

Vuosilomainfo

Verkkoseminaari 24.4.2023 klo 10–11.30

www.tyosuojelu.fi/live26



Aluehallintovirasto
Työsuojelu



Aki Eriksson, lakimies



Käytännön asiat

- Esitysmateriaali ja tallenne: www.tyosuojelu.fi/live26
- Voit esittää kysymyksiä kysymysosiossa.
- Yleisökysymyksiä käsitellään Tyosuojelua puhekielellä -podcastissa, joka julkaistaan lähiviikkoina.



Työsuojeluviranomainen

- Valvonta ja neuvonta
 - työolot
 - työsuhdeasiat
 - psykososiaalinen kuormitus
- Työsuojeluviranomaisia ovat aluehallintovirastojen työsuojelun vastuualueet.



Aluehallintovirasto
Työsuojelu

Neuvonta

- Neuvomme työntekijöitä, työnantajia ja muita asiakkaita.
- Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu [Tyosuojelu.fi](https://tyosuojelu.fi)
- Puhelinneuvonta arkisin klo 9–15 numerossa 0295 016 620



Ajankohtaista





Vuosilomainfo

Mitä on tarkoitus oppia?

Vuosiloman ansainta ja määräytyminen

Vuosiloman antaminen

Vuosiloman siirtäminen sairaustapauksissa

Vuosilomapalkka ja korvaukset

Vuosiloma-asiakirjat



Aluehallintovirasto
Työsuojelu

Laaja soveltamisala

Keneen lakia sovelletaan?

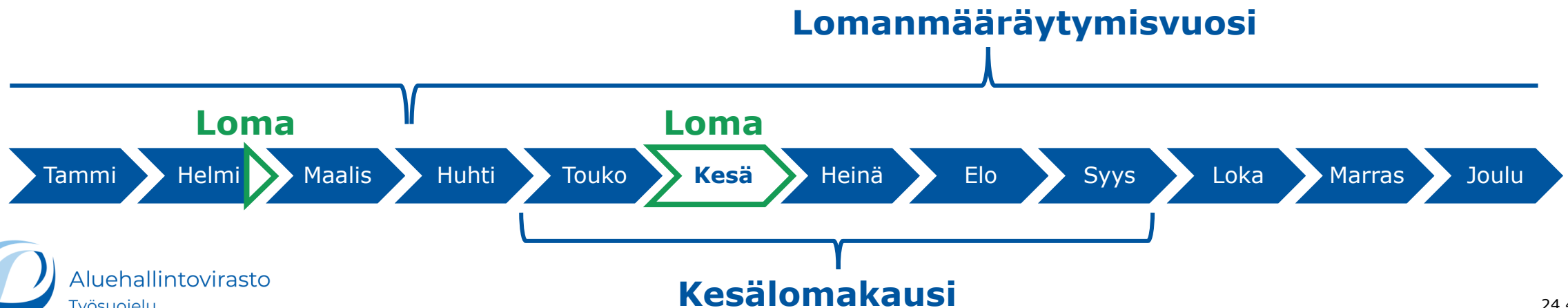
- Vuosilomalakia sovelletaan laajasti työ- ja virkasuhteessa
- Poikkeuksena vain
 - Jos työnantajan toiminnan vuoksi työ on vuosittain keskeytyneenä ja työehtosopimuksessa (TES) on säädetty vähintään vastaavasta palkallisesta vapaasta
 - opettajat ym.
 - Perheenjäsenet, kun ei muita työssä
 - vrt. työaikalaki



Aluehallintovirasto
Työsuojelu

Määritelmät

- Lomanmääräytymisvuosi = 1.4.–31.3.
- Lomakausi = 2.5.–30.9.
- Arkipäivä = muut viikonpäivät kuin sunnuntai, kirkolliset juhlapäivät, itsenäisyyspäivä, jouluaatto, juhannusaatto, pääsiäislauantai ja vapunpäivä
- Lomapalkka = palkka loma-ajalta
- Lomakorvaus = korvaus, jos lomaa ei pidetä esim. työsuhteen päättymisen vuoksi
- Lomaraha = työehtosopimusperusteinen lisä
 - Yleensä 50 % lomapalkasta





