

Yksityisen sosiaalipalvelualan vuosilomaopas 2023



Sisällys

1.Vuosiloman käsitteitä	4
2.Vuosiloman pituus	5
3.Vuosiloman antaminen prosessina.....	10
4.Vuosiloman siirtäminen työkyvyttömyyden johdosta.....	12
5.Vuosilomapalkka	15
6.Lomaraha	22
7.Lomakorvaus.....	23
8.Yleisiä määräyksiä	24
9.Kanneaika.....	24

Yksityisen sosiaalipalvelualan vuosilomaopas

Oppaan tarkoituksena on auttaa yksityisen sosiaalipalvelualan työnantajia vuosilomalain säännösten ja työehtosopimusten määräysten soveltamisessa käytäntöön.

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

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

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

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

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

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. (Huom! Lapin maakunnassa 1.6.–30.9.)

Talvilomakausi 1.10.–30.4.

1.4 Täysi lomanmääräytymiskuukausi/14-päivän sääntö

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

1.5 Täysi lomanmääräytymiskuukausi/35-tunnin sääntö

Jos työntekijä työ sopimuksensa mukaisesti työskentelee niin harvoin päivinä, että vain osa kuukaudesta 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 Yksityisen sosiaalipalvelualan 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 lomaraha, 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.

Yksityisellä sosiaalipalvelualalla työntekijä ansaitsee vuosilomaa kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta seuraavasti:

- a) Lomataulukkoa A sovelletaan, jos työsuhde on maaliskuun loppuun mennessä yhdenjaksoisesti jatkunut alle vuoden nykyisellä työnantajalla.
- b) Lomataulukkoa B sovelletaan, jos työsuhde on maaliskuun loppuun mennessä yhdenjaksoisesti jatkunut vähintään vuoden nykyisellä työnantajalla.
- c) Lomataulukkoa C sovelletaan, jos työntekijällä on maaliskuun loppuun mennessä palveluslisään oikeuttavaa palvelusaikaa vähintään 15 vuotta.

d) Vuotuiset lisälomapäivät: Työntekijään sovelletaan kunkin taulukon alinta lisälomapäivät sisältävää riviä, jos hänellä on maaliskuun loppuun mennessä vähintään 3 vuotta palveluslisään oikeuttavaa palvelusaikaa välittömästi jatkuneessa työsuhteessa nykyisellä työnantajalla (työsopimuslain 1 luvun 5 §:n mukaisesti useita peräkkäisiä vain lyhytaikaisin keskeytyksin jatkuneita määräaikaisia työsuhteita käsitellään kuten välitöntä työsuhdetta) tai yhteensä vähintään 10 vuotta palveluslisään oikeuttavaa palvelusaikaa. Edellytyksenä vuotuisille lisälomapäiville on, että työntekijä on ansainnut vuosilomaa lomanmääräytymisvuonna vähintään kuudelta kuukaudelta.

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
Lomapv:t + lisälomapv:t						13	15	16	18	20	21	23

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						15	18	20	22	24	26	28

Esimerkki: Alle 15 vuotta alan työkokemusta omaavan työntekijän työsuhde on alkanut 1.1.2023. Lomanmääräytymisvuodelta 1.4.2022–31.3.2023 häneen sovelletaan lomataulukkoa A. Heti 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						18	20	23	25	28	30	33

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 palveluslisään oikeuttavaa työkokemusta omaavan työntekijän työsuhde on alkanut 1.1.2023. Hän alkaa ansaita lomaa välittömästi lomataulukon C mukaan.

Vuodelta 1993 säilyvä lisälomaoikeus: Nykyisen työnantajan palveluksessa 31.10.1993 ollut työntekijä, jolla oli 31.3.1994 mennessä yhteensä vähintään 15 vuotta palveluslisään oikeuttavaa palvelusaikaa, säilyttää oikeutensa siihen, että lomataulukon C lisälomapäiväriivin sijasta kutakin 6–12 kuukauden ansaittujen lomapäivien lukua korotetaan 5 lisälomapäivällä. Lomanpidennyksestä voidaan sopia paikallisesti.

2.2 Ansaintasäännöt

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 harvoin 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.

