maaliskuun loppuun mennessä yhdenjaksoisesti jatkunut alle vuoden nykyisellä työnantajalla.

Lomataulukko A

Täydet lomanmääräytymiskuukaudet	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Ansaitut lomapäivät	2	4	5	7	9	10	12	14	15	17	19	20

- B. Lomataulukon B** mukaisesti, jos työsuhde on maaliskuun loppuun mennessä yhdenjaksoisesti jatkunut vähintään vuoden nykyisellä työnantajalla.

Lomataulukko B

Täydet lomanmääräytymiskuukaudet	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Ansaitut lomapäivät	3	5	7	9	11	13	15	17	20	21	24	25

#### Esimerkki:

Työpaikalla siirrytään viisipäiväiseen lomapäivälaskentaan 1.4.2024. Toimihenkilön työsuhde on alkanut 1.6.2024.

Lomanmääräytymisvuonna 1.4.2024–31.3.2025 eli työsuhteen ajalla 1.6.2024–31.3.2025 kyseinen toimihenkilö ansaitsee lomaa lomataulukon A mukaisesti.

Lomanmääräytymisvuonna 1.4.2025–31.3.2026 hän ansaitsee lomaa lomataulukon B mukaisesti, kun työsuhde on jatkunut yhdenjaksoisesti vähintään vuoden 31.3.2026.

- C. Lomataulukon C** mukaisesti, jos työ- paikalla on 31.10.1993 noudatettuun työ-, virka- tai toimiehtosopimukseen perustuen ollut käytäntönä, että vuosiloman ansainta on kolme arkipäivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta. Tällöin noudatetaan myös tuolloin voimassa olleita ansaintarajoja ja -edellytyksiä. Paikallisesti voidaan sopia toisin tämän kohdan mukaisesta lomaoikeudesta ja sen perusteista.

Täydet lomanmääräytymiskuukaudet	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Ansaitut lomapäivät	3	5	8	10	13	15	18	20	23	25	28	30

**Pöytäkirjamerkintä:**

Toimihenkilön 31.10.1993 voimassa ollut oikeus ns. talviloman pidennykseen vähenee 1.4.1994 ansaittavan loman osalta kolmella päivällä, ellei allekirjoittajajärjestöjen välillä ole toisin sovittu tai paikallisesti toisin sovita.

1. Paikallisesti voidaan sopia vuosilomalain mukaisen talvilomakauden jatkamisesta 16.5. saakka.
2. Työehtosopimuksen ansaintaa (A-, B- tai C-taulukon) korkeamman vuosilomaoikeuden tai säästövapaiden muuntaminen:

Toimihenkilön työehtosopimuksen tason (taulukot A-C) ylittävä osa vuosilomasta ja säästetyt vuosilomapäivät muunnetaan 5 pv/vko lomapäivälaskentaan 6 pv/vko arkipäivälaskennasta alla olevan taulukon mukaisesti. Taulukon ylittävien lomapäivien osuus muunnetaan kertomalla lomaoikeus luvulla 0,85 pyöristäen tulos kokonaiseen lomapäiviin.

Säästövapaat ja muut tämän kohdan mukaiset lomat muunnetaan kukin omina erinään.

lomapäivien lukumäärä 6-päiväisessä laskennassa	lomapäivien lukumäärä 5-päiväisessä laskennassa
1	1
2	2
3	3

4	4
5	5
6	5
7	6
8	7
9	8
10	9
11	10
12	10
13	11
14	12
15	13
16	14
17	15
18	15
19	16
20	17
21	18
22	19
23	20
24	20
25	21



26	22
27	23
28	24
29	25
30	25
31	26
32	27
33	28
34	29
35	30
36	30
37	31
38	32
39	33
40	34
41	35
42	35

**Esimerkki 1:**

Toimihenkilöllä on oikeus yhdeksään vuotuisen arkipäivinä annettavaan lomapäivään lomataulukoiden A-C mukaisen ansainnan lisäksi. Nämä muunnetaan taulukon mukaan kahdeksaksi vuotuiseksi lomapäiväksi.

Toimihenkilöllä on lisäksi säästövapaita edellisiltä lomanmääräytymisvuosilta 24 arkipäivää. Säästövapaat muunnetaan taulukon mukaan 20 säästövapaapäiväksi.

## 2.2 ANSAINTASÄÄNTÖ

Pääsäännön mukaisesti vuosilomaa ansaitaan jokaiselta lomanmääräytymiskuukaudelta, jossa työntekijä on työssä vähintään 14 päivänä. Työpäivän pituudella ei ole merkitystä. Merkitystä on siis työsopimuksen mukaisten työpäivien määrällä, ei sen sijaan vuorokautisten tai viikoittaisten työtuntien määrällä.

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

Vuosilomaa ansaitaan jommankumman säännön perusteella, ei limittäin tai lomittain. Ansaintasääntö voi muuttua ainoastaan työsopimuksen pysyväisluonteisen muutoksen myötä. Jos työsuhteen ehtoja siis muutetaan muutoin kuin tilapäisesti kesken lomanmääräytymisvuoden, tämä voi merkitä sitä, että lomanmääräytymisvuoden aikana joudutaan soveltamaan kahta ansaintajärjestelmää peräkkäin.

