



APTEEKKIEN
TYÖNANTAJALIITTO

Apteekkien vuosilomaopas

• Graafinen suunnittelu Saariinen Book&Web Design, Helsinki 2024 •

APTEEKKIEN VUOSILOMAOPAS

Tässä oppaassa selvitetään keskeisimpiä apteekkialan vuosilomamääräyksiä. Ne perustuvat vuosilomalakiin ja alan työehtosopimuksiin. Vuosilomalaki löytyy kirjasen lopusta. Oppaaseen on koottu jäsenneuvonnassa usein esiintyviä käytännön kysymyksiä.

Nyt julkaistava 11. painos on päivitetty vastaamaan voimassa olevaa vuosilomalakia ja työehtosopimusta.

Työnantajaliitto on jäsenyritysten käytettävissä kaikissa työsuhteisiin liittyvissä kysymyksissä. Otamme kiitollisena vastaan oppaaseen liittyvät kommentit ja parannusehdotukset.

Helsingissä 2.1.2024

Apteekkien työnantajaliitto

SISÄLLYS

1. KESKEISIMMÄT KÄSITTEET	6
2. LOMAN PITUUS (VL 2. luku).....	7
2.1. Loman ansainta.....	7
2.2. Työssäolon veroinen aika (VL 7 §)	9
2.2.1. 14 päivän ja 35 tunnin ansaintasääntöjen piirissä olevat.....	9
2.2.2. Lain 7 §:n soveltaminen 35 tunnin ansaintasäännön piirissä oleviin	11
2.2.3. Vuosilomaa täydentävät lisäpäivät.....	14
2.2.4. Työssäolon veroinen aika työehtosopimuksen mukaan.....	16
2.2.5. Uusi raskausvapaa hoitovapaan aikana	17
2.3. Lomapäivien määrä.....	18
3. TYÖNTEKIJÄN OIKEUS VAPAASEEN (VL 8 §).....	21
3.1. Keitä koskee.....	21
3.2. Vapaan määrä.....	22
3.3. Vapaan pitäminen.....	22
3.4. Vapaalta maksettava korvaus	22
4. LOMAN ANTAMINEN (VL 5. luku).....	23
4.1. Työntekijän kuuleminen (VL 22 §).....	23
4.2. Lomasta ilmoittaminen (VL 23 §).....	23
4.3. Loman ajankohta.....	24
4.4. Loman ajankohdasta sopiminen	24
4.5. Loma ja perhepoliittiset vapaat	26
4.6. Loman jakaminen	27
5. LOMAN MERKITSEMINEN TYÖVUOROLUETTELOON	28
5.1. Lomapäivät.....	28
5.2. Säännöllinen vapaapäiväjärjestelmä.....	29
5.3. Vaihteleva vapaapäivä	29
5.4. Vuosiloman takia vajaaksi jäävän periodin työtunnit.....	30
5.5. Lyhyet lomat.....	31
6. LOMA JA TYÖKYVYTTÖMYYS	33
6.1. Työkyvyttömyys loman alkaessa tai aikana (VL 25 §).....	33
6.2. Työkyvyttömyys ennen vuosilomaa tai sen osan alkamista	34
6.3. Työkyvyttömyys vuosiloman tai sen osan aikana (omavastuu)... ..	36
6.4. Siirretyn loman antaminen (VL 26 §).....	37
7. LOMAN SÄÄSTÄMINEN (VL 27 §).....	38

8. LOMAPALKKA (VL 3. luku)	39
8.1. Yleistä	39
8.2. Lomapalkan laskentasäännön määräytyminen (VL 14 §)	39
8.3. Luontoisedut lomapalkassa.....	40
8.4. Kuukausipalkkaisen lomapalkan laskenta (VL 10 §).....	41
8.4.1. Kuukausipalkkaisen lomapalkka – työaika ennallaan (VL 10.1 §).....	41
8.4.1.1. Lomapalkan tasaaminen (VL 10.2 §)	43
8.4.2. Kuukausipalkkaisen lomapalkan laskenta työajan ja palkan muutostilanteissa (VL 10.4 §).....	44
8.4.2.1. Työajan ja palkan muutos lomanmääräytymisvuoden aikana	44
8.4.2.2. Työajan ja palkan muutos lomanmääräytymisvuoden päättymisen jälkeen, ennen loman alkamista	45
8.5. Prosentuaalinen lomapalkan laskenta (VL 12 §).....	46
8.6. 14 päivän säännön mukaan lomaa ansaitsevat tuntipalkkaiset (VL 11 §).....	48
8.7. Lomapalkan maksaminen	50
9. LOMAKORVAUS	51
9.1. Lomakorvaus työsuhteen päättyessä (VL 17 §)	51
9.2. Lomakorvaus työsuhteen aikana (VL 16 §).....	53
10. LOMARAHA	54
10.1. Maksamisedellytykset	54
10.2. Suuruus	55
10.3. Maksamisajankohta.....	56
10.4. Vapaaksi vaihtaminen	56
11. KELA-KORVAUS RASKAUS- JA VANHEMPAINVAPAALTA ANSAITUSTA LOMASTA	57
12. ERITYISKYSYMYKSIÄ	58
12.1. Apteekkarin vaihdos	58
12.2. Asevelvollisuus, vapaaehtoinen asepalvelus, siviilipalvelus.....	58
13. LOMASAATAVIEN VANHENTUMINEN (VL 34 §)	59
14. LOMAKIRJANPITO JA LOMAPALKKALASKELMA (VL 28, 29 §) ..	60
Vuosilomalaki	61

1. KESKEISIMMÄT KÄSITTEET

Lomanmääräytymisvuosi	1.4.–31.3. välinen ajanjakso.
Täysi lomanmääräytymiskuukausi	Kalenterikuukausi, jolta ansaitaan lomapäiviä. Sovellettavasta ansaintasäännöstä riippuen 14 työpäivää tai 35 työtuntia.
Kesäloma	Enintään 24 lomapäivää kokonaislomaoikeudesta. Kuitenkin enintään 30 lomapäivää kokonaislomaoikeudesta niillä työntekijöillä, jotka ansaitsevat lomaa 3 pv / lomanmääräytymiskuukausi.
Kesälomakausi	2.5.–30.9. välinen ajanjakso.
Talviloma	24 lomapäivää ylittävä osa kokonaislomaoikeudesta. 30 lomapäivää ylittävä osa kokonaislomaoikeudesta niillä työntekijöillä, joka ansaitsevat lomaa 3 pv / lomanmääräytymiskuukausi.
Säästövapaa	Työntekijän mahdollisuus säästää osa lomastaan joko seuraavalla lomakaudella tai myöhemmin pidettäväksi.
Talvilomakausi	1.10.–30.4. välinen ajanjakso.
Vuosilomapalkka	Palkka vuosiloman ajalta, maksetaan pääsääntöisesti ennen loman alkua.
Vuosilomakorvaus	1) Korvaus, joka maksetaan vuosilomapalkan asemasta siitä syystä, että lomapäiviä on jäänyt pitämättä työsuhteen päättyessä. 2) Korvaus, joka maksetaan työsuhteen aikana vapaan piirissä olevalle työntekijälle. 3) Korvaus, joka maksetaan työsuhteen päättyessä vaikka lomapäiviä ei ole lainkaan ansaittu.
Lomaraha	50 % vuosilomalain mukaan ansaittujen lomapäivien palkasta tai tietyissä tapauksissa lomakorvauksesta.

Arkipäivä,
kalenteripäivä,
työpäivä

Huomioi aina tarkasti se, onko kyse arkipäivistä, kalenteripäivistä vai työpäivistä. Arkipäiviin luetaan päivät maanantaista lauantaihin, kalenteripäiviin luetaan kaikki kalenteripäivät ja työpäiviä ovat kaikki työssäolopäivät, ja niitä on yleensä 5 kalenteriviikossa.

2. LOMAN PITUUS (VL 2. luku)

2.1. Loman ansainta

Loman pituuteen vaikuttavat työsuhteen kesto ja se, kuinka paljon työntekijä on työskennellyt kunakin lomanmääräytymisvuoden (1.4.–31.3.) kuukautena. Lomaa ansaitaan kultakin kalenterikuukaudelta, johon sisältyy ansaintasäännöstä riippuen vähintään 14 työpäivää tai 35 työtuntia.

14 työpäivän ansaintasäännön piiriin kuuluvat ne työntekijät, jotka työsopimuksensa mukaan työskentelevät vähintään 14 päivää kalenterikuukaudessa. Tällaisia ovat kaikki kokoaikaiset työntekijät ja 4- tai 5-päiväistä työviikkoa tekevät osa-aikaiset työntekijät. Työpäivien pituudella tai periodin tuntimäärällä ei ole merkitystä. Työntekijä voi olla joko kuukausi- tai tuntipalkkainen.

35 työtunnin ansaintasäännön piiriin kuuluvat ne työntekijät, jotka työsopimuksensa mukaan työskentelevät alle 14 päivää kuukaudessa. Työntekijä voi olla joko kuukausi- tai tuntipalkkainen. Tämän ansaintasäännön piiriin kuuluu esimerkiksi 2 päivänä viikossa työskentelevä osa-aikatyöntekijä, osa-aikaeläkeläinen, joka on vuorotellen 2 viikkoa töissä ja 2 viikkoa eläkkeellä sekä opiskelija, joka työskentelee 1–2 iltaa viikossa ja, jonka työvuoroista sovitaan erikseen.

Esimerkki 1:

Tuntipalkkaisen sairauslomasijaisen määräaikainen työsuhde kesti 10 työpäivää (= 75 työtuntia). Työntekijälle maksetaan lomakorvaus 35 tunnin ansaintasäännön perusteella eli 9 % työssäoloajan palkasta, koska työsuhde on niin lyhyt, ettei sen aikana ehdi kertyä 14 työpäivää.

Esimerkki 2:

Osa-aikainen työntekijä työskentelee viikossa kaksi päivää ja kumpanakin päivänä kahdeksan tuntia. Työsopimuksensa mukaan työntekijälle ei kerry 14 työpäivää kuukaudessa. Lomaoikeus lasketaan 35 työtunnin ansaintasäännön perusteella. Työntekijä ansaitsee vuosilomaa jokaiselta vähintään 35 työtunnin kuukaudelta.

Ansaintasääntöjä **ei sovelleta samanaikaisesti tai limittäin**, eli työntekijä kuuluu jommankumman säännön piiriin.

Esimerkki 3:

14 päivän ansaintasäännön piirissä oleva työntekijä pitää kalenterikuukauden aikana kaksi viikkoa palkatonta lomaa. Loppukuun aikana hänelle kertyy 12 työpäivää. Tältä kuukaudelta ei ansaita lomapäiviä vaikka vajaan kuukauden aikana olisikin tehty yli 35 työtuntia koska ansaintasääntöjä ei sovelleta rinnakkain.

Esimerkki 4:

Kokoaikaisen farmaseutin monivuotinen työsuhde päättyy 9.5. Hän ei saa lomakorvausta toukokuulta, koska tehtyjä työpäiviä ei ole 14, vaikka tehtyjä työtunteja on 53.

Jos työsuhteen ehdot **muuttuvat pysyvästi**, joko toistaiseksi tai määräajaksi, kesken lomanmääräytymisvuoden, **sovelletaan** loman ansainnassa **kumpaakin järjestelmää** siten, että siirrytään 14 päivän säännöstä 35 tunnin sääntöön tai päinvastoin.

Esimerkki 5:

Viikonloppuisin työskentelevä farmasian opiskelija siirtyy kokoaikaiseksi kesälomasijaiseksi 1.6.–31.8. Tämän jälkeen hän taas jatkaa viikonlopputoita 1.6.–31.8. hän ansaitsee lomaa 14 päivän säännöllä ja 1.4.–31.5. sekä 1.9.–31.3. puolestaan 35 tunnin säännöllä.

2.2. Työssäolon veroinen aika (VL 7 §)

2.2.1. 14 päivän ja 35 tunnin ansaintasääntöjen piirissä olevat

Mikäli 14 päivän ansaintasäännön piirissä olevalla työntekijällä ei ole kalenterikuukaudessa **14 tehtyä työpäivää**, täytyy tarkistaa, johtuvatko poissaolopäivät sellaisesta hyväksyttävästä syystä, joka lomaa ansaittaessa rinnastetaan tehtyihin työpäiviin. Jos näiden poissaolo- ja työpäivien yhteismäärä on vähintään 14, ansaitaan ko. kalenterikuukaudelta lomaa.

Jos puolestaan 35 tunnin ansaintasäännön piirissä oleva ei ole tehnyt kalenterikuukaudessa **35 työtuntia**, selvitetään johtuvatko tekemättä jääneet työtunnit sellaisesta hyväksyttävästä syystä, joka loman ansainnassa rinnastetaan tehtyihin työtunteihin. Jos poissa oltujen ja tehtyjen työtuntien yhteismäärä on vähintään 35, ansaitaan ko. kalenterikuukaudelta lomaa.

Kummankin ansaintasäännön (14 päivän ja 35 tunnin) piirissä oleviin noudatetaan samaa lain 7 §:n luetteloa työssäolon veroisesta ajasta.

Täydellinen luettelo löytyy sivuilta 63–64.

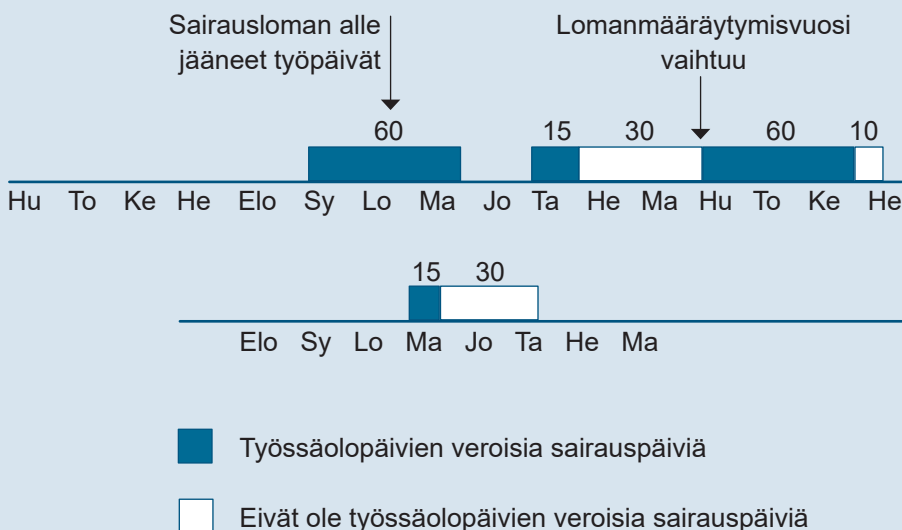
Työpäiviin ja työtunteihin rinnastetaan esimerkiksi:

- poissaoloaika, jolta työnantaja on **lain** mukaan velvollinen maksamaan palkan
 - esim. oma vuosiloma (6 lomapäivää / viikko), irtisanomisaika vaikka työntekijällä ei olisi työntekovelvoitetta,
- raskaus-, erityisraskaus- ja vanhempainvapaa enintään 160 arkipäivän ajalta (**ei hoitovapaa**). Jos työntekijä kuuluu em. vuosilomalain mukaisen 35 tunnin ansaintasäännön piiriin, pidetään työssäolon veroisina päivinä enintään 182 kalenteripäivää,
- tilapäinen hoitovapaa, enintään 4 työpäivää (alle 10 v. lapsen äkillinen sairastuminen, palkaton, TSL 4:6)
- lomautus enintään 30 työpäivää kunkin lomautuskerran yhteydessä
- oppisopimusoppilaan opiskeluohjelman mukaiset teoriaajaksot (ilmenee lain perusteluista,)

- opintovapaa enintään 30 työpäivää lomanmääräytymisvuoden aikana, jos työntekijä palaa heti opintovapaan jälkeen työhön
- reservin harjoitus, ylimääräinen palvelus tai siviilipalvelun täydennyspalvelus
- lääkinnällinen kuntoutus ammattitaudin tai tapaturman johdosta työkyvyn palauttamiseksi tai säilyttämiseksi samalla tavalla kuin seuraavan kohdan sairaus ja tapaturma (75 työpäivää). Muissa tilanteissa annettua kuntoutusta (esim. ammatillinen kuntoutus) ei lueta työssäolopäivien veroiseksi
- sairauden tai tapaturman aiheuttamasta työkyvyttömyydestä yhdessä tai useammassa jaksossa yhteensä enintään 75 työpäivää lomanmääräytymisvuoden aikana riippumatta sairausloman palkanmaksujakson pituudesta. Jos poissaolo jatkuu keskeytyksittä lomanmääräytymisvuoden päättymisen jälkeen (31.3.), lasketaan siitä poissaolosta työpäivien veroiseksi yhteensä enintään 75 työpäivää.

Esimerkki 6:

Vuosiloman kertyminen työkyvyttömyysajalta 14 päivän ansaintasäännöllä:



Työntekijä on ollut sairauslomalla syys-, loka- ja marraskuussa. Tammi-kuussa hän sairastuu uudelleen. Sairaus jatkuu yhtäjaksoisesti heinäkuuhun saakka. Kolmas sairausloma alkaa marraskuussa ja jatkuu tammikuulle.

Esimerkkiin on merkitty sairausloman alle jääneet **työpäivät**. Vuosiloma-oikeuden määrittelemistä varten sairauslomien alle jäävät työntekijän todelliset työpäivät olisi hyvä merkitä muistiin.

Ensimmäinen sairausloma kestää 60 työpäivää. Toisen sairausloman alusta luetaan 15 sairausloman alle jäänyttä työpäivää työssäolon veroiseksi, koska tässä vaiheessa sairauslomalla on oltu yhteensä 75 työpäivää. Tämän jälkeistä aikaa ei lueta työssäolon veroiseksi ajaksi.

Huhtikuun alussa alkaa uusi lomanmääräytymisvuosi ja siten myös uusi 75 työpäivän ”kiintiö”. Esimerkissä sairauspoissaolo kuitenkin jatkuu lomanmääräytymisvuoden vaihteen yli. Tässä tilanteessa noudatetaan vuosilomalain rinnakkaissäännöstä, jonka mukaan lomanmääräytymisvuoden vaihteen yli jatkuvasta yhdenjaksoisesta sairauspoissaolosta luetaan työssäolopäivien veroiseksi yhteensä enintään 75 työpäivää. Kun toisen sairausloman alussa oli jo 15 työssäolon veroista päivää, jää niitä lomanmääräytymisvuoden vaihteen jälkeen käytettäväksi enää 60.

Kun toisaalta jälkimmäisen lomanmääräytymisvuoden alussa on käytetty 60 työssäolopäivän veroista päivää, jää niitä kolmanteen sairauspoissaoloon käytettäväksi enää 15.

Työssäolopäivien veroiset päivät määritellään samalla tavalla riippumatta siitä, ovatko ne johtuneet samasta vai eri sairaudesta. Myöskään sillä, kuinka pitkältä ajalta työnantaja on maksanut sairausajan palkkaa, ei ole merkitystä tässä yhteydessä.

2.2.2. Lain 7 §:n soveltaminen 35 tunnin ansaintasäännön piirissä oleviin

35 tunnin ansaintasäännön piirissä olevilla sairauden, tapaturman tai lääkinnällisen kuntoutuksen aiheuttamasta poissaoloajasta lasketaan työssäolon veroiseksi ajaksi yhteensä **105 kalenteripäivää** (75 työpäivän

sijasta) lomanmääräytymisvuoden aikana. Muutoin työssäolon veroisen ajan laskenta tapahtuu kuten edellä esimerkissä 4.