2.3 Työssäolopäivien veroiset päivät ja työssäolon veroiset tunnit, vuosilomaan oikeuttava palvelusaika

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

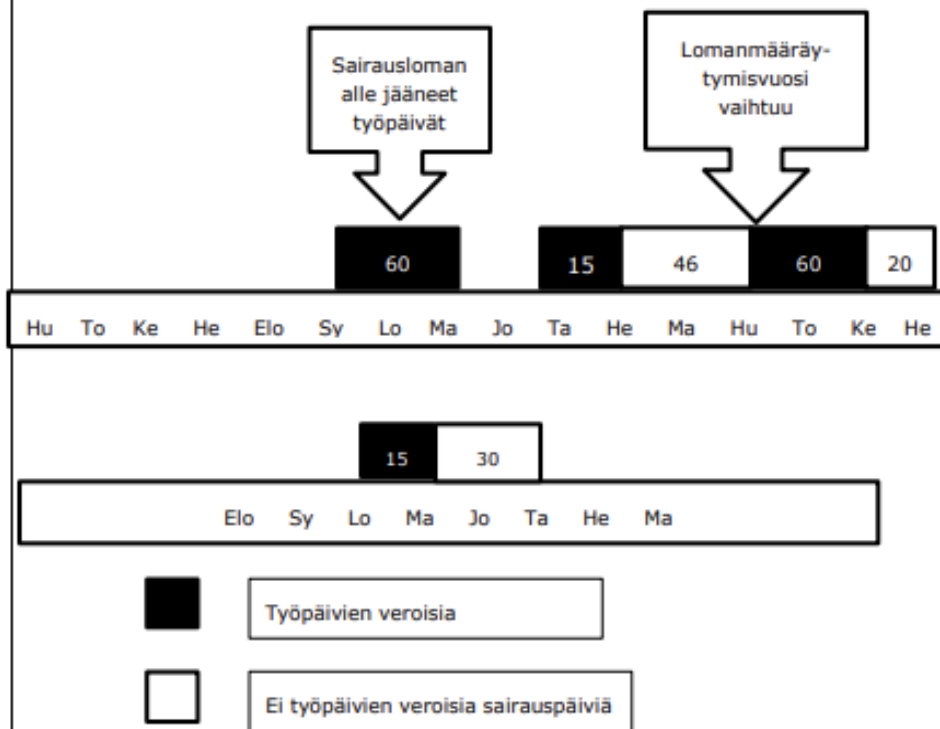
Esimerkki

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 määrittelyä 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.



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 veroiseksi 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 kolmanteen 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) edellyttäen, että työntekijä palaa työhön
- työnantajan suostumuksella työn edellyttämä koulutus (voidaan sopia, että enintään 30 työpäivää kerrallaan)
- lomautuspäivät, enintään 30 työpäivää kerrallaan
- osittaisen lomautuksen aiheuttamat lomautuspäivät, 6 kuukautta kerrallaan
- reservin harjoitus, ylimääräinen palvelus ja siviilipalvelun täydennyspalvelus
- sellainen julkisen luottamustehtävän hoitaminen ja todistajana kuuleminen, josta lain mukaan ei ole oikeutta kieltäytyä tai josta kieltäytyminen olisi sallittua vain laissa mainitun erityisen syyn perusteella

Huom! 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.

Työehtosopimuksen mukaan vuosilomaan oikeuttavaan palvelusaikaan luetaan kaikki palveluslisiin palkkasopimuksen 3 §:n mukaisesti oikeuttava palvelusaika. Työehtosopimuksen palkkasopimuksesta löytyy määräykset palveluslisiin oikeuttava palvelusajasta.

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 soveltuvien 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

Vuosiloma annetaan työntekijälle työnantajan määräämänä ajankohtana, jolleivät työnantaja ja työntekijä sovi loman pitämisestä.

Vuosilomasta 4 viikkoa on sijoitettava lomakaudelle (kesäloma). 1 viikko 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 2 viikkoa, pidettäväksi yhdessä tai useammassa osassa.

Ilman sopimista 4 viikon kesäloma tai 1 viikon talviloma voidaan jakaa useampaan osaan tämän soveltamisohjeen mukaan vain erittäin poikkeuksellisissa tilanteissa, joissa palvelun tarjoamista ei voida sijaisjärjestelyillä tai muilla toimilla taata.

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

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 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.

Lisäksi on mahdollista sopia lisä- ja ylityökorvauksesta tulevan vapaan 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. Etenkin lakimääräistä pidempää lomaa säästettäessä on syytä yhdessä sopia loman pitämisaikajankohdasta tai menettelylomaa 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

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

4.1 Vuosiloman siirtäminen työkyvyttömyyden vuoksi

Vuosilomalain 25 § kuuluu seuraavasti:

”Työkyvyttömyys vuosiloman alkaessa ja aikana

Jos työntekijä on vuosilomansa tai sen osan alkaessa synnytyksen, sairauden tai tapaturman vuoksi työkyvytön, 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 työkyvytön.

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 tarkoitetut 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 kulua 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.

Esim 1. Työntekijä on ansainnut lomanmääräytymisvuodelta 1.4.2022–31.3.2023 yhteensä 20 lomapäivää. Työnantaja ja työntekijä ovat sopineet työntekijän vuosiloman pidettäväksi 29.5.2023–26.6.2023. Työntekijä on sairaana vuosilomallaan aikavälin 13–16.6.2023. Työntekijä saa pyynnöstään siirtää vuosilomansa kokonaisuudessaan omavastuupäivittä.