Vuosiloman määräytyminen

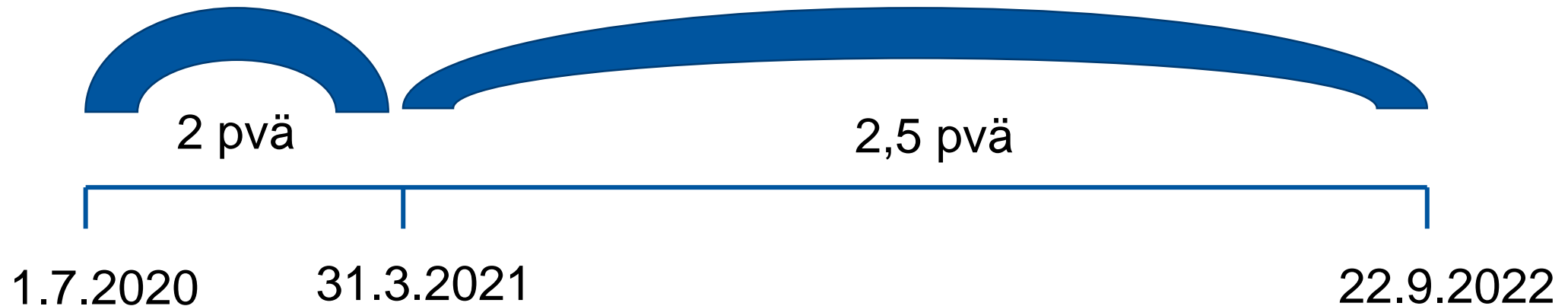
Ansainta

- 2,5 arkipäivää per täysi lomanmääräytymiskuukausi
- Jos lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä työsuhde on kestänyt alle vuoden → 2 pvä / kk
 - Pyöristys ylöspäin
 - Esimerkki: Lomapäiviä oli kertynyt 22,5. Työntekijä saa 23 päivän loman.
 - Lomanmääräytymisvuosia käsitellään itsenäisinä
- Jos tasan vuosi → 2,5 /kk
 - Esimerkki: Työsuhde alkoi 2.4. Huhtikuun 1. päivä oli sunnuntai. Työntekijä työskenteli maanantaista perjantaihin. Lauantai ja sunnuntai olivat vapaapäiviä. Koska työsuhde oli alkanut ensimmäisenä arkipäivänä 1.4. jälkeen, vuosilomaa kertyi 2,5 lomapäivää jo tältä lomanmääräytymisvuodelta. (TN 1208-87.)

**Loman-
määräytymisvuosi
1.4.–31.3.**

Esimerkki

- Työsuhde alkaa 1.7.2020 ja päättyy 22.9.2022
- 1.7.2020–31.3.2021 kertyy 2 pvä/kk
- Tästä eteenpäin 2,5 pvä/kk





Laskentasääntö ei vaihtele kuukausittain!

Kolme ansaintasääntöä

- 14 päivää
- tai 35 tuntia

työtä tai työssäolon veroista aikaa kuukaudessa

= täysi lomanmääräytymiskuukausi

- Ns. vapaan ansainta (VL 8 §)
 - ansainta perustuu työsuhteen **kestoon**, **ei työpäivä-/tuntimäärään**



Aluehallintovirasto
Työsuojelu

14 päivän vs. 35 tunnin sääntö (1/2)

- Sääntöjä ei sovelleta päällekkäin tai vuorotellen eri kalenterikuukausina. Eli jos 14 päivän säännössä ei jonain kuukautena kerry 14 päivää, ei kerry lomaa.
- 14 päivän säännössä
 - Päivien pituudella ei merkitystä
 - Kahdelle vuorokaudelle ulottuva työvuoro lasketaan kahdeksi työpäiväksi
 - Myös matkustuspäivät otetaan huomioon, vaikka matkustusaikaa ei luettaisikaan työntekijän työajaksi



14 päivän vs. 35 tunnin sääntö (2/2)

- Työsopimuksessa sovittu työaika on lähtökohta. Tästä säännöstä poiketaan kuitenkin silloin, kun todellinen työmäärä ei vastaa sovittua
 - Samoin ns. tarvittaessa töihin kutsuttavien työntekijöiden vuosiloma määräytyy sen perusteella, millaisiksi työnsuhteen ehdot ovat käytännössä muodostuneet (TN 1286-92)
- Sääntö ei vaihtele kuukausittain, vaan asia ratkaistaan työsopimuksittain
 - **Tilapäiset työajan muutokset** eivät vaikuta siihen, kumpaa ansaintasääntöä sovelletaan.
 - Mikä on tilapäistä?
 - TN 1366-00: 5 kuukaudeksi sovittu 50 % työaika (viikko/viikko) laskettiin 35 tunnin säännön mukaan
 - Voi vaihtua kuitenkin kesken lomanmääräytymisvuoden, jos pysyvä muutos ehtoihin