## 2.3 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:

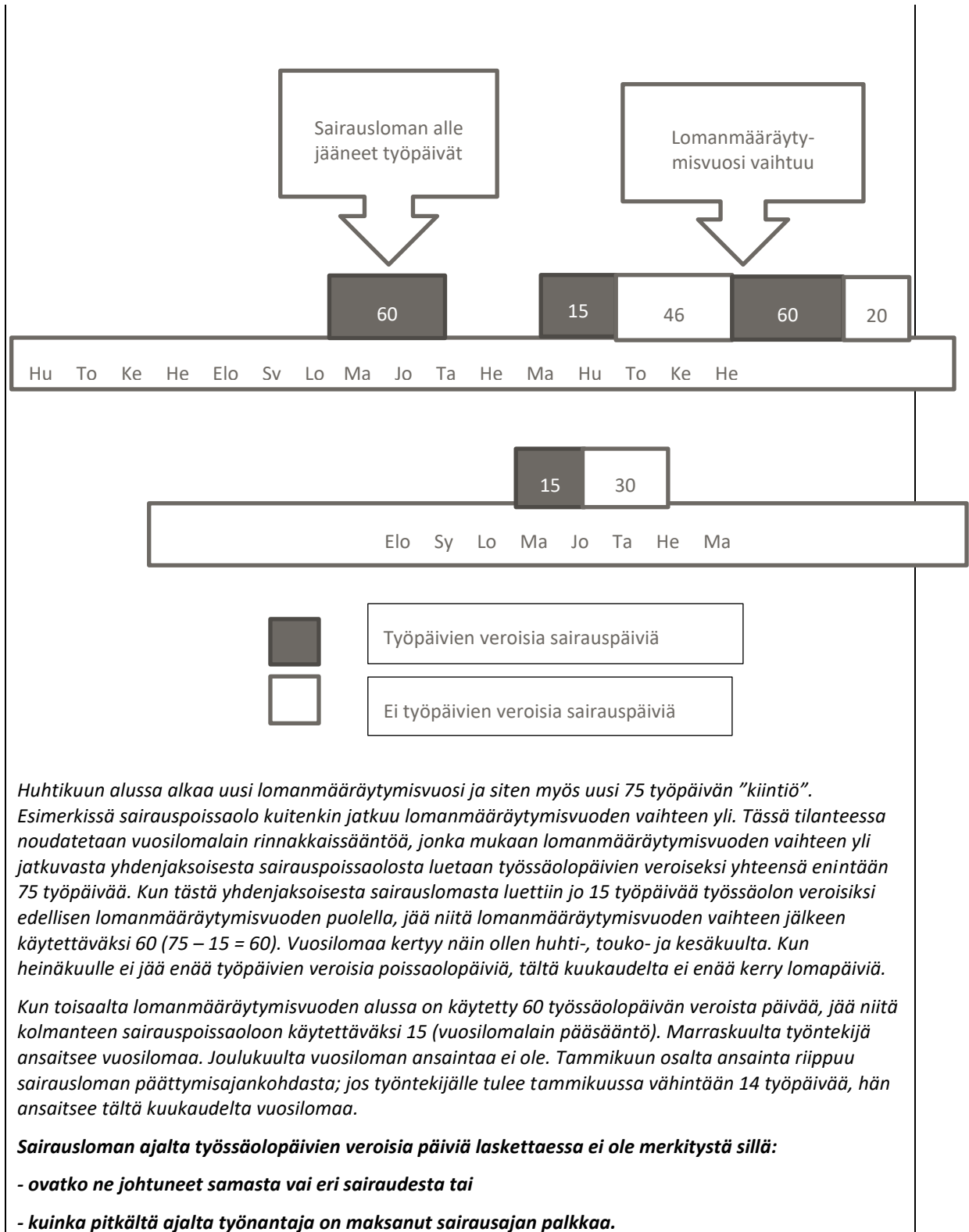
- Aika, jolta työnantajan on lain mukaan maksettava työntekijälle palkka kuten vuosiloma
- Työsopimuslaissa tarkoitettu erityisraskausvapaa, tilapäinen hoitovapaa, pakottavista perhesyistä johtuva poissaolo tai omaishoitovapaa taikka yhtä synnytyskertaa tai adoptiota kohden raskausvapaaseen oikeutetun 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 sairauslomakohtaisesti muistiin.*

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



- 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.

## 2.4 TYÖNTEKIJÄN OIKEUS VAPAASEEN

Vapaoikeuden piirissä ovat ne työntekijät, joiden työsopimuksen mukainen työaika on niin vähäinen, että se jää kaikkina kuukausina alle 14 päivän ja 35 tunnin. Vapaata kertyy 2 arkipäivää kutakin työsuhteen voimassaolokuukautta kohden riippumatta työn määrästä ja työsuhteen kestosta. Vapaan enimmäismäärä on 5-pv/vk mukaisessa lomalaskennassa aina 20 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.

