

TERVEYSPALVELUALAN VUOSILOMAOPAS 2023

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.

ESIMERKKI

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.

SISÄLLYS

1.	VUOSILOMAN KÄSITTEITÄ	4
2.	VUOSILOMAN PITUUS	6
2.1	Vuosiloman ansainta	6
2.2	Ansaintasäännöt	9
2.3	Työssäolopäivien veroiset päivät ja työssäolon veroiset tunnit	10
2.4	Työntekijän oikeus vapaaseen	13
3.	VUOSILOMAN ANTAMINEN PROSESSINA	14
3.1	Työntekijän kuuleminen	14
3.2	Vuosiloman ajankohdan ilmoittaminen	14
3.3	Vuosiloma ja perhevapaa	15
3.4	Säästövapaa	16
3.5	Vuosiloman jakamisesta ja ajankohdasta sopiminen	16
4.	VUOSILOMAN SIIRTÄMINEN TYÖKYVYTTÖMYYDEN TAKIA	18
4.1	Vuosiloman siirtäminen työkyvyttömyyden vuoksi	18
4.2	Toimintaohjeet ja vuosilomakirjanpito	20
4.3	Työkyvyttömyyden vuoksi siirretyn loman antaminen	21
5.	VUOSILOMAPALKKA	22
5.1	Kuukausipalkkaiset työntekijät	22
5.2	Lomapalkan laskenta kuukausipalkkaisen työntekijän työajan ja palkan muuttuessa	23
5.3	Tuntipalkkaiset työntekijät ja keskipäiväpalkkaan perustuva vuosilomapalkka	25
5.4	Tuntipalkkaiset työntekijät ja prosenttiperusteinen vuosilomapalkka	27
5.5	Palkkaustavan muutos	28
5.6	Vuosilomapalkan maksaminen	28
6.	LOMARAHA	30
7.	LOMAKORVAUS	32
7.1	Lomakorvaus työsuhteen kestäessä	32
7.2	Lomakorvaus työsuhteen päättyessä	32
7.3	Loman pitäminen irtisanomisaikana	33
8.	YLEISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ	34

1. VUOSILOMAN KÄSITTEITÄ

1.1 LOMANMÄÄRÄYTYMISVUOSI

Maaliskuun 31. päivänä päättyvä 12 edellisen kalenterikuukauden pituinen ajanjakso (1.4.–31.3.).

1.2 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.

1.3 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 työaika kertyy vähintään 35 tuntia.

1.4 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.

1.5 LOMAPALKKA

Vuosiloman ajalta työnantaja maksaa vuosilomapalkan, joka määräytyy vuosilomalain ja Terveyspalvelualan työehtosopimuksen määräysten mukaan.

1.6 VUOSILOMAKORVAUS

Työsuhteen päättyessä työnantaja maksaa pitämättä jääneeltä lomalta tai loman osalta lomapalkan sijasta lomakorvauksen. Lomakorvaus maksetaan työsuhteen jatkuessa esimerkiksi silloin, kun työntekijä ei ole ansainnut lomaa tai silloin, jos työntekijä on ansainnut vuosilomalain mukaista vapaata.

1.7 LOMARAHA

Työehtosopimukseen perustuva, lomapalkan lisäksi maksettava rahakorvaus, joka on 50 % vuosiloman palkasta. Lomarahaa 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.

2. VUOSILOMAN PITUUS

2.1 VUOSILOMAN ANSAINTA

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

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

A. Lomataulukkoa A sovelletaan, jos työntekijän työsuhde on maaliskuun loppuun mennessä yhdenjaksoisesti jatkunut alle vuoden nykyisellä työnantajalla, ellei työntekijä muutoin kuulu taulukoiden B tai C piiriin.

B. Lomataulukkoa B sovelletaan, jos työntekijän työsuhde on lomakautta edeltävän lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä keskeytymättä jatkunut vähintään vuoden tai jos työntekijällä on kaksitoista täyttä lomanmääräytymiskuukautta tai jos työntekijällä on 5 vuotta palvelusvuosiin oikeuttavaa palvelua.

