

YKSITYISEN SOSIAALIPALVELUALAN VUOSILOMAOPAS

(päivitetty helmikuussa 2025)

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.

SISÄLLYS

YKSITYISEN SOSIAALIPALVELUALAN VUOSILOMAOPAS.....	2
SISÄLLYS	3
1. VUOSILOMAN KÄSITTEITÄ	5
2. VUOSILOMAN PITUUS	6
2.1 VUOSILOMAN ANSAINTA	6
2.2 ANSAINTASÄÄNNÖT.....	7
2.3 TYÖSSÄOLOPÄIVIEN VEROISET PÄIVÄT JA TYÖSSÄOLON VEROISET TUNNIT	8
2.4 TYÖNTEKIJÄN OIKEUS VAPAASEEN	11
3. VUOSILOMAN ANTAMINEN PROSESSINA	12
3.1 TYÖNTEKIJÄN KUULEMINEN	12
3.2 VUOSILOMAN AJANKOHDAN ILMOITTAMINEN	12
3.3 VUOSILOMA JA OSA-AIKAINEN TYÖNTEKIJÄ.....	13
3.4 VUOSILOMA JA PERHEVAPAA	13
3.5 SÄÄSTÖVAPAA.....	14
3.6 VUOSILOMAN JAKAMISESTA JA AJANKOHDASTA SOPIMINEN	14
4. VUOSILOMAN SIIRTÄMINEN TYÖKYVYTTÖMYYDEN TAKIA	16
4.1 VUOSILOMAN SIIRTÄMINEN TYÖKYVYTTÖMYYDEN VUOKSI	16
4.2 TOIMINTAOHJEET JA VUOSILOMAKIRJANPITO	18
4.3 TYÖKYVYTTÖMYYDEN VUOKSI SIIRRETYN LOMAN ANTAMINEN	18
5. VUOSILOMAPALKKA	19
5.1 KUUKAUSIPALKKAISET TYÖNTEKIJÄT.....	19
5.2 LOMAPALKKAN LASKENTA KUUKAUSIPALKKAISEN TYÖNTEKIJÄN TYÖAJAN JA PALKKAN MUUTTUESSA	21
5.3 VUOSILOMAPALKKAN LASKENTA PELKÄN KUUKAUSIPALKKAN MUUTTUESSA.....	23
5.4 TUNTIPALKKAISET TYÖNTEKIJÄT JA KESKIPÄIVÄPALKKAAN PERUSTUVA VUOSILOMAPALKKA	23
5.5 TUNTIPALKKAISET TYÖNTEKIJÄT JA PROSENTTIPERUSTEINEN VUOSILOMAPALKKA	24
5.6 PALKKAUSTAVAN MUUTOS	26
5.7 VUOSILOMAPALKKAN MAKSAMINEN	27
6. LOMARAHA	28
7. LOMAKORVAUS	29
7.1 LOMAKORVAUS TYÖSUHTEEN KESTÄESSÄ	29
7.2 LOMAKORVAUS TYÖSUHTEEN PÄÄTTYESSÄ.....	29

7.3 LOMAN PITÄMINEN IRTISANOMISAIKANA	30
8. VUOSILOMAKIRJANPITO.....	31
9. LISÄVAPAAPÄIVÄT	32
10. KANNEAIKA	34

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 kalenterikuukausi, jossa on vähintään 14 työpäivää tai työssäolopäivään rinnastettavaa poissaolopäivää.

1.5 TÄYSI LOMANMÄÄRÄYTYMISKUUKAUSI / 35-TUNNIN SÄÄNTÖ

Täysi lomanmääräytymiskuukausi on kalenterikuukausi, 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 lomараha, 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:

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

VALINTA SOPIMUKSEN MUKAISEN TYÖAJAN MUKAAN

Vuosilomalain lähtökohta on, että 14 päivän sääntö on tarkoitettu ensisijaiseksi säännöksi suhteessa 35 tunnin sääntöön. Pääsäännön mukaisesti vuosilomaa ansaitaan jokaiselta lomanmääräytymiskuukaudelta, jossa työntekijä on työssä vähintään 14 päivänä. Työpäivän pituudella ei ole merkitystä. Merkitystä on siis työsuopimuksen mukaisen työpäivien määrällä, ei sen sijaan vuorokautisten tai viikoittaisten työtuntien määrällä. Kahdelle eri vuorokaudelle sijoittuva yövuoro lasketaan kahdeksi erilliseksi työpäiväksi.