Esim 2. Työntekijä on ansainnut lomanmääräytymisvuodelta 1.4.2022–31.3.2023 yhteensä 25 lomapäivää. Työnantaja ja työntekijä ovat sopineet työntekijän vuosiloman pidettäväksi 29.5.2023–3.7.2023. Työntekijä on sairaana vuosilomallaan aikavälin 13–16.6.2023. Kyseiset neljä sairauslomapäivää kerryttävät työntekijän omavastuupäiviä, eikä hänellä ole 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.

Vuosilomalain 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.

4.4 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 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.

4.5 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

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.

Kuukausipalkkaisen työntekijän säännölliseltä työajalta saadut lisät huomioidaan siten, että vuosilomapalkkaa ja – korvausta korotetaan lisistä aiheutuvalla korotusprosentilla, joka saadaan seuraavasti:

säännöllisen työajan lisät (su-, la-, ilta- ja yötyö) ajalta 1.4. – 31.3. x 100
säännöllisen työajan kiinteä rahapalkka ajalta 1.4. – 31.3.

Jos työsuhde ei ole ollut voimassa edeltävänä lomanmääräytymisvuonna, lasketaan lisien korotusosuus työsuhteen ajalta tai sellaiselta ajanjaksolta, joka osoittaa lisien keskimääräisen osuuden.

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

Kuukausipalkkaisen työntekijän vuosilomapalkka ja lomakorvaus lasketaan käyttäen jakajana 21 ja kertojana lomapäivien lukumäärää.

Kiinteän vuosilomapalkan tasaus työntekijän varsinaisen kuukausipalkan mukaiseksi tehdään seuraavan palkanmaksun yhteydessä aiemman vuosilomalain mukaisesti, milloin yhteenlasketut loma- ja kuukausipalkkaosuudet eivät vastaa varsinaista kuukausipalkkaa.

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 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 esimerkiksi raskaus- ja vanhempainvapaa, sairausloma enintään 75 työpäivää lomanmääräytymisvuotena ja lomautus enintään 30 työpäivän ajalta.

Jos työntekijän vuosilomapalkka tai lomakorvaus määräytyy prosenttiperusteisena, määräytyy vuosilomalaskennassa käytettävä prosentti alla olevan taulukon mukaan lomapäivien lukumäärän alla olevalta riviltä. Työntekijään sovellettava lomataulukko määräytyy kuten tämän oppaan kohdassa 2.1.

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
PROSENTTI	9 %	9 %	9 %	9 %	9 %	9 %	9 %	9 %	9 %	9 %	9 %	9 %
LOMAPV:T+ LISÄLO- MA-PV:T						13	15	16	18	20	21	23
PROSENTTI						10,35 %	10,35 %	9,9 %	10,35 %	10,35 %	9,9 %	10,35 %

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
PROSENTTI	11,5 %	11,5 %	11,5 %	11,5 %	11,5 %	11,5 %	11,5 %	11,5 %	11,5 %	11,5 %	11,5 %	11,5 %
LOMAPV:T+ LISÄLO- MA-PV:T						15	18	20	22	24	26	28
PROSENTTI						12,4 %	12,85 %	12,85 %	12,4 %	12,85 %	12,4 %	12,85 %

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
PROSENTTI	11,50 %	11,50 %	11,95 %	11,95 %	12,40 %	12,40 %	12,85 %	12,85 %	12,85 %	13,30 %	13,30 %	13,75 %
LOMAPV:T+ LISÄLO- MA-PV:T						18	20	23	25	28	30	33
PROSENTTI						13,75 %	13,75 %	14,2 %	13,75 %	14,65 %	14,2 %	15,1 %

Jos työntekijä ansaitsee lomaa yli lomataulukossa määrätyn tason, korotetaan taulukosta ilmenevää prosenttia 0,45 %:lla kutakin tällaista lomapäivää kohden.

Mikäli työajan ja palkan muutos on tapahtunut vasta lomanmääräytymisvuoden päättymisen jälkeen ennen loman alkamista, määräytyy lomapalkka viimeisen ennen muutosta voimassa olleen kuukausipalkan perusteella.

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 johdosta 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.alkaan 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.

5.4 Tuntipalkkaiset työntekijät ja keskipäiväpalkkaan perustuva vuosilomapalkka

Vuosilomapalkka määräytyy keskipäiväpalkan perusteella silloin, jos työntekijän työ sopimuksen 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.

