

TERVEYSPALVELUALAN VUOSILOMAOPAS

(päivitetty huhtikuussa 2025)

Sisällys

JOHDANTO	4
1. VUOSILOMAN KÄSITTEITÄ	5
1.1 LOMANMÄÄRÄYTYMISVUOSI	5
1.2 LOMAKAUSI.....	5
1.3 TÄYSI LOMANMÄÄRÄYTYMISKUUKAUSI (14-PÄIVÄN SÄÄNTÖ).....	5
1.4 TÄYSI LOMANMÄÄRÄYTYMISKUUKAUSI (35-TUNNIN SÄÄNTÖ)	5
1.5 TYÖNTEKIJÄN OIKEUS VAPAASEEN	5
1.6 LOMAPALKKA	5
1.7 VUOSILOMAKORVAUS.....	6
1.8 LOMARAHA	6
2. VUOSILOMAN PITUUS	7
2.1 VUOSILOMAN ANSAINTA	7
2.2 ANSAINTASÄÄNNÖT.....	8
2.3 TYÖSSÄOLOPÄIVIEN VEROISET PÄIVÄT JA TYÖSSÄOLON VEROISET TUNNIT	10
2.4 TYÖNTEKIJÄN OIKEUS VAPAASEEN	13
3. VUOSILOMAN ANTAMINEN PROSESSINA	15
3.1 TYÖNTEKIJÄN KUULEMINEN	15
3.2 VUOSILOMAN AJANKOHDAN ILMOITTAMINEN	15
3.3 VUOSILOMA JA OSA-AIKAINEN TYÖNTEKIJÄ.....	16
3.4 VUOSILOMA JA PERHEVAPAA	16
3.5 SÄÄSTÖVAPAA.....	17
3.6 VUOSILOMAN JAKAMISESTA JA AJANKOHDASTA SOPIMINEN	18
4. VUOSILOMAN SIIRTÄMINEN TYÖKYVYTTÖMYYDEN TAKIA	19
4.1 VUOSILOMAN SIIRTÄMINEN TYÖKYVYTTÖMYYDEN VUOKSI.....	19
4.2 TOIMINTAOHJEET JA VUOSILOMAKIRJANPITO	21

4.3 TYÖKYVYTTÖMYYDEN VUOKSI SIIRRETYN LOMAN ANTAMINEN	22
5. VUOSILOMAPALKKA	23
5.1 KUUKAUSIPALKKAiset TYÖNTEKIJÄT	23
5.2 LOMAPALKAN LASKENTA PELKÄN KUUKAUSIPALKKAN MUUTTUESSA	24
5.3 LOMAPALKAN LASKENTA KUUKAUSIPALKKAISEN TYÖNTEKIJÄN TYÖAJAN JA PALKAN MUUTTUESSA	24
5.4 TUNTIPALKKAiset TYÖNTEKIJÄT JA KESKIPÄIVÄPALKKAAN PERUSTUVA VUOSILOMAPALKKA	26
5.5 TUNTIPALKKAiset TYÖNTEKIJÄT JA PROSENTTIPERUSTEINEN VUOSILOMAPALKKA	28
5.6 PALKKAUSTAVAN MUUTOS	29
5.7 VUOSILOMAPALKKAN MAKSAMINEN	30
6. LOMARAHA	31
7. LOMAKORVAUS	33
7.1 LOMAKORVAUS TYÖSUHTEEN KESTÄESSÄ	33
7.2 LOMAKORVAUS TYÖSUHTEEN PÄÄTTYESSÄ	33
7.3 LOMAN PITÄMINEN IRTISANOMISAIKANA	34
8. VUOSILOMAKIRJANPITO.....	35
9. LISÄVAPAAPÄIVÄT	36
10. KANNEAIKA	38

JOHDANTO

Oppaan tarkoituksena on auttaa terveyspalvelualan 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.