Työssäolon veroinen aika

- Yleissäännös:

- Poissaoloaika, jolta työnantaja on lain mukaan velvollinen maksamaan työntekijälle palkan
- Työajan tasaamiseksi annettu vapaa, kun keskimääräinen viikkotyöaika tasataan laissa säädettyyn enimmäismäärään (40 h)

- Erikseen laissa mainitut (yleistäen)

- Perhevapaat
- Sairauspoissaolot
- Opintovapaa
- Työhön liittyvä koulutus
- Osa-lomautus
- Kertausharjoitukset
- Luottamustehtävien hoito

- Jos työntekijä on poissa työstä samanaikaisesti eri syistä, poissaolon syynä pidetään ensimmäistä syytä (ns. aikaprioriteettiperiaate). Jos useampi peruste alkaa samanaikaisesti, poissaoloperusteena pidetään sitä perustetta, jonka soveltaminen johtaa työntekijälle edullisempaan ratkaisuun.

Ns. täydentävät lisäpäivät (1/2)

- Oikeus lisäpäiviin siltä osin kuin täydeltä lomanmääräytymisvuodelta ansaitsema vuosiloma alittaa 24 päivää em. poissaolosta johtuen
 - Sairaudesta tai kuntoutuksesta johtuvasta poissaolosta työssäolon veroisiksi päiviksi lasketaan edelleen 75 työpäivää
 - Joko yhdenjaksoisesti ja useiden yksittäisten poissaolojen muodostamana
- Oikeutta lisäpäiviin ei ole enää sen jälkeen kun poissaolo jatkunut yhdenjaksoisesti yli 12 kk
 - Yhdenjaksoisuuden katkaisee poissaolojakson väliin sijoittuvat työssäolopäivät tai tunnit jotka oikeuttavat täyteen lomanmääräytymiskuukauteen

Ns. täydentävät lisäpäivät (2/2)

- Lisäpäivät eivät ole vuosilomalaissa tarkoitettua vuosilomaa eivätkä siten 7 §:n mukaista työssäolon veroista aikaa
 - Lisäpäivien ajalta ei siis kerry uutta vuosilomaa
 - Työssäolon veroisilla päivillä laajempi merkitys viittaussäännöksenä
- Oikeus saada lisäpäiviltä säännönmukaista tai keskimääräistä palkkaansa koskeva *korvaus*
 - Korvaus ei ole vuosilomapalkka vaan erityinen korvauslaji
 - Korvauksen laskemiseen ei siten sovelleta vuosilomalain 10-12 §:n säännöksiä
 - Korvauksen perusteena on lisäpäivien pitämisen alkamishetken mukainen palkka
- Lisäpäivien antamiseen sovelletaan nykyisiä vuosiloman antamista koskevia säännöksiä



VLL 8 §

Työntekijän oikeus vapaaseen

- Oikeus vapaaseen (ei lomapalkkaa), jos ei kummankaan em. Säännön piirissä
 - Ei yli 35 h töitä minään kuukautena
 - Useita peräkkäisiä määräaikaista niin, että lomat maksettu loppupalkassa
 - on työnantajaan työsuhteessa oleva perheenjäsen eikä yrityksessä ole muita työntekijöitä (VLL 1:2 §)
- 2 pvä/kk (ei nouse, vaikka pidempikin työsuhde)
- Annetaan työntekijän pyynnöstä
 - vrt. pakko antaa lomaa



Aluehallintovirasto
Työsuojelu



Osa-aikaisen oikeus lomaan tai vapaaseen

- Tarkastellaan ansaintasääntöjen kautta
- Vapaata kertyy aina kun työsuhde on voimassa, vaikkei työpäiviä olisikaan kuukaudessa lainkaan



Vuosiloman antaminen

Kuka päättää,
milloin lomaa
pidetään?