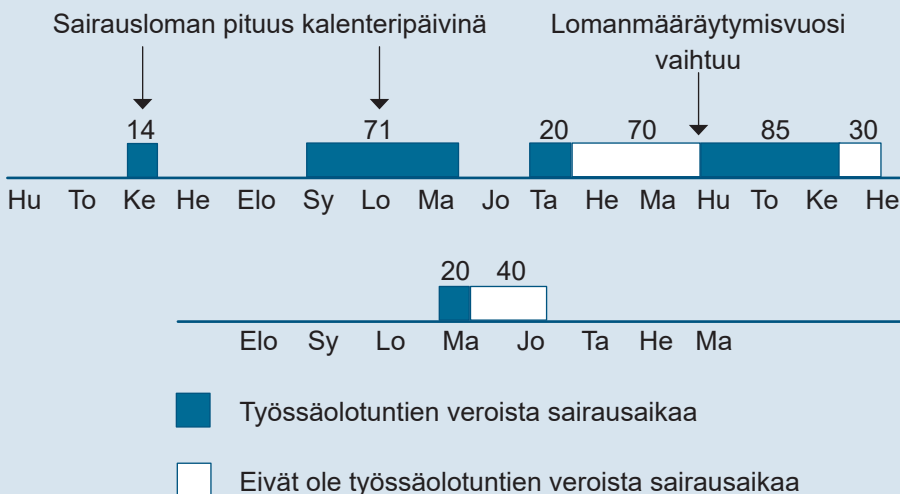
Opintovapaasta tai lomautuksesta aiheutuissa poissaoloissa työssäolon veroiseksi lasketaan **42 kalenteripäivää** (30 työpäivän sijasta).

Kalenteripäivinä laskettavan poissaolon katsotaan alkaneen ensimmäisenä työstä poissaolopäivänä ja päättyneen ennalta tiedettynä poissaoloperusteen lakkaamispäivänä (esim. lääkärintodistuksen päättymispäivä).

Näiden poissaolojen ajalta työssäolon veroisina tunteina pidetään niitä tunteja, jotka työntekijä olisi tehnyt, jos hän olisi ollut ko. jakson työssä. Jos poissaolojaksolle on tehty työvuoroluettelo, saadaan työssäolon veroiset tunnit siitä. Jos työvuoroluettelo ei ole poissaolojaksolle, arvioidaan sinä aikana tekemättä jääneet tunnit työsopimuksen mukaan. Jos työsopimuksen mukaiset tunnit vaihtelevat, lasketaan kesimääräiset viikkotunnit esimerkiksi edeltävän 12 viikon ajalta ja arvioidaan paljonko tunteja jäi poissaolojaksena tekemättä.

Esimerkki 7:

Vuosiloman kertyminen työkyvyttömyysajalta 35 tunnin ansaintasäännöllä:
- työntekijän työaika on $48 \text{ t} / 3 \text{ vko} = 2 \times 8 \text{ tuntia viikossa}$



Työntekijä on ollut sairauslomalla kesäkuussa 14 kalenteripäivää sekä syys-, loka- ja marraskuussa 71 kalenteripäivää. Tammikuussa hän sairastuu uudelleen. Sairaus jatkuu yhtäjaksoisesti heinäkuun loppupuolelle. Tämän sairausloman pituus on 205 kalenteripäivää. Kolmas, 60 kalenteripäivän sairausloma, alkaa marraskuussa ja jatkuu vuoden lopulle.

Esimerkkiin on merkitty sairauslomien pituudet **kalenteripäivinä**. Vuosilomaoikeuden määrittelemistä varten sairauslomien takia tekemättä jääneet työtunnit on syytä merkitä muistiin.

Ensimmäinen sairausloma kestää 14 kalenteripäivää ja toinen 71 kalenteripäivää. Kolmannen sairausloman alusta luetaan 20 ensimmäistä sairausloman kalenteripäivää työssäolon veroisiin tunteihin, koska tässä vaiheessa sairauslomilla on oltu yhteensä 105 kalenteripäivän jakso. Tämän jälkeistä aikaa ei lueta työssäolon veroiseksi ajaksi.

Huhtikuun alussa alkaa uusi lomanmääräytymisvuosi ja siten myös uusi 105 kalenteripäivän "kiintiö". Esimerkissä sairauspoissaolo kuitenkin jatkuu lomanmääräytymisvuodenvaihteen yli. Tässä tilanteessa noudatetaan vuosilomalain rinnakkaissäännöstä, jonka mukaan lomanmääräytymisvuodenvaihteen yli jatkuvasta yhdenjaksoisesta sairauspoissaolosta luetaan työssäolotuntien veroiseksi ajaksi yhteensä enintään 105 kalenteripäivää. Kun kolmannen sairausloman alussa oli jo luettu hyväksi 20 kalenteripäivää, jää niitä lomanmääräytymisvuodenvaihteen jälkeen käytettäväksi enää 85.

Kun toisaalta jälkimmäisen lomanmääräytymisvuoden alussa on käytetty 85 kalenteripäivää, jää niitä neljänteen sairauspoissaoloon käytettäväksi enää 20.

Työssäolotuntien veroiset kalenteripäivien jaksot määritellään samalla tavalla riippumatta siitä, ovatko ne johtuneet samasta vai eri sairaudesta. Myöskään sillä, kuinka pitkältä ajalta työnantaja on maksanut sairausajan palkkaa, ei ole merkitystä tässä yhteydessä.

2.2.3 Vuosilomaa täydentävät lisävapaapäivät

Vuosilomalaki takaa työntekijälle oikeuden vähintään neljän viikon palkalliseen vapaaseen, jos työntekijän sairaudesta, tapaturmasta tai lääkinnällisestä kuntoutuksesta johtuva poissaolo johtaa siihen, että työntekijä ei ansaitse täydeltä lomanmääräytymisvuodelta vähintään 24 lomapäivää. Oikeus neljän viikon palkalliseen vapaaseen toteutetaan antamalla työntekijälle vuosilomaa täydentäviä lisävapaapäiviä.

Tämä lisäpäiviä koskeva säännös ei muuta vuosilomalain työssäolonveroista aikaa koskevia säännöksiä, joten vuosiloman ansainta poissaolojen ajalta määräytyy jatkossakin niiden mukaisesti.

Koska lisävapaapäivät eivät ole vuosilomaa tai työssäolon veroista aikaa, niiden ajalta ei ansaita vuosilomaa.

Työntekijän oikeus vuosilomaa täydentäviin lisävapaapäiviin

Työntekijällä on oikeus vuosilomaa täydentäviin lisävapaapäiviin tilanteissa, joissa työntekijä ei sairaudesta tai lääkinnällisestä kuntoutuksesta johtuvan poissaolon vuoksi ole ansainnut vähintään 24 vuosilomapäivää. Sillä ei ole merkitystä, onko 24 päivää ansaittu vuosilomalain, työehtosopimuksen tai työsopimuksen perusteella.

Esimerkki: Työntekijä on viiden lomaviikon ansainnan piirissä. Hänellä on lomanmääräytymisvuonna poissaoloja työstä työkyvyttömyyden vuoksi niin paljon, että hän ei ansaitse lomaa kahdelta lomanmääräytymiskuukaudelta. Kymmeneltä lomanmääräytymiskuukaudelta työntekijä ansaitsee työssäolon ja sen veroisen ajan perusteella 25 lomapäivää (2,5 pv x 10 kk). Oikeutta lisävapaapäiviin ei ole.

Lisävapaapäivät eivät ole vuosilomapäiviä, vaan niillä hyvitetään saamatta jäänyttä vuosilomaa siltä osin, kuin täydeltä lomanmääräytymisvuodelta ansaittu loma alittaa työkyvyttömyys- tai kuntoutuspoissaolon vuoksi neljä viikkoa.

Jos työntekijältä jää saamatta 24 lomapäivää muusta syystä kuin työkyvyttömyyden tai kuntoutuspoissaolon vuoksi, lisävapaapäiviin ei ole oikeutta.

Lisäpäiväoikeuden päätyminen

Oikeutta lisävapaapäiviin ei ole enää sen jälkeen, kun poissaolo on jatkunut yhdenjaksoisesti yli 12 kuukautta. Yhdenjaksoisuuden katkaisee poissaolojaksojen väliin sijoittuvat työpäivät- ja työtunnit, jotka oikeuttavat täyteen lomanmääräytymiskuukauteen. Yhdenjaksoisuutta ei katkaise osasairauspäivärahaalla työskentely, sairauslomalle sijoittuva vuosiloma tai äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaa.

Poissaolon yhdenjaksoisuus on laissa määritelty täsmällisesti. Yhdenjaksoisuuden katkaisevat poissaolojaksojen väliin sijoittuvat työssäolopäivät tai -tunnit, jotka oikeuttavat täyteen lomanmääräytymiskuukauteen. Laissa edellytetään nimenomaista työssäoloa, joten yhdenjaksoisuus ei katkea työssäolon veroisen ajan perusteella, vaikka tällainen aika muodostaisikin täyden lomanmääräytymiskuukauden.

24 lomapäivän tarkastelu

Jos lomanmääräytymisvuosi jää vajaaksi esimerkiksi siitä syystä, että työsuhte alkaa tai päättyy kesken lomanmääräytymisvuoden ja työntekijän työkyvyttömyys- tai kuntoutuspoissaolot ylittävät työssäolon veroiseksi luettavan ajan, työntekijän oikeutta lisävapaapäiviin ei voida tarkastella suhteessa 24 vuosilomapäivään.

Työntekijällä on tällöin oikeus vajaan lomanmääräytymisvuoden kestoa vastaavaan suhteelliseen osuuteen 24 lomapäivästä. Suhteellinen osuus 24 päivästä saadaan selville jakamalla vajaan lomanmääräytymisvuoden kesto täyden lomanmääräytymisvuoden kestolla. Laskenta tehdään käyttäen ajan yksikkönä kalenteripäiviä (365). Vajaan lomanmääräytymisvuoden kalenteripäivien määrä jaetaan koko lomanmääräytymisvuoden kalenteripäivillä ja kerrotaan luvulla 24. Laskennassa noudatetaan normaaleja pyöristyssääntöjä.

Esimerkki: Lomanmääräytymisvuonna 1.4.–31.3. työntekijä tulee työkyvyttömäksi 1.6. ja työkyvyttömyys kestää 15.11. saakka, jonka jälkeen työntekijä jää hoitovapaalle eikä palaa enää työhön lomanmääräytymisvuonna.

Työssäolon ja työssäolon veroisena pidettävän ajan perusteella työntekijä ansaitsee vuosilomaa huhti–elokuulta. Lomanmääräytymisvuonna työntekijä on ansainnut siten 12,5 lomapäivää.

Hoitovapaan takia työntekijän oikeutta lisävapaapäiviin ei kuitenkaan voida tarkastella suhteessa 24 lomapäivään.

Näin ollen on saatava selville 24 lomapäivän suhteellinen osuus ajanjaksolta 1.4.–15.11.

- 1) Jaksoon sisältyvien kalenteripäivien määrä 229 jaetaan kalenteripäivien lukumäärällä 365.*
- 2) Osamäärä kerrotaan luvulla 24.*
- 3) Lisävapaapäivien suhteellinen määrä on 15. Työntekijä on kuitenkin ansainnut vuosilomaa 13 päivää, joten lomaa olisi täydennettävä 2 lisävapaapäivällä. (Vuosiloman ansaitut 12,5 päivää pyöristetään 13 vuosilomapäivään.)*

Lisäpäiviltä laskettava korvaus

Työntekijällä on oikeus saada lisävapaapäiviltä säännönmukaista tai keskimääräistä palkkaansa vastaava korvaus. Vuosilomalain mukaan korvaus ei ole vuosilomapalkkaa, eikä siihen sovelleta vuosilomapalkan laskemista koskevia säännöksiä. Korvaus maksetaan myös työsuhteen päättyessä, jos työntekijällä on pitämättömiä lisävapaapäiviä.

Lisäpäivien ajalta ei makseta työehtosopimuksen mukaista lomarahaa (50 % vuosilomalain mukaan ansaitusta lomapalkasta).

Lisäpäivien antaminen

Lisävapaapäivät annetaan samalla tavoin kuin vuosilomapäivät (tämän op-paan luku 4.) ja niiltä maksettavan korvauksen maksamiseen sovelletaan vuosilomapalkan ja lomakorvauksen maksamisen ajankohtaa koskevia säännöksiä.

2.2.4. Työssäolon veroinen aika työehtosopimuksen mukaan

Tilapäiset poissaolot (tes 15 §)

Molemmissa työehtosopimuksissa on määräyksiä **tilapäisistä poissa-oloista**. Loman ansainnassa näistä poissaoloista rinnastetaan tehtyihin työpäiviin tai -tunteihin loman ansaintasäännöstä riippumatta seuraavat:

- äkillinen sairaus perheessä,
- alle 10 vuotiaan lapsen äkillinen sairastuminen (enintään 3 kalenteripäivään sisältyvät työpäivät,)
- lähiomaisen kuolema ja hautajaiset

- SFL:n edustajiston/hallituksen ja PAM:n edustajiston/hallituksen kokoukset
- kunnanvaltuuston tai -hallituksen, vaalilautakunnan tai -toimikunnan kokoukset
- kertausharjoitukset.

Työaikapankkivapaat ja pekkaspäivät

Molempien työehtosopimusten mukaan työaikapankkipöytäkirjan mukaiset vapaat ja 120 t / 3 vko työaikamuodossa annettavat pekkasvapaat kerryttävät vuosilomaa.

2.2.5. Uusi raskausvapaa hoitovapaan aikana

Kuten edellä on todettu, erityisraskaus-, raskaus- ja vanhempainvapaan ajalta ansaitaan vuosilomaa enintään 160 arkipäivältä. Hoitovapaan ajalta sen sijaan ei ansaita vuosilomaa.

Jos kuitenkin uusi raskausvapaa alkaa aikaisemmin ilmoitetun hoitovapaan aikana ja työntekijä pyytää hoitovapaan keskeytystä silloin, kun hän ilmoittaa uudesta raskausvapaasta, poissaolon peruste muuttuu raskausvapaaksi ja työntekijä ansaitsee vuosilomaa uuden raskaus- ja vanhempainvapaan ajalta.

Kanta perustuu EY-tuomioistuimen ratkaisuun (C-116/06), jossa katsottiin, että työntekijällä oli ko. tilanteessa oikeus keskeyttää hoitovapaa ja siirtyä äitiysvapaalle (nyk. raskaus- ja vanhempainvapaa).

Työnantaja saa Kelalta korvausta raskaus- ja vanhempainvapaalta ansaitun vuosiloman palkasta ja lomakorvauksesta. Korvaus vastaa keskimääräistä bruttopalkkaa ja lakisääteisiä työnantajamaksuja. Tästä enemmän kohdassa 11 (s. 57).

Raskaus- ja vanhempainvapaalle jäävällä on oikeus 76 arkipäivän ajalta palkan ja raskaus- ja vanhempainrahan erotukseen.

Työnantaja voi hakea Kelalta 2 500 euron perhevapaakorvausta kustannuksista, jotka aiheutuvat naispuolisen työntekijän vanhemmuudesta. Korvauksen edellytyksenä on, että työnantaja on maksanut raskausvapaan tai adoptioäidin vanhempainvapaan ajalta palkkaa vähintään kuukauden ajalta.

2.3. Lomapäivien määrä

Lomaa ansaitaan kultakin täydeltä lomanmääräytymiskaudelta seuraavasti:

Farmaseuttinen henkilöstö

Työsuhteen kesto lomanmääräytymis- vuoden (1.4.–31.3.) loppuun mennessä	Lomapv/kk	Täysi loma
alle 1 v	2 pv	24 pv
väh. 1 v, alle 10 v	2,5 pv	30 pv
väh. 10 v, alle 15 v	3 pv	36 pv
väh. 15 v	3 pv	36 + 3 pv

Vähintään 15 vuotta palvelleilla on oikeus saada 30 päivää ylittävä loman osa lomakauden (2.5.–30.9.) ulkopuolella 50 %:lla pidennettynä.

Huom. 1: Talviloman pidennyksestä (50 % = enintään 3 pv) ei makseta lomakorvausta työsuhteen päättyessä.

Huom. 2: Farmaseuteilla ja proviisoreilla 10/15 vuoden työsuhteen yhdenjaksoiseen keston luetaan vain farmaseuttisen henkilöstön työehtosopimuksen piirissä työskennelty aika, joka oikeuttaa palvelusvuosiin.

Apteekin työntekijät

Työsuhteen kesto lomanmääräytymis- vuoden (1.4.–31.3.) loppuun mennessä	Lomapv/kk	Täysi loma
alle 1 v	2 pv	24 pv
väh. 1 v, alle 15 v	2,5 pv	30 pv
väh. 15 v	3 pv	36 pv

Vähintään 15 vuotta palvelleilla 30 päivää ylittävä loman osa annetaan lomakauden (2.5.–30.9.) ulkopuolella.

Huom.: 15 vuoden työsuhteen keston luetaan nykyisestä työsuhteesta apteekkien työntekijöiden työehtosopimuksen piirissä työskennelty aika, joka oikeuttaa palvelusvuosiin. Osa-aikaisen työntekijän osalta pidempää lomaoikeuden ansaintaa laskettaessa noudatetaan työehtosopimuksen 10 §:n 7. kohdan taulukkoa.

Lomaoikeus on 2 päivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskaudelta, jos työsuhde ei ole jatkunut yhtä vuotta lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä.

Lomanmääräytymisvuosi		Lomanmääräytymisvuosi	
1.4.	1.9.	1.4.	1.9.
	Työsuhde		
	2 pv/kk	2 pv/kk	
Työsuhde			
2 pv/kk			

Uusi pitempi lomaoikeus alkaa kertyä takautuvasti **sen lomanmääräytymisvuoden alusta, jonka aikana vuosiraja (1 v, 10 v, 15 v) tulee täyteen.**

Lomanmääräytymisvuosi		Lomanmääräytymisvuosi	
1.4.	1.9.	1.4.	1.9.
	Työsuhde		
	2 pv/kk	2,5 pv/kk	
Työsuhde			
2,5 pv/kk			

Saman lomanmääräytymisvuoden ajalta työntekijä ei voi ansaita sekä 2:ta että 2,5-päivää kuukaudelta. Ansainta kasvaa 2 lomapäivästä 2,5 lomapäivään kuukaudelta lomanmääräytymisvuoden vaihtuessa, jos työsuhde jatkuu vähintään vuoden. Sama periaate pätee siirryttäessä 2,5 päivän ansainnasta 3 päivän ansaintaan. Ansainta ei voi milloinkaan saman työsuhteen sisällä pienentyä esimerkiksi 2,5 lomapäivästä 2 lomapäivään kuukaudelta.

Esimerkki 8:

Työntekijän työsuhde alkoi 1.10.2023. Jos työsuhde jatkuu 30.9.2024 saakka, hän on ansainnut 2,5 lomapäivää 1.4.2024 alkaen kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta. Samoin menetellään, jos määräaikainen työsuhde päättyisi esimerkiksi 15.10.2024. Myös tällöin lomaa ansaitaan 1.4.2024 alkaen 2,5 päivää kuukaudelta, koska vuoden määräaika on tullut täyteen ennen työsuhteen päättymistä. Ajalta 1.10.23-31.3.2024 työntekijä ansaitsee 2 päivää kuukaudelta.

Määriteltäessä, onko työsuhde kestänyt alle vai yli yhden vuoden, otetaan huomioon sen yhdenjaksoinen jatkuminen siitä riippumatta, onko työnantaja maksanut koko ajalta palkkaa tai onko siltä ansaittu vuosilomaa. Näin ollen esimerkiksi palkaton vapaa tai opintovapaa lasketaan työsuhteen kestoajaksi. Apteekkarin vaihtuminen ei myöskään katkaise työsuhteen kestoa.

Lakisääteistä pidempää lomaa ansaitsevilla työntekijöillä 10 / 15 vuoden täyttyminen ei määräydy suoraan työsuhteen yhdenjaksoisen jatkumisen perusteella. Heillä 10 / 15 vuoteen luetaan nykyisestä työsuhteesta vain ao. työehtosopimuksen piirissä työskennelty aika, joka oikeuttaa palvelusvuosiin.

Palvelusvuosiin oikeuttavat:

- työssäolokuukaudet lukuun ottamatta pakollista harjoittelua
- palkallinen poissaoloaika (ei sairausajan palkaton jakso)
- raskaus- ja vanhempainvapaa (ei hoito-, opinto-, virka- tai muu palkaton vapaa)

Farmaseuttisen henkilöstön osalta säännös on tullut voimaan 1.4.2003 alkaneesta lomanmääräytymisvuodesta lähtien.