C. Lomataulukkoa C sovelletaan, jos työntekijällä on maaliskuun loppuun mennessä palveluslisään oikeuttavaa palvelusaikaa vähintään 15 vuotta.

D. Vuotuiset lisälomapäivät: Siltä osin, kun lomaoikeus on tämän pykälän mukaisesti 25 päivää tai enemmän, lisätään loman pituutta 5 päivällä. Siltä osin kuin lomaoikeus on tämän pykälän mukaisesti 21–24 päivää, lisätään loman pituutta 2–3 päivällä. Tällöin työntekijään sovelletaan kunkin taulukon alinta lisälomapäivät sisältävää riviä.

PÖYTÄKIRJAMERKINTÄ:

Työntekijän mahdollista edellä tässä pykälässä mainittua pitempää vuosilomaa koskevaa etua ei tällä työehtosopimuksella huononnetta.

LOMATAULUKKO A

TÄYDET LOM. MÄÄR. KK:T	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
LOMAPV:T	2	4	5	7	9	10	12	14	15	17	19	20

LOMATAULUKKO B

TÄYDET LOM. MÄÄR. KK:T	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
LOMAPV:T	3	5	7	9	11	13	15	17	20	21	24	25
LOMAPV:T + LISÄLOMAPV:T										24	26	30

ESIMERKKI: Alle 5 vuotta alan palveluslisäkokemusta omaavan työntekijän työsuhde on alkanut 1.1.2023.

Lomanmääräytymisvuodelta 1.4.2022–31.3.2023 häneen sovelletaan lomataulukkoa A.

1.4.2023 alkaen häneen sovelletaan lomataulukkoa B, kunhan työsuhde yhteensä kestää vähintään vuoden.

LOMATAULUKKO C

TÄYDET LOM. MÄÄR.KK:T	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
LOMAPV:T	3	5	8	10	13	15	18	20	23	25	28	30
LOMAPV:T + LISÄLOMAPV:T									25	30	33	35

ESIMERKKI: Työntekijällä täyttyy 15 vuotta palveluslisään oikeuttavaa alan työkokemusta 1.9.2022. Hän alkaa ansaita lomaa lomataulukon C mukaan 1.4.2022 alkaen.

Esimerkki: Yli 15 vuotta palveluslisäkokemusta omaavan työntekijän työsuhde on alkanut 1.1.2023. Hän alkaa ansaita lomaa välittömästi lomataulukon C mukaan.

- 3. TES:n tasoa korkeamman lomaoikeuden tai säästövapaiden muuntaminen:** 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.

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

2.2 ANSAINTASÄÄNNÖT

Pääsäännön mukaisesti vuosilomaa ansaitaan jokaiselta lomanmääräytymiskaudelta, 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 kuukausilta, 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.

ESIMERKKI 1

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.

Jos työntekijän työsuhteen ensimmäinen ja viimeinen kuukausi eivät ole täysiä lomanmääräytymiskuukausia, työpäivät lasketaan yhteen, mikäli työntekijä ei ole saanut missään vaiheessa lomaa tai lomakorvausta.

ESIMERKKI 2

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.

2.3 TYÖSSÄOLOPÄIVIEN VEROISET PÄIVÄT JA TYÖSSÄOLON VEROISET TUNNIT

Täysi lomamääräytymiskuukausi voi kertyä työpäivien ja -tuntien lisäksi myös työssäolon veroisista päivistä ja tunneista (vuosilomalaki 7§). Vuosilomalain mukaan myös osa-aikaiset työntekijät ovat työssäolonveroista aikaa koskevien säännösten piirissä.

