

Sopia voidaan sekä loman että vuosilomaluvun 21 §:ssä ja VLL 8 §:n 2 momentissa tarkoitetun vapaan, joita selostetaan jäljempänä, samoin kuin niihin liittyvien lomapalkan ja lomakorvauksen siirtämisestä annettavaksi seuraavan palvelussuhteen aikana. Mahdollisesti ansaittu lomarahaa maksetaan kuitenkin palvelussuhteen päättyessä.

Sopimus vuosilomaetuksien siirtämisestä on tehtävä kirjallisesti ja se on liitettävä vuosilomakirjanpitoon. Kirjallinen muoto on tarpeen mm. sen varmistamiseksi, ettei työnantajalle koidu sanktioita vuosilomakorvauksen laiminlyönnistä palvelussuhteen päättyessä.

Sopimus vuosilomaetuksien siirtämisestä merkitsee, että kahdesta tai useammastakin eri palvelussuhteesta kertyneet vuosilomaetuuudet kerätään yhteen ja annetaan seuraavan palvelussuhteen aikana noudattaen vuosiloman antamista samoin kuin vuosilomapalkan ja lomakorvauksen maksamista koskevia määräyksiä.

Jos palvelussuhteen päättyessä lomakorvaus tulisi maksettavaksi vuosilomaluvun 16 §:n 3 momentin tai 4 momentin mukaisena prosentuaalisena lomakorvauksena, siirretty lomakorvaus maksetaan seuraavan palvelussuhteen aikana samansuuruisena kuin se olisi maksettu sen palvelussuhteen päättyessä, jonka aikana sopimus vuosilomaetuksien siirtämisestä tehdään. Selvyden vuoksi siirretyn lomakorvauksen määrä on hyvä kirjata siirrosta tehtävään sopimukseen. Jos ilman vuosilomaetuksien siirtoa lomakorvaus olisi tullut maksettavaksi 16 §:n 1 momentin mukaisesti, viranhaltijan/työntekijän pitäessä seuraavan palvelussuhteen aikana siirretyn lomansa, lomapalkka maksetaan 13 §:n 1 ja 2 momentin mukaisesti.

Jos vuosilomaetuksien siirtämisestä tehdyn sopimuksen ja palvelussuhteen päättymisen jälkeen selviää, että uutta palvelussuhdetta osapuolten välillä ei synnykään, kertyneet vuosilomaetuuudet eräänntyvät maksettaviksi vaadittaessa.

Ennen kuin työnantaja sopii edellä tarkoitetuina tavoin vuosilomaetuksien siirtämisestä, työnantajan tulee tarkkaan harkita, pystytäänkö seuraavan palvelussuhteen aikana tosiasiassa myös antamaan sekä tämän palvelussuhteen ajalta mahdollisesti annettaviksi tulevat että edellisestä palvelussuhteesta siirretyt vuosilomat.

Työssäolon veroinen aika (4 §)

KVTES:n työssäolon veroista aikaa koskevat määräykset poikkeavat VLL 7 §:ssä säädettyistä ajoista. VLL 30 §:n mukaan toisin sopiminen on mahdollista. KVTES IV luvun 5 §:n 4 momentin määräys, jonka mukaan viranhaltijan/työntekijän vuosiloman pituus on aina kuitenkin vähintään vuosilomalain mukainen, viime kädessä turvaa kunnallisessa palvelussuhteessa oleville VLL:n pituisen vuosiloman.

4 §:ssä lueteltuihin työssäolon veroisiin työpäiviin ja työtunteihin on lisätty se aika, jona viranhaltija ja työntekijä on ollut estynyt suorittamasta työtään ollessaan työsopimuslain 4 luvun 6 §:ssä tarkoitetulla tilapäisellä hoitovapaalla taikka saman 4 luvun 7 §:ssä säädetyllä pakotettavista perhesyistä johtuvalla vapaalla.