Asevelvollisuuden, naisten vapaaehtoisen asepalvelun tai siviilipalvelun suorittaminen ei katkaise työsuhdetta, vaan se jatkuu ”lepäävänä” palveluksen ajan. Em. palvelusaikaa ei lueta työsuhteen jatkumisaikaan laskettaessa pitemmän lomaoikeuden edellyttämää työsuhteen kestoaikaa (1 / 10 / 15 v). Palvelusajalta ei myöskään ansaita vuosilomaa.

Jos loman pituutta laskettaessa luvuksi ei tule kokonaisluku, päivän osa **pyöristetään ylöspäin täydeksi lomapäiväksi**. Näin menetellään myös työsuhteen päättyessä lomakorvausta laskettaessa.

3. TYÖNTEKIJÄN OIKEUS VAPAASEEN (VL 8 §)

Vuosilomalain 8 §:ssä on säännös loman ansaintasääntöjen ulkopuolelle jäävien työntekijöiden oikeudesta vapaaseen.

3.1. Keitä koskee

Säännöksen piiriin kuuluvat työntekijät, jotka työ sopimuksensa mukaan työskentelevät kaikkina kalenterikuukausina sekä alle 14 päivää että alle 35 tuntia. He eivät siis ansaitse vuosilomaa. Vapaan piiriin kuuluu esimerkiksi työntekijä, joka on sopinut työskentelystä yhtenä päivänä viikossa.

Työntekijä kuuluu vapaajärjestelmän piiriin, vaikka hän jonain kuukautena tekisikin vähintään 35 työtuntia tai 14 työpäivää. Jos taas työntekijän kanssa sovitaan pysyvästä työtuntien lisäyksestä, hän siirtyy loman ansainnan piiriin (35 tuntia tai 14 päivää). Lomapalkan ja -korvauksen laskennassa näitä jaksoja käsitellään erillisinä.

3.2. Vapaan määrä

Vapaata kertyy kaksi päivää kalenterikuukaudelta, joten vuoden työsuhteen jälkeen työntekijällä on oikeus 4 viikon vapaaseen. Vapaan kertyminen ei edellytä tiettyä tehtyä tuntimäärää kuukaudessa, joten vapaan piirissä oleva työntekijä saa vapaata myös sellaiselta kuukaudelta, jossa ei ole yhtään työtuntia.

3.3. Vapaan pitäminen

Työntekijällä on oikeus yhdenjaksoiseen vapaaseen. Hän saa itse päättää, pitääkö hän koko vapaan tai osan siitä vai pitääkö hän sitä lainkaan. Halukkuudesta vapaan pitämiseen on ilmoitettava työnantajalle lomakauden alkuun eli 2.5. mennessä. Vapaan antamisessa sovelletaan samoja sääntöjä kuin vuosiloman antamisessa (esim. työntekijän kuuleminen, ilmoitusajat, siirtäminen työkyvyttömyyden takia).

3.4. Vapaalta maksettava korvaus

Työntekijälle maksetaan lomakorvauksena **9 tai 11,5 %** lomanmääräytymisvuoden aikana tehdystä työstä maksetusta palkasta. Prosentti on 9, jos työsuhde on 31.3. mennessä kestänyt alle vuoden, ja vastaavasti 11,5, jos työsuhde on kestänyt vähintään 1 vuoden.

Jos työntekijä on ollut lomanmääräytymisvuoden aikana äitiys-, erityisäitiys-, isyys- tai vanhempainvapaalla, tehdyn työajan palkkaan, josta lomakorvaus lasketaan, lisätään näiden poissaolojen ajalta saamatta jäänyt laskennallinen palkka (ks. s. 46). Muiden poissaolojen laskennallista palkkaa ei lisätä tehdyn työajan palkkaan.

Jos työntekijä käyttää oikeuttaan vapaaseen, lomakorvaus maksetaan vapaan alkaessa. Jos vapaata ei pidetä, lomakorvaus maksetaan viimeistään lomakauden päättyessä (30.9.).

Vapaalta maksettavasta lomakorvauksesta ei makseta lomarahaa.

4. LOMAN ANTAMINEN (VL 5. luku)

4.1. Työntekijän kuuleminen (VL 22 §)

Työnantajan on selvítettävä työntekijöille apteekissa noudatettavat loman antamisen yleiset periaatteet. Nämä voivat koskea esimerkiksi lomakautena tarvittavaa vähimmäismiehitystä tai sitä, että tiettyjä tehtäviä hoitavat henkilöt eivät voi olla yhtäkaa lomalla tai että lomat pyritään keskittämään tietyille jaksolle lomakauden aikana. Ne voivat koskea myös lomien porrastusta tai työntekijöiden loma-ajankohtien vuorottelua eri vuosina. Myös lomarahan mahdollinen vapaaksi vaihto on hyvä selvittää. Samoin on syytä selvittää, pidetäänkö lomat yhdenjaksoisina vai saako niitä jakaa useampiin lomapätkiin sekä miten 1–3 arkipäivän lomien ja ko. viikon vapaa-/työpäivien kanssa menetellään (ks. 5.5. Lyhyet lomat). Yleisperiaatteet on syytä selvittää ennen lomatoivomusten esittämistä.

Ennen loman antamista työnantajan on kuultava työntekijää tämän lomatoivomuksista. Kuulemisvelvollisuudesta huolimatta työnantaja ei ole sidottu työntekijän mielipiteeseen. Vaikka työnantajalla on oikeus määrätä loman lopullinen ajankohta, hänen on mahdollisuuksien mukaan otettava huomioon työntekijöiden esitykset ja noudatettava tasapuolisuutta lomien sijoittelussa.

4.2. Lomasta ilmoittaminen (VL 23 §)

Työnantajan on ilmoitettava loman ajankohta työntekijälle mikäli mahdollista **kuukautta** tai kuitenkin **viimeistään 2 viikkoa** ennen loman tai sen osan alkamista. Ilmoitus loman ajankohdasta sitoo työnantajaa. Jos työnantaja kuitenkin muuttaa ilmoitetun loman ajankohtaa vastoin työntekijän tahtoa, hän voi joutua korvaamaan loman siirrosta työntekijälle aiheutuneet kustannukset. Työnantaja ja työntekijä voivat aina sopia loman alkamisesta vähimmäisilmoitusaikoja noudattamatta.

Työkyvyttömyyden johdosta siirretyn loman (s. 36–37) uudesta alkamisajankohdasta työnantajan tulee ilmoittaa **2 viikkoa** tai, jos se ei ole mahdollista vähintään **viikkoa** ennen loman alkamista.

4.3. Loman ajankohta

2 päivää kuukaudelta lomaa ansaitsevalle loma annetaan 2.5.–30.9. (kesälomakausi)

2,5 päivää kuukaudelta lomaa ansaitsevalle 24 lomapäivää annetaan 2.5.–30.9. (kesälomakausi) ja muu osa 1.10.–30.4. (talvilomakausi)

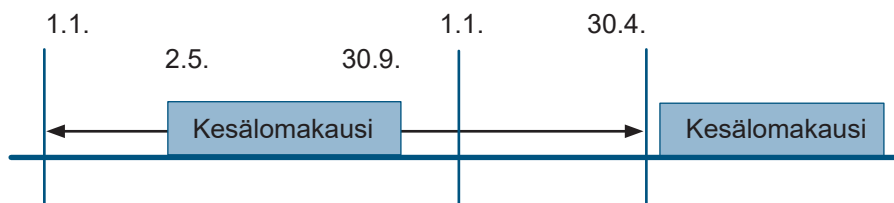
3 päivää kuukaudelta lomaa ansaitsevalle 30 lomapäivää annetaan 2.5.–30.9. ja muu osa 1.10.–30.4.

Työntekijän irtisanoutuminen tai irtisanominen ei estä antamasta hänelle vuosilomaa. Loma ja irtisanomisaika voivat olla päällekkäin. Tällöinkin noudatetaan normaaleita loman antamissääntöjä ja ilmoitusaikoja.

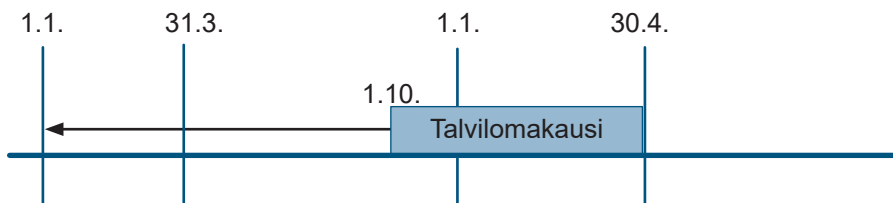
4.4. Loman ajankohdasta sopiminen

Vuosilomalaki ja alan työehtosopimukset antavat useita mahdollisuuksia sopia loman antamisesta myös normaalien lomakausien ulkopuolella.

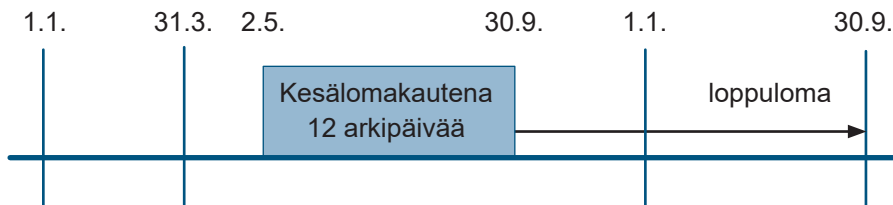
A. Kesäloma voidaan työntekijän suostumuksella antaa kokonaan tai osittain muunakin aikana saman kalenterivuoden kuluessa tai siirtää pidettäväksi seuraavana vuonna ennen uuden kesälomakauden alkua.



B. Talviloma voidaan sopimalla antaa muulloinkin sen kalenterivuoden kuluessa, jonka aikana lomaan oikeuttava lomanmääräytymisvuosi päättyy.



C. Vuosilomalain mukaan työnantaja ja työntekijä voivat sopia myös siitä, että 12 arkipäivää ylittävä loman osa pidetään viimeistään vuoden kuluessa lomakauden päättymisestä. Tämä tarkoittaa sitä, että kesän 24 arkipäivän lomasta 12 arkipäivää on pidettävä ao. kesänä ja toiset 12 arkipäivää sekä talviloma voidaan sopia pidettäväksi seuraavana kesänä 30.9. mennessä.



D. Lisäksi työnantaja ja työntekijä voivat työntekijän aloitteesta sopia, että 24 arkipäivää ylittävä loman osa pidetään lyhennettynä työaikana. Sopia voidaan esimerkiksi siitä, että 1 viikon loma pidetään 2 viikon aikana tekemällä tällöin puolet normaaleista työtunneista. Sopimus tehdään kirjallisena.

E. Alan molemmissa työehtosopimuksissa on määräys, jonka mukaan työnantaja ja työntekijä voivat sopia muustakin loman antamisajankohdasta **työsuhteen päättymisen sekä vanhempain- ja hoitovapaalle jäämisen yhteydessä**. Näin ollen esimerkiksi vanhuuseläkkeelle jäävän työntekijän kanssa voidaan sopia, että kaikki ansaittu ja ansaittavaksi tuleva loma pidetään työsuhteen kestäessä ennen eläkkeelle jäämistä.

Apteekkien työnantajaliitto, Palvelualojen ammattiliitto PAM ja Suomen Farmasialiitto ovat todenneet, että yllä olevia mahdollisuuksia loman ajankohdasta sopimiseksi voidaan soveltaa myös lakisääteistä pidempiin lomiin.

F. Molempien työehtosopimusten mukaan on myös mahdollista sopia, että lakisääteisen loman (30 päivää) ylittävä osa jätetään kokonaan pitämättä ja siitä maksetaan työntekijälle rahakorvaus.

4.5. Loma ja perhepoliittiset vapaat

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 eli kesä- tai talvilomakautena tai muutoin ajankohdasta sopien, loma saadaan antaa kuuden kuukauden kuluessa siitä, kun työntekijä on käyttänyt edellä tarkoitetut raskaus- tai vanhempainvapaapäivät.

Vuosiloma voidaan antaa 105 ensimmäisen raskaus- ja vanhempainvapaan jälkeen ja näin ollen lopun vanhempain- ja/tai hoitovapaan kanssa päällekkäin ilman työntekijän suostumustakin. Lähtökohta on se, että kesäloma annetaan kesälomakautena ja talviloma talvilomakautena, vaikka työntekijä olisi mainituilla lapsenhoitovapailla. Työnantaja ja työntekijä voivat lisäksi sopia loman pitämisestä muuna ajankohtana kohdan 4.4. mukaisesti.

Jos loma ja lapsenhoitovapaa ovat päällekkäin, ei työntekijälle maksettu lomapalkka vaikuta hänen Kelalta saamansa erityisraskaus-, raskaus-, tai vanhempainrahan määrään. Lomapalkkaa ja päivärahaa ei toisin sanoen yhteensovitetä.

Eri asia on, että Kela maksaa työnantajalle korvausta erityisraskaus-, raskaus- ja vanhempainloman ajalta ansaitusta lomasta. Tästä enemmän sivulla 57.

Hoitovapaalta ei normaalisti ansaita vuosilomaa. Työntekijä ansaitsee kuitenkin uutta lomaa, jos vuosiloma on sijoitettu hoitovapaan kanssa päällekkäin siten, että kalenterikuukauteen sisältyy 14 päivän ansaintasäännön piirissä olevalla 14 lomapäivää, jotka siis ovat kaikki työssäolon veroisia tai 35 tunnin ansaintasäännön piirissä olevalla 35 tekemättä jäävää työtuntia. Katso myös uuden raskausvapaan alkaminen hoitovapaan aikana s. 17.

4.6. Loman jakaminen

Kesä- ja talviloma annetaan pääsääntöisesti yhdenjaksoisina. Työnantaja voi kuitenkin jakaa kesäloman kahteen tai useampaan osaan, mikäli se on töiden käynnissä pitämiseksi (esim. päivystysvuorottelu) välttämätöntä. Tällöinkin yhden lomajakson tulee olla vähintään 12 arkipäivän pituinen.

Lisäksi kesäloma voidaan aina jakaa työnantajan ja työntekijän niin sopiessa. Yhden lomajakson tulee kuitenkin olla vähintään 12 arkipäivää.

Talviloma voidaan jakaa vain työntekijän suostumuksella.

Katso myös kohta 5.5. Lyhyet lomat.

5. LOMAN MERKITSEMINEN TYÖVUOROLUETTELOON

5.1. Lomapäivät

Lomapäiviksi lasketaan **arkipäivät** (ma–la) työntekijän viikoittaisten työpäivien lukumäärästä riippumatta. Normaalilla kalenteriviikolla kuluu siis 6 lomapäivää. Sama sääntö koskee kaikkia työntekijöitä: 5-päiväistä viikkoa tekevää kokoaikaista, 3 päivänä viikossa työskentelevää osa-aikatyöntekijää ja osa-aikaeläkeläistä, joka on esimerkiksi 2 viikkoa töissä ja 2 viikkoa eläkkeellä. Loma annetaan mainitulla tavalla työskentelevälle osa-aikaeläkeläisellekin yhdenjaksoisena siten, että loman alle jää tasapuolisesti työ- ja eläkeviikkoja.

Lomapäiviä eivät ole kalenteriin punaisella merkityt päivät, pyhäpäivät, joita ovat:

- sunnuntait
- kirkolliset juhlapyhät
- vapunpäivä
- itsenäisyyspäivä.

Lomapäiviä eivät ole arkipäivistä

- pääsiäislauantai
- juhannusaatto
- jouluaatto.

Näin ollen esimerkiksi pääsiäisviikolla ja juhannusviikolla kuluu 4 lomapäivää ja pääsiäisen jälkeisellä viikolla puolestaan 5 lomapäivää. Helatorstaiviikolla kuluu 5 lomapäivää.

Työvuorolistaan merkitään aina se, onko kyse lakisääteisestä vuosilomasta (ansainta 2/2,5 pv), työehtosopimuksen mukaisesta lomasta (ansainta 3 pv), vuosilomalain mukaisista lisävapaapäivistä vai lomarahavapaista.

Apteekin työntekijöiden työehtosopimuksen piirissä olevien osalta on tärkeä merkitä työvuoroluetteloon se, mikä osa lomasta on lakisääteistä ja mikä sen ylittävää lomaa. Tämä on tärkeää siitä syystä, että pystytään ratkaisemaan, siirtyvätkö sairausloman alle jääneet lomapäivät vai eivät ja milloin omavastuupäivät on käytetty. Loogista on tehdä merkinnät niin, että ensin pidetään lakisääteinen loma ja sen jälkeen tämän ylittävät lomapäivät.

Työkyvyttömyydestä ennen vuosilomaa kohdasta 6.2. ja työkyvyttömyydestä vuosiloman aikana kohdasta 6.3.

Työkyvyttömyyden johdosta saadut vuosilomaa täydentävät lisävapaa-päivät sijoitetaan kalenteriviikolle samalla tavoin kuin vuosilomapäivät, joten lauantai voi olla lisävapaapäivä. Kalenteriviikkoon mahtuu siis kuusi lisävapaapäivä.

5.2. Säännöllinen vapaapäiväjärjestelmä

Vuosiloma ei aiheuta muutoksia vapaapäiviin työntekijän vapaapäivän **ollessa kiinteästi samana viikonpäivänä tai kiertävänä vapaana**. Kiertävällä vapaapäivällä tarkoitetaan järjestelmää, jossa viikon toinen vapaapäivä on ensimmäisellä viikolla maanantaina, toisella viikolla tiistaina jne. Tällaista säännöllistä järjestelmää noudatetaan myös vuosiloman alkaessa tai päättyessä keskellä viikkoa. Jos esimerkiksi lauantai on sovittu työntekijän kiinteäksi vapaapäiväksi, on se vapaapäivä myös, jos loma päättyy edellisenä keskiviikkona.

Työnantaja voi **lakkauttaa kiertävän vapaapäiväjärjestelmän** lomakauden ajaksi ilmoittamalla siitä etukäteen ennen lomatoivomusten esittämistä ja lomalistojen vahvistamista. Tällöin työ- ja vapaapäivät määräytyvät 5.3. kohdan mukaisesti.

5.3. Vaihteleva vapaapäivä

Mikäli 5.2. kohdan mukaista säännöllistä järjestelmää ei ole tai se on lakkautettu lomakauden ajaksi, on työntekijällä oikeus saada loman **sekä alkaessa että päättyessä kesken viikkoa** joko loman alkamis- tai päätymisviikolla viikoittaisen vapaa-ajan (VV) lisäksi **ynksi vapaapäivä (V)**.

Esimerkki 9:

Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su	Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su
T	T	T	VL	VL	VL	-	VL	VL	VL	T	T	V	VV

Mikäli säännöllistä järjestelmää ei ole tai se on lakkautettu lomakauden ajaksi ja loma alkaa maanantaina ja **päättyy kesken viikkoa tai loma alkaa kesken viikkoa** ja päättyy lauantaina, **ei** vajaalla viikolla ole **va-****paapäivää** (V). Viikoittainen vapaa-aika (VV) täytyy kuitenkin antaa.

Esimerkki 10 (kahdeksan lomapäivää):

Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su	Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su
VL	VL	VL	VL	VL	VL	-	VL	VL	T	T	T	T	VV

Tällainen tilanne voi tulla eteen myös silloin, jos esimerkiksi helatorstai-viikolla pidetään 6 päivän loma. Loma alkaa maanantaina ja päättyy seuraavan viikon maanantaina. Tässä kuluu 6 lomapäivää, koska helatorstai on arkipyhä, eikä sitä voi merkitä lomapäiväksi. Loman päättymisviikolla voidaan teettää 5 työpäivää.

Esimerkki 11:

Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su	Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su
T	T	T	VL	VL	VL	-	VL	VL	VL	VL	VL	VL	VV

5.4. Vuosiloman takia vajaaksi jäävän periodin työtunnit

Kun lähdetään suunnittelemaan periodin tunteja sellaiselle ajalle, joka sisältää vuosilomaa, merkitään vuosiloma ensin työvuoroluetteloon. Jos loma alkaa tai päättyy kesken kalenteriviikon selvitetään, kuuluuko loman takia vajaaksi jäävälle työviikolle vielä viikoittaisen vapaa-ajan (VV) lisäksi vapaapäivä (V) vai ei. Tämän jälkeen lasketaan vajaan työaikaperiodin työpäivien lukumäärä ja kerrotaan se työntekijän keskimääräisen työpäivän pituudella. Näin saadaan vajaalla periodilla teetettävien työtuntien määrä.