Työssäolon veroiseksi ajaksi katsotaan seuraavat poissaolot:

- aika, jolta työnantajan on lain mukaan maksettava työntekijälle palkka kuten vuosiloma
- erityisraskausvapaan aika
- tilapäinen hoitovapaa
- poissaolo pakottavista perhesyistä

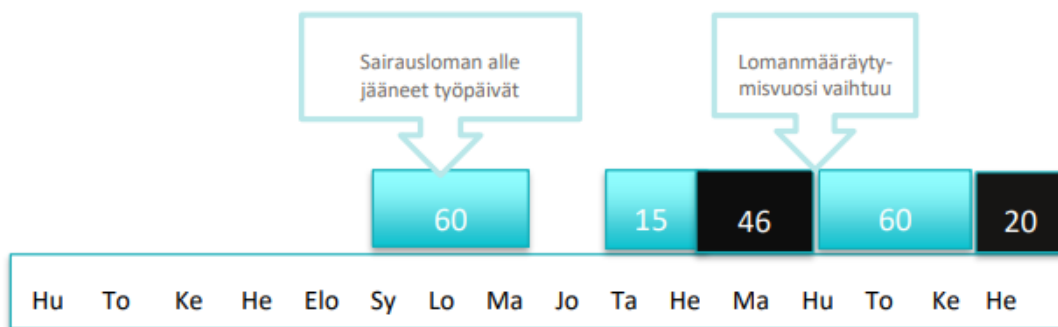
- omaishoitovapaa
- yhtä synnytyskertaa tai adoptiota kohden raskausvapaaseen oikeutetun työntekijän yhteensä enintään 160 raskaus- ja vanhempainvapaapäivän ja vastaavasti muun vanhempainvapaaseen oikeutetun työntekijän 160 vanhempainvapaapäivän aika
- sairaus tai tapaturma, enintään 75 työpäivää/lomanmääräytymisvuosi
 - kuitenkin enintään 75 työpäivää /sama yhdenjaksoinen yli lomanmääräytymisvuoden vaihteen jatkuva sairaus tai tapaturma

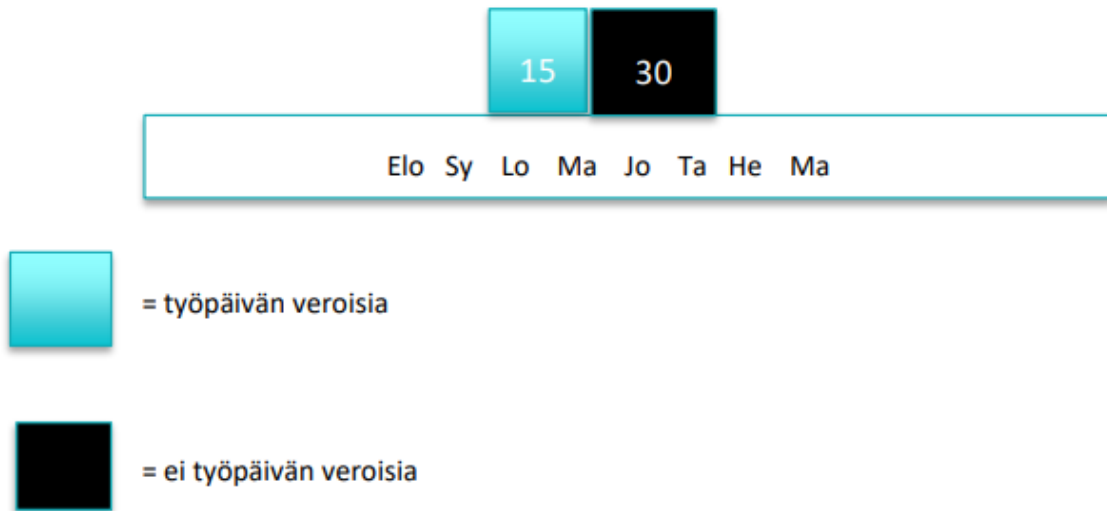
ESIMERKKI

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. Toisten sairausloman alusta luetaan enää 15 sairausloman alle jäänyttä työpäivää työssäolon veroiseksi vuosilomalain pääsäännön mukaan ($75-60 = 15$). Sen jälkeistä aikaa ei lueta työssäolon veroiseksi ajaksi kulumassa olevan lomanmääräytymisvuoden osalta. Näin ollen lomapäiviä kertyy ainoastaan tammikuulta, Helmi- ja maaliskuulta hän ei enää ansaitse lomapäiviä.