Työnantaja päättää vuosiloman ajankohdan

- Pääsääntöisesti annettava lomakaudella, ellei toisin sovita.
 - Kesälomakausi on 2.5.–30.9. Talvilomakausi on 1.10.–30.4
- Työnantaja päättää myös
 - sopimalla siirretyn ja yksipuolisesti siirtämänsä (kausiluonteinen työ tai työn käynnissä pitämiseksi välttämätön vuosiloman siirto) sekä
 - työntekijän pyynnöstä siirretyn (työkyvyttömyys, äitiys- ja isyysvapaa) vuosiloman ajankohdan,
 - ellei sen ajankohdasta sovita 21 §:ssä tarkoitetulla tavalla.
- Vuosilomasta on ilmoitettava 1 kk ennen. Jos se ei ole mahdollista, niin 14 vrk ennen.
 - Loman ajankohtaa koskeva ilmoitus on sitova

**Lomakausi
2.5.–30.9.**

Työntekijä päättää säästövapaan ajankohdan

- Työntekijä päättää säästövapaaksi muutetun vuosiloman ajankohdan, ellei ajankohdasta sovita.
- Työntekijän on ilmoitettava pitämisaikajankohdasta neljä kuukautta aikaisemmin.

**Lomakausi
2.5. – 30.9.**

Vuosiloman antaminen 1/4

- Loma on annettava yhdenjaksoisena.
- Työnantaja voi kuitenkin jakaa 12 arkipäivää ylittävän osan kesälomasta pidettäväksi yhdessä tai useammassa osassa, jos jakaminen on työn käynnissä pitämiseksi välttämätöntä.
 - Työntekijän on syytä noudattaa työnantajan määräystä, vaikka työnantaja määräisikin vuosiloman ajankohdan vastoin vuosilomalakia. (KKO 1982 II 148.)
- Jos loman antaminen lomakaudella aiheuttaa **kausiluonteisessa** työssä olennaisia vaikeuksia työnantajan toiminnalle, kesäloma voidaan antaa lomakauden ulkopuolella saman kalenterivuoden aikana.
 - Kausiluontoisessakin työssä loman jakaminen edellyttää yleensä työntekijän suostumusta. Työ on ensi sijassa pyrittävä pitämään käynnissä muulla tavalla, esimerkiksi porrastamalla vuosilomat, käyttämällä sijaistyövoimaa tai muilla vastaavilla keinoilla. Jakamisen perusteeksi ei riitä pelkästään se, että lomakausi on yrityksen tuotteiden parasta menekkiaikaa. (TN 1269-91 ja TN 1337-96.)

Vuosiloman antaminen 2/4

- Vuosiloma ei saa alkaa työntekijän vapaapäivänä ilman työntekijän suostumusta, jos tämä johtaa lomapäivien vähenemiseen
- Esimerkki
 - Vuosiloma lyhentyi päivällä, kun vuosiloman ensimmäinen päivä oli työvuoroluettelon mukainen vapaapäivä ja viimeinen eli 24 lomapäivä oli sunnuntai (TN 1358-99).
- Yhden, kahden ja kolmen päivän vuosilomaan ei saa sisältyä vapaapäivää ilman työntekijän suostumusta
 - "Lauantaisääntö" ongelmallinen

Vuosiloman antaminen 3/4

- Työnantaja voi määrätä työntekijän pitämään vuosiloman irtisanomisaikana; kesälomaosuuden kesälomakautena ja talvilomaosuuden talvilomakautena.
 - Työntekijää on kuultava vuosilomalain 22 §:n mukaisesti ja noudatettava 23 §:n mukaisia ilmoitusaikoja.
 - Jos työntekijä ei ehdi pitää kaikkia lomina irtisanomisaikana, loput maksetaan 17 §:n mukaisesti rahana. Työnantaja ja työntekijä voivat myös sopia, että työntekijä pitää kaikki lomansa irtisanomisaikana.
 - Työntekijällä on tällöin yleensä oikeus lomarahaan (TES-perusteinen)
- Jos työntekijä on osa-aikatyössä (esim. osa-aikaeläkkeellä), yhdenjaksoisen neljän viikon kesäloman sijoittaminen pelkästään työjaksolle ei ole mahdollista. Loma voidaan tällöin antaa niin, että osa lomasta sijoittuu ajalle, jolloin työntekijä on eläkkeellä (TN 1376-2001).
- Vuosilomaa ei voi määrätä oppisopimusoppilaan tietopuolisen koulutuksen ajalle (TN 1351-98)