Kokoaikaisella työntekijällä (115 t / 3 vko) työpäivän keskimääräinen pituus on 7 t 40 min (8 t, jos annetaan pekkaspäiviä). Jos apteekissa noudatetaan sellaista työaikajärjestelmää, jossa työntekijä tekee tietyntä viikonpäivänä tai tietyillä viikoilla aina saman pituisen työajan, voidaan tällaista järjestelmää noudattaa myös vajaalla työviikolla.

Huom. Lomapäivälle tai lomaviikolle ei määritellä laskennallista pituutta, joka sitten vähennettäisiin jakson normaalitunneista.

Esimerkki 12:

Vuosiloma juhannusviikolla

Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su	Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su
VL	VL	VL	VL	ja	jp	VV	VL	VL	T	T	T	T	VV

Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su
T	T	T	V	T	T	VV

Esimerkissä on käytössä kolmen viikon periodi. Lisäksi oletetaan, että 24 arkipäivän loma on alkanut juhannusviikon maanantaina ja kestänyt koko edellisen 3-viikkoisjakson. Tällöin loma päättyy esimerkissä olevan periodin toisella viikolla tiistaina, koska juhannusaatto ja juhannuspäivää ei lasketa lomapäiviin. Periodin toisella viikolla on 4 työpäivää. Kolmas viikko on normaali työviikko ja sillä on 5 työpäivää. Jos työntekijän normaali työaika on 90 t / 3 vko, keskimääräinen työaika on 6 t/pv, hänellä teetetään jaksolla 9 työpäivää x 6 tuntia = 54 tuntia. (ja = juhannusaatto, jp = juhannuspäivä)

Kuuden arkipäivän loman alkaessa juhannusviikon maanantaina loman päättymispäivä on seuraavan viikon tiistaina. Kyseessä on tilanne, jossa loma päättyy kesken viikkoa, ja tällöin päättymisviikolla ei ole vapaapäivää. Vastaavanlainen tilanne on kuvattu työehtosopimuksen 18 §:n esimerkissä 15. Päättymisviikolla voidaan teettää 4 työpäivää.

5.5. Lyhyet lomat

Lomaa annettaessa on huomattava, että **kolmen arkipäivän** tai sitä lyhyempään lomaan ei saa sisällyttää vapaapäiviä ilman työntekijän suostumusta (vuosilomalaki 24 §). Toisin sanoen yhden, kahden tai kolmen arkipäivän loma ei vähennä kyseisen viikon vapaapäiviä (V+VV).

Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su
T	VL	VL	VL	T	V	VV

Tämä kannattaa huomioida silloin, kun työntekijä pyytää loman jakamista moneen osaan. Laki lähtee siitä, että kesä- ja talvilomat annetaan yhden-jaksoisina ja siihen työnantajalla on aina oikeus. Kokonaispoissaoloaika pitenee useilla päivillä, jos loman saa pitää pienissä pätkissä siihen verrattuna, että se pidettäisiin täysinä viikkoina. Työnantaja voi loman antamisen yleisiä periaatteita selvittäessään asettaa työntekijän aloitteesta sovittavalle loman jakamiselle sellaisen ehdon, että esimerkiksi 5 viikon lomaan tulee sisältyä 5 vapaapäivää tai 5 lauantaita silloin, kun lauantai on kiinteä vapaapäivä, pidettiinpä loma yhdenjaksoisena tai useamassa osassa.

Mikäli lomaa pidetään vain juhannusviikko, kuluu lomaa 4 lomapäivää. Kuuden arkipäivän lomasta jää tällöin 2 arkipäivää, ja lomasta tulee ns. pätkitty eli lyhyt loma. Tällaista kahden päivän lyhyttä lomaa pidettäessä kyseisellä viikolla on annettava 2 vapaapäivää (V+VV).

6. LOMA JA TYÖKYVYTTÖMYYS

6.1. Työkyvyttömyys loman alkaessa tai aikana (VL 25 §)

Vuosilomalaissa työkyvyttömyystilanteita säännellään eri tavoin riippuen siitä, onko työntekijä sairastunut ennen vuosilomaa tai sen osan alkamista vai sairastuuko hän vasta vuosiloman tai sen osan jo alettua. Näistä tilanteista ja niiden eroista voit lukea lisää kohdista 6.2. ja 6.3.

Kaikissa lomansiirtoa koskevista tilanteista **kaikkien** seuraavien perusedellytysten tulee kuitenkin täytyä:

1. työntekijä ilmoittaa viipymättä työkyvyttömyydestään ja
2. pyytää loman osan siirtoa ilman aiheetonta viivytystä ja
3. työkyvyttömyys johtuu synnytyksestä, sairaudesta tai tapaturmasta, jonka ajalta työnantajalla on palkanmaksuvelvollisuus, sekä
4. työntekijä esittää lääkärintodistuksen tai muun työnantajan hyväksymän selvityksen työkyvyttömyydestä.

Pelkkä lääkärintodistuksen lähettäminen ei enää riitä loman siirtämiseen vaan edellytetään **nimenomaista pyyntöä**. Jos työntekijä on toimittanut työnantajalle ainoastaan sairauslomatodistuksen, työnantajan kannattaa tarkistaa työntekijältä, pyytääkö tämä loman siirtoa.

Työnantajalla on aina oikeus vaatia näissä tilanteissa työkyvyttömyydestä lääkärintodistus, vaikka apteekin käytäntö muutoin sairastuttaessa olisi, että lyhyissä poissaoloissa ei vaadita lääkärintodistusta.

Työnantaja voi vaatia työntekijältä selvitystä työkyvyttömyyden perusteiden lisäksi myös työkyvyttömyyden taustasta, jos työkyvyttömyyden aiheutumistapa on epäselvä eikä käy riittävästi ilmi lääkärintodistuksesta.

On tärkeää, että työpaikalla selvitetään ennalta ne pelisäännöt ja menettelytavat, joita sovelletaan työkyvyttömyydestä aiheutuvan loman siirtopyynnön yhteydessä. Ohjeistuksessa on hyvä ottaa huomioon ainakin seuraavat seikat:

- kenelle poissaolosta ilmoitetaan (apteekkari, proviisori vai joku muu)
- kuka on varahenkilö, jos edellä nimettyä henkilöä ei tavoiteta
- miten ilmoitetaan (puhelimitse tms.)
- miten toimitaan ulkomailla sairastuttaessa
- vaaditaanko lääkärintodistus (vaaditaanko se heti ensimmäisestä sairauspäivästä vai saako omalla ilmoituksella olla pois tietyn määrän päiviä ja jos saa, kuinka monta päivää)
- miten toimitaan loma-aikana sairastuttaessa
- lääkärintodistuksen toimituskäytäntö (toimitetaan työnantajalle välittömästi, toimitetaan x päivän kuluessa)
- sovelletaanko lomarahavapaisiin vuosilomalakia vai ei (eli onko työntekijällä oikeus siirtää lomarahavapaa sairastumisen yhteydessä vai ei).

Siirto-oikeus edellyttää, että työnantajalla on sairausajan palkanmaksuvelvollisuus työntekijän työkyvyttömyyden johdosta. Ellei tätä ole, työntekijällä ei ole oikeutta loman siirtoon. Tällainen tilanne syntyy esimerkiksi silloin, kun työntekijä haluaa luopua silmälasien käytöstä ja menee lomansa aikana taittovirheleikkaukseen.

Siirto-oikeus koskee vain työkyvyttömyysjakson sisään jääviä lomapäiviä. Muu osa lomasta pidetään alkuperäisen aikataulun mukaisesti.

Loman siirryttyä työntekijä on sairauslomalla. Sairauden päätyttyä loma jatkuu ja päättyy alkuperäisen ilmoituksen mukaisesti. Siirtyneen loman antamista selostetaan kohdassa 6.4.

6.2. Työkyvyttömyys ennen vuosilomaa tai sen osan alkamista

Vuosilomalain mukaiset lomat voivat siirtyä työntekijän pyynnöstä. Siirto-oikeutta tulkitaan kuitenkin eri tavalla, riippuen sovellettavasta työehtosopimuksesta. Farmaseuttisen henkilöstön työehtosopimuksen mukainen siirto-oikeus on nykyään laajempi (10.1.2019 alkaen) kuin apteekin työtekijöiden työehtosopimuksessa. Kuten tähänkin asti apteekkien työntekijöiden työehtosopimuksessa tämä siirto-oikeus koskee ainoastaan vuosilomalain mukaisia lomia. Toisin sanoen apteekkien työntekijöiden työehtosopimukseen perustuvat vuosilomalain ansaintaa pidemmät lomapäivät eivät siirry tapauksissa, joissa työntekijä sairastuu ennen vuosiloman alkua.

Farmaseuttisen henkilöstön työehtosopimus

Siirto-oikeus koskee farmaseuttisen henkilöstön osalta niin lakisääteisiä vuosilomia sekä työehtosopimuksella sovittuja ns. pidempiä lomia (tes 18 § 2. c ja d -kohdat). Lomansiirto edellyttää työntakijältä loman siirtopyyntöä.

Apteekkien työntekijöiden työehtosopimus

Siirto-oikeus koskee ainoastaan lakisääteistä vuosilomaa eli enintään 30 päivän lomaa yli vuoden jatkuneissa työsuhteissa. Sitä ei sovelleta apteekin työntekijöiden työehtosopimuksella sovittuihin 30 päivää ylittäviin lomiin.

Loman siirto-oikeus koskee vain lakisääteistä lomaa myös niissä tilanteissa, joissa työntekijälle ei ole kertynyt täyttä lomaoikeutta. Lomansiirto edellyttää työntakijältä loman siirtopyyntöä.

Kun apteekin työntekijöiden loma merkitään työvuoroluetteloon, on tärkeää, että luettelosta näkyy, mikä osa lomasta on lakisääteistä ja mikä sen ylittävää lomaa. Siten pystytään ratkaisemaan, siirtyvätkö sairausloman alle jääneet lomapäivät vai eivät. Loogista on tehdä merkinnät niin, että ensin pidetään lakisääteinen loma ja sen jälkeen tämän ylittävät lomapäivät.

Seuraavassa osiossa selvitettävä omavastuu ei koske tilanteita, jolloin sairastutaan ennen vuosilomaa (tai tiedetään, että työntekijä joutuu vuosilomansa aikana sellaiseen sairaalahoitoon).

Esimerkki 13:



6.3. Työkyvyttömyys vuosiloman tai sen osan aikana (omavastuu)

Jos työntekijä sairastuu vuosiloman jo alettua, vuosiloman siirto-oikeutta koskee ns. 6 arkipäivän omavastuu-aika. Tämä tarkoittaa sitä, että 6 ensimmäistä sairauspäivää kunkin lomanmääräytymisvuoden mukaisesta vuosilomasta ovat omavastuupäiviä, jotka eivät oikeuta lomapäivien siirtoon. Omavastuupäiviä voi olla vain silloin, kun työntekijä on ansainnut lomaa enemmän kuin neljä viikkoa (24 arkipäivää).

Täysi 6 päivän omavastuu koskee 5 viikon (30 arkipäivän) tai sitä pidempiä vuosilomia. Toisin sanoen omavastuupäiviä sovelletaan myös työehtosopimuksen mukaisiin pidempiin lomiin. Esimerkiksi mikäli työntekijällä on ansaittuja lomapäiviä 26, omavastuupäiviä voi olla vain 2. Mikäli lomapäiviä on 36, omavastuu näistäkin on 6 arkipäivää. Kaikki nämä 6 omavastuun ylittävää lomapäivää ovat siirtokelpoisia, jos työkyvyttömyyden muut jaksossa 6.1. selvitetty edellytykset täyttyvät.

Omavastuu voi kulua myös yksittäisinä päivinä. Työntekijä voi olla työkyvytön esimerkiksi 4 lomapäivän ajan kesälomallaan ja 2 lomapäivän ajan talvilomapäiviensä aikana. Mikäli osa lomasta sovitaan pidettäväksi seuraavalla lomakaudella, 6 päivän omavastuuta arvioidaan kultakin lomanmääräytymisvuodelta ansaitun lomaoikeuden osalta erikseen.

Koska omavastuu on lomanmääräytymisvuosikohtainen, työnantajien tulee jatkossa kiinnittää erityistä huomiota siihen, että vuosilomakirjanpito on ajantasainen.

Omavastuupäiviä sovelletaan myös vanhoihin vuosilomiin.

Vuosiloman omavastuupäivät

Lomaoikeus	Omavastuupäivät
24 päivää tai alle	Ei omavastuuta
25 päivää	1 omavastuupäivä
26 päivää	2 omavastuupäivää
27 päivää	3 omavastuupäivää
28 päivää	4 omavastuupäivää
29 päivää	5 omavastuupäivää
30 päivää tai yli	6 omavastuupäivää

6.4. Siirretyn loman antaminen (VL 26 §)

Siirretty kesäloma on annettava mikäli mahdollista lomakaudella eli 30.9. mennessä. Jos tämä ei ole mahdollista työn järjestelyistä johtuvista syistä tai sairauden jatkumisen vuoksi, kesäloma voidaan antaa seuraavan kalenterivuoden loppuun mennessä (31.12.).

Vastaavasti siirretty talviloma on annettava talvilomakauden loppuun mennessä (30.4.) tai, jos se ei ole mahdollista, loma annetaan seuraavan kalenterivuoden loppuun mennessä (31.12.).

Ennen siirretyn loman antamista työnantajan on kuultava työntekijää, vaikka työnantajalla on viime kädessä oikeus määrätä loman ajankohta. Siirretyn loman uudesta alkamisajankohdasta työnantajan tulee ilmoittaa 2 viikkoa tai, jos se ei ole mahdollista, vähintään viikko etukäteen.

Jos siirretyn loman antaminen seuraavan kalenterivuoden loppuun (31.12.) mennessä ei ole mahdollista työkyvyttömyyden jatkumisen vuoksi, saamatta jäänyt loma saadaan korvata lomakorvauksella. Tällöin lomarahaa ei tule maksettavaksi, koska sitä ei makseta lomakorvauksesta muutoin kuin työehtosopimuksessa erikseen mainituissa poikkeustapauksissa.

7. LOMAN SÄÄSTÄMINEN (VL 27 §)

Vuosilomalain mukaan työntekijällä on **oikeus säästää** 24 päivää ylittävä osa (1 viikko) lomastaan pidettäväksi joko seuraavan vuoden lomakaudella tai myöhemmin, ellei siitä aiheudu työpaikan tuotanto- tai palvelutoiminnalle vakavaa haittaa. Vähintään vuoden jatkuneessa työsuhteessa työntekijällä on näin ollen oikeus säästää enintään 6 lomapäivää kunakin vuonna. Tämän lisäksi työnantaja ja työntekijä voivat **sopia** toisen lomaviikon **säästämisestä** (laissa 18 päivää ylittävä loman osa).

Apteekkien työnantajaliitto, Palvelualojen ammattiliitto PAM ja Suomen Farmasialiitto ovat todenneet, että mahdollisuutta **sopia** loman säästämisestä voidaan soveltaa myös lakisääteistä pidempiin lomiin.

Loman säästämisestä ja säästettävien lomapäivien määrästä työnantajan ja työntekijän on neuvoteltava viimeistään siinä vaiheessa, kun työnantaja kuulee työntekijöitä tulevan lomakauden lomatoivomuksista.

Työntekijällä on oikeus päättää, minä vuonna tai vuosina säästövapaa pidetään. Lähtökohta on, että työnantaja ja työntekijä sopivat säästövapaan tarkemman ajankohdan. Jos tästä ei päästä sopimukseen, työntekijän on ilmoitettava säästövapaan pitämisestä viimeistään 4 kuukautta ennen sen alkamista.

Säästövapaa on luonteeltaan vuosilomaa. Sen ajalta maksettava palkka lasketaan kuten lomapalkka. Säästövapaan palkasta maksetaan myös lomaraha, sikäli kuin sitä ei ole maksettu kokonaisuudessaan jo aiemmin pidetyn kesä- tai talviloman yhteydessä.

Työsuhteen päättyessä tai muuttuessa osa-aikaiseksi tai työntekijän joutuessa toistaiseksi lomautetuksi, työntekijällä on oikeus saada korvaus pitämättä jääneestä säästövapaasta. Korvaus lasketaan kuten lomakorvaus työsuhteen päättyessä.

8. LOMAPALKKA (VL 3. luku)

8.1. Yleistä

Vuosilomalain lomapalkkaa koskevan yleissäännöksen mukaan työntekijällä on oikeus saada lomansa ajalta säännönmukainen tai keskimääräinen palkkansa. Lomapalkan suuruus määräytyy erilaisten laskentasääntöjen perusteella.

Laissa on kolme lomapalkan laskentasääntöä:

- kuukausipalkkaan perustuva laskenta,
- 35 tunnin ansaintasäännössä olevien tuntipalkkaisten prosentuaalinen laskenta
- 14 päivän ansaintasäännössä olevien tuntipalkkaisten keskipäiväpalkkaan perustuva laskenta.

Näitä selostetaan tarkemmin jäljempänä kohdissa 8.4., 8.5. ja 8.6.

8.2. Lomapalkan laskentasäännön määräytyminen (VL 14 §)

Apteekkien työehtosopimusten palkkausmuodot ovat kuukausipalkka tai tuntipalkka. Sovittaessa työ sopimuksen muutoksista myös palkkausmuoto voi muuttua lomamääräytymisvuoden aikana.

Lomapalkan laskentatapa määräytyy sen perusteella, mitä palkkausmuotoa (tunti- vai kuukausipalkka) työntekijään sovellettiin **lomanmääräytymisvuoden päättyessä** eli 31.3. Tämä tarkoittaa sitä, että lomanmääräytymisvuoden aikana tai sen päättymisen jälkeen tapahtuneilla palkkausmuodon muutoksilla ei ole merkitystä.

- Näin ollen työntekijälle, joka 31.3. oli kuukausipalkkainen, lasketaan lomapalkka kuukausipalkkaisten laskentasääntöjen (kohta 8.4.1. tai 8.4.2.) mukaan, vaikka hän olisi ennen lomalle lähtöään siirtynyt tuntipalkkaiseksi.
- Vastaavasti työntekijälle, joka 31.3. oli tuntipalkkainen, lasketaan lomapalkka ansaintasäännöstä riippuen kohdan 8.5. (35 t/kk) tai kohdan 8.6. (14 pv/kk) mukaan. Näin siitäkin huolimatta, että hän olisi

lomalle lähtiessään kuukausipalkalla. Tällöin ei myöskään sovelleta kohdan 8.4.1.1. mukaista kuukausipalkkaisen lomapalkan tasausta.

Esimerkki 14:

Yli vuoden työsuhteessa ollut, kokoaikainen kuukausipalkkainen farmaseutti jää 1.9. opintovapaalle opiskellakseen proviisoriksi. Hän työskentelee kuitenkin opiskelujen ohessa samassa apteekissa viikonloppuisin tuntipalkalla. Hän siirtyy 35 tunnin ansaintasäännön piiriin, koska työpäiviä kertyy kuukaudessa noin 8. Lomapalkka lasketaan koko lomanmääräytymisvuoden (1.4.–31.3.) ajalta prosentuaalisesti (11,5 %), koska hän oli 31.3. tuntipalkkainen.

Vuosilomalaki mahdollistaa edellä olevasta pääsäännöstä toisin sopimisen:

Jos työntekijä on ennen loman alkua kuukausipalkkainen, työnantaja ja työntekijä voivat sopia, että lomapalkka lasketaan loman alkamisaian kuukausipalkan mukaan.

Vapaan piirissä oleville (3. luku) on muutostilanteissa oma sääntönsä:

Jos työntekijä on osan lomanmääräytymisvuodesta ansainnut lomaa 14 päivän tai 35 tunnin säännöllä ja osan lomanmääräytymisvuodesta ollut vapaan piirissä, loman ajalta määräytyvä lomapalkka ja vapaan ajalta tuleva lomakorvaus lasketaan kummaltakin jaksolta erikseen.