ESIMERKKI

1.4.2021–31.3.2022 lomat on ansaittu entisen 6/vk arkipäivälaskennan mukaan ja annetaan arkipäivinä 6 arkipäivää/vk lomakaudella 2022 ja sen jälkeisellä talvilomakaudella tai maksetaan työsuhteen päättyessä lomakorvauksena 6/vk laskentasäännön mukaan, ellei työnantajakohtaisesti ole päätetty aikaisemmasta voimaantulosta.

Lomanmääräytymisvuodelta 1.4.2022–31.3.2023 lomat ansaitaan 5/ vk lomapäivälaskennan mukaan ja annetaan lomapäivinä 5 lomapäivää/vk tai maksetaan työsuhteen päättyessä lomakorvauksena 5/vk laskentasäännön mukaan.

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

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

1. VUOSILOMAN KÄSITTEITÄ

1.1 LOMANMÄÄRÄYTYMISVUOSI

1.4.-31.3. välinen ajanjakso.

1.2 LOMAKAUSI

Lomakaudella viitataan kesälomakauteen 2.5.–30.9. Talvilomakausi alkaa 1.10. ja päättyy seuraavan vuoden huhtikuun lopussa (30.4.). Vuosiloman antamisessa noudatetaan pääsääntöisesti ansaintaperiaattia eli maaliskuun loppuun mennessä ansaittu loma annetaan kesäloman osalta tulevalle lomakaudella ja talviloman osuus talvilomakaudella.

1.3 TÄYSI LOMANMÄÄRÄYTYMISKUUKAUSI (14-PÄIVÄN SÄÄNTÖ)

Lomanmääräytymisvuoden kuukausi, jonka aikana työntekijä on ollut työssä vähintään 14 päivää tai työssäolopäiviä ja/tai työssäolopäivien veroisia päiviä on yhteensä vähintään 14.

1.4 TÄYSI LOMANMÄÄRÄYTYMISKUUKAUSI (35-TUNNIN SÄÄNTÖ)

Lomanmääräytymisvuoden kuukausi, jonka aikana työntekijä on ollut työssä vähintään 35 työtuntia tai työssäolotunteja ja/tai työssäoloon rinnastettavia poissaolotunteja on yhteensä vähintään 35.

1.5 TYÖNTEKIJÄN OIKEUS VAPAASEEN

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

1.6 LOMAPALKKA

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

1.7 VUOSILOMAKORVAUS

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

Pääsääntö on, että pitämättä jäänyttä vuosilomaa ei makseta työsuhteen kestäessä rahana. Kun työntekijä lähtee suorittamaan asepalvelusta, vapaaehtoista asepalvelusta tai siviilipalvelusta, hänelle maksetaan pitämättömät lomat lomakorvauksena, vaikka hänen työsuhteensa ei päättyisi. Lisäksi jos vuosilomaa ei pystytä antamaan työkyvyttömyyden vuoksi tietyssä ajassa, maksetaan pitämättömät lomat lomakorvauksena (ks. lisää kappale 4.3).

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

1.8 LOMARAHA

Työehtosopimukseen perustuva, lomapalkan lisäksi maksettava rahakorvaus, joka on 50 % vuosiloman palkasta. Lomaraha lasketaan kesäkuun säännöllisen kuukausipalkan perusteella ja maksetaan heinäkuun palkanmaksun yhteydessä, ellei maksuajankohdasta työnantajan ja työntekijän välillä toisin sovita. Säännöllinen kuukausipalkka sisältää joka kuukausi samansuuruisena maksettavan palkan säännöllisesti maksettavine lisineen.