Työntekijät, jotka työsuopimuksensa mukaisesti työskentelevät niin harvoina päivinä, että vain osa kuukausista sisältää 14 työpäivää, ansaitsevat lomaa kuukausilta, joilta kertyy 35 työtuntia. Tällöin työpäivien määrällä ei ole merkitystä.

Kun valinta ansaintasäännöstä on tehty, riippuu loman ansainta tämän jälkeen siitä, täyttyykö 14 päivän tai 35 työtunnin vaatimus myös käytännössä toteutuneiden työpäivien tai työtuntien mukaan. Esimerkiksi jos työntekijään sovelletaan 14 työpäivän ansaintasääntöä ja hänelle ei sovitun palkattoman vapaan vuoksi tule kalenterikuukaudessa vähintään 14 työpäivää tai työssäolon veroista päivää, ei vuosilomaa ansainta lainkaan tällaiselta kuukaudelta, eli työntekijä ei sovitun palkattoman vapaan takia siirry 35 tunnin säännön piiriin.

Vuosilomaa ansaitaan siis 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.

TARVITTAESSA TÖIHIN KUTSUTTAVAT

Työntekijän työpäivien tai työtuntien määrää ei ole aina mainittu työsopimuksella, joten tällöin työpäivien ja työtuntien määrän tarkastelu tehdään lomanmääräytymisvuoden päättyessä ja ansaintasääntö valitaan sen mukaan, millaiseksi työaika on todellisuudessa muodostunut.

Esimerkiksi työneuvosto on katsonut, että tarvittaessa työhön kutsuttava työntekijä, joka teki säännöllisesti vähintään 14 työpäivän kalenterikuukausia, kuului 14 päivän säännön piiriin. Samoin 14 päivän ansaintasäännön piiriin kuului työntekijä, jonka sovittu työaika oli alle 14 päivää kuukaudessa, mutta joka tosiasiallisesti työskenteli vähintään 14 päivänä kuukaudessa säännöllisesti (TN 1286-92).

Jos työaika on niin vähäinen, että työaika on sekä alle 14 työpäivää että alle 35 tuntia kalenterikuukaudessa, kuuluu työntekijä vapaan ansainnan piiriin ja tällöin hänelle maksetaan lomakorvaus.

2.3 TYÖSSÄOLOPÄIVIEN VEROISET PÄIVÄT JA TYÖSSÄOLON VEROISET TUNNIT

Pääsääntö on, että vuosilomaa ansaitaan tehdyn työn perusteella sen mukaan, kuinka monta työpäivää tai työtuntia työntekijä on lomanmääräytymiskuukauden aikana tehnyt. Työssäolon veroista aikaa koskeva sääntely merkitsee kuitenkin poikkeusta edellä mainittuun, jolloin tietyillä vuosilomalain 7 §:ssä tarkoitetuilla poissaoloilla ei välttämättä ole lainkaan vaikutusta työntekijän vuosiloman ansaintaan.

Täysi lomamääräytymiskuukausi voi kertyä työpäivien ja -tuntien lisäksi myös työssäolon veroisista päivistä ja tunneista. 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, irtisanomisaika
- 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 KOSKIEN SAIRAUTTA TAI TAPATURMAA

Työntekijä ansaitsee lomaa 14 päivän ansaintasäännön mukaan. Hän on ollut sairauslomalla syys-, loka- ja marraskuun yhteensä 60 työpäivää. Tammikuun alussa hän jää uudelle sairauslomalle, joka jatkuu heinäkuun loppuun saakka. Sairausloman alle jää 141 työpäivää. Kolmas sairausloma alkaa lokakuun alkupuolella ja jatkuu tammikuulle, sairausloman kesto 45 työpäivää.

Esimerkkiin (kaavio alla) on merkitty sairausloman alle jääneet työpäivät. Vuosilomaoikeuden määrittämistä 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, helmikuulta ja maaliskuulta hän ei enää ansaitse lomapäiviä.