8.3. Luontoisedut lomapalkassa

Lain mukaan työntekijällä on oikeus saada palkkaan kuuluvat luontoisedut myös lomansa aikana. Luontoisedut, jotka eivät ole työntekijän käytettävissä loma-aikana, korvataan rahalla. Korvausperusteena ovat Verohallituksen vuosittain vahvistamat luontoisetujen raha-arvot.

Luontoisedun rahalla korvaaminen tulee apteekissa kysymykseen lähinnä silloin, kun työntekijällä on apteekin tarjoama ”ilmainen ateria”, josta työntekijä ei siis maksa aterian verotusarvoa vaan josta häntä verotetaan. Tällöin lomapalkkaan lisätään aterian verotusarvo kutakin lomaan sisältyvää työpäivää kohden.

8.4. Kuukausipalkkaisen lomapalkan laskenta (VL 10 §)

Tässä kohdassa käsitellään työntekijöitä, jotka lomanmääräytymisvuoden lopussa (31.3.) ovat kuukausipalkkaisia.

Kuukausipalkkaisilla työntekijöillä on kaksi erilaista lomapalkan laskentasääntöä. Se kumpaa näistä käytetään, riippuu siitä, onko työntekijän sekä työajan pituudessa että vastaavasti kuukausipalkan määrässä tapahtunut muutoksia vai ei.

Jos kuukausipalkkaisen työntekijän säännöllinen työaika ja palkka (mahdollisia palkankorotuksia lukuun ottamatta) ovat ennallaan, lomapalkka lasketaan kohdan 8.4.1. mukaan.

Jos taas kuukausipalkkaisen työaika ja samalla palkka ovat muuttuneet lomanmääräytymisvuoden aikana tai sen päättymisen jälkeen ennen loman alkua, lomapalkka lasketaan kohdan 8.4.2. mukaan. Tällaisia työajan ja palkan muutoksia ovat esimerkiksi osa-aikaeläkkeelle, osatyökyvyttömyyseläkkeelle, osa-aikaiselle sairauslomalle tai osittaiselle hoitovapaalle siirtyminen. Kohtaa 8.4.2. sovelletaan myös silloin, kun työnantaja ja työntekijä sopivat muutoin kokoaikaiseksi tai osa-aikaiseksi siirtymisestä tai kun työnantaja yksipuolisesti osa-aikaistaa työntekijän.

Lomautuksiin ja osa-aikalomautuksiin (lyhennetty työviikko) tätä laskentatapaa ei sovelleta.

8.4.1. Kuukausipalkkaisen lomapalkka – työaika ennallaan (VL 10.1 §)

Kuukausipalkkaisen työntekijän tulee saada sama palkka loman ajalta kuin työssä ollessaan. Jos työntekijä on osan kuukautta lomalla ja osan töissä, käytetään lomapalkan tasausta (kohta 8.4.2.). Tämä johtaa siihen, että työ- ja lomajakson palkka yhteensä on yhtä suuri kuin normaali kuukausipalkka (esimerkit jäljempänä).

Loman tai sen osan palkka lasketaan kaavalla:

$$\text{Lomapäivät} \times \frac{\text{kuukausipalkka}}{25}$$

Tätä laskentakaavaa noudatetaan sekä ansaintasäännön 14 pv/kk että 35 t/kk mukaan lomapäiviä ansaitseviin kuukausipalkkaihin työntekijöihin.

Lomapalkka lasketaan **lomalle lähtöhetken kuukausipalkan** pohjalta. Jos kuukausipalkkainen pitää lomansa useammassa osassa, määräytyy lomapalkka kunkin loman osan alkamishetken palkan mukaan.

Lomapalkkaan lisätään talvilomaoikeudesta riippuen **9 % tai 11,5 %** 1.4.–31.3. maksetuista **ilta-, lauantai-, aatto- ja yölisistä**. Tämä erä on osa kuukausipalkkaisen lomapalkkaa, josta maksetaan myös lomarahaa.

Käytettävä prosentti on 9, jos työsuhde on lomakautta edeltävän lomanmääräytymisvuoden loppuun (31.3.) mennessä kestänyt alle vuoden, ja vastaavasti 11,5, jos työsuhde on kestänyt vähintään 1 vuoden.

Kuukausipalkkaisen lomapalkassa ei oteta huomioon lisä-, ylityö- ja sunnuntaikorvauksia.

Esimerkki 15:

Työntekijän kuukausipalkka on 2 500 euroa. Ilta- ja lauantailisiä hänelle on maksettu lomanmääräytymisvuoden aikana 1 000 euroa. Tästä 11,5 % on 115 euroa, johon sisältyy sekä kesä- että talviloman ajalle maksettavat lisät.

Työntekijällä on oikeus 30 päivän lomaan.

24 päivän kesälomalle lähtiessä maksettava palkka on

$$24 \times \frac{2\,500 \text{ e}}{25} + 24 \times \frac{115 \text{ e}}{30} \text{ (kesälomaa vastaava osuus lisistä)}$$

= 2 400 e + 92 e = 2 492 e. Loput lisien osuudesta (23 e) maksetaan talviloman yhteydessä.

Lomarahan suuruus on 50 % vuosilomalain mukaan ansaittua lomaa vastaavasta lomapalkasta (2 492 e), ei siis puolet pelkästä kuukausipalkasta.

8.4.1.1. Lomapalkan tasaaminen (VL 10.2 §)

Lomapalkan tasausta käytetään vain silloin kun lomapalkka on laskettu edellisen 8.4.1. kohdan mukaan.

Jos työntekijä on osan palkanmaksukautta (=kalenterikuukausi) töissä ja osan lomalla eikä lomapalkka vastaa työssäolon ajalta sovittua palkkaa, joudutaan palkka tasaamaan normaalia kuukausipalkkaa vastaavaksi seuraavan palkanmaksun yhteydessä. **Ilta-, lauantai-, aatto- ja yölisistä laskettua lomapalkan osaa ei oteta tasauksessa huomioon.**

Esimerkki 16:

Työntekijän kuukausipalkka on 2 500 e. Hänellä on 24 päivän vuosiloma 1.–28.8. Lomalle lähtiessään hän saa lomapalkkana

$$24 \times \frac{2\,500\text{ e}}{25} = 2.400\text{ e}$$

Koska työntekijän tulee saada elokuulta sovittu palkkansa vuosilomasta huolimatta, hänelle maksetaan loppukuun palkkana

$$2\,500\text{ e} - 2\,400\text{ e} = 100\text{ e}.$$

Maksettava summa on 100 euroa siitä riippumatta montako työ- tai vapaa-päivää hänellä on 29.–31.8.

Esimerkki 17:

Työntekijän kuukausipalkka on 2 500 e. Hänellä on 24 päivän vuosiloma 3.6.–2.7. Lomalle lähtiessään hän saa lomapalkkana edellisen esimerkin mukaisesti 2 400 e.

Koska työntekijän tulee saada sekä kesä- että heinäkuulta sovittu palkkansa, palkka tasataan heinäkuun palkanmaksun yhteydessä niin, että hän saa näiltä kuukausilta yhteensä 5 000 e.

$$\text{Heinäkuussa työntekijälle maksetaan } 5\,000\text{ e} - 2\,400\text{ e} = 2\,600\text{ e}.$$

8.4.2. Kuukausipalkkaisen lomapalkan laskenta työajan ja palkan muutostilanteissa (VL 10.4 §)

Näitä kuukausipalkkaisen lomapalkan laskentasääntöjä noudatetaan **1.4.2013 jälkeen ansaittavien lomapäivien palkanlaskentaan**. Laskentasääntöjä käytetään, kun kuukausipalkkaisen työaika ja samalla palkka ovat muuttuneet lomanmääräytymisvuoden aikana tai sen päättymisen jälkeen, ennen loman alkua.

Tällaisia työajan ja palkan muutoksia ovat esimerkiksi osa-aikaeläkkeelle, osatyökyvyttömyyseläkkeelle, osa-aikaiselle sairauslomalle tai osittaiselle hoitovapaalle siirtyminen. Tätä kohtaa sovelletaan myös silloin, kun työnantaja ja työntekijä muutoin sopivat kokoaikaiseksi tai osa-aikaiseksi siirtymisestä tai kun työnantaja yksipuolisesti osa-aikaistaa työntekijän.

Lomautuksiin ja osa-aikalomautuksiin (lyhennetty työviikko) tätä laskentatapaa ei sovelleta.

8.4.2.1. Työajan ja palkan muutos lomanmääräytymisvuoden aikana

Kun kuukausipalkkaisen työntekijän työaika ja vastaavasti palkka muuttuvat lomanmääräytymisvuoden (1.4.–31.3.) aikana, lomapalkka lasketaan prosentuaalisesti (9 % tai 11,5 %) lomanmääräytymisvuoden ansioista. Laskenta on samanlainen kuin tuntipalkkaisen 35 tunnin säännön mukaan lomapäiviä ansaitsevan lomapalkan laskenta. Tätä selostetaan kohdassa 8.5.

Kohdassa 8.4.1.1. selostettua **lomapalkan tasausta ei tehdä**. Jos työntekijä on osan kalenterikuukautta lomalla ja osan töissä, työssäoloajan palkka lasketaan työehtosopimuksen mukaista osakuukauden palkanlaskentasääntöä noudattaen (tes 13 §) ja lomapalkka edellisen alaluvun mukaan prosentuaalisesti.

Esimerkki 18:

Kokoaikainen kuukausipalkalla oleva työntekijä siirtyy lomanmääräytymisvuoden aikana 1.10. osa-aikaiseksi kuukausipalkalla. Lomapalkka lasketaan seuraavasti:

Lomanmääräytymisvuosi

Kokoaikainen kuukausipalkka

Osa-aikainen kuukausipalkka

1.4.2013

1.10.

31.3.2014

- Lomapalkka lasketaan %-perusteisesti koko lomanmääräytymisvuoden ansioista. (VLL 10.4 §)
- Samaa laskentatapaa käytetään myös osa-aikaisen siirtyessä kokoaikaiseksi.

8.4.2.2. Työajan ja palkan muutos lomanmääräytymisvuoden päättymisen jälkeen ennen loman alkamista

Jos kuukausipalkkaisen työntekijän työajan ja sitä vastaava palkan muutos tapahtuvat 31.3. jälkeen mutta ennen loman alkua, lomapalkka lasketaan viimeksi ennen työaikamuutosta maksetun kuukausipalkan mukaan. Lomapalkka lasketaan kuten tilanteessa, että työaika- ja palkkamuuoksia ei olisi tapahtunut (kk-palkka : $25 \times \text{lomapäivät} + 9 / 11,5 \% \text{ työaikalisistä}$, kohta 8.4.1).

Kohdassa 8.4.1.1. selostettua lomapalkan tasausta ei tehdä. Jos työntekijä on osan kalenterikuukautta lomalla ja osan töissä, työssäoloajan palkka lasketaan työehtosopimuksen mukaista osakuukauden palkanlaskentaa sääntöä noudattaen (tes 13 §) ja lomapalkka edellisen alaluvun mukaisesti.

Esimerkki 19:

Kokoaikainen kuukausipalkalla ollut työntekijä siirtyy osa-aikaeläkkeelle 1.6. 1.8. alkavan vuosiloman lomapalkka lasketaan seuraavasti:

Lomanmääräytymisvuosi I

Lomanmääräytymisvuosi II

Kokoaikainen kk-palkka

Osa-aikainen kk-palkka

1.4.

31.3.

1.6.

1.8. loma alkaa.

Muutos tapahtunut lomanmääräytymisvuoden jälkeen ennen lomaa (VLL 10.4 §).

Lomapalkka lasketaan viimeksi ennen muutosta maksetun (toukokuun) palkan mukaan.

Viimeksi maksettu kokoaikainen kuukausipalkka, ei tasausta.

8.5. Prosentuaalinen lomapalkan laskenta (VL 12 §)

Tätä laskentatapaa käytetään:

- tuntipalkkaisten 35 tunnin säännön mukaan lomaa ansaitsevien lomapalkan laskentaan
- kuukausipalkkaisten lomapalkan laskentaan, kun työaika ja vastaavasti palkka ovat muuttuneet lomanmääräytymisvuoden aikana.

Lomapalkka on työsuhteen kestosta riippuen 9 % tai 11,5 % lomanmääräytymisvuoden aikana (1.4.–31.3.) **tehdystä työstä maksetusta palkasta ja ns. laskennallisesta palkasta**.

Käytettävä prosentti on 9 jos työsuhde on ennen lomakautta edeltävän lomanmääräytymisvuoden päättymistä (31.3.) kestänyt alle vuoden, ja vastaavasti 11,5, jos työsuhde on kestänyt vähintään 1 vuoden tai kauemmin.

A. Tehdystä työstä maksettuja palkkoja ovat:

- säännöllisen työajan tuntipalkat
- lisätyön tuntipalkat
- ylitöiden perustuntipalkat
- sunnuntaityön perustuntipalkat ja sunnuntaikorotukset
- ilta-, aatto-, lauantai- ja yölisät.

Tehdyn työajan palkkoja puolestaan eivät ole:

- vuosilomapalkat ja lomarahat
- lääkärintarkastusten ajalta maksettu palkka (tes 16 §)
- arkipyhälyhennyksistä maksetut rahakorvaukset
- ylitöiden korotusosat.

B. Laskennalliset palkat

Lomanmääräytymisvuodelta (1.4.–31.3.) maksettuihin tehdyn työajan palkkoihin lisätään laskennallista palkkaa, mikäli työntekijällä on ollut vuosilomalain 12:2 §:ssä mainittuja poissaoloja lomanmääräytymisvuonna.

Laskennallinen palkka määritellään seuraavien poissaolojen ajalta:

- raskaus-, erityisraskaus- ja vanhempainvapaa enintään 160 arkipäivän ajalta (Jos työntekijä kuuluu vuosilomalain mukaisen 35 tunnin ansaintasäännön piiriin, pidetään työssäolon veroisina päivinä enintään 182 kalenteripäivää)
- sairaus, tapaturma tai lääkinällinen kuntoutus enintään 105 kalenteripäivää lomanmääräytymisvuoden aikana
- tilapäinen hoitovapaa, enintään 4 työpäivää kerrallaan, työsopimuslaki 4:6 §
- poissaolo pakottavasta perhesyystä, työsopimuslaki 4:7 §
- lomautus enintään 42 kalenteripäivää kerrallaan
- viranomaisen määräämä karanteeni.

Jos edellä mainittujen poissaolojen ajalta on maksettu palkkaa (esim. sairausajan palkkaa), se lisätään tehdyn työajan palkkoihin sellaisenaan. Jos poissaolo on palkatonta, saamatta jäänyt palkka joudutaan arvioimaan. Tämä tapahtuu seuraavasti:

- Ensin määritellään poissaolon ajalta toteutumatta jääneet työtunnit. Ne löytyvät työvuoroluettelosta, jos se on tehty poissaoloajalle. Jos työvuoroluetteloa ei ole, tekemättä jääneet tunnit arvioidaan työsopimuksen mukaisen keskimääräisen viikkotyöajan perusteella. Jos tällaisesta ei ole sovittu, laskennallinen palkka määritellään edeltävän 12 viikon keskimääräisen viikkotyöajan perusteella.
- Kun poissaolotuntien määrä on selvitetty, ne kerrotaan poissaolon alkamishetken tuntipalkalla. Näin saatu summa lisätään tehdystä työajasta maksettuihin palkkoihin. Työaikalisia ei oteta laskennallisessa palkassa huomioon, koska ne maksetaan työehtosopimuksen mukaan vain tehdystä työstä.

Esimerkki 20:

Osa-aikainen tuntipalkkainen työntekijä, jonka työsuhte on kestänyt lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä vähintään vuoden, työskentelee 2–3 päivää viikossa. Hänen vuosilomansa määräytyy sen vuoksi 35 tunnin ansaintasäännön mukaan.

Ensin selvitetään 1.4.–31.3. maksetut työssäoloajan palkat ja vuosilomailain 12 §:n 2. momentin laskennalliset palkat.

Työssäoloajan palkkoja hänelle on lomanmääräytymisvuoden aikana maksettu 11 500 euroa ja sairausajan palkkoja 500 euroa. Hänellä on oikeus 30 päivän lomaan, koska kaikissa lomanmääräytymisvuoden kuukausissa on vähintään 35 työtuntia tai työssäolon veroista tuntia.

Lomapalkka on $11,5 \% \times 12\,000 \text{ e} = 1\,380 \text{ e}$. Kesälomapalkkana maksetaan $24/30 \times 1\,380 \text{ e} = 1\,104 \text{ e}$ ja talvilomapalkkana loput eli 276 euroa.

Jos työsuhte on kestänyt lomanmääräytymisvuoden loppuun 31.3. mennessä alle vuoden, vuosilomaa ansaitaan 2 pv / kuukaudessa ja lomapalkka määräytyy 9 %:n mukaan.

Vuosilomaa annettaessa lomapäiviksi lasketaan osa-aikatyöntekijöilläkin kaikki vuosilomalain mukaiset arkipäivät (normaalisti 6 arkipäivää / viikko), vaikka työpäiviä olisi 2–3 päivää viikossa.

Lisäksi maksetaan erikseen lomaraha (ks. 10. luku).

8.6. 14 päivän säännön mukaan lomaa ansaitsevat tuntipalkkaiset (VL 11 §)

Tämän laskentasäännön mukaan määräytyy esimerkiksi 2 tuntia päivässä 5 päivänä viikossa työskentelevän siivoojan lomapalkka.

Lomapalkan laskentapohjana on työntekijälle lomanmääräytymisvuodelta eli 1.4.–31.3. **tehdystä työstä** maksettu palkka.

Tämä saadaan vähentämällä 1.4.–31.3. maksetusta kokonaisansioista seuraavat muut kuin tehdystä työstä maksetut palkkaerät:

- lomapalkat ja lomarahat
- sairausajan palkat
- lääkärintarkastusten ajalta maksetut palkat (tes 16 §)
- arkipyhälyhennyksistä maksetut rahakorvaukset
- ylitöiden korotusosat.

Palkkasumma **jaetaan** työntekijän 1.4.–31.3. tekemillä **todellisilla työpäivillä**. Jakajaan eli tehtyjen työpäivien lukumäärään lisätään mahdollisten vuorokautisten ylityötuntien kahdeksasosa. Näin saadaan keskipäiväpalkka. Lomapalkka saadaan **kertomalla keskipäiväpalkka** kokonaislomaoikeuden mukaan määräytyvällä **kertoimella**. Esimerkiksi 30 päivän lomaoikeutta vastaava kerroin on 27,8. Kerrointaulukko on liitteenä olevan vuosilomalain 11 §:ssä. Koska saatu summa on kaikista ansaituista lomapäivistä maksettava lomapalkka, se jaetaan pidettävien loman osien suhteessa (esim. kesä/talviloma).

Esimerkki 21:

Työntekijän tuntipalkka on 12 euroa. Lomanmääräytymisvuoden kokonaisansio oli 5 000 euroa. Lomanmääräytymisvuoden aikana hänelle maksettiin lomapalkkaa 500 euroa ja lomaltapaluurahaa 250 euroa. Sairausajan palkkaa maksettiin 150 e ja arkipyhälyhennyksistä rahakorvauksia 100 euroa. Työpäiviä kertyi 200. Työsuhde on jatkunut 3 vuotta ja kaikilta lomanmääräytymisvuoden kuukausilta on ansaittu lomaa, joten lomapäiviä on kertynyt $12 \times 2,5 \text{ pv} = 30 \text{ pv}$.

Kokonaisansio	5 000 e
Lomapalkka	- 500 e
Lomaraha	- 250 e
Sair. palkka	- 150 e
Arkipyhäkorvaus	<u>- 100 e</u>
	4 000 e

Keskipäiväpalkka: $4\,000 \text{ e} : 200 = 20 \text{ e}$

Koko vuosilomapalkka: $27,8 \times 20 \text{ e} = 556 \text{ e}$

$$\text{Kesäloman osuus: } \frac{24 \times 556 \text{ e}}{30} = 444,80 \text{ e}$$

$$\text{Talviloman osuus: } \frac{6 \times 556 \text{ e}}{30} = 111,20 \text{ e}$$

Lisäksi maksetaan lomaraha. Ks. 10. luku.