2. VUOSILOMAN PITUUS

2.1 VUOSILOMAN ANSAINTA

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

Terveyspalvelualalla työntekijä ansaitsee vuosilomaa kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta seuraavasti:

- A. Lomataulukkoa A sovelletaan, jos työntekijän työsuhde on maaliskuun loppuun mennessä yhdenjaksoisesti jatkunut alle vuoden nykyisellä työnantajalla, ellei työntekijä muutoin kuulu taulukoiden B tai C piiriin.
- B. Lomataulukkoa B sovelletaan, jos työntekijän työsuhde on lomakautta edeltävän lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä keskeytymättä jatkunut vähintään vuoden tai jos työntekijällä on kaksitoista täyttä lomanmääräytymiskuukautta tai jos työntekijällä on 5 vuotta palvelusvuosiin oikeuttavaa palvelua.
- C. Lomataulukkoa C sovelletaan, jos työntekijällä on maaliskuun loppuun mennessä palveluslisään oikeuttavaa palvelusaikaa vähintään 15 vuotta.
- D. Vuotuiset lisälomapäivät: Siltä osin, kun lomaoikeus on tämän pykälän mukaisesti 25 päivää tai enemmän, lisätään loman pituutta 5 päivällä. Siltä osin kuin lomaoikeus on tämän pykälän mukaisesti 21–24 päivää, lisätään loman pituutta 2–3 päivällä. Tällöin työntekijään sovelletaan kunkin taulukon alinta lisälomapäivät sisältävää riviä.

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

LOMATAULUKKO A

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

**LOMATAULUKKO B**

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

Esimerkki: Alle 5 vuotta alan palveluslisäkokemusta omaavan työntekijän työsuhde on alkanut 1.1.2023. Lomanmääräytymisvuodelta 1.4.2022–31.3.2023 häneen sovelletaan lomataulukkoa A.

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

LOMATAULUKKO C

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

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

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

2.2 ANSAINTASÄÄNNÖT**ANSAINTASÄÄNNÖN VALINTA SOPIMUKSEN MUKAISEN TYÖAJAN MUKAAN**

Pääsäännön mukaisesti vuosilomaa ansaitaan jokaiselta lomanmääräytymiskaudelta, jossa työpäiviä tai työssäolon veroisia päiviä on vähintään 14. Työpäivän pituudella ei ole merkitystä. Merkitystä on siis

työsopimuksen mukaisten työpäivien määrällä, ei sen sijaan vuorokautisten tai viikoittaisten työtuntien määrällä.

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

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

ESIMERKKI 1

Työntekijä työskentelee työsuhteensa alussa ensimmäiset kolme kuukautta (1.6.–31.8.) osaaikaisena siten, että hänen työaikansa 60 %, minkä jälkeen 1.9. lähtien työntekijä työskentelee kokoaikaisena. Näin ollen 1.6.–31.8. väliseltä ajanjaksolta työntekijä ansaitsee lomaa 35 tunnin ansaintasäännön perusteella ja 1.9. lähtien 14 päivän ansaintasäännön perusteella.

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

ESIMERKKI 2

Työntekijä on aloittanut työsuhteessa 16.3., lopettaa 13.7., eikä ole pitänyt lomaa (koska sitä ei ole lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä 31.3. kertynyt). Lomakorvauksen maksamisen yhteydessä maaliskuun ja heinäkuun työpäivät lasketaan yhteen ja näin saadaan neljäs täysi lomanmääräytymiskuukausi, jos työntekijä häneen sovellettavan ansaintasäännön (14pv/35h) perusteella ansaitsee kyseiseltä lomanmääräytymiskuukaudelta vuosilomaa.

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, itsenäisyyspäivä
- 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
- 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 edellyttäen, että työntekijä palaa työhön
 - jokaisen lomanmääräytymisvuoden osalta lasketaan 30 työpäivää
- 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.

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 määrittelemistä varten sairauslomien alle jäävät työntekijän todelliset työpäivät olisi hyvä merkitä heti sairauslomakohtaisesti muistiin.