Vuosiloman antaminen (7 §)

Määräys koskee vuosiloman antamista silloin, kun työnantaja yksipuolisesti määrää loman ajankohdan. Loman ajankohdan määrittäminen kuuluu työnantajan direktio-oikeuteen perustuvaan päätösvaltaan. Sopimuksen 8 §:ssä, jota selostetaan jäljempänä, on määräyk-

set siitä, miten työnantaja ja viranhaltija/työntekijä voivat palvelussuhteen kestäessä sopia loman antamisesta ja jakamisesta 7 §:n määräyksistä poiketen.

a) Vuosiloman ajankohta

Pääsääntö on, että työnantaja määrää loman ajankohdan.

Työnantajan oikeutta määrätä loman ajankohta rajoittavat seuraavat määräykset.

– Loman sijoittaminen lomakaudelle ja sen ulkopuolelle (7 §:n 2 mom.):

Vuosilomasta 20 lomapäivää, kuitenkin vähintään 65 % loman määräytymisvuodelta ansaitun loman kokonaismäärästä, on sijoitettava lomavuoden lomakauteen (kesäloma). Muu kuin lomakaudelle sijoitettava loma (talviloma) on annettava viimeistään seuraavan lomakauden alkuun mennessä eli viimeistään 30.4.seuraavana vuonna.

Kausiluonteisessa työssä eli työssä, jota tehdään vain tiettyä aikana vuodesta tai sitä tehdään tiettyä aikana vuodesta olennaisesti enemmän kuin muina vuodenaikoina ja joissa työhön liittyvä sesonkiaika tai ruuhkahuippu ajoittuu kesäkuukausille, kesäloma voidaan antaa lomakauden ulkopuolella, jos sen antaminen lomakaudella tuottaisi olennaisia vaikeuksia työnantajan toiminnalle. Tällöin otetaan huomioon, voidaanko vakinaiset henkilöt lomakauden aikana korvata sijaisilla vai onko po. työ ammattitaitovaatimuksiltaan sellaista, että sijaisten palkkaaminen lomakautena ei ole mahdollista. Määräystä on tulkittava suppeasti. Käytännössä loma voidaan tällöin sijoittaa saman kalenterivuoden aikana joko ennen lomakauden alkamista tai lomakauden päättymisen jälkeen.

– Oikeus talvilomaan (7 §:n 3 mom.):

Vähintään 25 vuosilomapäivän pituisesta lomasta on 5 vuosilomapäivää annettava talvilomana lomakauden ulkopuolella, elleivät työnantaja ja viranhaltija/työntekijä toisin sovi. Mikäli viranhaltijan/työntekijän lomapäivien lukumäärä on suurempi kuin 20 mutta pienempi kuin 25, talvilomana annetaan 20 vuosilomapäivää ylittävä osa lomasta.

– Kielto sijoittaa lomaa äitiys- ja isyysvapaan ajaksi (7 §:n 5 mom.):

Ilman viranhaltijan/työntekijän suostumusta työnantaja ei saa sijoittaa vuosilomaa viranhaltija/työntekijän äitiys- ja isyysvapaan ajaksi (aikaisemmin kielto koski vain palkallista äitiyslomaa). Sen sijaan vanhempainvapaan ja hoitovapaan aikana vuosiloma voidaan antaa. Tällöin vuosiloma-aika ei pidennä vanhempain- tai hoitovapaata. Jos vuosilomaa ei voida äitiys- tai isyysvapaan vuoksi antaa työnantajan määräämänä ajankohtana eli 7 §:n 1–4 momenteissa tarkoitetulla tavalla eivätkä työnantaja ja viranhaltija/työntekijä myöskään sovi loman antamisesta 8 §:n 2 ja 4 momentissa tarkoitetulla tavalla, työnantaja saa määrätä loman annettavaksi kuuden kuukauden kuluessa vapaan päättymisestä.

– 7 §:n 6 mom.: Työnantaja ei saa määrätä vuosilomaa siten, että viranhaltijan/työntekijän työssäoloajan säännöllinen työaika muuttuu vuosiloman vuoksi. Määräys ei ole muuttunut, vaan sisältyy jo voimassa olevaan sopimukseen.

- Määräykset vuosiloman siirtämisestä työkyvyttömyyden johdosta (11 §:n 1–5 mom.) Näitä määräyksiä selostetaan jäljempänä.

b) Vuosiloman jakaminen (7 § 4 mom.)