8.7. Lomapalkan maksaminen

Lomapalkka maksetaan ennen loman alkua. Laissa ei ole määräystä, kuinka paljon ennen loman alkua lomapalkkaa voidaan maksaa. Se voidaan maksaa lomaa edeltävänä normaalina palkkapäivänä. Erillisiä palkka-ajoja ei tarvitse tehdä.

Poikkeuksena on enintään 6 arkipäivän loma, jonka lomapalkkaa ei tarvitse maksaa ennen loman alkua, vaan se saadaan maksaa apteekin normaalina palkkapäivänä.

Lisäksi kummankin työehtosopimuksen mukaan voidaan paikallisesti sopia, että pidemmänkin lomajakson palkka maksetaan loman alkamisen jälkeen sen palkanmaksukauden palkkapäivänä, johon loma ajoittuu. Tämä toisin sopiminen koskee sekä kesä- että talvilomapalkan maksuajankohtaa.

Työntekijälle tulee antaa laskelma lomapalkan, lomakorvauksen ja lomarahen suuruudesta ja laskentakaava. Nämä voidaan esittää normaalissa palkkalaskelmassa.

9. LOMAKORVAUS

9.1. Lomakorvaus työsuhteen päättyessä (VL 17 §)

Työsuhteen päättyessä työntekijälle maksetaan lomakorvaus ansaituista, pitämättä jääneistä lomapäivistä. Lomakorvaus lasketaan samalla tavalla kuin edellä kohdissa 8.4., 8.5. ja 8.6. selostettu lomapalkka. Työsuhteen päättyessä maksettavassa lomakorvauksessa otetaan huomioon myös mahdolliset verotettavat luontoisedut.

- **Huom.** 15 palveluvuoden jälkeen saatavasta talviloman pidennyksestä (50 % = enintään 3 pv) ei kuitenkaan makseta lomakorvausta työsuhteen päättyessä.

Pääsäännön mukaan lomakorvaus pitämättömistä lomista maksetaan aina työsuhteen päättyessä. Vuosilomalaki mahdollistaa kuitenkin myös lomaetuuksien siirtämisen. Sopiessaan ennen määräaikaisen työsuhteen päättymistä uudesta, joko määräaikaisesta tai toistaiseksi voimassa olevasta työsuhteesta työnantaja ja työntekijä saavat sopia, että ennen työsuhteen päättymistä kertyneet lomaetuedet siirretään annettavaksi seuraavan työsuhteen aikana. Asiasta on sovittava kirjallisesti.

Osa-aikaeläkkeelle siirryttäessä työsuhde ei katkea, joten lomakorvauksia ei tässä yhteydessä makseta. Ansaitut lomat annetaan normaaleina lomakausina ja lomapalkka lasketaan lomalle lähtöhetken palkan perusteella kohdan 8.4. mukaan.

Niissä tapauksissa, joissa työntekijän

- työsuhde on kestänyt niin lyhyen ajan, ettei hän ole vielä kertaakaan saanut sen perusteella lomaa tai korvausta **ja**
- työsuhteen alkamis- ja päättymiskuukausi ovat kumpikin jääneet vajaiksi loman ansaintaa määriteltäessä,

lasketaan ansaintasäännöstä riippuen työsuhteen alkamis- ja päättymiskuukauden työpäivät tai työtunnit yhteen (ks. työpäiviin ja työtunteihin rinnastettavat poissaolot s. 9–13). Jos alkamis- ja päättymiskuukauden työpäiviä on yhteensä 14 tai työtunteja 35, katsotaan nämä kuukaudet yhdeksi täydeksi lomanmääräytymiskuukaudeksi.

Esimerkki 22:

Kokoaikaisen työntekijän työsuhde on alkanut 18.6. ja päättynyt 9.8. Työpäiviä on seuraavasti:

kesäkuu	9 pv
heinäkuu	22 pv
elokuu	7 pv

Kesä- ja elokuussa on yhteensä vähintään 14 työpäivää, samoin heinäkuussa. Työntekijä saa lomakorvauksen 2 x 2 pv eli 4 lomapäivältä.

Jos kesäkuussa olisi ollut vain 6 työpäivää, saisi työntekijä lomakorvausta 2 päivältä. 14 päivän ja 35 tunnin ansaintasääntöjä ei sovelleta yhtäikaa. Näin ollen työntekijä ei saa lomakorvausta kesä- tai elokuulta, vaikka niissä yhdessä tai erikseen olisi 35 työtuntia.

Koska työsuhteen kesto vaikuttaa loman määrään ja lomakorvausprosenttiin (9 % / 11,5 %), täytyy lomakorvausta työsuhteen päättyessä laskea ottaen huomioon, kuinka kauan työsuhde on sen päättymiseen mennessä kestänyt.

Esimerkki 23:

Työntekijän työsuhde päättyy 30.8. Hän tulee olleeksi työsuhteessa yhden vuoden 31.7. eli ennen työsuhteen päättymistä.

Lomakorvausta maksetaan 1.4. jälkeiseltä ajalta $5 \times 2,5 \text{ pv} = 12,5 \text{ pv}$ eli 13 pv. Jos työsuhde tulisi esimerkiksi 30.9. kestäneeksi yhden vuoden, maksettaisiin lomakorvausta 2 pv/kk kummaltakin lomanmääräytymisvuodelta.

Työntekijä, joka sopimuksensa mukaan työskentelee niin harvoina päivinä tai niin lyhyen määräaikaisen työsuhteen, ettei hänelle tästä syystä kerry täyttä lomanmääräytymiskuukautta, saa työsuhteen päättyessä kuitenkin aina lomakorvauksen.

Lomakorvaus on työsuhteen kestosta riippuen 9 % tai 11,5 % työstä maksetusta palkasta.

Esimerkki 24:

Tuntipalkkaisen sairauslomasijaisen määräaikainen työsopimus kesti 4 työpäivää (= 28 työtuntia). Työntekijälle maksetaan lomakorvauksena 9 % työssäoloajan palkasta.

9.2. Lomakorvaus työsuhteen aikana (VL 16 §)

Lomakorvauksen maksaminen työsuhteen aikana on poikkeuksellista. Se koskee 3. luvun **vapaajärjestelmän** piirissä olevia työntekijöitä, jotka **työsopimuksensa mukaan** tekevät **kaikkina kalenterikuukausina työtä alle 14 päivää tai 35 tuntia**. Toinen poikkeus ovat asevelvolliset (kohta 12.2.).

Työntekijälle maksetaan lomakorvauksena 9 tai 11,5 % lomanmääräytymisvuoden aikana tehdystä työstä maksetusta palkasta. Prosentti on 9, jos työsuhde ennen lomakautta edeltävän lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä on kestänyt alle vuoden, ja vastaavasti 11,5, jos työsuhde on kestänyt vähintään 1 vuoden.

Jos työntekijä on ollut lomanmääräytymisvuoden aikana raskaus-, erityisraskaus- tai vanhempainvapaalla, tehdyn työajan palkkaan, josta lomakorvaus lasketaan, lisätään näiden poissaolojen ajalta saamatta jäänyt laskennallinen palkka. Muilta osin laskennallista palkka ei sovelleta.

Jos työntekijä käyttää oikeuttaan vapaaseen, lomakorvaus maksetaan vapaan alkaessa. Jos vapaata ei pidetä, lomakorvaus maksetaan viimeistään lomakauden päättyessä (30.9.).

Vapaalta maksettavasta lomakorvauksesta ei makseta lomarahaa.

Sen sijaan tuntityöntekijä, joka joinain kuukausina on ansainnut lomapäiviä ja joinain taas ei, saa lomapalkan kohdan 8.5. mukaan ja lomarahan kohdan 10.2. esimerkkien 27 ja 28 mukaan. Lomapäiviä ansaitseville tuntityöntekijöille ei siis makseta lomakorvauksia kuukausittain palkan yhteydessä.

10. LOMARAHHA

10.1. Maksamisedellytykset

Lomarahan maksamisen edellytyksenä on

- loman aloittaminen sovittuna tai ilmoitettuna aikana ja
- töihin paluu heti loman päätyttyä.

Lomaraha maksetaan myös työntekijän

- oltua poissa työstä työnantajan suostumuksella välittömästi ennen loman alkamista tai sen päätyttyä tai
- ollessa estynyt palaamasta työhön vuosilomalain 7 §:n 2 momentissa mainitusta syystä.

Vuosilomalain 7 §:n 2 momentissa (ks. s. 63–64) on luettelo työpäiviin tai työtunteihin rinnastettavista poissaolopäivistä loman ansainnassa. Näitä ovat esimerkiksi oma sairaus sekä raskaus- ja vanhempainvapaa. Kun loma annetaan päällekkäin vanhempainvapaan kanssa tai siten, että raskaus- tai vanhempainvapaa alkaa heti loman päättymisen jälkeen, lomaraha maksetaan **lomapalkan yhteydessä**.

Toisin menetellään, jos heti loman päättymisen jälkeen alkaa tai jatkuu hoito-, opinto-, vuorottelu- tai muu näihin rinnastettava palkaton vapaa. Lomarahan maksaminen edellyttää tällöin, että työntekijä on palannut työhön edellä mainitulta vapaalta ilmoituksensa mukaisesti. Maksu tapahtuu vapaan päättymistä seuraavan palkanmaksun yhteydessä.

Poikkeuksen lomarahan maksamisedellytyksiin aiheuttaa vanhuus-, työkyvyttömyys- tai varhennetulle vanhuuseläkkeelle jääminen. Lomaraha maksetaan tällöin sekä eläkkeelle jäännin yhteydessä mahdollisesti pidettävien että pitämättä jäävien lomapäivien palkasta. Lomaraha maksetaan siis tällöin myös lomakorvauksesta.

Toisen poikkeuksen muodostaa seuraava tilanne. Jos työntekijä on irtisanottu taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla ja hänen vuosilomansa sijoittuu irtisanomisan loppuun siten, ettei hän työsuhteen päättymisen vuoksi voi palata enää työhön, hänelle maksetaan kuitenkin lomaraha.

Esimerkki 25:

Työntekijän työsuhde irtisanottiin 30.5. taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla päättymään 30.7. Työntekijän kesäloman ajankohdaksi oli sovittu 14.7.–10.8.

Työntekijä saa lomarahana 50 % koko sovittun kesälomansa (14.7.–10.8.) lomapalkasta. Lopputilin yhteydessä maksetaan lomakorvaus muusta pitämättä jäävästä lomasta. Tästä lomakorvauksesta ei makseta lomarahaa.

10.2. Suuruus

Lomараha on **50 % vuosilomalain** mukaan ansaittua lomaa (2 / 2,5 pv/kk) vastaavasta lomapalkasta (enintään 30 pv). Näin ollen esimerkiksi farmaseutti, jonka lomaoikeus 15 vuoden työsuhteen jälkeen on 39 päivää, saa lomarahana 30 lomapäivän palkasta laskettuna.

Huom. 35 tunnin säännön mukaan lomaa ansaitsevan tuntipalkkaisen työntekijän lomараha maksetaan ansaittujen lomapäivien ja kokonaislomaoikeuden suhteessa. Tällaisen työntekijän lomapalkka on 9 % tai 11,5 % koko lomanmääräytymisvuoden työssäoloajan ansiosta siitä riippumatta onko kussakin kuukaudessa yli vai alle 35 työtuntia. Lomapäiviä ansaitaan kuitenkin vain 35 tunnin kuukausilta.

Esimerkki 26:

Tuntipalkkaisen työntekijän työsuhde alkoi 1.9. Hän ansaitsee lomaa 35 tunnin säännön perusteella. 1.9.–31.3. hän on neljänä kalenterikuukautena työskennellyt vähintään 35 tuntia. Lomapäiviä on näin ollen yhteensä $4 \times 2 \text{ pv} = 8 \text{ päivää}$.

Lomараha on tällöin:

$$\frac{8 \times \text{lomapalkka} \times 50 \%}{14}$$

Jakaja on 14, koska ko. ajanjakson teoreettinen lomaoikeus on $7 \times 2 \text{ pv} = 14 \text{ päivää}$.

Esimerkki 27:

Tuntipalkkaisen työntekijän työsuhde on kestänyt yli vuoden. Hän ansaitsee vuosilomaa 35 tunnin säännön perusteella. Lomanmääräytymisvuoden aikana hän on 8 kuukautena työskennellyt vähintään 35 tuntia. Lomapäiviä on näin ollen yhteensä $8 \times 2,5 \text{ pv} = 20$ päivää. Lomaraha on tällöin:

$$\frac{20 \times \text{lomapalkka} \times 50 \%}{30}$$

Toisin sanoen työntekijä saa lomarahansa vain niiltä kuukausilta, joilta on ansainnut lomapäiviä.

10.3. Maksamisajankohta

Lomaraha maksetaan **lomapalkan yhteydessä**, ellei paikallisesti muuta sovita. Jos loma on jaettu osiin, myös lomaraha maksetaan vastaavissa osissa, ellei paikallisesti muuta sovita.

Jos loman päättymistä seuraa heti **hoitovapaa, opintovapaa, vuorot-luvvapaa tai näihin rinnastettava palkaton vapaa**, lomarahahan maksu lykkääntyy. Lomapalkka maksetaan normaalisti ennen loman alkua, mutta lomaraha maksetaan vasta, kun mainituilta vapailta on **palattu töihin**. Maksuajankohta on **vapaan päättymistä seuraava normaali palkkapäivä**. Lomaraha lasketaan aikoinaan maksetusta lomapalkasta, ei maksuajankohdan mukaisesta palkasta.

Jos lomarahahan maksamisedellytykset eivät täyty eli työntekijä ei esimerkiksi ole palannut lomalta asianmukaisesti työhön, voidaan maksettu lomaraha periä häneltä takaisin.

10.4. Vapaaksi vaihtaminen

Kummankin työehtosopimuksen mukaan työnantaja ja työntekijä voivat sopia lomarahavaihtamisesta vapaaksi säännöllisenä työaikana. Lomarahavapaiden määrä on 50 % vuosilomalain mukaisten lomapäivien määrästä. Lomarahavapaiksi lasketaan arkipäivät (ma–la). Mikäli esimerkiksi

koko lomaraha vaihdetaan vapaaksi, on vapaapäivien enimmäismäärä 15 arkipäivää (ei työpäivää). Vapaan ajalta maksetaan normaalia kuukausipalkkaa ilman ilta-, lauantai-, aatto- tai yölisii.

Työnantajan kannattaa miettiä etukäteen lomarahien vaihtamisen pelisäännöt, esimerkiksi saako koko lomarahien vaihtaa vai osan siitä, milloin vapaita voidaan antaa. Nämä on hyvä käydä läpi samassa yhteydessä kun selvitetään loman antamisen yleiset periaatteet ennen lomatoivomusten esittämistä (ks. 4.1. Työntekijän kuuleminen).

11. KELA-KORVAUS RASKAUS- JA VANHEMPAINVAPAALTA ANSAITUSTA LOMASTA

Työnantaja saa Kelalta korvausta raskaus- ja vanhempainvapaan ajalta ansaitun vuosiloman palkasta ja sosiaalivakuutusmaksuista.

Korvausta tulee hakea 6 kuukauden kuluessa työntekijän vanhempainrahauden päättymisestä siitä riippumatta, onko työntekijä jo pitänyt ansaitsemansa lomat vai ei. Korvausta maksetaan raskaus- ym. vapaan ajalta ansaitusta eikä silloin pidetystä lomasta. Lomarahasta ei makseta korvausta. Korvausta haetaan Kelan lomakkeella SV 18 sr. Lomake löytyy Kelan verkkosivuilta osoitteesta www.kela.fi.

Työnantaja saa korvausta jokaiselta kalenterikuukaudelta, jolta äitiys- ym. päivärahopäiviä on vähintään 14 ja, joilta työntekijä on ansainnut lomaa. Korvaus tällaiselta kalenterikuukaudelta on: $2,5 \times$ työntekijän vuosityötulo : $300 \times 1,26$. Laskentakaava johtaa siihen, että työnantaja saa täyden korvauksen lomapalkoista sosiaalikuuluineen. Lomapalkasta ja -korvauksesta suoritettut sotu-maksut voi oikaista tulevissa sotu-maksutilityksissä. Lomarahasta ei makseta korvausta.

Esimerkki 28:

Lääketyöntekijä on ollut raskaus- ja vanhempainvapaalla 1.2.2023–31.12.2023 ja palannut työhön 2.1.2024. Kela-korvausta on haettava 30.6.2024 mennessä, vaikka työntekijä pitäisi lomansa vasta elokuussa 2024.

12. ERITYISKYSYMYKSIÄ

12.1. Apteekkarin vaihdos

Liikkeen luovutus ei katkaise apteekin työntekijöiden työsuhteita, joten se ei vaikuta työntekijöiden vuosilomiin liittyviin oikeuksiin. Työnantajan oikeudet ja velvollisuudet siirtyvät luovutuksessa välittömästi uudelle apteekkarille. Sen vuoksi luovuttajan ei tule maksaa työntekijöille lomapalkkoja, -korvauksia tai lomarahoja. Luovutus ei eräännytä lomapalkkasaatavia. Jos työntekijä ei halua siirtyä uuden apteekkarin palvelukseen ja on irtisanonut työsuhteensa päättymään luovutuspäivästä, maksaa luovuttaja hänelle lopputilin lomakorvauksineen.

Ennen luovutusta erääntyneestä työntekijän lomapalkka- ja myös muusta palkkasaatavasta luovuttaja ja luovutuksen saaja vastaavat yhteisvastuullisesti. Uuden apteekkarin intressissä on näin ollen selvittää apteekkikaupan yhteydessä, onko erääntyneitä lomasaatavia maksamatta.

Lomapalkka ja lomaraha erääntyvät maksettaviksi loman alkaessa. Jos loma pidetään uuden apteekkarin palveluksessa, vastaa tämä sekä lomapalkasta että lomarahasta vaikka loma olisi ansaittu edellisen apteekkarin aikana. Sama koskee uuden apteekkarin aikana päättyvien työsuhteiden vuoksi maksettavia lomakorvauksia.

Apteekkikaupassa voidaan sopia siitä, että edellinen apteekkari maksaa uudelle ne vuosilomista aiheutuvat palkkaerät, jotka ovat kertyneet myyjän aikana, ja ostaja suorittaa aikanaan lomapalkat lomarahoineen työntekijöille.

12.2. Asevelvollisuus, vapaaehtoinen asepalvelus, siviilipalvelus

Asevelvollisuuden, naisten vapaaehtoisen asepalvelun tai siviilipalvelun suorittaminen ei katkaise työsuhdetta, vaan se jatkuu ”lepäävänä” palveluksen ajan. Edellä mainittua palvelusaikaa ei lueta työsuhteen jatkumisaikaan laskettaessa pitemmän lomaoikeuden edellyttämää työsuhteen kestoaikaa (1/10/15 v). Palvelusajalta ei myöskään ansaita vuosilomaa.

Kun työntekijä lähtee suorittamaan asevelvollisuutta, vapaaehtoista asepalvelusta tai siviilipalvelusta, hänelle maksetaan lomakorvaus kaikesta siihen mennessä kertyneestä mutta saamatta olevasta lomasta, vaikka työsuhde ei päätykään. Asevelvollisuuden suorittaneelle työntekijälle maksetaan lomaraha tästä lomakorvauksesta hänen palattuaan asianmukaisesti palvelusaikansa jälkeen työhön ja se lasketaan aikoinaan maksetusta lomakorvauksesta.

13. LOMASAATAVIEN VANHENTUMINEN (VL 34 §)

Työntekijän oikeus lomapalkkaan, lomakorvaukseen tai lomarahaan vanhenee, ellei kannetta työsuhteen kestäessä ole nostettu 2 vuoden kuluessa sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka aikana loma olisi tullut antaa tahi lomakorvaus tai lomaraha maksaa.