Vuosilomapäiviksi luetaan arkipäivät. Lomapäiviksi ei lueta lauantaita, sunnuntaita, kirkollisia juhlapäiviä, itsenäisyyspäivää, joului- 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](http://www.kela.fi)

**Esimerkki:**

Työntekijä jää raskausvapaalle 5.5.2023. Hänelle on kertynyt 31.3.2023 mennessä 25 vuosilomapäivää. Lomasta 20 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 10 päivää ylittävä lomanosa pidetään viimeistään 30.9.2024 mennessä (vuosilomalaki 21 §).

Työnantaja ja työntekijä voivat myös sopia ns. säästövapaasta, jolloin 15 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 15 päivän ylittävän loman osan säästämistä. Työntekijällä on oikeus säästää lakisääteisen loman 20 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).
- 10 päivää ylittävä loman osa saadaan sopia pidettäväksi yhdessä tai useammassa jaksossa.
- 10 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 20 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 työkyvyttömän, 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 työkyvyttömän jo ennen lomansa 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 viisi lomapäivää ylittävät työkyvyttömyyspäivät.

Omavastuupäivät eivät kuitenkaan saa vähentää työntekijän oikeutta neljän viikon vuosilomaan. Käytännössä tämä tarkoittaa 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 päivää mutta alle 25 päivää vuosilomaa, omavastuupäiviä voivat olla 20 päivää ylittävien päivien määrä.

#### Esimerkki 1:

Työntekijä on ansainnut lomanmääräytymisvuodelta 1.4.2023–31.3.2024 yhteensä 20 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 25 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 25 lomapäivää. Työnantaja ja työntekijä ovat sopineet työntekijän vuosiloman pidettäväksi 30.5.–2.7.2024.

Työntekijä on sairaana vuosilomallaan aikavälin 13.-30.6.2024. Työntekijä saa pyynnöstään siirtää viisi omavastuupäivää ylittävän osan vuosilomastaan.

#### **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 (20 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. (20 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 20 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 LOMAPALKKAN 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 KUUKAUSIPALKAN 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

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

ma-pe lomapäivien lukumäärä	Kerroin
2	1,8
3	2,7
4	3,6
5	5,4
6	6,3
7	7,2
8	8,1
9	9

10	10,8
11	11,8
12	12,7
13	13,6
14	15,5
15	16,4
16	17,4
17	18,3
18	19,3
19	20,3
20	22,2
21	23,2
22	24,1
23	25
24	25,9
25	27,8
26	28,7
27	29,6
28	30,5
29	31,4
30	33,2
31	34,1
32	35
33	35,9
34	36,8
35	38,6

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

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 25, kerrointa korotetaan luvulla 0,9 lomapäivää kohden.

**Esimerkki2**

Työntekijällä on täysi loma-oikeus 25 päivää ja hän pitää sen 20 ja 5 päivän jaksoissa. Tällöin hänelle maksetaan ensimmäisen loman osan yhteydessä 20/30 lomapalkasta ja jälkimmäisen loman yhteydessä loput eli 5/30 lomapalkasta.

## 5.5 TUNTIPALKKAISEN TOIMIHENKILÖN VUOSILOMAPALKKA

Tuntipalkkaiselle työntekijälle, joka on **ns. 35-tuntin 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 palkkapohja voi muodostua kolmesta osasta: tehdyn työajan palkasta, poissaolon ajalta maksetusta palkasta ja poissaolon ajalta saamatta jääneestä palkasta.

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

## 5.6 PALKKAUSTAVAN MUUTOS

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

### *Esimerkki 1*

*Työntekijä, joka kuuluu 14 päivän lomanansaintasäännön piiriin, on työskennellyt kuukausipalkkaisena koko lomanmääräytymisvuoden 1.4.–31.3. Hänen palkkaustapansa vaihtuu tuntipalkkaan lomanmääräytymisvuoden päättyamisen 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 MAKSUAJANKOHTA

Vuosilomapalkka loman tai sen osan ajalta maksetaan tavanomaisena palkanmaksupäivänä. Työntekijällä on halutessaan aina oikeus saada vuosilomapalkkansa maksuun siten kuin vuosilomalaisissa säädetään eli ennen loman tai sen osan alkamista. Pyyntö vuosilomapalkan maksamisesta ennen lomaa tai sen osan alkamista on esitettävä viimeistään kuukausi etukäteen, ja pyyntö voidaan esittää kutakin kertaa varten erikseen tai toistaiseksi voimassa olevana.

## 6 LOMARAHA

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.

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

Lomarahaa ei myöskään makseta, jos työnantaja päättää työsuhteen muusta työntekijästä johtuvasta työösopimuslain mukaisesta syytä kuin työkyvyttömyyden takia. Lomarahaa maksetaan kuitenkin, mikäli työsuhteen päättäminen katsotaan lainvastaiseksi.

## 7 LOMAKORVAUS

### 7.1 LOMAKORVAUS TYÖSUHTEEN KESTÄESSÄ

Työntekijälle, jonka työsopimuksen 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 lomakorvaukseen on rauennut, jos kannetta ei ole nostettu kahden vuoden kuluessa sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka aikana vuosiloma olisi ollut annettava tai lomakorvaus maksettava.