

Tietopaketti vuosilomamääräyksistä

Sisällysluettelo

Vuosilomamääräykset	1
Lomapäivät	2
Poissaolo ja lomaoikeus.....	2
Oikeus vuosilomaa täydentäviin lisävapaapäiviin sairaudesta, tapaturmasta tai lääkinnällisestä kuntoutuksesta johtuvan poissaolon ajalta	2
Loman ajankohta	3
Loman siirtäminen	3
Lomapalkka.....	4
Osa-aikaisten lomapalkka	4
Lomakorvaus.....	4
Lomaraha perustuu työsopimukseen tai tessiin	5
Vuosiloman säästäminen.....	5
Lomautus ja vuosiloma	6
Työntekijän irtisanoutuessa.....	6
Työnantajan irtisanoessa	6
Säännösten pakottavuus.....	6
Kanneaika	6

Vuosilomamääräykset

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

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

Työntekijällä on oikeus saada lomaa jokaiselta täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta, joiden 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 veroksi päiviksi katsotaan muun muassa seuraavat poissaolopäivät:

- työntekijän vuosiloma (mukaan lasketaan arkipäivät, myös lauantait)
- irtisanomisaika
- sairaus, tapaturma tai lääkärin määräämä lääkinällinen kuntoutus (yhteensä enintään 75 työpäivää lomanmääräytymisvuoden aikana)
- äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa (ei hoitovapaa) kerryttävät lomaa 160 arkipäivältä
- tilapäinen hoitovapaa (lapsen sairaus)
- muu pakottava perhesyy (onnettomuus tai muu vastaava 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 lääkinällisestä 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. Oikeutta lisävapaapäiviin ei synny myöskään sellaisesta työskentelystä, joka perustuu osa-aikaisella sairauspäivärahalla työskentelyyn.

Toisin kuin vuosilomapäivät, vuosilomaa täydentävät lisäpäivät eivät kerrytä vuosilomaa.

Loman ajankohta

Loma on annettava lomakauden aikana ja työnantaja määrää sen ajankohdan. Kesälomakausi alkaa 2.5. ja päättyy 30.9. Työnantajan on selvitettävä vuosiloman antamisen yleiset periaatteet ja työntekijälle on ennen loman määräämistä varattava tilaisuus esittää mielipiteensä sen ajankohdasta. Se on mahdollisuuksien mukaan huomioitava ja lomien sijoittamisessa on noudatettava tasapuolisuutta.

Työnantajan on ilmoitettava vuosiloman ajankohdasta viimeistään kuukautta ennen loman alkamista. Jos se ei ole mahdollista, ilmoitus on tehtävä viimeistään kaksi viikkoa etukäteen. Se osa lomasta, joka ylittää 24 arkipäivää, annetaan työnantajan määräämänä aikana, niin kutsutulla talvilomakaudella, joka alkaa 1.10. ja päättyy seuraavana vuonna 30.4.

Pääsääntö on, että kesäloma (24 arkipäivää) ja talviloma (enintään 6 arkipäivää) on annettava yhtäjaksoisesti. Jos 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, mikäli se johtaa lomapäivien vähenemiseen. Lomaa ei siis voi määrätä alkamaan esimerkiksi lauantaina, jos se ei ole työntekijän normaali työpäivä.

Ilman työntekijän suostumusta lomaa ei voi määrätä äitiys- tai isyysvapaan ajalle. Jos lomaa ei mainittujen vapaiden vuoksi voi pääsääntöjä noudattaen ajoittaa, loma voidaan antaa 6 kuukauden kuluessa vapaan päättymisestä. Vuosilomaa ei saa ilman työntekijän suostumusta sijoittaa raskaus- tai vanhempainvapaan 105 ensimmäiselle päivälle. Vuosilomalain muutos (1.8.2022) pidensi aikaa isien osalta 51 päivällä. Lisäksi vastaava kieltö koskee jatkossa myös adoptioäitejä.

