

Vuosilomamääräykset

Vuosilomaa koskevat määräykset perustuvat voimassa olevaan vuosilomalakiin. Työehtosopimuksissa viitataan yleensä juuri tämän lain säännöksiin.



Vuosiloman pituus määräytyy vuosilomalain mukaan, ellei työ sopimuksessa tai työehtosopimuksessa ole paremmin sovittu. Laki antaa lomalle tietyt minimiehdot, joita ei saa alittaa.

Työntekijällä on oikeus saada lomaa jokaiselta täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta, jonka aikana hän on ollut työssä vähintään 14 päivää. Osa-aikatyötä tekevän kohdalla täytenä lomanmääräytymiskuukautena pidetään 35 sopimuksenmukaista työtuntia sisältävää kuukautta.

Lomaoikeus on 2,5 arkipäivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta. Jos työsuhde on 31.3. mennessä jatkunut alle yhden vuoden, on työntekijällä oikeus saada lomaa 2 arkipäivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta. Loman pituutta laskettaessa päivän osa pyöristetään täyteen lomapäivään.

Lomapäivät

Lomapäiviksi luetaan kaikki arkipäivät - myös lauantait - vaikka työtä tehtäisiinkin viisi päivää viikossa. Arkipäiviä eivät ole:

- sunnuntait
- kirkolliset juhlapyhät
- itsenäisyyspäivä
- jouluaatto
- juhannusaatto
- pääsiäislauantai
- vapunpäivä



Poissaolo ja lomaoikeus

Vuosiloman ansainta perustuu kalenterikuukausittain tarkasteltavaan työssäoloon. Työssäolopäivien veroisiksi päiviksi katsotaan mm. seuraavat poissaolopäivät:

- työntekijän vuosiloma (mukaan lasketaan arkipäivät, myös lauantait);
- irtisanomisaika
- sairaus, tapaturma tai kuntoutus; lääkärintarkastus (yhteensä enintään 75 työpäivää lomanmääräytymisvuoden aikana);
- äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa (ei hoitovapaa) kerryttävät 156 arkipäivältä. **1.8.2022 lukien 160 arkipäivältä.**
- tilapäinen hoitovapaa (lapsen sairaus)
- pakottava muu perhesyy (onnettomuus tms., ennalta arvaamaton TSL 7§)
- reservin harjoitukset;
- julkisen luottamustehtävän hoitaminen tai todistajana kuuleminen;
- lomautus (enintään 30 työpäivää kerrallaan);
- lyhennetty työviikko (enintään 6 kuukautta kerrallaan);
- työn edellyttämään koulutukseen osallistuminen (enintään 30 työpäivää kerrallaan);
- opintovapaa (enintään 30 työpäivää kerrallaan)

Oikeus vuosilomaa täydentäviin lisävapaapäiviin sairaudesta, tapaturmasta tai lääkinnällisestä kuntoutuksesta johtuvan poissaolon ajalta

Työntekijällä on oikeus vuosilomaa täydentäviin lisävapaapäiviin, jos hänen täydeltä lomanmääräytymisvuodelta ansaitsemansa vuosiloma alittaa 24 päivää sairauden, tapaturman tai kuntoutuksen vuoksi.

Oikeutta lisävapaapäiviin ei kuitenkaan ole enää sen jälkeen, kun poissaolo on yhdenjaksoisesti jatkunut yli 12 kuukautta. Poissaolon katkaisevat poissaolojaksojen väliin sijoittuvat työssäolopäivät- tai tunnit, jotka oikeuttavat täyteen lomanmääräytymiskuukauteen. Eikä myöskään sellainen työskentely, joka perustuu osa- aikaiseen sairauspoissaoloon.

Toisin kuin vuosilomapäivät, vuosilomaa täydentävät lisäpäivät eivät kerrytä vuosilomaa.

Loman ajankohta

Loma on annettava lomakauden aikana ja työnantaja määrää loman ajankohdan. Kesälomakausi alkaa 2. päivänä toukokuuta ja päättyy 30. päivänä syyskuuta. Työnantajan on selvitettävä vuosiloman antamisen yleiset periaatteet ja työntekijälle on ennen loman määräämistä varattava tilaisuus esittää mielipiteensä. Se on mahdollisuuksien mukaan otettava huomioon ja lomien sijoittamisessa on noudatettava tasapuolisuutta.

Työnantajan on ilmoitettava vuosiloman ajankohdasta kuukautta aikaisemmin, jos se ei ole mahdollista, kuitenkin viimeistään kaksi viikkoa ennen loman alkamista. Se osa lomasta, joka ylittää 24 arkipäivää, annetaan työnantajan määräämänä aikana nk. talvilomakautena, joka alkaa 1. päivänä lokakuuta ja päättyy 30. päivänä huhtikuuta seuraavana vuonna.