Kesäloma ja talviloma on annettava yhdenjaksoisena. Kesäloma voidaan kuitenkin poikkeuksellisesti jakaa, jos työn käynnissä pitämiseksi on välttämätöntä jakaa se osa kesälomasta, joka ylittää 10 vuosilomapäivää. Ylittävä osa on annettava lomakaudella yhdessä tai useammassa osassa.

Vuosiloman ajankohdasta ja jakamisesta sopiminen palvelussuhteen kestäessä (8 §)

Jos työnantaja ja viranhaltija/työntekijä palvelussuhteen kestäessä sopivat, loma voidaan antaa ja jakaa poiketen edellä selostetusta 7 §:n määräyksistä eli siitä, miten loma on annettava silloin, kun työnantaja yksipuolisesti päättää loman antamisesta. Tällaista sopimusta ei voida tehdä ennen palvelussuhteen alkamista vaan ainoastaan palvelussuhteen kestäessä.

Työnantaja ja viranhaltija/työntekijä voivat sopia poikettavaksi 7 §:n määräyksistä seuraavin tavoin:

Vuosiloman jakaminen

Työnantaja ja viranhaltija/työntekijä voivat sopia, että viranhaltija/työntekijä pitää 10 vuosilomapäivää ylittävän loman osan yhdessä tai useammassa jaksossa. Jos viranhaltijalle/työntekijälle on kertynyt enintään 10 vuosilomapäivää, koko loma on pidettävä yhdenjaksoisena.

Vuosiloman ajankohta

- a) Loma annetaan ajanjaksolla, joka alkaa lomavuonna 1.1. ja päättyy seuraavana vuonna ennen lomakauden alkua. Ts. esimerkiksi 31.3.2008 päättyvältä lomanmääräytymisvuodelta ansaittua loma voidaan sopia pidettäväksi ajanjaksolla 1.1.2008–30.4.2009
- b) 10 vuosilomapäivää ylittävä osa vuosilomasta voidaan sopia pidettäväksi viimeistään lomanmääräytymisvuoden päättymistä seuraavan vuoden lomakauden loppuun mennessä.

Työnantaja ja viranhaltija/työntekijä voivat sopia esimerkiksi, että viranhaltija/työntekijä pitää 31.3.2007 päättyvältä lomanmääräytymisvuodelta ansaitusta lomastaan 10 vuosilomapäivää yhdenjaksoisena vuoden 2008 huhtikuun loppuun mennessä ja siirtää muun osan lomastaan pidettäväksi 30.9.2008 mennessä. Käytännössä työnantaja ja viranhaltija sopivat myös näin siirretyn loman tarkemmasta antamisajankohdasta. Ellei yhteisymmärrystä siirretyn loman pitämisen ajankohdasta saavuteta, työnantajan asiana on huolehtia, että siirretty loman osa tulee pidetyksi viimeistään 30.9.2008 mennessä.

- c) Jos palvelussuhde päättyy ennen kuin viranhaltijalla/työntekijällä muutoin on oikeus pitää lomaa, työnantaja ja viranhaltija/työntekijä voivat sopia, että palvelussuhteen päättymiseen mennessä ansaittava vuosiloma annetaan palvelussuhteen kestäessä. Työnantaja ja viranhaltija/työntekijä voivat sopia esimerkiksi, että 1.6.2007 alka-

neen 30.11.2007 päättyvän palvelussuhteen ajalta ansaittu vuosiloma tai osa siitä annetaan ennen palvelussuhteen päättymistä.

Lomanosan antaminen lyhennettynä työaikana

Viranhaltijan/työntekijän aloitteesta hän ja työnantaja voivat sopia, että 20 vuosilomapäivää ylittävä enintään kuitenkin 5 vuosilomapäivän pituinen vuosiloman osa pidetään lyhennettynä työaikana.