Esimerkki 29:

Vuoden 2024 loppuun saakka työntekijä voi vaatia kanteella niitä lomapalkkoja, lomakorvauksia ja lomarahoja, jotka olisi pitänyt maksaa vuoden 2022 aikana tai sen jälkeen. Vuoden 2021 aikana maksettaviksi erääntyneet lomapalkkasaatavat vanhentuvat 31.12.2023.

Jos työsuhde on päättynyt, kanneaika on 2 vuotta työsuhteen päättymisestä.

14. LOMAKIRJANPITO JA LOMAPALKKALASKELMA (VL 28, 29 §)

Vuosilomista, maksetuista lomapalkkoista ja lomakorvauksista tulee lain mukaan pitää kirjanpitoa, josta voidaan todeta lomien ajankohdat, lomapalkkojen ja -korvausten suuruus sekä laskentaperusteet. Pyydettyäessä työnantajan on esitettävä edellä mainitut asiakirjat työsuojeluviranomaiselle ja luottamusmiehelle. Käytännössä vuosilomakirjanpito voi olla osa apteekin palkanlaskentaohjelmaa, josta tarvittaessa tulostetaan edellä mainitut tiedot.

Maksaessaan lomapalkan tai -korvauksen työnantajan on annettava työntekijälle laskelma, josta ilmenee lomapalkan tai -korvauksen suuruus ja laskentaperusteet.

Vuosilomakirjanpitoon on sisällytettävä vuosilomalain 7 §:n mukaiset lisävapaapäivät ja niiden perusteella määräytyvät korvaukset. Maksaessaan lisävapaapäiväkorvauksen työnantajan on annettava työntekijälle laskelma, josta ilmenee korvauksen suuruus ja määräytymisen perusteet.

VUOSILOMALAKI

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

1 luku

Yleiset säännökset

1 §

Soveltamisala

Tätä lakia sovelletaan työ- ja virkasuhteessa tehtävään työhön, jollei toisin säädetä.

Mitä tässä laissa säädetään työntekijästä, sovelletaan myös virkamieheen ja viranhaltijaan. Mitä työehtosopimuksesta säädetään, sovelletaan vastaavasti virkaehtosopimukseen.

Mitä 6 §:n 2 momentissa, 8 §:n 2 momentissa, 10 §:n 3 ja 4 momentissa sekä 11 §:n 1 ja 3 momentissa säädetään työsopimuksesta, sovelletaan myös järjestelyyn, jolla on määrätty virkamieheen ja viranhaltijan työajasta.

2 § (5.7.2019/875)

Soveltamisalarajaukset

Tätä lakia ei sovelleta työhön, joka on työnantajan toiminnan luonteen vuoksi vuosittain keskeytyneenä ja jossa työntekijöillä on 30 §:ssä tarkoitetun sopimuksen perusteella oikeus vähintään tässä laissa säädettyä vuosilomaa vastaavaan palkalliseen vapaaseen.

Työnantajan perheenjäsenellä, silloin kun työnantajan palveluksessa ei ole perheenjäsenen lisäksi muita työntekijöitä, on vuosiloman ja vuosilomapalkan asemesta oikeus 8 §:n 1 momentissa tarkoitettuun vapaaseen ja 16 §:ssä tarkoitettuun lomakorvaukseen.

3 §

Säännösten pakottavuus

Sopimus, jolla vähennetään työntekijälle tämän lain mukaan kuuluvia etuja, on mitätön, jollei tästä laista johdu muuta. Työnantajien ja työntekijöiden valtakunnallisten yhdistysten oikeudesta sopia työehtosopimuksella laista poiketen säädetään 30 §:ssä.

4 §

Määritelmät

Tässä laissa tarkoitetaan:

- 1) lomanmääräytymisvuodella 1 päivän huhtikuuta ja 31 päivän maaliskuuta välistä aikaa nämä päivät mukaan luettuina;
- 2) lomakaudella 2 päivän toukokuuta ja 30 päivän syyskuuta välistä aikaa nämä päivät mukaan luettuina;
- 3) arkipäivällä muita viikonpäiviä kuin sunnuntaita, kirkollisia juhlapäiviä, itsenäisyyspäivää, jouluaattoja, juhannusaattoja, pääsiäislauantaita ja vapunpäivää.

2 luku

Vuosiloman pituus

5 §

Vuosiloman ansainta

Työntekijällä on oikeus saada lomaa kaksi ja puoli arkipäivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta. Jos työsuhte on lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä jatkunut yhdenjaksoisesti alle vuoden, työntekijällä on kuitenkin oikeus saada lomaa kaksi arkipäivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta. Loman pituutta laskettaessa päivän osa pyöristetään täyteen lomapäivään.

Vuosiloman ansainta ei keskeydy siitä syystä, että työntekijä on välittömästi siirtynyt sellaisen työnantajan palvelukseen, jossa omistuksen, sopimuksen tai muun järjestelyn perusteella määräysvalta on:

- 1) aikaisemmalla työnantajalla;
- 2) yhdellä tai useammalla henkilöllä, joka on aikaisempaan työnantajaan takaisinsaannista konkurssipesään annetun lain (758/1991) 3 §:ssä tarkoitetussa läheisyysuhteessa; taikka
- 3) 1 ja 2 kohdassa tarkoitetuilla henkilöillä yhdessä.

Edellä 1 momentissa tarkoitettuun työsuhteen jatkumisaikaan ei lueta aikaa, jolloin työ on keskeytynyt työntekijän ollessa suorittamassa asevelvollisuuslaissa (1438/2007) tarkoitettua vakinaista palvelusta, naisten vapaaehtoisesta asepalveluksesta annetussa laissa (194/1995) tarkoitettua vapaaehtoista asepalvelusta tai siviilipalveluslaissa (1446/2007) tarkoitettua siviilipalvelusta. (28.12.2007/1448)

L naisten vapaaehtoisesta asepalveluksesta 194/1995 on kumottu L:lla naisten vapaaehtoisesta asepalveluksesta 285/2022.

6 §

Täysi lomanmääräytymiskuuhausi

Täytenä lomanmääräytymiskuuhausena pidetään kalenterikuukautta, jolloin työntekijälle on kertynyt vähintään 14 työssäolopäivää tai 7 §:n 1 ja 2 momentissa tarkoitettua työssäolon veroista päivää.

Jos työntekijä on sopimuksen mukaisesti työssä niin harvoina päivinä, että hänelle ei tästä syystä kerry ainoatakaan 14 työssäolopäivää sisältävää kalenterikuukautta tai vain osa kalenterikuukaudesta sisältyä 14 työssäolopäivää, täydeksi lomanmääräytymiskuuhaudeksi katsotaan sellainen kalenterikuukausi, jonka aikana työntekijälle on kertynyt vähintään 35 työtuntia tai 7 §:ssä tarkoitettua työssäolon veroista tuntia.

7 §

Työssäolon veroinen aika

Työssäolon veroisena pidetään työstä poissaoloaikaa, jolta työnantaja on lain mukaan velvollinen maksamaan työntekijälle palkan. Työssäolon veroisena pidetään myös aikaa, jolloin työntekijä on poissa työstä sellaisen työajan tasaamiseksi annetun vapaan vuoksi, jolla hänen keskimääräinen viikkotyöaikansa tasataan laissa säädettyyn enimmäismäärään. Saman kalenterikuukauden aikana viikkotyöajan tasaamiseksi annetuista vapaapäivistä työssäolon veroisina pidetään kuitenkin vain neljä päivää ylittäviä vapaapäiviä, jollei vapaata ole annettu yli kuuden arkipäivän pituisena yhtenäisenä vapaana.

Työssäolopäivien veroisina pidetään myös niitä työpäiviä tai työtunteja, jolloin työntekijä työsuhteen kestäessä on estynyt tekemästä työtä:

1) työsuhtesopimuksen (55/2001) 4 luvun 1 §:ssä tarkoitetun erityisraskausvapaan, 6 §:ssä tarkoitetun tilapäisen hoitovapaan, 7 §:ssä tarkoitetun pakottavista perhesyistä johtuvan poissaolon tai 7 b §:ssä tarkoitetun omaishoitovapaan aikana taikka yhtä synnytyskertaa tai adoptiota kohden raskausvapaaseen oikeutetun työntekijän yhteensä enintään 160 raskaus- ja vanhempainvapaapäivän ja vastaavasti muun vanhempainvapaaseen oikeutetun työntekijän 160 vanhempainvapaapäivän aikana; (14.1.2022/34)

2) sairauden tai tapaturman vuoksi, enintään kuitenkin 75 työpäivää lomanmääräytymisvuodessa, taikka jos työkyvyttömyys jatkuu yhdenjaksoisena lomanmääräytymisvuoden päättymisen jälkeen, enintään 75 työpäivää tätä sairautta tai tapaturmaa kohden;

3) lääkärin määräämän, ammattitaudin tai tapaturman johdosta työkyvyn palauttamiseksi tai säilyttämiseksi annettavan lääkinällisen kuntoutuksen takia, enintään kuitenkin 75 työpäivää lomanmääräytymisvuodessa, taikka jos kuntoutus jatkuu yhdenjaksoisena lomanmääräytymisvuoden päättymisen jälkeen, enintään 75 työpäivää tätä kuntoutusjaksoa kohden;

4) sairauden leviämisen estämiseksi annetun viranomaisen määräyksen vuoksi;

4 a kohta oli väliaikaisesti voimassa 28.2.2022–31.12.2022 L:lla 140/2022. (25.2.2022/140)

5) opintovapaalaissa (273/1979) tarkoitetun opintovapaan vuoksi, enintään kuitenkin 30 työpäivää lomanmääräytymisvuodessa, ja vain jos työntekijä on välittömästi opintovapaan jälkeen palannut työhön;

6) työnantajan suostumuksella työn edellyttämään koulutukseen osallistumisen vuoksi, kuitenkin siten, että työnantaja ja työntekijä voivat sopia siitä, että työssäolopäivien veroisiksi päiviksi luetaan vain 30 työpäivää kerrallaan;

7) lomauttamisen takia, enintään kuitenkin 30 työpäivää kerrallaan;

8) lomauttamista vastaavan työviikkojen lyhentämisen tai muun siihen verrattavan työaikajärjestelyn takia, enintään kuitenkin kuusi kuukautta kerrallaan; jos tällainen työaikajärjestely jatkuu keskeytyksettä lomanmääräytymisvuoden päättymisen jälkeen, uuden kuuden kuukauden jakson laskeminen aloitetaan lomanmääräytymisvuoden päättymisen jälkeen;

9) reservin harjoituksen tai ylimääräisen palveluksen taikka siviilipalveluslain 58 §:ssä tarkoitetun täydennyspalveluksen tai 64 §:ssä tarkoitetun ylimääräisen palveluksen vuoksi; tai (28.12.2007/1448)

10) sellaisen julkisen luottamustehtävän hoitamisen tai todistajana kuulemisen vuoksi, josta lain mukaan ei ole oikeutta kieltäytyä tai josta kieltäytyminen olisi sallittua vain laissa mainitun erityisen syyn perusteella.

Sovellettaessa 2 momenttia 6 §:n 2 momentissa tarkoitetun työntekijän työssäolon veroisena aikana pidetään 1 kohdassa tarkoitetuissa tapauksissa enintään 182 kalenteripäivän, 2 ja 3 kohdassa tarkoitetuissa tapauksissa enintään 105 kalenteripäivän sekä 5 ja 7 kohdassa tarkoitetuissa tapauksissa 42 kalenteripäivän jaksoa. 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. (18.3.2016/182)

7 a § (15.3.2019/346)

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 7 §:n 2 momentin 2 tai 3 kohdassa tarkoitetun poissaolon vuoksi. 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 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.

Työntekijällä on oikeus saada lisävapaapäiviltä säännönmukaista tai keskimääräistä palkkaansa vastaava korvaus.

Lisävapaapäivien antamiseen sovelletaan vuosiloman antamista koskevia säännöksiä. Lisävapaapäiviltä maksettavan korvauksen maksamiseen sovelletaan vuosilomapalkan ja lomakorvauksen maksamisen ajankohtaa koskevia säännöksiä.

8 §

Työntekijän oikeus vapaaseen

Työntekijällä, joka sopimuksen mukaan tekee kaikkina kalenterikuukausina työtä alle 14 päivää tai 35 tuntia, on työsuhteen kestäessä oikeus halutessaan saada vapaata kaksi arkipäivää kultakin kalenterikuukaudelta, jonka aikana hän on ollut työsuhteessa. Vapaan ajalta maksettavasta lomakorvauksesta säädetään 16 ja 19 §:ssä.

Työntekijällä, joka on tehnyt samalle työnantajalle työtä työsopimuslain 1 luvun 5 §:ssä tarkoitetuin tavoin toistuvien määräaikaisten työsopimusten perusteella, on halutessaan oikeus saada vapaata tämän lain 5–7 §:n perusteella määräytyvää lomaa vastaava aika siltä osin kuin lomaa ei ole pidetty. Työntekijän on ilmoitettava halustaan käyttää vapaata ennen lomakauden alkua. Vapaan antamisessa noudatetaan soveltuvin osin, mitä 20–26 §:ssä säädetään vuosiloman antamisesta.

3 luku

Vuosilomapalkka

9 §

Yleissäännös vuosilomapalkasta

Työntekijällä on oikeus saada vuosilomansa ajalta vähintään säännönmukainen tai keskimääräinen palkkansa siten kuin tässä laissa säädetään. Palkkaan kuuluvat luontoisedut on vuosiloman aikana annettava vähentämättöminä. Luontoisedut, jotka eivät ole työntekijän käytettävissä vuosiloman aikana, korvataan rahalla.

10 § (12.4.2013/276)

Viikko- tai kuukausipalkkaan perustuva vuosilomapalkka

Työntekijällä, jonka palkka on sovittu viikolta tai sitä pidemmältä ajalta, on oikeus saada tämä palkkansa myös vuosiloman ajalta. Jos työntekijälle on lomanmääräytymisvuoden aikana työssäolon ajalta viikko- tai kuukausipalkan lisäksi maksettu tai erääntynyt maksettavaksi muuta palkkaa, joka ei määräydy tilapäisten olosuhteiden perusteella, tämän palkan osuus lasketaan vuosilomapalkkaan siten kuin 11 §:n 1 ja 2 momentissa säädetään.

Jos työntekijä ei ole vuosilomalla koko palkanmaksukauden aikaa, loma-ajan palkka lasketaan suhteuttaen se loma- ja työssäolajaksoihin siten, että se vastaa työntekijälle muutoin vastaavalta ajalta maksettavaa palkkaa.

Jos edellä 6 §:n 2 momentissa tarkoitetun työntekijän sopimuksen mukainen työaika on niin vähäinen, että tästä syystä vain osa kalenterikuukausista on täysiä lomanmääräytymiskuukausia, hänen lomapalkkansa lasketaan 12 §:n mukaan.

Lomapalkka lasketaan 12 §:n mukaan myös silloin, kun työntekijän työaika ja vastaavasti palkka on muuttunut lomanmääräytymisvuoden aikana. Jos muutokset tapahtuvat vasta lomanmääräytymisvuoden päättymisen jälkeen ennen vuosiloman tai sen osan alkamista, lomapalkka lasketaan lomanmääräytymisvuoden aikaisen työajan perusteella määräytyvän viikko- tai kuukausipalkan mukaan.

11 §

Keskipäiväpalkkaan perustuva vuosilomapalkka

Muun kuin viikko- tai kuukausipalkalla työskentelevän sellaisen työntekijän

vuosilomapalkka, joka sopimuksen mukaan työskentelee vähintään 14 päivänä kalenterikuukaudessa, lasketaan kertomalla hänen keskipäiväpalkkansa lomapäivien määrän perusteella määräytyvällä kertoimella:

Lomapäivien määrä	Kerroin
2	1,8
3	2,7
4	3,6
5	4,5
6	5,4
7	6,3
8	7,2
9	8,1
10	9,0
11	9,9
12	10,8
13	11,8
14	12,7
15	13,6
16	14,5
17	15,5
18	16,4
19	17,4
20	18,3
21	19,3
22	20,3
23	21,3
24	22,2
25	23,2
26	24,1
27	25,0
28	25,9
29	26,9
30	27,8

Jos lomapäivien määrä on suurempi kuin 30, kerrointa korotetaan luvulla 0,9 lomapäivää kohden.

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.

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

12 §

Prosenttiperusteinen vuosilomapalkka

Muun kuin viikko- tai kuukausipalkalla alle 14 päivänä kalenterikuukaudessa työtä tekevän työntekijän vuosilomapalkka on 9 prosenttia taikka työsuhteen jatkuttua lomakautta edeltävän lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä vähintään vuoden 11,5 prosenttia lomanmääräytymisvuoden aikana työssäolon ajalta maksetusta tai maksettavaksi erääntyneestä palkasta lukuun ottamatta hätätyöstä ja lain tai sopimuksen mukaisesta ylityöstä maksettavaa korotusta.

Jos työntekijä on lomanmääräytymisvuoden aikana ollut estynyt tekemästä työtä 7 §:n 2 momentin 1–4 tai 7 kohdassa tarkoitetusta syystä, vuosilomapalkan perusteena olevaan palkkaan lisätään laskennallisesti poissaoloajalta saamatta jäänyt palkka enintään 7 §:n 3 momentissa säädetyltä ajalta. Poissaoloajan palkka lasketaan, jollei muusta ole sovittu, työntekijän keskimääräisen viikkotyöajan ja poissaolon alkamishetken palkan mukaan ottaen huomioon poissaoloaikana toteutetut palkankorotukset. Jos keskimääräisestä viikkotyöajasta ei ole sovittu, laskennallinen palkka määräytyy poissaoloa edeltävän 12 viikon keskimääräisen viikkotyöajan mukaan.

13 §

Palvelurahoihin perustuva vuosilomapalkka

Jos vastike työstä on sovittu suoritettavaksi osaksi tai kokonaan yleisöltä

saatavilla palvelurahoilla, nämä otetaan huomioon vuosiloma- ja säästöva-
paan palkkaa sekä lomakorvausta laskettaessa. Palvelurahoista maksettava
lomapalkka lasketaan 9–12 §:ssä säädetyllä tavalla.

14 §

Lomapalkan laskentasäännön määräytyminen

Lomapalkan laskentatapa määräytyy 10–12 §:n mukaan sen perusteella, mitä
palkkaustapaa työntekijään sovellettiin lomanmääräytymisvuoden päättyessä.
Jos työntekijä on ennen loman alkua kuukausipalkkainen, työnantaja ja työn-
tekijä saavat 1 momentin estämättä sopia, että lomapalkka lasketaan kunkin
loman ajalta hänelle muutoin maksettavan kuukausipalkan mukaan. Sopimus
on tehtävä kirjallisesti.

Jos työntekijä on osan lomanmääräytymisvuodesta ansainnut lomaa 6 §:n
mukaan ja osan vuotta kuulunut 8 §:n 1 momentissa tarkoitetun vapaan piiriin,
loman ja vapaan ajalta määräytyvä palkka ja lomakorvaus lasketaan kultakin
jaksolta erikseen.

15 §

Vuosilomapalkan maksaminen

Vuosilomapalkka on maksettava ennen loman alkamista. Enintään kuuden
päivän pituiselta lomajaksolta lomapalkka saadaan maksaa työsuhteessa
tavanmukaisesti noudatettavana palkanmaksupäivänä.

4 luku

Lomakorvaus

16 § (14.1.2022/34)

Lomakorvaus työsuhteen aikana

Edellä 8 §:n 1 momentissa tarkoitetulla työntekijällä on oikeus saada loma-
korvauksena 9 prosenttia tai, jos työsuhde on jatkunut lomakautta edeltävän
lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä vähintään vuoden, 11,5 pro-
senttia hänelle lomanmääräytymisvuoden aikana työssäolon ajalta maksetusta
tai maksettavaksi erääntyneestä palkasta lukuun ottamatta hätätyöstä tai lain
tai sopimuksen mukaisesta ylityöstä maksettavaa korotusta. Jos työntekijä on
ollut estynyt tekemästä työtä raskaus-, erityisraskaus- tai vanhempainvapaan
vuoksi, lomakorvauksen perusteena olevaan palkkaan lisätään poissaolon

ajalta saamatta jäänyt palkka noudattaen 12 §:n 2 momenttia.