Vuosiloman antaminen 4/4

- Lomaa ei voi määrätä alkamaan **lakon tai työsulun aikana**.
 - Työnantaja ja työntekijä voivat sopia loman antamisesta laissa säädetyn vuosiloman antamisajankohdan jälkeen, jos lomaa ei tässä tilanteessa voitaisi antaa vuosilomalain mukaan lainkaan.
- Loma voidaan sijoittaa myös lomautusajalle, jos lomautus sijoittuu lomakauteen.
 - Loma voidaan sijoittaa myös lomakauden ulkopuolelle, jos työnantaja ja työntekijä niin sopivat.
 - Voidaan sopia esimerkiksi siitä, että kaikki lomat pidetään ennen lomautusten alkamista. Työntekijä on tällöin lomalla eikä saa työttömyyskorvausta.



Vuosiloman säästäminen

- 18 päivää ylittävästä **voidaan** sopia
- 24 päivää ylittävä on **oikeus** säästää, jos ei aiheudu vakavaa haittaa työnantajan toiminnalle
- Neuvotellaan samassa yhteydessä kun työnantaja kuulee työntekijöitä vuosiloman sijoittamisesta



Aluehallintovirasto
Työsuojelu

Vuosiloman siirtäminen työkyvyttömyyden vuoksi

- Koko loman siirto
 - Oikeus saada loma siirretyksi, jos työntekijä on loman **alkaessa** synnytyksen, sairauden tai tapaturman vuoksi työkyvytön.
 - Oikeus myös, jos tiedetään, että työntekijä joutuu lomansa aikana sellaiseen sairaanhoitoon tai muuhun siihen rinnastettavaan hoitoon, jonka aikana hän on työkyvytön.
- Yli 6 lomapäivän siirto (omavastuupäivät)
 - Jos sairausloma tms. alkaa loman alkamisen jälkeen
 - Kuitenkin oikeus siirtää enemmän, jos loma jäisi alle 4 viikon
- Siirto tehdään vain pyynnöstä.



Miten korvaukset sitten
määräytyvät?

Vuosilomapalkka

Lähtökohtana säännönmukainen tai keskimääräinen palkka.

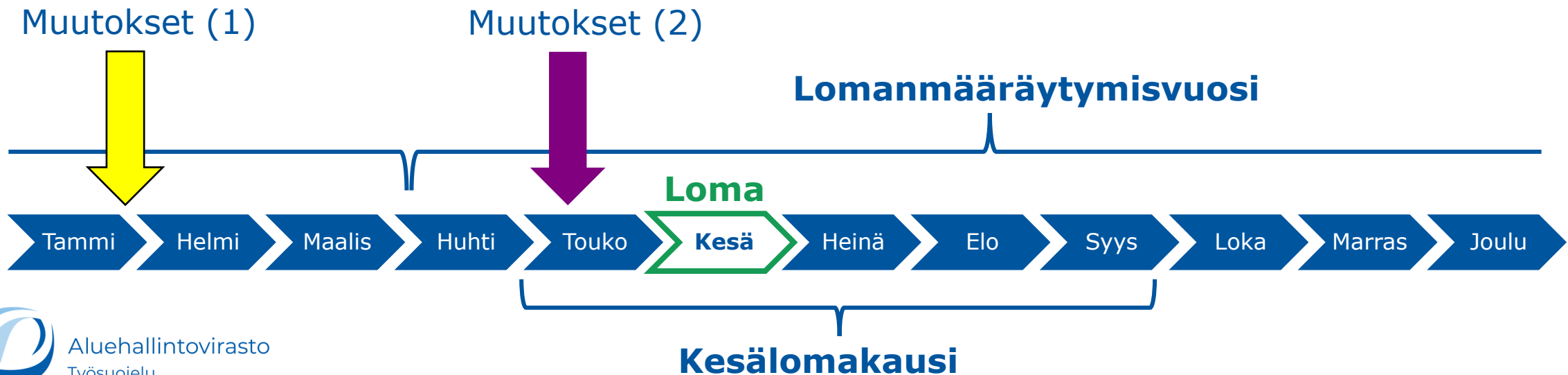
- Luontoisedut on vuosiloman aikana annettava vähentämättöminä
 - Esim. puhelin-, auto- ja asuntoetu
 - Ei voi korvata rahalla
 - Luontoisedut, joita työntekijä ei voi käyttää lomansa aikana kuten lounasetu, korvataan rahana
- Lomapalkan laskentasääntöjä on neljä
 - Viikko- tai kuukausipalkka
 - Keskimääräinen
 - Prosentti
 - Palvelurahoihin perustuva