Määräys voi antaa esimerkiksi kokoaikatyötä tekevälle mahdollisuuden määräaikaiseen osa-aikatyöhön. Vuosiloman osan pitäminen lyhennettynä työaikana ei edellytä, että koko enimmäismäärä eli 5 lomapäivää pidettäisiin lyhennettynä työaikana, vaan voidaan sopia esimerkiksi vain kahden lomapäivän pitämisestä lyhennettynä työaikana. Tämä määräys kuten sen pohjana oleva VLL 21 §:n 4 momentin säännöskään ei määrää, miten tässä tarkoitettu työajan lyhennys sovitaan toteutettavaksi. Vuosilomalain perusteluissa mainitaan eräänä mahdollisuutena, että viikon loma sovittaisiin pidettäväksi siten, että kahden viikon aikana tehtäisiin puolet sopimuksen mukaisesta vuorokautisesta työajasta. Viranhaltijalla/työntekijällä ei ole oikeutta saada osaa vuosilomastaan lyhennettynä työaikana kuten ei muitakaan 8 §:ssä tarkoitettuja loman antamis- tai jakamistapoja, vaan työnantaja harkitsee, milloin se on mahdollista työpaikan olosuhteet huomioon ottaen.

Jos tässä tarkoitettu lomanosa annetaan lyhennettynä työaikana, on tämä työajan lyhennysaika siis vuosilomaa ja tältä ajalta on myös maksettava sopimuksen vuosilomapalkkaa koskevan 13 §:n 2 momentin määräyksessä tarkoitettu prosentuaalinen lisäys eräistä työaikakorvauksista niille viranhaltijoille/työntekijöille, joilla siihen on oikeus. Vuosilomapalkaksi tältä ajalta maksetusta viranhaltijan/työntekijän lyhentämättömän työajan palkasta katsotaan se osuus, joka vastaa työajan lyhennystä. Esimerkiksi työajan lyhennys on ollut 50 % viranhaltijan/työntekijän työajasta kahden viikon ajan, joten 50 % tältä ajalta maksetusta palkasta katsotaan vuosiloma-ajan palkaksi.

Sopimus vuosiloman pitämisestä lyhennettynä työaikana on tehtävä kirjallisesti ja liitettävä vuosilomakirjanpitoon. Vuosilomakirjanpidosta on myös käytävä ilmi millä tavoin lomapäivät on annettu.

Säästövapaa

Vuosilomakirjanpidossa säästövapaa on pidettävä erillään 8 §:n 2 momentin toisen virkkeen mukaisesti siirretystä lomasta, koska vain säästövapaaseen liittyy oikeus saada pitämättömiltä säästövapailta korvaus, jos viranhaltijan/työntekijän työaika muuttuu olennaisesti tai hän joutuu toistaiseksi lomautetuksi. Korvaus lasketaan ennen muutosta voimassa olleen varsinaisen palkan perusteella. Samoin vain säästövapaaseen liittyy oikeus saada palvelussuhteen päättyessä pitämättä olevilta säästövapailta lomakorvaus A-taulukon mukaisesti (ks. 16 § 1 mom.).

Viranhaltijoiden/työntekijöiden kuuleminen (9 §)

Työnantajan on selvitettävä viranhaltijoille/työntekijöille tai heidän edustajilleen vuosilomien antamisessa työpaikalla noudatettavat yleiset periaatteet, kuten esimerkiksi pidentäänkö kaikki lomat samanaikaisesti vai porrastetaanko ne lomakauden eri kuukausille tai onko työpaikalla käytössä työntekijöiden kesken vuorottelu lomien sijoittelussa eri vuosina eri kuukausille. Periaatteita ei tarvitse käydä vuosittain läpi. Riittävää on se, että henkilöstölle selvitetään edellä tarkoitetut yleiset periaatteet ja kun ne on kerran selvitetty, sen jälkeen muutokset aikaisempiin käytäntöihin, kun vuosilomien määräämisen menettelytavat muuttuvat.

Viranhaltijoille/työntekijöille on varattava tilaisuus esittää mielipiteensä loman ajankohdasta ennen loman määräämistä.