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

Esimerkki1

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:

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

Keskipäiväpalkasta saadaan lomapalkka kertomalla se työehtosopimuksen mukaisella kertoimella (alla), joka määräytyy hänen kokonaislomaoikeutensa mukaan. Jos lomapäivien määrä on suurempi kuin 33, kerrointa korotetaan luvulla 1,08 lomapäivää kohden.

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

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.

Jos työntekijän vuosilomapalkka tai lomakorvaus määräytyy prosenttiperusteisena, määräytyy vuosilomalaskennassa käytettävä prosentti oheisen taulukon mukaan lomapäivien lukumäärän alla olevalta riviltä. Työntekijään sovellettava lomataulukko määräytyy kuten tämän oppaan kohdassa 2.1.

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
PROSENTTI	9 %	9 %	9 %	9 %	9 %	9 %	9 %	9 %	9 %	9 %	9 %	9 %
LOMAPV:T+ LISÄLO- MA-PV:T						13	15	16	18	20	21	23
PROSENTTI						10,35 %	10,35 %	9,9 %	10,35 %	10,35 %	9,9 %	10,35 %

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
PROSENTTI	11,5 %	11,5 %	11,5 %	11,5 %	11,5 %	11,5 %	11,5 %	11,5 %	11,5 %	11,5 %	11,5 %	11,5 %
LOMAPV:T+ LISÄLO- MA-PV:T						15	18	20	22	24	26	28
PROSENTTI						12,4 %	12,85 %	12,85 %	12,4 %	12,85 %	12,4 %	12,85 %

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
PROSENTTI	11,50 %	11,50 %	11,95 %	11,95 %	12,40 %	12,40 %	12,85 %	12,85 %	12,85 %	13,30 %	13,30 %	13,75 %
LOMAPV:T+ LISÄLO- MA-PV:T						18	20	23	25	28	30	33
PROSENTTI						13,75 %	13,75 %	14,2 %	13,75 %	14,65 %	14,2 %	15,1 %

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 lääkinnällisen 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 veroisiksi 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: 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 Vuosilomapalkan maksaminen

Lomapalkka maksetaan työsuhteessa tavanomaisesti noudatettavana 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

Työntekijälle maksetaan lomarahana 50 % hänen tuntikohtaiset lisät sisältävästä vuosilomapalkastaan. Lomarahaa ei makseta kuitenkaan ns. lisälomapäivistä.

Lomarahaa lasketaan kesäkuun säännöllisen kuukausipalkan perusteella ja maksetaan heinäkuun palkanmaksun yhteydessä, ellei maksuajankohtaan sovita vähäisiä muutoksia työnantajan ja työntekijän välillä. Maksuajankohdan vähäisellä muutoksella tarkoitetaan muuta maksuajankohtaa kuin heinäkuuta lomakaudella (2.5.–30.9.)

Esimerkki

Työntekijä on ansainnut lomaa 25 arkipäivää. Lomanmääräytymisvuoden tuntikohtaiset lisät ovat olleet 8 % lomanmääräytymisvuoden kuukausipalkoista. Lomarahaa on $50 \% \times 25/21 \times 8 \%$:lla korotettu kesäkuun säännöllinen kuukausipalkka (tilapäisiä muutoksia tai palkattomia poissaoloja ei oteta huomioon).

Työsuhteen päättyessä lomarahaa lasketaan työsuhteen päättymishetken kuukausipalkan perusteella.

Mikäli työntekijän lomapalkka lasketaan prosenttiperusteisesti, on lomarahan suuruus 50 % tuntikohtaiset lisät sisältävästä lomapalkasta lukuun ottamatta lisälomapäiviä.

Lomarahan saamisen edellytyksenä on, että työntekijä aloittaa lomansa ja palaa lomaltaan sovittuna aikana, ellei lomaltapaluun esteenä ole vuosilomalain 7 §:ssä mainittu tai muu hyväksyttävä syy. (Tässä kohdassa tarkoitettu hyväksyttävä syy olla palaamatta lomalta on esimerkiksi työsuhteen päättyminen loman aikana, noudattaen irtisanomisaikaa.)

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 tai jonka työsuhde on todettu purkautuneeksi työsopimuslain 8 luvun 3 §:n mukaisen työstä poisjäännin vuoksi. Näin menetellessään työntekijä jää ilman lomarahaa.

Lomaraha maksetaan myös lomakorvauksesta edellyttäen, että työsuhde on kestänyt yhdenjaksoisesti vähintään neljä kuukautta. Tämä ei kuitenkaan koske työntekijää, joka jättää irtisanomisajan noudattamatta tai päättää määräaikaisen työsuhteen työsopimuslain vastaisesti tai jonka työsuhde on todettu purkautuneeksi työsopimuslain 8 luvun 3 §:n mukaisen työstä poisjäännin vuoksi.

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