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

Kun toisaalta lomanmääräytymisvuoden alussa on käytetty 60 työssäolopäivän veroista päivää, jää niitä koilmanteen sairauspoissaoloon käytettäväksi 15 (vuosilomalain pääsääntö).

Marraskuulta työntekijä ansaitsee vuosilomaa. Joulukuulta vuosiloman ansaintaa ei ole. Tammikuun osalta ansainta riippuu sairausloman päättymisajankohdasta; jos työntekijälle tulee tammikuussa vähintään 14 työpäivää, hän ansaitsee tältä kuukaudelta vuosilomaa.

Sairausloman ajalta työssäolopäivien veroisia päiviä laskettaessa ei ole merkitystä sillä:

- ovatko ne johtuneet samasta vai eri sairaudesta tai
 - kuinka pitkältä ajalta työnantaja on maksanut sairausajan palkkaa
- lääkinnällinen kuntoutus enintään 75 työpäivää (kuten edellä sairaus)
 - lääkärin määräämä
 - ammattitaudin tai tapaturman johdosta annettava

- ei kuitenkaan pelkkä ammatillinen kuntoutus
- viranomaisen määräämä karanteeni
- opintovapaa, enintään 30 työpäivää/lomanmääräytymisvuosi (jokainen lomanmääräytymisvuosi kerryttää 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 täydennyskoulutus
- julkinen luottamustehtävä ja todistajana kuuleminen, josta ei lain perusteella voi kieltäytyä tai kieltäytyminen sallittu vain erityisellä perusteella

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

2.4 TYÖNTEKIJÄN OIKEUS VAPAASEEN

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

Vapaan enimmäismäärä on siis aina 24 päivää. Työntekijällä on oikeus päättää, haluaako hän käyttää oikeuttaan vapaaseen tai osaan siitä. Vapaan antamisessa noudatetaan soveltuvin osin loman antamissäännöksiä.

3. VUOSILOMAN ANTAMINEN PROSESSINA

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.

Huomioithan, että vuosiloman säästämistä ja säästettävien lomapäivien määrästä työnantajan ja työntekijän on neuvoteltava viimeistään, kun työnantaja kuulee työntekijöitä vuosiloman ajankohdasta. Säästövapaasta lisää jäljempänä kappaleessa 3.4.

3.2 VUOSILOMAN AJANKOHDAN ILMOITTAMINEN

Työnantajan määrätessä loman ajankohdan hänen on ilmoitettava siitä työntekijälle viimeistään kuukautta ennen loman alkamista. Jos tämä ei ole mahdollista, loman ajankohdasta voidaan ilmoittaa myöhemmin. Siitä on kuitenkin ilmoitettava viimeistään kahta viikkoa ennen loman alkamista.

Lomapäiviä ovat maanantain ja perjantain väliset päivät lukuun ottamatta TES:n 8 §:n mukaisia arkipyhiä.

Terveyspalvelualan työehtosopimuksen mukaan vuosiloma annetaan vuosilomalain mukaan. Se osa lomasta, joka ylittää 20 lomapäivää, annetaan työnantajan määräämänä aikana lomakauden jälkeen ennen seuraavan vuoden lomakauden alkua. Terveyspalvelualan työehtosopimuksen 16 §:n kappaleessa 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.

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

Vuosilomalain mukaan vuosiloma annetaan työntekijälle työnantajan määräämänä ajankohtana, jolleivät työnantaja ja työntekijä sovi loman pitämisestä vuosilomalain 21 §:ssä tarkoitetulla tavalla.