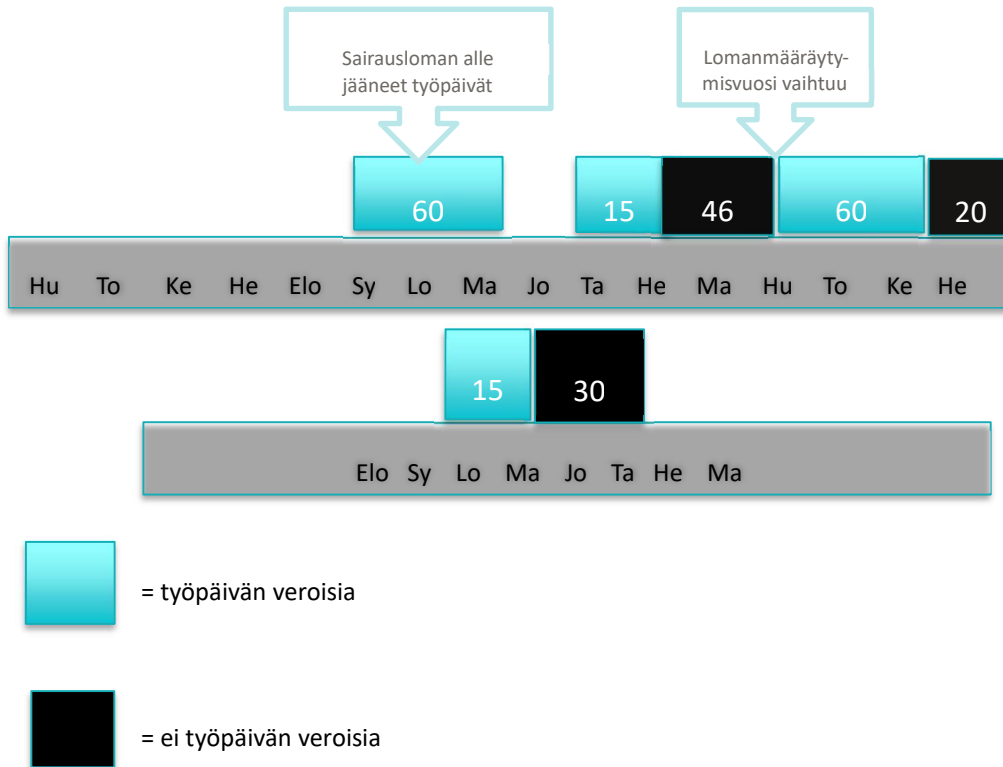
Huhtikuun alussa alkaa uusi lomanmääräytymisvuosi ja siten myös uusi 75 työpäivän "kiintiö". Esimerkissä sairauspoissaolo kuitenkin jatkuu lomanmääräytymisvuoden vaihteen yli. Tässä tilanteessa noudatetaan vuosilomalain rinnakkaisääntöä, jonka mukaan lomanmääräytymisvuoden vaihteen yli jatkuvasta yhdenjaksoisesta 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



- lääkinällinen 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
 - koskee lomautustilanteita, jolloin työntekijä on poissa työstä kokonaan

- työpäiviin lasketaan ne päivät, jotka ilman lomautusta olisivat olleet työntekijän työpäiviä
- ilmaisu kerrallaan merkitsee sitä, että 30 päivän laskenta aloitetaan alusta, jos lomautus keskeytyy ja jatkuu jälleen keskeytyksen jälkeen (TN 1212-87).
- lomanmääräytymisvuoden vaihtuminen ei aloita uutta 30 työpäivän laskentaa
- osittaisen lomautuksen aiheuttamat lomautuspäivät, 6 kuukautta kerrallaan
 - jos työaikajärjestely jatkuu keskeytyksellä lomanmääräytymisvuoden päättymisen jälkeen, lomanmääräytymisvuosien vaihteesta aloitetaan uusi 6kk laskenta
- 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 kalenteripäivien jaksoissa siten, että

- raskaus- ja vanhempainvapaan ja vanhempainvapaan tilanteissa 182 kalenteripäivän jakso
- sairauden, tapaturman ja lääkinnällisen kuntoutuksen tilanteissa 75 työpäivän jaksoa vastaa 105 kalenteripäivän jakso
- opintovapaan ja kokoaikaisen lomautuksen tilanteissa 30 työpäivän jaksoa vastaa 42 kalenteripäivän jakso.