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

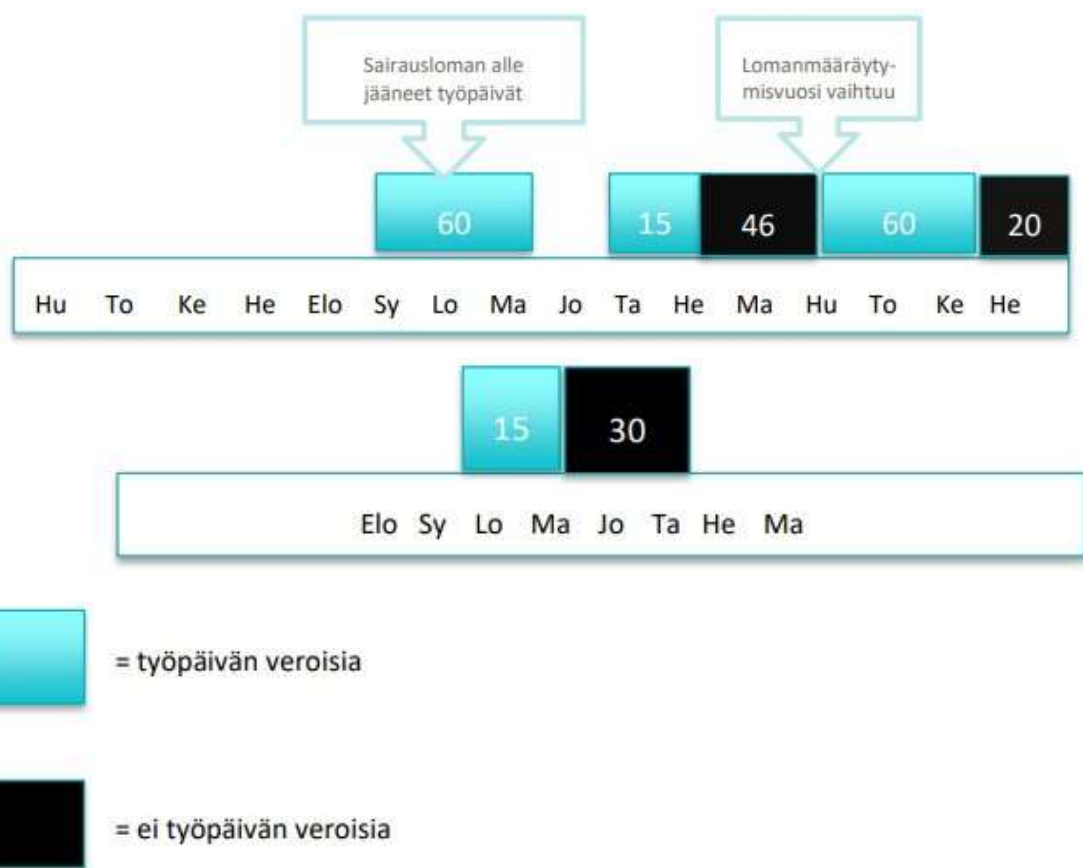
Huhtikuun alussa alkaa uusi lomanmääräytymisvuosi ja siten myös uusi 75 työpäivän "kiintiö". Esimerkissä sairauspoissaolo kuitenkin jatkuu lomanmääräytymisvuoden vaihteen yli. Tässä tilanteessa noudatetaan vuosilomalain rinnakkaissääntöä, jonka mukaan lomanmääräytymisvuoden vaihteen yli jatkuvasta yhdenjaksoisesta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

Kun toisaalta lomanmääräytymisvuoden alussa on käytetty 60 työssäolopäivän veroista päivää, jää niitä 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



2.4 TYÖNTEKIJÄN OIKEUS VAPAASEEN

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

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

3. VUOSILOMAN ANTAMINEN PROSESSINA

3.1 TYÖNTEKIJÄN KUULEMINEN

Työnantajan on selvítettävä 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

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

Terveyspalvelualan työehtosopimuksen mukaan vuosiloma annetaan vuosilomalain mukaan. Se osa lomasta, joka ylittää 20 lomapäivää, annetaan työnantajan määräämänä aikana lomakauden jälkeen ennen seuraavan vuoden lomakauden alkua. Terveyspalvelualan työehtosopimuksen 16 §:n kappaleessa 2 c) tarkoitetusta lomasta annetaan kuitenkin 25 lomapäivää ylittävä loman osa työnantajan määräämänä aikana lomakauden jälkeen ennen seuraavan vuoden lomakauden alkua tai työntekijän suostumuksella muulloinkin sen kalenterivuoden kuluessa, jonka aikana lomaan oikeuttava lomanmääräytymisvuosi päättyy.