Pääsääntönä on, että kesäloma (24 arkipäivää) ja talviloma (enintään 6 arkipäivää) on annettava yhdenjaksoisesti. Mikäli yritystoiminnan ylläpitäminen edellyttää, tai jos työntekijä siihen suostuu, voidaan kesälomasta antaa 12 päivää ylittävä osa erikseen yhdessä tai useammassa erässä. Talvilomaviikon jakamiseen tarvitaan aina työntekijän suostumus.

Työnantaja ei saa ilman työntekijän suostumusta määrätä lomaa tai sen osaa alkavaksi työntekijän vapaapäivänä, jos se johtaa lomapäivien vähenemiseen. Lomaa ei siis voi määrätä alkamaan esimerkiksi lauantaina.

Ilman työntekijän suostumusta, ei lomaa voida määrätä äitiys- eikä isyysvapaan ajaksi. Jos lomaa ei em. vapaiden vuoksi voida pääsääntöjä noudattaen antaa, loma voidaan antaa 6 kuukauden kuluessa vapaan päättymisestä. **1.8.2022 lukien vuosilomaa ei saa ilman työntekijän suostumusta sijoittaa raskaus- ja vanhempainvapaan 105 ensimmäiselle päivälle. Vuosilomalain muutos pidentää aikaa isien osalta 51 päivällä. Lisäksi vastaava kielto koskee jatkossa myös adoptioäitejä.**

Työnantaja ja työntekijä voivat työsuhteen kestäessä sopia, että lomaa jaetaan tai ajoitetaan edellä sanotuista säännöistä poiketen. Sopimismahdollisuudet ovat kuitenkin rajalliset ja vuosilomalaisissa määritetty. Yli 24 päivää menevän lomaosuuden voi esimerkiksi sopia pidettäväksi lyhennettynä työaikana.



Loman siirtäminen



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 työntekijä juuri ennen vuosiloman tai

sen osan alkamista on sairauden, synnytyksen tai tapaturman takia työkyvytön, on lomaa työntekijän pyynnöstä siirrettävä toiseen ajankohtaan.

Jos em. työkyvyttömyys alkaa vuosiloman tai sen osan aikana, työntekijällä on oikeus pyynnöstään saada 6 lomapäivää ylittävät työkyvyttömyyspäivät siirretyksi. Nämä omavastuupäivät eivät saa vähentää oikeutta 4 viikon vuosilomaan.

Työntekijän on kuitenkin ilmoitettava työkyvyttömyydestään viivytyksettä työnantajalle. Hänen on myös työnantajan pyynnöstä esitettävä luotettava selvitys työkyvyttömyydestään.

Työkyvyttömyyden perusteella siirretystä lomasta työnantajan tulee ilmoittaa kahta viikkoa, ja jos se ei ole mahdollista, viimeistään viikkoa ennen sen alkamista.

Työnantajan muuttaessa aikaisemmin ilmoittamaansa loman ajankohtaa, joutuu hän korvaamaan aiheutuneen vahingon. Näin silloinkin, vaikka muutostieto annetaan kahta viikkoa tai jopa kuukauttakin ennen loman alkamista. Jo alkanutta lomaa työnantaja ei voi keskeyttää ilman työntekijän suostumusta.

Lomapalkka

Työsuhteen jatkuessa vuosilomalle lähtevälle on etukäteen maksettava lomapalkka. Enintään 6 päivän pituiselta lomajaksolta lomapalkka voidaan maksaa tavanmukaisena palkanmaksupäivänä. Viikko- tai kuukausipalkkaiset saavat sovitun palkkansa sellaisenaan myös loma-ajalta siten, että loma-ajan palkka vastaa työntekijälle muuten vastaavalta ajalta maksettavaa palkkaa. Lomapalkka muodostuu työntekijän säännönmukaisesta tötulosta. Tuntipalkkaisen työntekijän lomapalkka määräytyy keskimääräisen päiväpalkan ja vuosilomalaista saatavan kertoimen avulla.

Työntekijällä on oikeus saada palkkaan kuuluvat luontoisedut myös vuosiloman aikana. Ne ovat säännölliseen palkkaan kuuluvia eriä ja siten ne annetaan työntekijälle myös vuosiloman ajalta. Ne luontoisedut, jotka eivät ole työntekijän käytettävissä vuosiloman aikana - kuten esimerkiksi työnantajan tarjoama ruoka - on korvattava vuosilomapalkkaan sisältyvällä rahaerällä (verotusarvon mukaan).

Osa-aikaisten lomapalkka

Jos työntekijä on työssä niin harvoina päivinä, ettei hänelle kerry neljäätoista työpäivää sisältäviä lomanmääräytymiskuukausia tai vain osa kalenterikuukaudesta sisältää vähintään 14 työpäivää, niin lomanmääräytymiskuukaudeksi katsotaan kalenterikuukausi, jonka aikana työntekijä on ollut työssä vähintään 35 tuntia.