Poissaoloaikaa laskettaessa poissaolon katsotaan alkaneen ensimmäisenä päivänä, jona työntekijä on ollut poissa työstä ja päättyneen poissaoloperusteen lakkaamispäivänä, jos päivästä on ennalta sovittu tai määrätty, ja muussa tapauksessa työhön paluuta edeltäneenä poissaolopäivänä. Työssäolon veroisiksi tunneiksi lasketaan tällöin ne tunnit, jotka työntekijä sopimuksen mukaan ilman poissaoloa olisi ollut työssä.

2.4 TYÖNTEKIJÄN OIKEUS VAPAASEEN

Vapaoikeuden piirissä ovat ne työntekijät, joiden työsuhteen 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 3.5.

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 OSA-AIKAINEN TYÖNTEKIJÄ

Huolimatta osa-aikaisuudesta lähtökohta on, että myös osa-aikainen työntekijä pitää vuosilomaa kokonaisina kalenteriviikkoina siten, että loman alle jää sekä työ- että vapaapäiviä.

Loman pitäminen osissa johtaa käytännössä siihen, että osa-aikainen voi olla poissa työstä käytännössä pidempään kuin kokoaikainen, mikä ei ole tarkoitus. Lain lähtökohta kuitenkin on, että lomat pidettäisiin yhdenjaksoisena.

3.4 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 tarkoitettua raskaus- tai vanhempainvapaapäiviä. Loman siirtäminen tulee kysymykseen samoin edellytyksin kuin yleensäkin loman siirrosta sovittaessa.

Hoitovapaa ei estä vuosiloman määräämistä.

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.

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

3.5 SÄÄSTÖVAPAA

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia 15 päivän ylittävän loman osan säästämistä. Työntekijällä on oikeus säästää lakisääteisen loman 20 päivää ylittävä osa, jos siitä ei aiheudu työpaikan tuotanto- ja palvelutoiminnalle vakavaa haittaa.

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

Lisäksi on mahdollista sopia lisä- ja ylityökorvauksesta annettavan vapaa-ajan yhdistämisestä osin tai kokonaan säästövapaaseen. 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 pitämisaikajako 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.

3.6 VUOSILOMAN JAKAMISESTA JA AJANKOHDASTA SOPIMINEN

Vuosiloman jakamisesta ja ajankohdasta voidaan sopia seuraavasti:

- loma voidaan sopia annettavaksi ajanjaksolla, joka alkaa sen kalenterivuoden alusta, jolle lomakausi sijoittuu ja joka päättyy seuraavana vuonna ennen uuden lomakauden alkua (30.4. mennessä)
 - Esimerkiksi lomanmääräytymisvuotena 1.4.2024-31.3.2025 kertyvät lomat voidaan sopia pidettäväksi ajalla 2.1.2025-30.4.2026
 - Vähintään 2 viikkoa tulee pitää ajalla 2.1.2025-30.4.2026

- 10 päivää ylittävä loman osa voidaan sopia pidettäväksi seuraavan kalenterivuoden puolella viimeistään 30.9. mennessä
 - Esimerkiksi lomanmääräytymisvuotena 1.4.2024-31.3.2025 kertyvistä lomista 10 päivää ylittävä loman osa voidaan sopia pidettäväksi 30.9.2026 mennessä
- 10 päivää ylittävä loman osa saadaan sopia pidettäväksi yhdessä tai useammassa jaksossa
 - Kahden viikon yhdenjaksoisesta lomasta ei voida sopia toisin edes työnantajan suostumuksella
- 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 sovittun 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).

Jos työntekijä on toimittanut työnantajalle pelkän lääkärintodistuksen ilman nimenomaista pyyntöä siirtää vuosiloma, työnantajalle syntyy kuitenkin velvollisuus selvittää työntekijältä, onko hän tarkoittanut vuosiloman siirtoa toimittaessaan työnantajalle lääkärintodistuksen (TT 2023:18).

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 työkyvyttömänä, 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 työkyvyttömänä kesälomallaan 3 päivää ja talvilomallaan 2 päivää. Jos työntekijä on tämän jälkeen talvilomallaan edelleen työkyvyttömänä, 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.

VUOSILOMAN 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 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.