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

Loman siirtäminen

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

Jos työntekijä on juuri ennen vuosiloman tai sen osan alkamista on sairauden, synnytyksen tai tapaturman takia työkyvyttömyyden, lomaa on työntekijän pyynnöstä siirrettävä toiseen ajankohtaan. Jos edellä mainitun kaltainen työkyvyttömyys alkaa vuosiloman tai sen osan aikana, työntekijällä on oikeus pyynnöstään saada 6 lomapäivää ylittävät työkyvyttömyyspäivät siirrettyksi. Nämä omavastuupäivät eivät vähennä oikeutta 4 viikon vuosilomaan.

Työntekijän on itse ilmoitettava työkyvyttömyydestään viivytyksettä työnantajalle. Hänen on myös työnantajan pyynnöstä esitettävä luotettava selvitys työkyvyttömyydestään. Työkyvyttömyyden perusteella siirretystä lomasta työnantajan tulee ilmoittaa kahta viikkoa ennen sen alkamista tai jos se ei ole mahdollista, viimeistään viikkoa etukäteen.

Työnantajan muuttaessa aikaisemmin ilmoittamaansa loman ajankohtaa, joutuu hän korvaamaan aiheutuneen vahingon. Näin siinäkin tapauksessa, jos 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 työtulosta. Tuntipalkkaisen työntekijän lomapalkka määräytyy keskimääräisen päiväpalkan ja vuosilomalaista saatavan kertoimen avulla.



Työntekijällä on oikeus saada palkkaan kuuluvat luontoisedut (säännölliseen palkkaan kuuluvat erät) vuosiloman aikana. 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 neljätoista työpäivää sisältäviä lomanmääräytymiskuukausia tai vain osa kalenterikuukausista sisältää vähintään 14 työpäivää, 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 prosenttiperusteisenä 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 täysipäiväisestä osa-aikaiseksi, eli muuttuu 14 päivän säännön piiristä 35 tunnin säännön piiriin, saa lomapalkan prosenttiperusteisesti eli joko 9 tai 11,5 prosenttia vuoden ansioista.

Myös alle 35 tuntia kuukaudessa tekevät saavat vapaata vuosilomalain 8 §:ssä säädetyllä tavalla. 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 (kuten lomautus tai irtisanominen työn vähyyden vuoksi), on lomaraha rakennusalan työehtosopimusten mukaan kuitenkin maksettava. Jos TES ei sovellu ja lomarahasta sovitaan työsopimuksessa, on syytä sopia niin ikään siitä, että lomaraha maksetaan myös lopputilin yhteydessä maksettavasta lomakorvauksesta.

Lomaraha maksetaan myös

- työntekijän siirtyessä vanhuus- tai työkyvyttömyyseläkkeelle
- työntekijän siirtyessä varhennetulle vanhuus- tai yksilölliselle varhaiseläkkeelle
- työntekijän lähtiessä suorittamaan asevelvollisuuttaan ja palatessa asianmukaisesti työhönsä.



Jos työntekijä itse irtisanoutuu siten, ettei hän palaa vuosilomalta entiseen työhönsä, hän menettää TES-määräysten mukaan lomarahansa. Työsopimuksessa asiasta voi sopia toisin.

Lomarahank maksamisessa on eri käytäntöjä. Usein maksu jaksotetaan siten, että puolet maksetaan lomalle lähdeettäessä ja loput lomaa välittömästi 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 säästämisestä 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 milloin tahansa työsuhteen aikana.

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 lyhennetyn työviikon jakson alkamisesta.

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

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

Irtisanoutuessaan työntekijä saa lomakorvauksen ansaituista vuosilomapäivistä. Työntekijä voi pitää vuosilomansa irtisanomisaikana. Se kuitenkin edellyttää, että loma on kyseiselle 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 irtisanoa työntekijän vuosiloman aikana. Irtisanominen tulkitaan kuitenkin tapahtuneeksi vasta loman päättymistä seuranneena ensimmäisenä työpäivänä, jos 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 mak-
saa. Työsuhteen päätyttyä kanne on nostettava 2 vuoden kuluessa työsuhteen päättymisestä.

Lisätietoja: lakimies@ria.fi

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