Kappaleessa 2 d) tarkoitettu loman osuus annetaan työnantajan määräämänä ajankohtana lomakaudella tai lomakauden jälkeen ennen seuraavan vuoden lomakauden alkua.

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

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

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

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

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

3.3 VUOSILOMA JA 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 tarkoitetut

raskaus- tai vanhempainvapaapäivät. Loman siirtäminen tulee kysymykseen samoin edellytyksin kuin yleensäkin loman siirrosta sovittaessa.

Hoitovapaa ei estä vuosiloman määräämistä.

HUOMI! 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.

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

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

3.6 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
 - 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 saadaan sopia pidettäväksi yhdessä tai useammassa jaksossa
 - Kahden viikon yhdenjaksoisesta lomasta ei voida sopia toisin edes työnantajan suostumuksella
- 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
- työsuhteen päättymiseen mennessä ansaittava loma saadaan sopia pidettäväksi työsuhteen aikana
- työntekijän aloitteesta saadaan sopia 4 viikkoa ylittävän loman 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).

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 työkyvyttömä, 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 työkyvyttömä kesälomallaan 3 päivää ja talvilomallaan 2 päivää. Jos työntekijä on tämän jälkeen talvilomallaan edelleen työkyvyttömä, 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, koska lomaa ei ole kertynyt yli 4 viikkoa.

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 kuluttavat työntekijän omavastuupäiviä, eikä hänellä ole siten oikeutta vuosiloman siirtoon.

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 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 palkkansa vuosilomalain mukaisesti. Luontoisetuja ei huomioida vuosilomapalkkaa laskettaessa, jos ne ovat työntekijän käytettävissä loman aikana. Mikäli luontoisetu (esimerkiksi lounasseteli) ei ole käytettävissä loman aikana, tulee se maksaa verotusarvon suuruisena rahakorvauksena lomaan sisältyviltä työpäiviltä.

5.1 KUUKAUSIPALKKAISET TYÖNTEKIJÄT

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

ESIMERKKI

Työntekijän kuukausipalkka on 2.083 euroa ja hän on kesälomalla 1.-14.6.2023 välisen ajan, jolloin työntekijä käyttää 10 lomapäivää. Työntekijän työaikaan ei sisälly säännöllisenä työaikana tehtävää sunnuntai-, ilta-, yö- tai lauantaityötä. Työntekijän päiväpalkka on 99,19 euroa ($2.083 \text{ €} / 21$) ja vuosilomapalkka 991,90 euroa. ($99,19 \text{ €} \times 10$)

Sen lisäksi kuukausipalkkaisella työntekijällä, jonka työaikaan sisältyy säännöllisenä työaikana tehtävää sunnuntai-, ilta-, yö- tai lauantaityötä, on oikeus saada em. työaikakorvauksia vastaava lisäys vuosiloma-ajan palkkaan ja vuosilomakorvaukseen. Työaikakorvauksista suoritettava rahakorvaus otetaan huomioon vuosiloma-ajan palkassa niin, että varsinaisen kuukausipalkan perusteella laskettua vuosilomapäiväpalkkaa korotetaan sillä prosenttiluvulla, joka osoittaa, kuinka monta prosenttia lomanmääräytymisvuoden aikana maksetut työaikakorvaukset ovat olleet samalta ajalta maksetuista varsinaisista säännöllisen työajan palkoista.

ESIMERKKI

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

Näin ollen työntekijän laskettua päiväpalkkaa (99,19 €) korotetaan 16 %:lla, jotta työaikakorvaukset tulevat huomioiduksi työntekijän vuosiloman palkassa. Siten työntekijän päiväpalkka on 115,06 euroa ($99,19 \text{ €} \times 16 \text{ %}$) ja hänen vuosilomapalkkansa 10 lomapäivältä on 1.150,60 euroa ($115,06 \text{ €} \times 10$).