Vuosilomasta 20 lomapäivää on sijoitettava lomakaudelle (kesäloma). Muu osa lomasta (talviloma) on annettava viimeistään seuraavan lomakauden alkuun mennessä. Kesäloma ja talviloma on annettava yhdenjaksoisena, jollei työn käynnissä pitämiseksi ole välttämätöntä jakaa sitä osaa kesälomasta, joka ylittää 10 lomapäivää, pidettäväksi yhdessä tai useammassa osassa.

Jos loman antaminen lomakaudella aiheuttaa kausiluonteisessa työssä olennaisia vaikeuksia työnantajan toiminnalle, kesäloma voidaan antaa lomakauden ulkopuolella saman kalenterivuoden aikana.

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

3.3 VUOSILOMA JA PERHEVAPAA

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 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 vanhempainpäivärahauden 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.

3.4 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.

Säästövapaa voidaan pitää myöhemmin sovittavana ajankohtana. Mikäli ajankohdasta ei sovita, työntekijä voi pitää sen haluamanaan ajankohtana ilmoittamalla siitä vähintään neljä kuukautta aikaisemmin. Säästövapaa pidetään pääsääntöisesti yhdenjaksoisena. Etenkin lakimääräistä pidempää lomaa säästettäessä on syytä yhdessä sopia loman pitämisaikakohta tai menettely lomaa pidettäessä.

Säästövapaa on luonteeltaan vuosilomaa, joten sen ajalta maksettava palkka lasketaan kuten lomapalkka. Säästövapaan palkasta työntekijällä on oikeus myös lomarahaan, joka yleensä on maksettu jo kesälomakauden heinäkuussa.

3.5 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 viidennen lomaviikon pitämisestä lyhennettynä työaikana. Sopimus on tehtävä kirjallisesti.

4. VUOSILOMAN SIIRTÄMINEN TYÖKYVYTTÖMYYDEN TAKIA

4.1 VUOSILOMAN SIIRTÄMINEN TYÖKYVYTTÖMYYDEN VUOKSI

Työntekijän ollessa loman tai sen osan alkaessa tai aikana sairauden, synnytyksen tai tapaturman vuoksi työkyvyttömyyden, loma on työntekijän sitä pyytäessä siirrettävä myöhäisempään ajankohtaan. Samoin tulee menetellä, kun tiedetään jo etukäteen työntekijän joutuvan vuosilomansa aikana esim. leikkaukseen, josta on seurauksena työkyvyttömyys.

Vuosilomalain 25 § kuuluu seuraavasti:

”Työkyvyttömyys vuosiloman alkaessa ja aikana Jos työntekijä on vuosilomansa tai sen osan alkaessa synnytyksen, sairauden tai tapaturman vuoksi työkyvyttömyyden, loma on työntekijän pyynnöstä siirrettävä myöhempään ajankohtaan. Työntekijällä on pyynnöstään oikeus loman tai sen osan siirtämiseen myös, jos tiedetään, että työntekijä joutuu lomansa aikana sellaiseen sairaanhoitoon tai muuhun siihen rinnastettavaan hoitoon, jonka aikana hän on työkyvyttömyyden.

Jos synnytyksestä, sairaudesta tai tapaturmasta johtuva työkyvyttömyys alkaa vuosiloman tai sen osan aikana, työntekijällä on oikeus pyynnöstään saada siirretyksi vuosilomaan sisältyvät kuusi lomapäivää ylittävät työkyvyttömyyspäivät. Edellä tarkoitettujen omavastuupäivät eivät saa vähentää työntekijän oikeutta neljän viikon vuosilomaan.

Oikeutta loman siirtämiseen ei kuitenkaan ole silloin, kun työntekijä on aiheuttanut työkyvyttömyytensä tahallaan tai törkeällä huolimattomuudella.

Työntekijän on viivytyksettä pyydettävä työnantajalta vuosiloman siirtoa sekä työnantajan pyynnöstä esitettävä luotettava selvitys työkyvyttömyydestään.”