Viikko- tai kuukausipalkkaan perustuva vuosilomapalkka

- 14 päivän säännön piirissä olevat saavat vuosilomansa ajalta normaalin palkkansa.
- 35 tunnin säännön piirissä olevat, kaikkina kuukausina sopimuksen mukaan vähintään 35 tuntia kuukaudessa työskentelevät saavat vuosiloman ajalta normaalin palkkansa.
- Niiden 35 tunnin säännön piirissä olevien, jotka sopimuksen mukaan työskentelevät vain osan kuukaudesta vähintään 35 tuntia, vuosilomapalkka lasketaan **prosenttiperusteisesti** samalla tavoin kuin tuntipalkkaisten 35 tunnin säännön piirissä olevien vuosilomapalkka.
- Tavanomaisen lisäksi maksetaan keskipäiväpalkan laskentasääntöä käyttäen muu kuin tilapäinen palkka
 - Ylityön kiinteä korvaus (ylemmät), päivystys ym. suunnitelmalliset kiinteät korvaukset
 - Tulospalkkiot ym. ellei makseta säännönmukaisesti
- Ei oteta huomioon ylityö- tai sunnuntaikorvausta.

Lomapalkan laskentasääntö muutostilanteissa

- 1) Jos työaika ja palkka muuttuu **lomanmääräytymisvuoden aikana**, lomapalkka lasketaan prosenttiperusteella (12 §).
- 2) Jos muutokset tapahtuvat **lomanmääräytymisvuoden päättymisen jälkeen** ennen vuosiloman tai sen osan alkamista, lomapalkka lasketaan lomanmääräytymisvuoden aikaisen työajan perusteella määräytyvän viikko- tai kuukausipalkan mukaan.



Keskipäiväpalkkaan perustuva vuosilomapalkka

- Kun kyseessä tunti- tai suoriteperusteinen palkka ja loma määräytyy 14 päivän säännön mukaan
- Keskipäiväpalkka = maksettu tai erääntynyt palkka jaettuna tehdyt työpäivät
 - Ei huomioida hätä- tai ylityön **korotusosia** (peruspalkka kyllä!)
 - Jakajaan lisätään säännöllisen työajan lisäksi tehtyjen tuntien kahdeksasosa
 - Ratkaisevaa ”työssäolon ajalta maksettu” = pitänyt olla töissä. Katso esimerkit seuraavilta dioilta.
- **Työpäivillä tarkoitetaan** niitä päiviä, jolloin työntekijä on tosiasiallisesti tehnyt työtä. Sillä, onko työ ollut säännöllistä työtä vai ylityötä, ei ole merkitystä (TN 580:60). Työpäivän pituudellakaan ei ole merkitystä.
- Usein määräyksiä TESsissä

Lomanmääräytymisvuoden ansio

- varsinaiselta työajalta maksettu palkka (ks. TAL 3 § 1 mom.)
- sunnuntaityön peruspalkka
- lisätyöpalkka
- hätä- ja ylityöstä maksettu peruspalkka
- varallaolon palkka, jos varallaolo luetaan työajaksi
- matka-ajan palkka, jos matka-aika luetaan työajaksi
- yleisöltä saadut palvelurahat (ks. vuosilomalain 13 §)
- sunnuntai- ym. lisät
- koulutusajalta maksettu palkka, jos koulutusaika on työaikaa
- viikkolepokorvaus
- lisäpalkka, joka ei ole määrätynyt tilapäisten olosuhteiden perusteella (esim. TN 1206:87)
- tulospalkkio (TN 1284:92)

Ei huomioida laskennassa – ei työssäoloa

- vuosilomapalkka
- sairausajan palkka
- äitiys- ja isyysvapaan ajalta maksettu palkka
- varallaoloajan palkka, jos varallaoloa ei lueta työajaksi
- arkipyhäkorvaus
- provisio, joka muodostuu muusta kuin työntekijän itsensä hankkimasta myynnistä (TN 1260:90)
- lisä (bonus, tuotantopalkkio, tulospalkkio jne.), joka maksetaan myös vuosiloman aikana (TN 1346:98 ja TN 1395 04)
- satunnaiset lisäpalkkaerät (TN 1390:04)
- matka-ajan palkka, jos matka-aikaa ei lueta työajaksi
- työväline- yms. korvaukset
- kulukorvaukset (KKO 1993:94)
- päiväraha
- hälytysraha

Esimerkki keskipäiväpalkan laskemisesta

Työntekijän lomanmääräytymisvuoden palkka säännölliseltä työajalta on ollut 24 000 €. Hän on ollut työssä 220 päivää. Työntekijä on tehnyt vuorokautista ylityötä 50 tuntia. Tästä hänelle on maksettu peruspalkkaa 800 € ja korotusosia 500 €.