4.3 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 usein sovitaan pidettäväksi sairausloman kanssa päällekkäin 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.

Sopimukseen perustuvat ns. kiinteät lisät, kuten tehtäväkohtainen lisä ja henkilökohtainen pätevyyslisä, lasketaan mukaan kuukausipalkkaan vuosilomapalkkaa laskettaessa.

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

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

$$\frac{\text{säännöllisen työajan lisät (su-, la-, ilta- ja yötyö) ajalta 1.4. – 31.3.} \times 100}{\text{säännöllisen työajan kiinteä rahapalkka ajalta 1.4. – 31.3.}}$$

ESIMERKKI

Lomanmääräytymisvuoden 1.4.2024-31.3.2025 ajalta lisiä on maksettu 6000e. Samalta ajalta maksettu varsinaista säännöllistä palkkaa 35 000e. Lomapalkkaa korotetaan 17,14 %.

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

Säännöllisen työajan lisiin huomioidaan vain tehdyiltä työajalta maksettu palkka ja samalta ajalta työaikalisien osuus maksetusta palkasta. Ylityön ajalta maksettua palkkaa ei huomioida, koska kyse ei ole säännölliseltä työajalta maksetusta palkasta.

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

ESIMERKKI 1

Työntekijällä on 20 päivän pituinen kesäloma ajalla 4.-29.8. Työntekijä on työssä ma 1.8. Työntekijän kuukausipalkka on 3000 euroa.

Vuosilomapalkka lasketaan vakiojakajaa 21 käyttäen seuraavasti:

$$\text{Loma-ajan palkka } 3000 \times 20 : 21 = 2857,14e$$

$$\text{Työssäolon palkka } 3000 \times 1 / 21 = 142,86e$$

Heinäkuun palkat yhteensä 3000e

Tasattavaa ei tule, koska yhteenlasketut loma- ja kuukausipalkkaosuudet vastaavat työntekijälle muutoin maksettavaa kuukausipalkkaa.

ESIMERKKI 2

Työntekijällä on 5 päivän loma syyskuussa ajalla 1.-5.9. Työntekijä on työssä 8.9.-30.9. Työntekijän kuukausipalkka on 3000e.

Vuosilomapalkka lasketaan vakiojakajaa 21 käyttäen seuraavasti:

$$3000 : 21 \times 5 = 714,29e$$

$$\text{Työssäolon palkka } 3000 \times 17 / 22 = 2318,18e$$

Syyskuun palkka yhteensä 3032,47e

Syyskuun lomapalkka on tasattava lokakuun palkanmaksun yhteydessä, koska yhteenlasketut loma- ja kuukausipalkkaosuudet eivät vastaa työntekijälle muutoin maksettavaa kuukausipalkkaa. Lokakuun palkka $3000e - (3000e - 3032,47e) = 2967,53e$

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 lomanmääräytymivuoden 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.alkaen ja samalla hänen palkkaansa nostetaan 2.500 euroon kuukaudessa. Työntekijän jäädessä vuosilomalle 1.8. lomapalkan laskennassa käytetään lomallelähtöhetken palkkaa eli 2.500 euroa.

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

5.4 TUNTIPALKAISET TYÖNTEKIJÄT JA KESKIPÄIVÄPALKKAAN PERUSTUVA VUOSILOMAPALKKA

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

Keskipäiväpalkka lasketaan siten, että lomanmääräytymisvuoden aikana työssäolon ajalta työntekijälle maksettu tai maksettavaksi erääntynyt palkka, hätätyöstä ja lain tai sopimuksen mukaisesta ylityöstä peruspalkan lisäksi maksettavaa korotusta lukuun ottamatta, jaetaan lomanmääräytymisvuoden aikana tehtyjen työpäivien määrällä, johon lisätään laissa säädetyn vuorokautisen säännöllisen työajan tai, jos laissa ei ole säädetty säännöllisen vuorokautisen työajan enimmäismäärää, sopimuksessa sovitun säännöllisen työajan lisäksi tehtyjen työtuntien kahdeksasosa.

Palkkaan ei siis 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.