TYÖKYVYTTÖMYYS ENNEN LOMAN ALKAMISTA

Jos työntekijä tulee työkyvyttömäksi ennen sovitun tai määrätyn vuosilomansa alkamista, työntekijällä on oikeus siirtää työkyvyttömyysajalle ajoittuva loma tai loman osa.

Työnantajan pitää siirtää tuleva vuosiloma myös siinä tapauksessa, jos työntekijä saa tietää ennen loman alkua joutuvansa lomansa aikana työkyvyttömäksi, esimerkiksi joutuu sairaanhoitoon.

Työkyvyttömyys ei merkitse sitä, että vuosiloma siirtyisi automaattisesti, vaan työntekijän on pyydettävä loman siirtämistä työnantajalta.

Lakia on aikaisemmin tulkittu niin, että pelkkä lääkärintodistuksen lähettäminen katsottaisiin pyynnöksi siirtää lomaa. Edellisen, vuoden 2013 vuosilomalain uudistuksen yhteydessä eduskunta totesi kuitenkin, että loman siirtyminen edellyttää työntekijän nimenomaista pyyntöä (TyVM 1/2013).

Oikeus loman tai sen osan siirtämiseen edellyttää, että työntekijä saattaa työkyvyttömyytensä työnantajan tietoon ennen loman tai sen osan alkamista. Sellainen ei ole mahdollista, että työntekijä on jo pitänyt lomansa osittain tai kokonaan ja pyytää jälkikäteen uutta lomaa.

TYÖKYVYTTÖMYYS LOMAN AIKANA

Kun vuosiloma on jo alkanut ja työntekijä tulee työkyvyttömäksi, työntekijällä on oikeus siirtää työkyvyttömyysajalle ajoittuva loma tai loman osa. Loman jo alettua työntekijällä on kuitenkin 5-päiväisessä lomalaskennassa 5 päivän omavastuu aika, jolta ajalta hän ei saa siirtää lomaansa.

Vasta silloin, kun työntekijä on yhteensä yli viitenä päivänä vuosilomansa aikana työkyvytön, hän voi siirtää lomaansa näiden viisi päivää ylittävien lomanaikaisten työkyvyttömyyspäivien osalta.

Kunakin lomanmääräytymisvuonna ansaitusta lomasta kuluu enintään viisi omavastuupäivää. Omavastuupäivät voivat kuluu yhdenjaksoisesti tai yksittäisinä päivinä. Esimerkiksi työntekijä voi olla työkyvytön kesälomallaan 3 päivää ja talvilomallaan 2 päivää. Jos työntekijä on tämän jälkeen talvilomallaan edelleen työkyvytön, saa hän siirtää nämä yhteensä viisi päivää ylittävät lomapäivät.

Työntekijällä pitää kuitenkin olla oikeus yhteensä vähintään neljän viikon vuosilomaan. Omavastuupäivät eivät saa vähentää työntekijän vuosilomaa alle neljään viikkoon. Täysi viiden päivän omavastuu tulee siten vasta viiden viikon eli 25 päivän vuosilomaan. Jos työntekijä on ansainnut lomanmääräytymisvuonna yli 20 arkipäivää mutta alle 25 arkipäivää vuosilomaa, omavastuupäiviä voivat olla 20 päivää ylittävien päivien määrä.

Jos työntekijä on ansainnut lomanmääräytymisvuoden aikana enintään 20 vuosilomapäivää, työntekijällä ei ole lainkaan omavastuuta. Silloin hän saa siirtää kaiken työkyvyttömyysajalle ajoittuvan vuosiloman.

ESIMERKKI 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.

ESIMERKKI 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 siten oikeutta vuosiloman siirtoon (olettaen, ettei hän ole aiemmin kyseisellä lomanmääräytymiskaudella jo kerryttänyt omavastuupäiviä sairastumalla vuosilomansa aikana).

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.