17 §

Lomakorvaus työsuhteen päättyessä

Työsuhteen päättyessä työntekijällä on oikeus saada vuosiloman sijasta lomakorvaus siltä ajalta, jolta hän siihen mennessä ei ole saanut lomaa tai lomakorvausta. Jos työntekijän työsuhde on päättyessään jatkunut vähintään vuoden, työntekijällä on kuluvan lomanmääräytymisvuoden alusta oikeus saada lomakorvausta 5 §:n 1 momentin ensimmäisen virkkeen mukaan määräytyvää lomaa vastaavalta ajalta.

Jos työntekijälle on työsuhteen ensimmäiseltä ja viimeiseltä kuukaudelta kertynyt yhteensä 6 ja 7 §:ssä säädetty määrä työssäolopäiviä tai -tunteja tai niiden veroista aikaa eikä hän ole näiltä kuukausilta saanut lomaa tai lomakorvausta, nämä kuukaudet luetaan lomakorvausta määrättäessä yhdeksi täydeksi lomanmääräytymiskuuksiksi.

Lomakorvaus lasketaan noudattaen, mitä 9–12 §:ssä säädetään vuosilomapalkasta. Lomapäivän palkka lasketaan käyttämällä viikkopalkkaisilla jakajaa 6 ja kuukausipalkkaisilla jakajaa 25. (12.4.2013/276)

Työntekijällä, jolle ei ole työsuhteen päättyessä kertynyt 5–7 §:n mukaan oikeutta lomaan, on oikeus lomakorvaukseen, jonka määrä lasketaan siten kuin 16 §:ssä säädetään.

18 §

Sopimus vuosilomaetuuksien siirtämisestä

Sopiessaan ennen työsuhteen päättymistä uudesta työsuhteesta työnantaja ja työntekijä saavat sopia siitä, että työntekijän ennen työsuhteen päättymistä kertyneet vuosilomaetuuudet siirretään annettaviksi seuraavan työsuhteen aikana. Sopimus on tehtävä kirjallisesti.

19 §

Lomakorvauksen maksaminen

Työntekijälle, joka käyttää oikeuttaan 8 §:n 1 momentissa tarkoitettuun vapaaseen, 16 §:ssä säädetty lomakorvaus maksetaan vapaan yhteydessä siten kuin 15 §:ssä säädetään. Muutoin lomakorvaus maksetaan viimeistään lomakauden päättyessä.

Kun työntekijä lähtee suorittamaan asepalvelusta, vapaaehtoista asepalvelusta tai siviilipalvelusta, hänelle maksetaan 17 §:n mukaan määräytyvä lomakorvaus, vaikka hänen työsuhteensa ei päättyisi.

5 luku

Vuosiloman antaminen

20 §

Vuosiloman antamisajankohta

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

Vuosilomasta 24 arkipäivää 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 12 arkipäivää, pidettäväksi yhdessä tai useammassa osassa.

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

21 §

Vuosiloman jakamisesta ja ajankohdasta sopiminen työsuhteen kestäessä

Työnantaja ja työntekijä saavat sopia, että työntekijä pitää 12 arkipäivää ylittävän loman osan yhdessä tai useammassa jaksossa.

Työnantaja ja työntekijä saavat sopia vuosiloman sijoittamisesta ajanjaksolle, joka alkaa sen kalenterivuoden alusta, jolle lomakausi sijoittuu, ja joka päättyy seuraavana vuonna ennen lomakauden alkua. Lisäksi saadaan sopia 12 arkipäivää ylittävän lomanosan pitämisestä viimeistään vuoden kuluessa lomakauden päättymisestä.

Jos työntekijän työsuhde päättyy ennen kuin työntekijällä on 20 §:n mukaan oikeus pitää vuosilomaa, työnantaja ja työntekijä saavat sopia työsuhteen päättymiseen mennessä ansaittavan vuosiloman pitämisestä työsuhteen kestäessä.

Työnantaja ja työntekijä saavat työntekijän aloitteesta sopia 24 arkipäivää

ylittävän vuosiloman osan pitämisestä lyhennettynä työaikana. Sopimus on tehtävä kirjallisesti.

22 §

Työntekijöiden kuuleminen

Työnantajan on selvitettävä työntekijöille tai heidän edustajilleen vuosiloman antamisessa työpaikalla noudatettavat yleiset periaatteet. Ennen loman ajankohdan määräämistä työnantajan on varattava työntekijälle tilaisuus esittää mielipiteensä loman ajankohdasta. Työnantajan on mahdollisuuksien mukaan otettava huomioon työntekijöiden esitykset ja noudatettava tasapuolisuutta lomien sijoittamisessa.

23 §

Vuosiloman ajankohdasta ilmoittaminen

Työnantajan määrätessä 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.

24 §

Vuosiloman sijoittaminen työntekijän vapaajaksolle

Työnantaja ei saa ilman työntekijän suostumusta määrätä vuosilomaa alkanavaksi työntekijän vapaapäivänä, jos tämä johtaa lomapäivien vähenemiseen. Kolme päivää tai sitä lyhyempää loman osaa ei saa ilman työntekijän suostumusta antaa niin, että lomapäivä sattuisi työntekijän työvuoroluettelon mukaiseksi vapaapäiväksi.

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 20 tai 21 §:ssä tarkoitetulla tavalla, loma saadaan antaa kuuden kuukauden kuluessa siitä, kun työntekijä on käyttänyt edellä tarkoitetut raskaus- tai vanhempainvapaapäivät. (14.1.2022/34)

25 § (18.3.2016/182)

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.

26 § (15.3.2019/346)

Työkyvyttömyyden vuoksi siirretyn vuosiloman ajankohta

Edellä 25 §:ssä säädetyllä perusteella siirretty kesäloma on annettava lomakaudella ja talviloma ennen seuraavan lomakauden alkua. Jos loman antaminen tällä tavalla ei ole mahdollista, loma on annettava lomakautta seuraavan kalenterivuoden lomakauden aikana, viimeistään kuitenkin kyseisen kalenterivuoden päättymiseen mennessä. Jos loman antaminen ei työkyvyttömyyden jatkumisen vuoksi ole edellä tarkoitetuin tavoinkaan mahdollista, saamatta jäänyt loma korvataan 17 §:ssä tarkoitetulla lomakorvauksella.

Työnantajan on ilmoitettava siirretyn loman ajankohta kahta viikkoa tai, jos tämä ei ole mahdollista, viimeistään viikkoa ennen loman alkamista.

27 §

Vuosiloman säästäminen

Työnantaja ja työntekijä saavat sopia 18 päivää ylittävän osan lomasta pidettäväksi seuraavalla lomakaudella tai sen jälkeen säästövapaana. Työntekijällä on oikeus säästää 24 päivää ylittävä osa lomastaan, jos siitä ei aiheudu työpaikan tuotanto- ja palvelutoiminnalle vakavaa haittaa.

Vuosiloman säästämistä ja säästettävien lomapäivien määrästä työnantajan ja työntekijän on neuvoteltava viimeistään silloin, kun työnantaja 22 §:n mukaan kuulee työntekijöitä vuosiloman ajankohdasta.

Säästövapaa on annettava työntekijälle hänen määräämäänsä kalenterivuonna tai hänen määräämäänsä kalenterivuosina. Jollei säästövapaan tarkemmasta ajankohdasta voida sopia, työntekijän on ilmoitettava säästövapaan pitämisestä viimeistään neljä kuukautta ennen sen alkamispäivää. Mitä 25 ja 26 §:ssä säädetään vuosiloman siirtämisestä ja siirretyn loman antamisesta, koskee myös säästövapaata.

Työntekijällä, jonka palkka määräytyy 10 §:n mukaan, on oikeus saada tämä palkkansa säästövapaan ajalta. Jos työntekijän palkka määräytyy 11 tai 12 §:n mukaan, hänelle säästövapaan ajalta maksettava palkka määräytyy säästövapaan tai sen osan alkamisajankohtaa edeltäneen lomanmääräytymisvuoden palkan mukaan. Työsuhteen päättyessä, työsuhteen muuttuessa osa-aikaiseksi tai työntekijän joutuessa toistaiseksi lomautetuksi työntekijällä on oikeus saada korvaus pitämättä jääneestä säästövapaasta sen mukaan kuin 17 §:ssä säädetään.

6 luku

Erinäiset säännökset

28 § (15.3.2019/346)

Vuosilomapalkkalaskelma

Maksaessaan lomapalkan tai tässä laissa tarkoitetun korvauksen työnantaja on velvollinen antamaan työntekijälle laskelman, josta ilmenevät lomapalkan tai korvauksen suuruus ja määräytymisen perusteet.

29 §

Vuosilomakirjanpito

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. (15.3.2019/346)

Vuosilomakirjanpito sekä työnantajan ja työntekijän tämän lain nojalla tekemä kirjallinen sopimus on vaadittaessa näytettävä työsuojelutarkastuksen toimit-

tajalle sekä työntekijöiden luottamusmiehelle tai työsopimuslain 13 luvun 3 §:n mukaisesti valitulle luottamusvaltuutetulle taikka, jos kumpakaan 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.

30 §

Poikkeaminen työehtosopimuksella

Työnantajien ja työntekijöiden valtakunnallisilla yhdistyksillä on oikeus sopia toisin lomakaudesta, vuosilomapalkan ja lomakorvauksen laskemisesta ja maksamisesta, talviloman sijoittamisesta muuhun keskenään sopimaansa työajan lyhennykseen, säästövapaasta sekä siitä, mitä 8 §:n 2 momentissa säädetään. Näiden yhdistysten välisellä työehtosopimuksella saadaan lisäksi sopia 12 arkipäivää ylittävän vuosiloman jakamisesta pidettäväksi yhdessä tai useammassa jaksossa sekä 7 §:ssä säädetystä työssäolon veroisesta ajasta siten, että sovittu järjestely turvaa työntekijöille tässä laissa säädettyjä vastaavan pituiset vuosilomat. Siitä, mitä 7 §:n 2 momentin 1 kohdassa säädetään, ei kuitenkaan saa sopimuksin poiketa työntekijän vahingoksi. Lisäksi valtakunnallisella virkaehtosopimuksella saadaan sopia virkamiehen tai viranhaltijan vuosiloman siirtämisessä ja keskeyttämisessä noudatettavasta ilmoitusajasta ja loman keskeyttämisen perusteista tilanteissa, joissa siirtäminen tai keskeyttäminen on julkisen vallan käyttöön liittyvistä painavista syistä tarpeen taikka välttämätöntä julkisyhteisön laissa säädettyjen terveyteen tai turvallisuuteen liittyvien tehtävien hoitamiseksi. (18.3.2016/182)

Edellä 1 momentissa tarkoitettuja työehtosopimuksen määräyksiä työnantaja saa soveltaa niidenkin työntekijöiden työsuhteissa, jotka eivät ole sidottuja työehtosopimukseen, mutta joiden työsuhteissa työnantajan on työehtosopimuslain (436/1946) mukaan noudatettava työehtosopimuksen määräyksiä. Jos työsopimuksessa on niin sovittu, työehtosopimuksen edellä tarkoitettuja määräyksiä saadaan soveltaa työehtosopimuksen lakkaamisesta uuden työehtosopimuksen voimaantuloon niissä työsuhteissa, joissa määräyksiä saataisiin soveltaa, jos työehtosopimus olisi edelleen voimassa.

Mitä tässä pykälässä säädetään työnantajien valtakunnallisesta yhdistyksestä, sovelletaan vastaavasti valtion neuvotteluviranomaiseen tai muuhun valtion sopimusviranomaiseen, kunnalliseen työmarkkinalaitokseen, evankelis-luterilaisen kirkon sopimusvaltuuskuntaan ja ortodoksiseen kirkkokuntaan

sekä Ahvenanmaan maakunnan hallitukseen ja Ahvenanmaan maakunnan kunnalliseen sopimusvaltuuskuntaan. Tässä pykälässä tarkoitetun työ- ja virkaehtosopimuksen saavat tehdä eduskunnan osalta eduskunnan virkamiehistä annetun lain (1197/2003) 46 §:n 1 momentissa, Suomen Pankin osalta Suomen Pankin virkamiehistä annetun lain (1166/1998) 42 §:n 1 momentissa ja Kansaneläkelaitoksen osalta Kansaneläkelaitoksesta annetun lain (731/2001) 11 §:n 2 momentissa tarkoitetut osapuolet.

31 §

Yleissitovan työehtosopimuksen laista poikkeavat määräykset

Työnantaja, jonka on noudatettava työsopimuslain 2 luvun 7 §:ssä tarkoitettua yleissitovaa työehtosopimusta, saa noudattaa sen soveltamisalalla myös työehtosopimuksen tämän lain 30 §:ssä tarkoitettuja määräyksiä, jos määräyksen soveltaminen ei edellytä paikallista sopimista. Tällöin sovelletaan myös, mitä 30 §:n 2 momentin viimeisessä virkkeessä säädetään.

32 §

Laissa säädettyä pidempi vuosiloma

Työehtosopimukseen perustuvaan, laissa säädettyä pidempään vuosilomaan sovelletaan tämän lain vuosilomapalkkaa ja -korvausta koskevia säännöksiä, jollei sopimuksesta muuta ilmene. Lakisääteisen osan ylittävä osa lomasta annetaan siten kuin 20 §:n 2 momentissa säädetään talviloman antamisesta, jollei muusta ole sovittu.

33 §

Valtion virkamiesten pidempi vuosiloma

Sen ohella, mitä tässä laissa säädetään vuosilomasta, valtion virkamieslaisissa (750/1994) ja eduskunnan virkamiehistä annetussa laissa tarkoitettussa virkasuhteessa sovelletaan seuraavaa:

- 1) virkamies saa varsinaista vuosilomaa kolme arkipäivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskaudelta, jos hänellä ennen lomakauden alkamista on vuosilomaan oikeuttavaa palvelusaikaa yhteensä vähintään viisitoista vuotta;
- 2) milloin virkamiehen varsinaisesta vuosilomasta muu kuin säästövapaaseen kuuluva osa pidetään muuna kuin lomakautena, myönnetään loma tältä osin pidennettynä puolella, kuitenkin enintään asianomaisen koko loman puolesta määrästä ja siten, että pidennys voi olla enintään kuusi arkipäivää; milloin 1

kohdan mukaan määräytyvästä vuosilomasta pidetään enintään 34 arkipäivää lomakautena, myönnetään loma yhdeksällä arkipäivällä pidennettynä sellaiselle virkamiehelle, jolla on oikeus lomaan 12 lomanmääräytymiskuukaudelta; milloin virkamies säästää osan varsinaisista vuosilomapäivistä pidettäväksi säästövapaana, vähennetään edellä mainittua 34 päivän enimmäismäärää vastaavasti; mikäli virkamiehellä ei ole oikeutta lomaan 12 lomanmääräytymiskuukaudelta, mutta kuitenkin vähintään seitsemältä kuukaudelta, myönnetään loma viidellä arkipäivällä pidennettynä, mikäli varsinaisesta vuosilomasta, josta on vähennetty säästettävien lomapäivien lukumäärä, pidetään enintään kolme neljäsosaa lomakautena.

Siitä, mitä 1 momentissa säädetään, saadaan sopia toisin 30 §:ssä säädetyllä tavalla.

34 §

Kanneaika

Oikeus tässä laissa tarkoitettuun saatavaan raukeaa, jos kannetta työsuhteen kestäessä ei nosteta kahden vuoden kuluessa sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka aikana vuosiloma olisi ollut annettava tai lomakorvaus maksettava. Työsuhteen päätyttyä 1 momentissa tarkoitettua saatavaa koskeva kanne on nostettava kahden vuoden kuluessa työsuhteen päättymisestä.

35 §

Nähtävänäpito

Työnantajan on pidettävä tämä laki ja sen nojalla tehdyt sopimukset työntekijöiden vapaasti saatavilla työpaikalla.

36 §

Työneuvoston lausunto

Työneuvosto antaa lausuntoja tämän lain soveltamisesta ja tulkinnasta siten kuin työneuvostosta ja eräistä työsuojelun poikkeusluvista annetussa laissa (400/2004) säädetään.

37 §

Valvonta

Työsuojeluviranomaiset valvovat tämän lain noudattamista.

38 §

Rangaistussäännökset

Työnantaja tai tämän edustaja, joka tahallaan tai huolimattomuudesta

1) laiminlyö antaa työntekijälle tässä laissa säädettyä vuosilomaa taikka pitää työntekijää työssä vuosiloman ajaksi määräämäänsä aikana,

2) laiminlyö työntekijän pyynnöstä viipymättä antaa 28 §:ssä säädetyn vuosilomapalkkalaskelman taikka

3) laiminlyö 35 §:ssä säädetyn lain ja sopimusten nähtävänäpitoa koskevan velvollisuutensa,

on tuomittava vuosilomarikkomuksesta sakkoon. Vastuu työnantajan ja tämän edustajien välillä määräytyy rikoslain (39/1889) 47 luvun 7 §:ssä säädettyjen perusteiden mukaan.

Rangaistus tämän lain 29 §:ssä tarkoitettua vuosilomakirjanpitoa koskevasta laiminlyönnistä tai väärinkäytöksestä sekä sellaisesta vuosilomarikkomuksesta, joka on tehty työsuojeluviranomaisen kehotuksesta, määräyksestä tai kiellosta huolimatta, säädetään rikoslain 47 luvun 2 §:ssä.

7 luku

Voimaantulo- ja siirtymäsäännökset

39 §

Voimaantulo

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä huhtikuuta 2005.

Tällä lailla kumotaan niihin myöhemmin tehtyine muutoksineen:

1) 30 päivänä maaliskuuta 1973 annettu vuosilomalaki (272/1973);

2) kunnan ja muun julkisen yhdyskunnan viran- ja toimenhaltijain vuosilomasta eräissä tapauksissa 21 päivänä huhtikuuta 1939 annettu laki (111/1939);

3) valtion virkamiesten vuosilomasta 31 päivänä elokuuta 1973 annettu asetus (692/1973);

4) eräiden valtion palveluksessa olevien osa-aikaisten ja sivutoimisten virkamiesten sekä tuntiopettajien vuosilomasta ja vuosilomakorvauksesta 23 päivänä joulukuuta 1987 annettu asetus (1200/1987);

5) ulkomaanedustuksen virkamiesten vuosilomasta 6 päivänä maaliskuuta 1992 annettu asetus (208/1992); sekä

6) valtion työntekijäin vuosilomasta 20 päivänä huhtikuuta 1978 annettu valtioneuvoston päätös (284/1978).

Jos laissa tai asetuksessa viitataan tällä lailla kumottuun säädökseen, sen sijasta sovelletaan tätä lakia.

40 §

Siirtymäsäännökset

Työsuhteissa, joissa työnantajan on noudatettava tai joissa työnantaja saa noudattaa joko työehtosopimuslain tai työsopimuslain 2 luvun 7 §:n nojalla ennen tämän lain voimaantuloa tehtyä työehtosopimusta, työnantaja saa soveltaa työehtosopimuksen tästä laista poikkeavia määräyksiä työehtosopimuksen päättymiseen saakka, jollei työehtosopimusta muuteta sitä ennen. Vastaavasti valtion virkaehtosopimuslain (664/1970), kunnallisen virkaehtosopimuslain (669/1970) tai evankelis-luterilaisen kirkon virkaehtosopimuksista annetun lain (968/1974) nojalla annettuja vuosilomaa koskevia, tästä laista poikkeavia määräyksiä saadaan soveltaa virkaehtosopimuksen päättymiseen saakka, jollei virkaehtosopimusta muuteta sitä ennen.

Ennen tämän lain voimaantuloa ansaittujen vuosilomien ajalta maksettavaan vuosilomapalkkaan ja vuosilomakorvaukseen sovelletaan ansainta-aikana voimassa olleen vuosilomalain säännöksiä.

HE 238/2004, TyVM 2/2005, EV 17/2005

Jälkipainos kielletään



Eteläranta 10, 00130 Helsinki
Puhelin 09 172 853
www.apta.fi

Työsuhdeneuvonta 09 172 853
etunimi.sukunimi@apta.fi