Tässä tapauksessa vuosilomapalkkana maksetaan niin sanottu prosenttiperusteinen lomapalkka, joka on 9 prosenttia lomakautta edeltävän lomanmääräytymisvuoden aikana maksetuista palkoista, lukuun ottamatta hätä- ja ylitöistä maksettuja korvauksia.

Jos työsuhde on jatkunut keskeytyksettä 31.3. mennessä vähintään vuoden, suoritetaan prosenttiperusteisena lomapalkkana 11,5 prosenttia lomanmääräytymisvuoden aikana maksetuista palkoista. Tällaisella työntekijällä on oikeus myös lomaan täysiltä lomanmääräytymiskuukausilta ja hänelle maksetaan lomapalkka loman alkaessa.

Työntekijä, jonka työsuhde muuttuu kesken lomanmääräytymisvuoden niin sanotusti täysipäiväisestä osa- aikaiseksi eli joka muuttuu 14 päivän säännön piiristä 35 tunnin säännön piiriin, saa lomapalkkana määrän prosenttiperusteisesti eli joko 9 tai 11,5 prosenttia vuoden ansioista.

Alle 35 tuntia kuukaudessa tekevät saavat myös vapaata vuosilomalain 8 §:ssä säädetyllä tavalla ja tältä vapaalta he saavat lomapalkkaa vastaavan erän, jonka nimi on lomakorvaus. Sen suuruus vastaa prosenttiperusteista lomapalkkaa.

Lomakorvaus



Työsuhteen päättyessä pitämättä jääneestä vuosilomasta maksetaan lomakorvaus. Sen määrä lasketaan samalla tavalla kuin lomapalkka ja sitä maksetaan yhtä monelta arkipäivältä kuin henkilö olisi saanut lomaa työsuhteen jatkuessa.

Jos työntekijä niinä kalenterikuukausina, joina työsuhde alkoi ja päättyi, on ollut työssä yhteensä vähintään 14 päivänä eikä siltä ajalta ole saanut lomaa tai lomakorvausta, lasketaan nämä vajaat kuukaudet yhdeksi täydeksi lomanmääräytymiskuukaudeksi.

Lomaraha perustuu työsopimukseen tai tessiin

Vuosilomalaki ei sisällä määräyksiä lomarahasta. Sen maksaminen perustuu työsopimukseen tai työehtosopimukseen. Lomaraha on yleensä 50 prosenttia vuosilomapalkasta.

Jos töihin palaaminen estyy sairaudesta, synnytyslomasta tai työnantajasta johtuvasta syystä (lomautus, irtisanominen työn vähyyden vuoksi tms.), on lomaraha rakennusalan työehtosopimusten mukaan kuitenkin maksettava. Jos TES ei sovellu, ja lomarahasta sovitaan työsopimuksessa, on syytä sopia myös siitä, että lomaraha maksetaan myös lopputilin yhteydessä maksettavasta lomakorvauksesta.

Lomaraha maksetaan myös työntekijän siirtyessä vanhuus- tai työkyvyttömyyseläkkeelle tai varhennetulle vanhuus- tai yksilölliselle varhaiseläkkeelle; tai lähtiessä suorittamaan asevelvollisuuttaan ja palatessa asianmukaisesti työhönsä. Jos työntekijä itse irtisanoutuu niin, ettei hän palaa vuosilomalta entiseen työhönsä, hän menettää TES-määräysten mukaan lomarahansa. Työsopimuksessa asiasta voi sopia toisinkin. Tästä on olemassa kuitenkin poikkeuksia.

Lomarahan maksamisessa on eri käytäntöjä. Yleensä se jaksetaan siten, että puolet maksetaan lomalle lähdetäessä ja loput lomaa ensiksi seuraavan palkanmaksun yhteydessä.

Vuosiloman säästäminen

Työntekijä ja työnantaja voivat sopia 18 päivää ylittävän osan lomasta pidettäväksi seuraavalla lomakaudella tai sen jälkeen säästövapaana. Työntekijällä on ilman sopimistakin oikeus säästää 24 päivää ylittävä osa, jos siitä ei aiheudu työpaikan toiminnalle vakavaa haittaa.

Loman säästämistä ja säästettävien lomapäivien lukumäärästä on neuvoteltava viimeistään silloin, kun työnantaja varaa työntekijälle tilaisuuden esittää mielipiteensä vuosiloman ajankohdasta.

Säästövapaa on osa työntekijän vuosilomaetuutta ja siihen sovelletaan vuosilomaa koskevia sääntöjä. Säästövapaa voidaan pitää aikaisintaan lomanmääräytymisvuotta seuraavan kalenterivuoden lomakautena. Sen jälkeen se voidaan pitää työsuhteen kestäessä, milloin tahansa.