VIISILOMAN TASON YLITTÄVÄT LOMAT

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

4.2 TOIMINTAOHJEET JA VIISILOMAKIRJANPITO

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

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

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

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

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

5. VUOSILOMAPALKKA

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

5.1 KUUKAUSIPALKKAISET TYÖNTEKIJÄT

Kuukausipalkkaisen työntekijän vuosilomapalkka ja lomakorvaus lasketaan käyttäen jakajana lukua 21 ja kertojana lomapäivien lukumäärää, ellei työehtosopimuksen 2 §:n mukaisesti paikallisesti sovita osakuukauden palkanlaskentasäännön käyttämisestä.

ESIMERKKI 1

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)

Sen 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.

ESIMERKKI 2

Työntekijän lomanmääräytymisvuoden säännölliset, normaalit kuukausipalkat ovat 25.000 €. Lisäksi hänelle on maksettu lomanmääräytymisvuonna sunnuntai-, ilta-, yö- ja lauantaityöisiä yhteensä 4.000 €. Lisäprosentti edellisestä laskien on $(4.000:25.000) \times 100 = 16 \%$.

Näin ollen työntekijän laskettua päiväpalkkaa (99,19 €) korotetaan 16 %:lla, jotta työaikakorvaukset tulevat huomioituksi 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.

5.2 LOMAPALKAN LASKENTA KUUKAUSIPALKKAISEN TYÖNTEKIJÄN TYÖAJAN JA PALKAN MUUTTUESSA

Kuukausipalkkaisen työntekijän työajan ja vastaavasti palkan muuttuessa lomanmääräytymisvuoden aikana lasketaan lomapalkka prosentteina lomanmääräytymisvuoden palkasta. Nämä tilanteet liittyvät esimerkiksi osa-aikaeläkkeelle, osa-aikasairaslomalle tai osittaiselle hoitovapaalle siirtymiseen tai siihen, että sovitaan siirtymisestä osa-aikatyöstä kokoaikatyöhön tai toisinpäin. On selvää, että prosenttilaskentaa sovelletaan pysyväisluonteisiin muutoksiin lomamääräytymisvuoden aikana. Lakimuutoksen yhteydessä ei otettu kantaa siihen, miten se koskee tilapäisiä muutostilanteita.

Käytännön palkanlaskennan kannalta voi olla työlästä siirtyä prosenttiperusteiseen laskentaan tilapäisten vain viikkoja kestävien muutosten vuoksi, kun helpompi tapa on noudattaa pääsääntönä loman alkamishetken kuukausipalkkaa.

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

Työntekijän 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.

ESIMERKKI 1

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 prosenttiperusteisena 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
- lääkinällinen 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 %

ESIMERKKI 2

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 lasketaan lomapalkka viimeisen ennen muutosta olleen palkan perusteella.

ESIMERKKI 3

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).

5.3 TUNTIPALKKAISET TYÖNTEKIJÄT JA KESKIPÄIVÄPALKKAAN PERUSTUVA VUOSILOMAPALKKA

Tuntipalkkaisten työntekijöiden vuosilomapalkan laskennassa käytetään vuosilomalain laskentasääntöjä.

Keskiväiväpalkkaan perustuva vuosilomapalkka: 14 päivän ansaintasäännön piirissä olevaan tuntityöntekijään sovelletaan vuosilomalain 11 §:ää, kuitenkin niin, että vuosilomalain mukaisen kerrointaulukon sijaan noudatetaan seuraavaa 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 määrä on enemmän kuin 35, kerrointa korotetaan luvulla 1,08 lomapäivää kohden.

ESIMERKKI

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

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

5.4 TUNTIPALKKAISET TYÖNTEKIJÄT JA PROSENTTIPERUSTEINEN VUOSILOMAPALKKA

Tuntipalkkaiselle työntekijälle, joka on ns. 35-tunnin ansaintasäännön piirissä, lasketaan vuosilomapalkka prosenttiperusteisena lomanmääräytymisvuoden työssäoloajan ansiosta.

Prosentuaalinen vuosilomapalkka ja vuosilomakorvaus määräytyvät vuosilomalain mukaan. 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 %.

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.