Huom! Jaksotyössä koskee yllä kuvattu vuosilomalain säännös, jonka mukaan silloin, kun työntekijän vuorokautisen säännöllisen työajan enimmäismäärää ei ole laissa rajoitettu, lisätään keskimääräistä päiväpalkkaa laskettaessa työssäolopäivien lukumäärään vastaavasti työntekijän sovitun vuorokautisen työajan lisäksi tekemien työtuntien kahdeksasosa. Lisätunnit otetaan siis huomioon käytännössä samalla tavalla kuin vuorokautiset ylityötunnit.

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

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:

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

Keskipäiväpalkasta saadaan lomapalkka kertomalla se työehtosopimuksen mukaisella kertoimella (alla), joka määräytyy hänen kokonaisloma-oikeutensa 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 35-tunnin ansaintasäännön piirissä, lasketaan vuosilomapalkka prosenttiperusteisena lomanmääräytymisvuoden työssäoloajan ansiosta ja vuosilomalain mukaan 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 kuitenkin 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 (35 t ansaintasäännön piirissä enintään 182 kalenteripäivää)
- poissaolo sairauden tai tapaturman vuoksi (35 t ansaintasäännön piirissä enintään 105 kalenteripäivää)
- poissaolo lääkinällisen kuntoutuksen vuoksi (ammattitauti tai tapaturma) (35 t ansaintasäännön piirissä enintään 105 kalenteripäivää)
- sairauden leviämisen estämiseksi annettu viranomaisen määräys (karanteeni)
- opintovapaa (35 t ansaintasäännön piirissä 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 (35 t ansaintasäännön piirissä 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 koko-aikatyöstä osa-aikatyöhön), on vuosilomapalkan laskennassa kiinnitettävä huomiota myös jaksossa 5.2 esitettyyn.

5.7 VUOSILOMAPALKKAN 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.

Lomaraaha 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. Lomaraaha on $50\% \times 25/21 \times 8\%$:lla korotettu kesäkuun säännöllinen kuukausipalkka (tilapäisiä muutoksia tai palkattomia poissaoloja ei oteta huomioon). Työsuhteen päättyessä lomaraaha 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 päätyminen loman aikana, noudattaen irtisanomisaikaa.)

Työsuhteen päättyessä lomaraaha 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 työ sopimuslain vastaisesti tai jonka työsuhde on todettu purkautuneeksi työ sopimuslain 8 luvun 3§:n mukaisen työstä poisjäännin vuoksi. Näin menetellessään työntekijä jää ilman lomarahaa.

Lomaraaha 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 työ sopimuslain vastaisesti tai jonka työsuhde on todettu purkautuneeksi työ sopimuslain 8 luvun 3 §:n mukaisen työstä poisjäännin vuoksi.

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.

Eriyistilanne 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. VUOSILOMAKIRJANPITO

Vuosilomalain 29 § mukaan:

Työnantajan on pidettävä kirjaa työntekijän vuosilomista, niitä täydentävistä lisävapaapäivistä ja säästövapaista sekä tämän lain perusteella määräytyvistä palkoista ja korvauksista (*vuosilomakirjanpito*). Vuosilomakirjanpidosta on käytävä ilmi vuosilomien pituudet ja ajankohdat, lisävapaapäivien määrä ja ajankohdat sekä palkkojen ja korvausten suuruus ja niiden määräytymisen perusteet.

Vuosilomakirjanpito sekä työnantajan ja työntekijän tämän lain nojalla tekemä kirjallinen sopimus on vaadittaessa näytettävä työsuojelutarkastuksen toimittajalle sekä työntekijöiden luottamusmiehelle tai työsopimuslain 13 luvun 3 §:n mukaisesti valitulle luottamusvaltuutetulle taikka, jos kumpaakaan ei ole valittu, työsuojeluvaltuutetulle. Työntekijällä tai hänen valtuuttamallaan on pyynnöstä oikeus saada kirjallinen selvitys työntekijän vuosilomaa ja säästövapaita koskevista merkinnöistä.

Vuosilomakirjanpito on säilytettävä vähintään 34 §:ssä säädetyn kanneajan päättymiseen (ks. kanneajoista kappaleessa 10).

9. LISÄVAPAAPÄIVÄT

Vuosilomalain 7a § säätelee oikeudesta vuosilomaa täydentäviin lisävapaapäiviin sairaudesta, tapaturmasta ja lääkinnällisestä kuntoutuksesta aiheutuvan poissaolon ajalta.