Vuosiloman siirtäminen (11 §)

Työkyvyttömyys ennen vuosiloman alkamista

Loman siirtäminen edellyttää, että työkyvyttömyys on alkanut ennen loman alkamista ja jatkuu loman aikana. Lisäksi edellytetään, että viranhaltija/työntekijä ilmoittaa työkyvyttömyydestä ja sen syystä työnantajalle sekä pyytää loman siirtoa ennen loman alkamista tai jos se ei ole ollut mahdollista, niin pian kuin mahdollista. Työnantajan pyynnöstä viranhaltija/työntekijän on esitettävä työkyvyttömyydestään lääkärintodistus tai terveyden- tai sairaanhoitajan antama todistus. Tältä osin määräys vastaa entistä. Uutta on se, että siirron edellytyksenä olevaa pyyntöä ei tulkita ankarasti vaan, jos viranhaltija tai työntekijä ennen loman alkamista toimittaa työnantajalle työkyvyttömyydestään lääkärintodistuksen tai muun edellä tarkoitetun selvityksen, se katsotaan pyynnöksi siirtää loma.

Toisaalta jos viranhaltija/työntekijä sairastuu esim. sunnuntaina, mutta hänellä ei ole mahdollisuutta saada lääkärintodistusta tai muuta edellä tarkoitettua todistusta sunnuntaina, työntekijän on tällöin kuitenkin ilmoitettava työnantajalle työkyvyttömyydestään ja esitettävä pyyntö loman siirtämisestä ennen loman alkamista, mikäli se on mahdollista. Työnantajan on syytä huolehtia siitä, että vuosilomalle lähtevällä henkilöstöllä on yhteystiedot, johon edellä tarkoitetut ilmoitukset ja pyynnöt voidaan osoittaa tarvittaessa kaikkina vuorokauden aikoina.

Työkyvyttömyys alkaa vuosiloman aikana

Muutosta aiempaan vastaavaan määräykseen verrattuna on se, että loma-aikaan sijoittuvia työkyvyttömyyspäiviä tarkastellaan lomajaksoittain. Tämä merkitsee sitä, että jos viranhaltija/työntekijä ensimmäisen yhdenjaksoisesti yli 7 kalenteripäivää jatkuneen sairausjakson jälkeen tervehtyy, mutta sairastuu uudelleen saman lomajakson aikana, hänellä on oikeus saada uuden sairausjakson työkyvyttömyyspäivät siirretyiksi siltä osin kuin ne ovat lomapäiviä. Ts. 7 kalenteripäivä karenssi kuuluu vain kerran lomajaksoa kohden.

Siirretyn loman ajankohta

Siirretty kesäloma on annettava ensisijaisesti lomakauden loppuun mennessä. Jos se ei ole mahdollista työn järjestelyistä johtuvista syistä tai sairauden jatkumisen vuoksi, kesäloma voidaan antaa lomakauden jälkeen saman vuoden loppuun mennessä. Jos työkyvyttömyys jatkuu eikä kesäloman antaminen sen johdosta ole mahdollista vuoden loppuun mennessäkään, maksetaan lomakorvaus (soveltaen B- taulukkoa), elleivät työnantaja ja

viranhaltija/työntekijä sovi vuosilomaluvun 8 §:n 2 momentissa tarkoitetulla tavalla loman antamisesta viimeistään seuraavana vuonna ennen lomakauden alkua tai 10 lomapäivää ylittävän vuosiloman ollessa kysymyksessä siirretyn loman antamisesta viimeistään seuraavan vuoden lomakauden loppuun mennessä. Työnantaja ja viranhaltija/työntekijä voivat myös sopia, että vuosiloma annetaan sairausloman aikana esim. jos sairausloma on palkatonta.

Siirretty talviloma on ensisijaisesti annettava ennen seuraavan lomakauden alkua ja toissijaisesti seuraavan kalenterivuoden loppuun mennessä. Jos työkyvyttömyyden jatkumisen vuoksi sekään ei ole ollut mahdollista, saamatta jääneestä lomasta maksetaan lomakorvaus B-taulukon mukaan ellei sovita vuosiloman antamisesta sairausloman aikana.

Työnantajan on ilmoitettava siirretyn loman antamisesta pääsääntöisesti kahta viikkoa ennen loman alkamista (aikaisemmin 3 päivää ennen). Jos se ei ole mahdollista, ilmoitus on annettava vähintään viikkoa ennen.

Muu syy

Viranhaltijan vahvistettua vuosiloman ajankohtaa voidaan siirtää tai vuosiloma keskeyttää vain, mikäli 11 §:n 6 momentissa määrätyt edellytykset täyttyvät. Sen sijaan määräys työnantajan mahdollisuudesta yksipuolisesti muuttaa työntekijän loman ajankohtaa on poistettu, koska uuden VLL:n mukaan siitä ei ole mahdollista sopia työehtosopimuksin.