5.2 LOMAPALKAN LASKENTA PELKÄN KUUKAUSIPALKAN MUUTTUESSA

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

ESIMERKKI

Työntekijän kuukausipalkka on ollut 2.000 euroa. Työntekijä ylennetään 1.7.2023 alkaen ja samalla hänen palkkaansa nostetaan 2.250 euroon kuukaudessa. Työntekijä jää vuosilomalle 1.8.2023. Lomapalkan laskennassa käytetään lomallelähtöhetken palkkaa eli 2.250 euroa.

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

5.3 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.

Prosenttiperusteinen vuosilomapalkka määräytyy vuosilomalain 12 §:n ja työehtosopimuksen mukaan. Lomapalkka lasketaan lomanmääräytymisvuoden aikana työssäolon ajalta maksetusta tai maksettavaksi erääntyneestä palkasta lukuun ottamatta hätätyöstä ja lain tai sopimuksen mukaisesta ylityöstä maksettavaa korotusta. Lomapalkan laskentapohjaan on myös lisättävä tiettyjen lomaa kerryttävien poissaolojen ajalta saamatta jäänyt palkka (ns. laskennallinen palkka). Laskennallista palkkaa lisätään seuraavien poissaolojen ajalta siltä osin, kuin ne kerryttävät vuosilomaa:

- erityisraskausvapaa, raskausvapaa, vanhempainvapaa
- sairaan lapsen tilapäinen hoitovapaa
- pakottavasta perhesyystä johtuva vapaa
- omaishoitovapaa
- sairaus tai tapaturma
- lääkinnällinen kuntoutus
- lomautus
- sairauden leviämisen estämiseksi annettu viranomaisen määräys (ns. karanteeni)

Mikäli edellä mainituilta poissaoloajoilta on maksettu työntekijälle palkkaa, lisätään maksettu palkka suoraan lomapalkan laskentapohjaan.

Jos työntekijän vuosilomapalkka tai vuosilomakorvaus määräytyy prosenttimääräisenä ja hänelle on kertynyt lomapäiviä enemmän kuin 20, korotetaan hänelle maksettavaa lomakorvausta 9 %:n lisäksi kutakin ylittävää lomapäivää kohden 0,52 %

ESIMERKKI 2

Kuukausipalkkainen työntekijä siirtyy osa-aikaeläkkeelle 1.1.2023. Hän on lomalla heinäkuussa 2023. Lomapalkka lasketaan prosenttiperusteisena lomanmääräytymisvuoden 1.4.2022-31.3.2023 palkasta, koska työaika ja vastaavasti palkka ovat muuttuneet lomanmääräytymisvuoden aikana.

Osa-aikaeläkkeelle siirtyneelle työntekijälle on lomataulukon C mukaan kertynyt lomanmääräytymisvuodelta 1.4.2022-31.3.2023 yhteensä 35 lomapäivää (30 lomapäivää + 5 lisälomapäivää). Hänen lomapalkkansa lasketaan prosentteina lomanmääräytymisvuoden palkoista ja käytettävä prosentti on 16,8 % (35 lomapäivää – 20 x 0,52 % + 9 %).

Kuukausipalkkalaisen työntekijän työajan ja palkan muuttuessa vasta **lomanmääräytymisvuoden jälkeen** ennen loman alkua lasketaan lomapalkka viimeisen ennen muutosta olleen palkan perusteella.

ESIMERKKI 3

Osa-aikaisen kuukausipalkkaisen työntekijän työsuhde muuttuu kokoaikaiseksi 1.6.2023. Hän on vuosilomalla heinäkuun 2023. Vuosilomapalkka lasketaan ennen muutosta olleen palkan perusteella (= käytännössä toukokuun osa-aikaisen palkan perusteella).