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

Oikeutta lisävapaapäiviin ei kuitenkaan ole enää sen jälkeen, kun poissaolo on yhdenjaksoisesti jatkunut yli 12 kuukautta. Poissaolon yhdenjaksoisuuden katkaisevat poissaolojaksojen väliin sijoittuvat työssäolopäivät tai -tunnit, jotka oikeuttavat täyden lomanmääräytymiskuukauteen. Yhdenjaksoisuutta eivät kuitenkaan katkaise sellaiset työssäolopäivät tai -tunnit, joiden aikana työntekijän työskentely perustuu työsopimuslain 2 luvun 11 a §:ssä tarkoitettuun sopimukseen osa-aikatyöstä (Kelan osasairauslomajärjestely).

Työntekijällä on oikeus saada lisävapaapäiviltä säännönmukaista tai keskimääräistä palkkaansa vastaava korvaus. Lisävapaapäivän palkkaan ei sovelleta vuosilomapalkan laskentasääntöjä, eikä kyseessä ole vuosilomapalkka. Näin ollen lisävapaapäivän ajalta ei työntekijällä ole oikeutta myöskään TES:n mukaiseen lomaraahaan. Korvauksen perusteena on lisävapaapäivien pitämisen alkamishetken mukainen palkka. Lisävapaapäivältä maksettava korvaus lasketaan jakamalla kuukausiansio jakajalla 21. Korvausta laskettaessa on huomioitava, että kalenteriviikko sisältää viisi lisävapaapäivää.

Lisävapaapäiviltä maksettavan korvauksen sisältöä on vuosilomalain perusteluissa kuvattu siten, että siihen kuuluvat palkanosat, jotka liittyvät luonnostaan työntekijälle työsopimuksen nojalla kuuluvien työtehtävien suorittamiseen, sekä työntekijän ammatilliseen ja henkilökohtaiseen asemaan liittyvät kokonaispalkan osat, kuten esimiesasemaan, palvelusajan pituuteen ja ammatilliseen pätevyyteen liittyvät lisät, ja luontoisedut, jos kysymys ei ole pysyvistä eduista, joiden suorittaminen jatkuu lisävapaapäivien aikana. Työntekijän työskennellessä tehtävissä, joihin luonnostaan kuuluu työaikakorvaukset, maksetaan työaikakorvaukset kuten vuosilomapalkassa. Lisävapaapäiviltä maksettava korvaus on sellainen työsuhteeseen liittyvä suoritus, jota ei pidetä vastikkeena työstä.

Lisävapaapäivät annetaan kuten vuosilomapäivät. Lisävapaapäivien enimmäismäärä on 20, joten ne annetaan lähtökohtaisesti vuosilomalain 20 §:n mukaisesti yhdenjaksoisena lomakaudella. Lisävapaapäivien jakamisesta ja ajankohdista työnantaja ja työntekijä voivat sopia samoin kuin vuosilomapäivien osalta. Lisävapaapäivät annetaan kokonaisina kalenteripäivinä ja ne sijoitetaan kalenteriviikolle samalla tavalla kuin vuosilomapäivät (maanantain ja perjantain väliset arkipäivät).

On hyvä huomata, että lisävapaapäivissä on kysymys eri asiasta kuin työehtosopimuksessa tai työsopimuksessa sovitusta lisälomapäivistä.

ESIMERKKI 1

Työntekijä ansaitsee vuosilomaa yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimuksen lomataulukon C mukaan. Hänellä on lomanmääräytymisvuonna poissaoloja työstä työkyvyttömyyden vuoksi niin paljon, että hän ei ansaitse lomaa neljältä lomanmääräytymiskuukaudelta. Kahdeksalta lomanmääräytymiskuukaudelta työntekijä ansaitsee työssäolon ja sen veroisen ajan perusteella 20 lomapäivää. Oikeutta lisävapaapäiviin ei ole.

ESIMERKKI 2

Lomanmääräytymisvuonna 1.4.2022-31.3.2023 työntekijä on työkyvyttömänä yhtäjaksoisesti 15.9.2022 saakka, jolloin työsuhde päättyy. Kyse on 1.12.2021 alkaneesta pitkäkestoisesta samasta sairaudesta, joten 1.4.2022 alkaneena lomanmääräytymisvuonna työntekijällä ei ole sen perusteella työssäolon veroista aikaa. Työkyvyttömyys kuitenkin kerryttää lisävapaapäiviä, koska se ei ole kestänyt työsuhteen päättymiseen mennessä 12 kuukautta.