Vuosilomapalkka

KVTES:n piirissä olevan viranhaltijan/työntekijän vuosilomapalkka määräytyy pääsääntöisesti vuosilomaluvun 13 §:n mukaisesti. Määräyksen sisältö ei ole muuttunut.

Prosenttiperusteinen vuosilomapalkka 14 §

Niiden kuukausipalkkaisten viranhaltijoiden, jotka viranhoidomääräyksen, tai niiden työntekijöiden, jotka työsopimuksen mukaisesti, ovat lomanmääräytymisvuoden aikana työssä niin harvoina päivinä ja niin vähäisen ajan, että tästä syystä vain osa lomanmääräytymisvuoden kalenterikuukausista on täysiä lomanmääräytymiskuukausia (ks. voimassa olevan vuosilomaluvun 10 § 3 mom., prosentuaalinen lomakorvaus palvelussuhteen jatkuessa) vuosilomapalkan laskentaan tulee muutoksia. Edellä tarkoitettujen viranhaltijoiden/työntekijöiden vuosilomapalkasta on uudet määräykset vuosilomaluvun 14 §:ssä. Palvelussuhteen jatkuessa näille osa-aikaisille viranhaltijoille/työntekijöille maksetaan vuosilomapalkka, joka on 9 % tai jos palvelussuhde on jatkunut lomakautta edeltävän lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä vähintään vuoden, 11,5 % heille lomanmääräytymisvuoden aikana työssäolon ajalta maksetusta tai maksettavaksi erääntyneestä palkasta lukuun ottamatta hätätyöstä ja lain tai sopimuksen mukaisesta ylityöstä maksettavaa korotusta.

Sen lisäksi, että edellä mainitut prosentit ovat korottuneet, eivät kaikki työstä poissaoloajat enää uusien määräysten mukaan pienennä näiden osa-aikaisten vuosilomapalkan laskentapohjaa kuten aiemmin. Näiden osa-aikaisten viranhaltijoiden/työntekijöiden vuosilomapalkan laskentapohja muodostuu työssäoloajan palkasta, sopimuksessa luetelluilta poissaoloajoilta maksetuista palkoista tai näiltä poissaoloajoilta laskennallisesti lisätyistä palkoista. KVTES:n vuosilomaluvun 14 §:n 2 momentin mukaan, mikäli viranhaltija tai työntekijä on ollut lomanmääräytymisvuoden aikana estynyt tekemästä työtä seuraavista syistä:

- äitiys-, erityisäitiys-, isyys-, vanhempainvapaan vuoksi
- TSL 4:6:ssa tarkoitetun tilapäisen hoitovapaan tai TSL 4:7:ssä säädetyn pakottavista perhesyistä johtuneen poissaolon vuoksi taikka

sopimuksessa erikseen määrätyt enimmäisajat

- sairauden tai tapaturman
- lääkinnällisen kuntoutuksen
- sairauden leviämisen ehkäisemiseksi annetun viranomaisen määräyksen vuoksi tai
- lomauttamisen vuoksi

vuosilomapalkan perusteena olevaan palkkaan lisätään laskennallisesti näiltä poissaoloajoilta saamatta jäänyt palkka tai näiltä ajoilta maksettu palkka.

Lomakorvaus palvelussuhteen päättyessä (16 §)

Pääsääntö, että viranhaltijalla/työntekijällä on oikeus saada palvelussuhteen päättyessä lomakorvaus pitämättömiltä vuosilomapäiviltä on ennallaan eikä lomakorvauksen laskentatavassakaan ole muutoksia (16 § 1 ja 2 mom.).

16 §:n 3 momentissa on määrätty 14 §:ssa tarkoitetun osa-aikaisen viranhaltijan/työntekijän (osa kuukausista täysiä osa vajaita lomanmääräytymiskuukausia) lomakorvauksesta palvelussuhteen päättyessä (ks. edellä mitä 14 §:n mukaisesta prosenttiperusteisesta vuosilomapalkasta on sanottu).