Tässä laskennassa ei huomioida korotusosia.

Tehtyjen työpäivien lukumäärään (220) lisätään vuorokautisten ylityötuontien kahdeksasosa ($50:8=$) 6,25.

Keskipäiväpalkka on siten

$$(24\ 000\ € + 800\ €) : (220 + 6,25)$$

$$= 24\ 800\ € : 226,25$$

$$= 109,61\ €$$

Lähde: Kröger – Orasmaa, Vuosilomalaki 2006

Kerroin määrittää lopullisen palkan

- Lista kertoimista vuosilomalaissa
- Kerroin on valittava vastaamaan lomapäivien kokonaismäärää. Kun täysi loma yleensä pidetään ainakin kahdessa osassa (24 päivää kesällä ja kuusi päivää talvella), kumpaakin loman osaa vastaava lomapalkka saadaan jakamalla lomapalkka lomien suhteessa. Jos työntekijällä on täysi lomaoikeus (30 päivää), kesäloman yhteydessä maksetaan 24/30 lomapalkasta ja talviloman yhteydessä 6/30 lomapalkasta.
- Jos työntekijällä on oikeus yli 30 päivän lomaan, kerrointa korotetaan 0,9:llä lomapäivää kohti.

Prosenttiperusteinen lomapalkka 1/2

- Prosenttiperusteista lomapalkan laskentatapaa sovelletaan 35 tunnin säännön piirissä oleviin
 - tunti- tai suorituspalkkaiseen sekä
 - kuukausipalkkaiseen, jotka eivät kaikkina kuukausina **sopimuksen mukaan** työskentele vähintään 35 tuntia
 - tai joiden työaika on muuttunut lomanmääräytymisvuoden aikana.
- Vuosilomapalkan laskentapohjana on lomanmääräytymisvuoden aikana työssäolon ajalta maksettu palkka
 - Alle lomanmääräytymisvuoden vuoden kestäneissä työsuhteissa **9 %**
 - Yli vuoden **11,5%**

Prosenttiperusteinen lomapalkka 2/2

- Jos työntekijä on lomanmääräytymisvuonna estynyt tekemästä työtä alla mainitusta syystä, lomapalkkapohjaan lisätään laskennallisesti poissaoloajalta saamatta jäänyt palkka.
- Tällaisia poissaoloja ovat:
 - erityisäitiys-, äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa
 - tilapäinen hoitovapaa
 - pakottavasta perhesyystä johtuva vapaa
 - sairaus ja tapaturma
 - kuntoutus
 - ns. karanteeni
 - lomautus.

Vuosilomalaki 7 §

Vuosilomapalkan maksaminen

- Lomapalkka on maksettava ennen loman alkamista.
 - Jos loma pidetään osissa, sitä vastaava osa lomapalkasta on maksettava ennen kunkin osan alkamista.
 - Usein työehtosopimuksessa sovittu jokin tavanomainen palkanmaksupäivä, esimerkiksi kesäkuun palkan yhteydessä
- Enintään kuuden päivän lomapalkka voidaan maksaa tavallisena palkkapäivänä.
 - Esimerkiksi talvilomapalkkaa ei tarvitse maksaa ennen talviloman alkua.
- Työehtosopimuksessa on saatettu sopia maksuajasta toisin.
- **Ei joka palkan yhteydessä**, ellei TES-määräystä

Lomakorvaus työsuhteen aikana

- Säännös koskee lähtökohtaisesti työntekijöitä, joihin sovelletaan vuosilomalain **8 §:n 1 momentin** vapaajärjestelmää.
- Työntekijän on mahdollista saada lomakorvaus työsuhteen kestäessä myös seuraavissa tapauksissa:
 - ase- tai siviilipalveluun lähtijät
 - pitkäaikaisen työkyvyttömyyden aikana (ks. VL 25 ja 26 §)
 - säästövapaan aikana silloin, kun työntekijän osa-aikaistetaan tai lomautetaan taloudellisista ja tuotannollisista syistä
 - Työntekijällä on tällöin oikeus jättää käyttämättä säästämänsä vapaa (säästövapaa) ja saada tästä lomakorvaus (ks. vuosilomalain 27 §).