Lisävapaapäivien määrän selvittämiseksi 1.4.2022 alkaneelta lomanmääräytymisvuodelta on laskettava 20 lomapäivän suhteellinen osus ajanjaksolta, joka alkaa 1.4.2022 ja päättyy 15.9.2022. Kalenteripäiviä tuolla jaksolla on 168. Tämä jaetaan lomanmääräytymisvuoden kalenteripäivien lukumäärällä 365, ja osamäärä kerrotaan luvulla 20. Suhteelliseksi määräksi saadaan pyöristyksen jälkeen (matemaattinen pyöristyssääntö) 9. Koska työntekijä ei ole ansainnut vuosilomaa lainkaan lomanmääräytymisvuonna, on hänellä oikeus 9 lisävapaapäivään.

Työsuhteen päättyessä työntekijälle maksetaan korvaus pitämättömiltä lisävapaapäiviltä.

ESIMERKKI 3

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

ESIMERKKI 4

Työntekijä ansaitsee vuosilomaa yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimuksen lomataulukon B mukaan. Hänellä on lomanmääräytymisvuonna poissaoloja työstä työkyvyttömyyden vuoksi niin paljon, että hän ei ansaitse lomaa neljältä lomanmääräytymiskuukaudelta. Lopuilta neljältä lomanmääräytymiskuukaudelta työntekijä ansaitsee työssäolon ja sen veroisen ajan perusteella 9 lomapäivää.

Koska työntekijä ei osittain ole ansainnut vuosilomaa muusta syystä, kuin työkyvyttömyyden ja lääkkinnällisen kuntoutuksen takia, tulee ensiksi määrittää hänen minimilomaoikeutensa kyseiselle lomanmääräytymisvuodelle. Lomanmääräytymisvuonna on 365 kalenteripäivää. Perhevapaa, jonka ajalta työntekijä ei ole ansainnut vuosilomaa, on kestänyt 122 kalenteripäivää. Työntekijän minimilomaoikeus on siten $(365-122)/365 \cdot 20 = 13$. Koska työntekijä on ansainnut vuosilomaa 9 päivää, on hänellä oikeus neljään lisävapaapäivään.

10. KANNEAIKA

Vuosilomalakiin perustuvat saatavat vanhenevat nopeammin kuin tavalliset palkkasaatavat. Kanneaika määräytyy eri tavalla riippuen siitä, onko työsuhde voimassa vai onko se päättynyt.

Lain mukaan **työsuhteen kestäessä** 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. Kanneaika lasketaan erikseen kesä- ja talviloman osalta sekä sopimuksen perusteella siirretyn loman osalta.

ESIMERKKI

Lomanmääräytymisvuonna 1.4.2022-31.3.2023 ansaitusta vuosilomasta on pidetty 20 lomapäivää lomakaudella 2.5.-30.9.2023 ja talviloma pidetään tammikuussa 2024, on lomakautena pidettyä kesälomaa (lomapalkka, lomakorvaus, lomaraha) koskeva kanne nostettava viimeistään vuoden 2025 loppuun mennessä ja vastaavasti talviloman osalta (lomapalkka, lomakorvaus, lomaraha) vuoden 2026 loppuun mennessä.

Työsuhteen päätyttyä oikeus vuosilomapalkkaan tai -korvaukseen raukeaa, ellei kannetta nosteta kahden vuoden kuluessa työsuhteen päättymisestä.

ESIMERKKI

Työntekijä on irtisanoutunut ja työsuhde on päättynyt 28.2.2025. Työsuhteen aikana on jäänyt korvaamatta vuonna 2023 pitämättömän talviloman osuus, yhteensä 5 lomapäivää.

Koska saatava ei ole vielä työsuhteen päättyessä ollut vanhentunut, sitä koskeva saatava raukeaa, jos kannetta ei nosteta kahden vuoden kuluessa työsuhteen päättymisestä. Työsuhde päättyi 28.2.2025, joten kanne on nostettava viimeistään 28.2.2027.