16 §:n 4 momentissa määrätään sellaisen viranhaltijan/työntekijän lomakorvauksesta, jolle ei ole palvelussuhteen päättyessä kertynyt lainkaan oikeutta vuosilomaan. Määräystä sovelletaan niiden viranhaltijoiden ja työntekijöiden palvelussuhteissa, joille työaikajärjestelyjensä perusteella säännönmukaisesti muodostuisi täysiä lomanmääräytymiskuukausia, mutta joiden palvelussuhde on niin lyhyt kestoltaan, etteivät he tästä syystä ole ansainneet lomaa. Lisäksi sen mukaisesti lomakorvaus maksetaan palvelussuhteen päättyessä 21 §:ssä tarkoitetulle osa-aikaiselle viranhaltijalle/työntekijälle, joille työajan vähäisyydestä johtuen ei kerry yhtään täyttä lomanmääräytymiskuukautta.

Aiemmasta sopimusmääräyksestä poiketen lomakorvauksen saamiselle ei ole ”ansaintakynnystä” (nykyisin viranhaltija/työntekijän on pitänyt olla palvelussuhteen aikana työssä vähintään 6 tuntia).

Lomakorvaus maksetaan siltä ajalta, jolta viranhaltija/työntekijä ei palvelussuhteen päättyessä ole siihen mennessä saanut lomakorvausta ja se lasketaan prosenttiperusteisesti (9 tai 11,5 %) hänelle lomanmääräytymisvuoden ajalta työssäolon ajalta maksetusta tai maksettavaksi erääntyneestä palkasta lukuun ottamatta hätätyöstä ja lain tai sopimuksen mukaisesta ylityöstä maksettavaa korotusosaa.

Jos 16 §:n 4 momentissa tarkoitettu viranhaltija/työntekijä on lomanmääräytymisvuoden aikana ollut äitiys-, erityisäitiys-, isyys- tai vanhempainvapaalla (vrt. 16 §:n 3 johon liittyy merkittävästi pitempi lista laskennalliseen lisäykseen oikeuttavista poissaoloajoista.),

työssäoloajan ajalta maksettuihin ansioihin laskennallisesti lisätään em. vapaan ajalta saamatta jäänyt palkka tai mahdollisesti maksettu palkka.

Viranhaltijan/työntekijän oikeus vapaaseen (21 §)

Määräys vastaa vuosilomalain 8 §:n 1 momentin säännöstä. KVTES:n vuosilomaluvun 21 §:n mukaan sellaisella viranhaltijalla, jolle ei työaikaa koskevan määräyksen ja sellaisella työntekijällä, jolle ei sopimuksen mukaisen työaikajärjestelyn perusteella kerry yhtään täytettyä sopimuksen 3 §:ssä tarkoitettua lomanmääräytymiskuukautta, on oikeus saada halutessaan vapaata kaksi arkipäivää kultakin kalenterikuukaudelta, jonka aikana hän on ollut palvelussuhteessa. Kysymyksessä on vuosiloman ansaintajärjestelmän ulkopuolella oleva täysin uudentyypinen vapaajärjestelmä. KVTES:n piirissä näin vähäistä työaikaa tekeviä osa-aikaisia on todennäköisesti erittäin vähän. Esimerkiksi kysymyksessä voisi olla henkilö, joka kerran viikossa toimii 2 tuntia kerrallaan kerhonohjaajana. Oikeus vapaaseen perustuu palvelussuhteen olemassa oloon. Se ei edellytä, että viranhaltija/työntekijä tekee kuukausittain tietyn määrän työtä.

Viranhaltijan/työntekijän on ennen lomakauden alkua ilmoitettava työnantajalle halustaan käyttää vapaata. Viranhaltija/työntekijä voi itse päättää myös siitä, käyttääkö hän kaikki vapaapäivät vai ainoastaan osa niistä. Vapaan antamisessa noudatetaan soveltuvin osin vuosiloman antamista koskevia määräyksiä.