Lomakorvaus työsuhteen päättyessä

- Työntekijällä on työsuhteen päättyessä oikeus saada vuosiloman sijasta lomapalkkaa vastaava lomakorvaus siltä osin kuin hän ei ole pitänyt lomaa tai saanut lomakorvausta.
- Lomakorvauksen laskemisessa noudatetaan soveltuvin osin vuosilomalain 9–12 §:n säännöksiä. Viikko- tai kuukasipalkkaisen työntekijän lomakorvaus lasketaan käyttäen 10 §:n 2 momentin osa-ajan palkan laskentasääntöä.
 - Lomapäivän palkka lasketaan jakamalla **viikkopalkka kuudella ja kuukausipalkka 25:llä**, jollei työehtosopimuksessa ole muuta sovittu.
- **Palvelurahat ja luontoisedut** otetaan huomioon lomakorvausta laskettaessa samalla tavalla kuin lomapalkkaa laskettaessa.
- Jos työntekijälle on työsuhteen ensimmäiseltä ja viimeiseltä kuukaudelta kertynyt yhteensä riittävästi työssäolopäiviä tai -tunteja tai niiden veroista aikaa **eikä hän ole näiltä kuukautilta saanut lomaa** tai lomakorvausta, nämä kuukaudet luetaan lomakorvausta määrättäessä yhdeksi täydeksi lomanmääräytymiskuukaudeksi.

Vuosilomakirjanpito

- Vuosilomakirjanpidon pitää sisältää ainakin seuraavat tiedot:
 - maksettujen vuosilomapalkkojen ja lomakorvausten määrät ja perusteet
 - kuinka moneen lomapäivään tai vuosilomalain 8 §:n 1 momentissa tarkoitettuun vapaapäivään työntekijä on oikeutettu
 - vuosilomien pituudet ja ajankohdat sekä niistä laaditut sopimukset (säästövapaa ym.)
 - lomanmääräytymisvuoden (1.4.-31.3.) aikana maksetut palkat
 - määräytymisen perusteena oleva palkka
- Löytyy tavallisesti useasta asiakirjasta – tämä riittävä





Vuosilomarikkomus

- Rangaistavaa jos, työnantaja ei
 - anna lomaa tai pitää työssä loman aikana tai
 - ei anna vuosilomapalkkalaskelmaa
- Eriyisen tuomittavaa, jos tekee sen työsuojeluviranomaisen ohjeistuksen jälkeen (työaikasuojelurikos)

Työsuojelu.fi

Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu

Terve ja
turvallinen
työpaikka

Reilu
työelämä

Valtakunnallinen puhelinneuvonta

0295 016 620



Aluehallintovirasto
Työsuojelu

“

**Tulossa syksyllä
verkkoseminaari
palkan määräytymisestä**



Aluehallintovirasto
Työsuojelu

Sivulla www.tyosuojelu.fi/live

- Työsuojelun verkkoseminaarien
 - materiaalit
 - tallenteet
 - yleisökysymyksiä käsittelevät podcastit
- Katso esimerkiksi nämä tallenteet
 - Työaikawebinaarit: työaikalaki, vaihteleva työaika, työajan enimmäismäärä, työaika asiantuntijatyössä
 - Työsuhdeasiat tutuiksi työnantajalle
 - Työntekijän oikeudet Suomessa (myös englanniksi)
 - Biologisten tekijöiden vaarojen arviointi työpaikalla
 - Työnantajan vastuu työväkivallan hallinnassa

“

**Nähdään
taas!**



Aluehallintovirasto
Työsuojelu

Tietoa työsuojelusta ja tulevista tapahtumista

- Tilaa uutiskirje:
www.tyosuojelu.fi/uutiskirje
- Seuraa meitä somessa
 - Facebook: Työsuojeluhallinto
 - LinkedIn: Aluehallintovirasto – Työsuojelu
 - Twitter: @tervettatyota
 - Instagram: Työsuojelu
 - YouTube: Työsuojeluhallinto



Aluehallintovirasto
Työsuojelu