5.4 TUNTIPALKKAISET TYÖNTEKIJÄT JA KESKIPÄIVÄPALKKAAN PERUSTUVA VUOSILOMAPALKKA

Tuntipalkkaisten työntekijöiden vuosilomapalkan laskennassa käytetään vuosilomalain laskentasääntöjä.

Keskipäiväpalkkaan perustuva vuosilomapalkka: 14 päivän ansaintasäännön piirissä olevaan tuntityöntekijään sovelletaan vuosilomalain 11 §:ää, kuitenkin niin, että vuosilomalain mukaisen kerrointaulukon sijaan noudatetaan seuraavaa työehtosopimuksen kerrointaulukkoa:

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

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

ESIMERKKI

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

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

5.5 TUNTIPALKKAISET TYÖNTEKIJÄT JA PROSENTTIPERUSTEINEN VUOSILOMAPALKKA

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

Prosentuaalinen vuosilomapalkka ja vuosilomakorvaus määräytyvät vuosilomalain mukaan. Jos työntekijän vuosilomapalkka tai vuosilomakorvaus määräytyy prosenttimääräisenä ja hänelle on kertynyt lomapäiviä enemmän kuin 20, korotetaan hänelle maksettavaa lomakorvausta 9 %:n lisäksi kutakin ylittävää lomapäivää kohden 0,52 %.

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

- erityisraskausvapaan aika
- tilapäinen hoitovapaa
- poissaolo pakottavista perhesyistä
- omaishoitovapaa
- yhtä synnytyskertaa tai adoptiota kohden raskausvapaaseen oikeutetun työntekijän yhteensä enintään 160 raskaus- ja vanhempainvapaapäivän ja vastaavasti muun vanhempainvapaaseen oikeutetun työntekijän 160 vanhempainvapaapäivän aika (35 t ansaintasäännön piirissä enintään 182 kalenteripäivää)
- poissaolo sairauden tai tapaturman vuoksi (35 t ansaintasäännön piirissä enintään 105 kalenteripäivää)
- poissaolo lääkinnällisen 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:

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

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

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

5.6 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 huhtikuussa. 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.

5.7 VUOSILOMAPALKAN MAKSAMINEN

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

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

6. LOMARAHAA

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

Lomarahaa lasketaan kesäkuun säännöllisen kuukausipalkan perusteella ja maksetaan heinäkuun palkanmaksun yhteydessä, ellei työnantajan ja työntekijän välillä toisin sovita. Säännöllinen kuukausipalkka sisältää joka kuukausi samansuuruisena maksettavan palkan erityistekijälisineen ja henkilökohtaisine lisineen.

ESIMERKKI

Työntekijä on ansainnut lomaa 25 lomapäivää ilman lisälomapäiviä. 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 tai vuosilomalain 10 § 4 momentin mukaisissa muutostilanteissa lomanmääräytymisvuoden aikaisen kuukausipalkan perusteella, on lomarahan suuruus 50 % tuntikohtaiset lisät sisältävästä lomapalkasta lukuun ottamatta liitteen 16 § 2 d) kohdan mukaan määräytyvää lisälomapäiväosuutta.

Lomarahan saamisen edellytyksenä on, että työntekijä aloittaa vuosilomansa ilmoitettuna tai sovittuna ajankohtana. Oikeus lomarahaan syntyy myös, jos työntekijä välittömästi ennen vuosiloman alkamista tai vuosiloman päätyttyä työsuhteen kestäessä on ollut poissa työstä työnantajan suostumuksella tai vuosilomalain 2 luvun 7 §:n tarkoittamasta taikka muusta pätevästä syystä.

PÖYTÄKIRJAMERKINTÄ: Lomarahaa maksettaessa työntekijän työstä poissaolo työsuhteen 4 luvun 3 §:n mukaisella hoitovapaalla rinnastetaan tilanteisiin, joissa työntekijä on poissa työstä työnantajan suostumuksella. Lomarahan saamisen edellytyksenä on, että työntekijä palaa työhön lain tarkoittaman ennakoilmoituksen tai siihen myöhemmin perustellusta syystä tehdyn muutoksen mukaisesti.