Vapaan ajalta ei makseta "normaalial" palkkaa vaan vapaan yhteydessä maksetaan prosentuaalinen lomakorvaus (9 tai 11,5 %). Se lasketaan lomanmääräytymisvuoden aikana työssäolon ajalta maksetusta tai maksettavaksi erääntyneestä palkasta (ei hätä- ja ylityön korotusosia). Lisäykset lomakorvauksen laskentapohjaan tehdään samoilta poissaoloajoilta kuin edellä on selostettu 16 §:n 4 momentin lomakorvauksen kohdalla. Lomakorvaus palvelussuhteen päättyessä kuten 16 §:n 4 momentissa.

VLL 8 § 2 mom.

Tätä säännöstä vastaavaa määräystä ei ole otettu KVTES:n vuosilomamääräyksiin. Säännös tulee sovellettavaksi suoraan vuosilomalain nojalla. VLL:n 8 §:n 2 momentissa säädetään sellaisen viranhaltijan/työntekijän oikeudesta vapaaseen, joka on tehnyt samalle työnantajalle työtä toistuvien, keskeytyksettä tai vain lyhytaikaisin keskeytyksin jatkuvien määräaikaisten viranhoitomääräysten tai määräaikaisten työsopimusten perusteella. Tämän säännöksen pohjana on työsopimuslain 1 luvun 5 §:n säännös. Mainitun säännöksen mukaan, jos työnantajan ja työntekijän välillä on tehty useita peräkkäisiä, keskeytymättömänä tai vain lyhytaikaisin keskeytyksin jatkuvia määräaikaisten työsopimuksia, työsuhteen katsotaan työsopimuslain 1 luvun 5 §:n mukaan työsuhte-etuuksien määräytymisen kannalta jatkuneen yhdenjaksoisena. Tämä säännös ei vaikuta työsopimusten kesto-aikaan, joten sopimuksia on työsopimuksen päättymisen kannalta arvioitava erillisinä määräaikaisten sopimuksina. Käytännössä tämä merkitsee mm. sitä, että työnantajan on kunkin määräaikaisten työsopimuksen päättyessä maksettava pitämättömien vuosilomien osalta lomakorvaus viimeisenä palkanmaksupäivänä työsopimuslain 2 luvun 14 §:n mukaisesti ellei työntekijän kanssa ole toisin sovittu. Vastaavasti määräaikaisten virkasuhteen päättyessä maksetaan lomakorvaus.

Niitä tilanteita silmälläpitäen, joissa työntekijä/viranhaltija on pitkään, mahdollisesti jopa vuosia tehnyt samalla työnantajalle työtä toistuvien määräaikaisten työsopimuksin tai toistuvien määräaikaisten viranhoitomääräyksin ilman oikeutta pitää vuosilomaa, on vuosilomalain

8 §:n 2 momentissa säädetty työntekijän oikeudesta vapaaseen. Työsopimuslain 1 luvun 5 §:ssä tarkoitettussa tilanteessa työntekijällä on oikeus saada työsuhteen keston perusteella vapaata samoin perustein kuin hänellä olisi ollut oikeus vuosilomaan toistaiseksi voimassa olevan yhdenjaksoisen työsuhteen perusteella. Näissä tapauksissa vapaan pituus määräytyy vuosiloman ansaintasäännösten mukaisesti.

Vuosilomalaissa eikä myöskään työsopimuslaissa määritellä lyhytaikaisen keskeytyksen pituutta. Se määräytyy kokonaisharkinnalla ottaen huomioon etuuden karttumiselle säädetty tai määrätty aika. Palvelussuhteen yhdenjaksoisuuden arviointi on aina jälkikäteisarvio, sillä se tehdään kunkin lomanmääräytymisvuoden päättyessä. Viranhaltijan/työntekijän oikeus vapaaseen koskee niitä kalenterikuukausia, joilta hän ei ole aiemmin saanut lomaa. Viranhaltijalla/työntekijällä ei ole velvollisuutta vapaan pitämiseen, vaan se perustuu viranhaltijan/työntekijän tahtoon. Vapaan antamisessa noudatetaan soveltuvien osin vuosiloman antamista koskevia säännöksiä.

Vapaan ajalta työnantajalla ei ole velvollisuutta maksaa lomakorvausta tai muuta palkkaa siltä osin kuin lomakorvaus on maksettu kunkin määräaikaisen palvelussuhteen päättyessä.