Työnantajan ja työntekijän on sovittava säästövapaan ajankohdasta. Jos asiasta ei ole sovittu, on työntekijän ilmoitettava säästövapaan pitämisestä viimeistään neljä kuukautta ennen säästövapaan alkamista.

Työsuhteen päättyessä, työsuhteen muuttuessa osa-aikaiseksi tai työntekijän joutuessa lomautetuksi työntekijällä on oikeus saada korvaus pitämättä jääneestä säästövapaasta kuten lomakorvauksesta on säädetty. Säästövapaan pitäminen irtisanomisaikana on mahdollista, jos se perustuu ennakolta tehtyyn sopimukseen, tai jos työntekijä on ilmoitusaikaa noudattaen siitä ilmoittanut.

Työntekijällä on oikeus pitää säästövapaansa niin kauan kuin työsuhde jatkuu. Siten hän voi kerätä itselleen esimerkiksi 10 vuoden aikana 60 lomapäivän mittaisen palkallisen vapaan.

Lomautus ja vuosiloma

Vuosiloma kertyy lomautuksen alusta lukien enintään 30 lomautuspäivältä kerrallaan. Jos lomautus keskeytyy tai peruuntuu alkaakseen myöhemmin uudelleen, alkaa myös 30 päivän tarkastelujakso uudelleen. Vuosiloman kannalta lomautuksen perusteella ei ole merkitystä.

Jos lomautus toteutetaan lyhentämällä työviikkoa, ansaitaan lomaa ensimmäiseltä kuudelta kuukaudelta normaalisti.

Jos lyhennetyt työviikot jatkuvat keskeytyksettä lomanmääräytymisvuoden vaihtumisen jälkeen, aloitetaan uuden kuuden kuukauden jakson laskeminen 1.4. alkaen.

Kuuden kuukauden ajanjakso katkeaa, jos työntekijä välillä ryhtyy tekemään täyttä työviikkoa. Uusi kuuden kuukauden jakso käynnistyy seuraavan lyhennetyt työviikon jakson alkamisesta.

Jos työntekijä sairastuu lyhennetyt työviikon aikana, poissaolon syyksi luetaan ensisijaisesti työviikon lyhentäminen niin kauan kuin se muutoinkin jatkuu. Tällöin kuuden kuukauden jakso ei katkeaa.

Sairauspäiviksi luetaan tällöin ne päivät, jotka olisivat olleet työpäiviä eikä niitä päiviä, jolloin työviikkoa on lyhennetty.

Vuosiloman pitäminen ei keskeytä kuuden kuukauden jakson kulumista, vaan se jatkuu vuosiloman jälkeen. Vuosiloma ei kuitenkaan sisälly kyseessä olevaan kuuteen kuukauteen.



Työntekijän irtisanoutuessa

Työntekijän irtisanoutuessa hän saa lomakorvauksen ansaituista vuosilomapäivistä. Estettä ei ole sille, että työntekijä pitää vuosilomansa irtisanomisaikana. Se kuitenkin edellyttää, että loma on ko. jaksolle jo määrätty, siitä sovitaan työnantajan kanssa, tai työsopimus tai työehtosopimus sisältää asiasta määräyksen. Loma ei ole este irtisanoutumiselle. Tällöin ilmoitus irtisanoutumisesta on syytä toimittaa työnantajalle kirjallisena.

Työnantajan irtisanoessa

Työnantaja voi puolestaan irtisanoa työntekijänsä vuosiloman aikana. Irtisanominen tulkitaan kuitenkin tapahtuneeksi vasta loman päättymistä seuranneena ensimmäisenä työpäivänä, mikäli irtisanominen on toimitettu kirjeitse tai sähköisesti. Irtisanomisaika lasketaan alkaneeksi siis vasta ensimmäisestä loman jälkeisestä työpäivästä, vaikka irtisanominen tosiasiallisesti olisi tapahtunut jo aikaisemmin.

Säännösten pakottavuus

Sellainen sopimus tai sopimusehto, jolla työntekijän lain mukaisia etuuksia vähennetään, on mitätön.

Kanneaika

Oikeus vuosilomalakiin perustuvaan saatavaan raukeaa, jos kannetta ei työsuhteen kestäessä nosteta 2 vuoden kuluessa sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka aikana loma olisi pitänyt antaa tai lomakorvaus maksaa. Työsuhteen päätyttyä kanne on nostettava 2 vuoden kuluessa työsuhteen päättymisestä.

Lisätiedot: RIA-liiton lakimiehet

Teksti: AA Jussi Kalliala, AA Mikko Ruuttunen ja AA Petra Uusitalo, Susiluoto Oy