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

Lomarahaa maksetaan asevelvollisuuttaan suorittamaan lähtevälle työntekijälle hänen palattuaan sen jälkeen asianmukaisesti työhön. Tällöin maksettavan lomarahan määrä lasketaan työntekijän

palvelukseen astuessa sovellettavan työehtosopimuksen osoittamana prosenttina siitä lomapalkasta ja vuosilomakorvauksesta, joka työntekijälle maksettiin hänen palvelukseen astuessaan. Tämä määräys koskee myös aseetonta ja siviilipalvelusta sekä naisten vapaaehtoista asepalvelusta.

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

Lomarahaa ei makseta työntekijälle, joka on välittömästi loman päätyttyä ollut poissa työstä ilman pätevää syytä, jättää irtisanomisajan noudattamatta tai purkaa määräaikaisen työsuhteen irtisanomisaikaa noudattamatta. Lomarahaa ei myöskään makseta, jos työnantaja päättää työsuhteen muusta työntekijästä johtuvasta syystä kuin työkyvyttömyydestä johtuen. Lomaraha maksetaan kuitenkin, mikäli työsuhteen päättäminen katsotaan lain vastaiseksi.

Lomarahan vaihtamisesta vapaaksi voidaan sopia työnantajan ja työntekijän välillä. Sopimus tehdään kirjallisesti.

Vapaa annetaan kesä- tai talvilomakaudella. Vapaan ajankohta sovitaan lomarahavapaasta sovittaessa. Vapaa rinnastetaan työssäoloon loman ansainnassa. Työntekijän sairastuessa ennen lomarahavapaan alkamista tai sen aikana, siirtyy sairausloman ajalle osuva vapaa työntekijän pyynnöstä pidettäväksi myöhempänä ajankohtana, kuten työehtosopimuksen liitteen 4 työaikapankkisopimuksen 6. kohdassa on määrätty tai korvataan rahana, jos niin sovitaan.

Vapaan ajalta maksetaan säännöllisen palkan lisäksi epämukavan työajan korvaukset palkkasopimuksen 21. kohdan mukaisesti. Lomarahavapaan ajalta maksettavan palkan määrän on vastattava lomarahan määrää.

Työsuhteen päättyessä pitämätön vapaa korvataan vastaavana rahakorvauksena.

7. LOMAKORVAUS

7.1 LOMAKORVAUS TYÖSUHTEEN KESTÄESSÄ

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

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

7.2 LOMAKORVAUS TYÖSUHTEEN PÄÄTTYESSÄ

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

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.

7.3 LOMAN PITÄMINEN IRTISANOMISAIKANA

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

Työnantaja voi myös määrätä loman pidettäväksi irtisanomisaikana noudattaen vuosilomalain antamisajankohtaa koskevia säännöksiä ja vähintään kahden viikon ilmoitusaikaa (ks. VLL 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 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 § säättää 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 lomalaskennassa 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 poissaolajaksojen väliin sijoittuvat työssäolopäivät tai -tunnit, jotka oikeuttavat täyteen 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 lomarahaan. 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.

Lisävapaapäivältä 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 esihenkilöasemaan, 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

Työntekijä ansaitsee vuosilomaa terveystalouden 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

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

Työntekijän sairauspoissaolo on alkanut 1.2.2022 ja jatkuu edelleen. Koska yhtäjaksoinen poissaolo on jatkunut yli 12 kuukautta ennen lomanmääräytymisvuoden alkua, ei työntekijällä ole oikeutta lisävapaapäiviin lomanmääräytymisvuodelta 1.4.2023-31.3.2024.

ESIMERKKI

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

Koska työntekijä ei osittain ole ansainnut vuosilomaa muusta syystä, kuin työkyvyttömyyden ja lääkinnällisen 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 $(365-122)/365 \times 20 = 13$. 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 päättyy 28.2.2025, joten kanne on nostettava viimeistään 28.2.2027.