- 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
- poissaolo sairauden tai tapaturman vuoksi (osa-aikaisella enintään 105 kalenteripäivää)
- poissaolo lääkinällisen kuntoutuksen vuoksi (ammattitauti tai tapaturma) (osa-aikaisella enintään 105 kalenteripäivää)
- sairauden leviämisen estämiseksi annettu viranomaisen määräys (karanteeni)
- opintovapaa (osa-aikaisella enintään 42 kalenteripäivää)
- työnantajan suostumuksella työn edellyttämään koulutukseen osallistuminen (työnantaja ja työntekijä voivat sopia siitä, että työssäolopäivien veroiseksi päiviksi luetaan vain 30 työpäivää kerrallaan)
- kokoaikainen lomautus (osa-aikaisella enintään 42 kalenteripäivää)
- lomauttaminen työviikkojen lyhentämisenä tai muu siihen verrattava työaikajärjestely, enintään kuusi kuukautta kerrallaan
- reservin harjoitus tai ylimääräinen palvelus, siviilipalveluslain 37§:ssä tarkoitettu täydennyspalvelus
- julkinen luottamustehtävän hoitaminen tai todistajana kuuleminen, josta lain mukaan ei ole oikeutta kieltäytyä tai josta kieltäytyminen olisi sallittua vain laissa mainitun erityisen syyn perusteella

Tällaisen työntekijän lomapalkan laskennassa käytettävä palkkapohja voi muodostua kolmesta osasta:

1. tehdyn työajan palkasta
2. poissaolon ajalta maksetusta palkasta ja
3. 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.

Jos työntekijä tekee osa-aikatyötä ja saa osasairauspäivärahaa lomalle lähtöhetkellä, maksetaan vuosilomapalkka sen mukaan, mikä palkka olisi ollut, jos henkilö ei olisi osa-aikasairauslomalla.

5.5 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.

5.6 VUOSILOMAPALKAN MAKSAMINEN

Lomapalkka maksetaan normaalina palkanmaksupäivänä, ellei työntekijä viimeistään kuukautta ennen loman alkua pyydä lomapalkan maksamista vuosilomalain mukaisesti.

Työntekijän pyynnöstä vuosilomalain mukainen periaate yli kuuden päivän lomissa on lomapalkan maksaminen ennen loman alkamista ja tätä lyhyemmissä lomanosissa maksaminen tavanomaisena palkanmaksupäivänä.

6. LOMARAHAA

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 liitteen 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 suuruisen maksettavan palkan tehtäväkohtaisine ja henkilökohtaisine lisineen.

ESIMERKKI

Työntekijä on ansainnut lomaa 25 lomapäivää ilman lisälomapäiviä. Lomanmääräytymisvuoden tuntikohtaiset lisät ovat olleet 8 % lomanmääräytymisvuoden kuukausipalkoista. Lomaraha on $50\% \times 25/21 \times 8\%$: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 § 4 momentin mukaisissa muutostilanteissa lomanmääräytymisvuoden aikaisen kuukausipalkan perusteella, on lomarahan suuruus 50 % tuntikohtaiset lisät sisältävästä lomapalkasta lukuun ottamatta liitteen 16 § 2 d) kohdan mukaan määräytyvää lisälomapäiväosuutta.

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 taikka muusta pätevistä syistä.

PÖYTÄKIRJAMERKINTÄ: 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 ennakoilmoituksen tai siihen myöhemmin perustellusta syystä tehdyn muutoksen mukaisesti.

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

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.

Lomaraha maksetaan myös työntekijälle työsuhteen päättyessä maksettavasta vuosilomakorvauksesta edellyttäen, että työsuhde on kestänyt yhdenjaksoisesti yli yhden viikon

Lomarahaa ei makseta työntekijälle, joka on välittömästi loman päätyttyä ollut poissa työstä ilman pätevää syytä, jättää irtisanomisajan noudattamatta tai purkaa määräaikaisen työsuhteen 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.

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.

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 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.

Erytistilanne 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 7 (lomataulukko A).

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 on suositeltavaa 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.