

Kämäri

9.10.2007

Vuosilomamääräysten soveltamisohjeet

Suurin osa käytännön soveltamisen kannalta tärkeistä vuosilomamääräyksistä on ennallaan. Tällaisia ovat mm. peruskäsitteet (lomanmääräytymisvuosi, lomavuosi, lomakausi, täysi lomanmääräytymiskausi, vuosilomapäivä, vuosiloma-aika), työssäolon veroinen aika (lukuun ottamatta jäljempänä mainittua lisäystä), vuosiloman pituus, vuosilomapäivien kuluminen vuosilomaa annettaessa ja vuosilomapalkka (lukuun ottamatta prosenttiperusteista vuosilomapalkkaa).

Tässä liitteessä selostetaan TTES:n 46–60 §:n muuttuneita vuosilomamääräyksiä, jotka tulivat voimaan 1.10.2007. Vuosiloma ja lomakorvaus, jotka on ansaittu syyskuun loppuun mennessä määräytyvät ja annetaan 30.9.2007 voimassa olleiden määräysten mukaan. 1.10.2007 lukien ansaitut vuosilomat määräytyvät ja annetaan muuttuneiden määräysten mukaan (ks. 46 §:n 1 momentin pöytäkirjamerkintä).

Vuoden 2008 vuosilomaetuudet määräytyvät siten osittain sekä edellisen sopimuksen että muuttuneiden määräysten perusteella. Muuttuneita määräyksiä sovelletaan 1.10.2007–31.3.2008 ansaittuun vuosilomaan (työssäolon veroiseen aikaan) ja vapaaseen sekä lomakorvausprosentteihin ja prosenttiperusteisen vuosilomapalkan määrään.

Oikeus vuosilomaan ja vuosilomaluvun soveltamisala (46 §)

TTES:n piiriin kuuluvan työntekijän oikeus vuosilomaan määräytyy 46–60 §:n määräysten mukaisesti, jotka 46 §:n 3 momentissa mainittuja säännöksiä lukuun ottamatta korvaavat vuosilomalain säännökset. 46 § luetellut säännökset tulevat sovellettaviksi suoraan vuosilomalaista, ja niistä ei ole vastaavia määräyksiä TTES:ssa.

Sopimus vuosilomaetuuksien siirtämisestä (46 §:n 6 momentti)

Työnantaja ja työntekijä voivat ennen palvelussuhteen päättymistä sopia kertyneiden vuosilomaetuuksien siirtämisestä annettavaksi seuraavan palvelussuhteen aikana.

Koska on työnantajan ja toisaalta työntekijän harkittavissa, katsotaanko tällaisen vuosilomaetuuksien siirtämistä koskevan sopimuksen tekeminen perustelluksi, ei ole ollut tarpeen TTES:ssa tarkasti rajata sitä, kuinka lyhyitä palvelussuhteita tai lyhyin väliajoin toistuvia palvelussuhteita tässä tarkoitetaan. Työnantajan on kuitenkin siirtämisestä sopiessaan toimittava tasapuolisesti ja johdonmukaisesti.

Määräaikaisissa palvelussuhteissa toimivilla työntekijöillä on oikeus lomakorvaukseen kunkin määräaikaisen palvelussuhteen päättyessä. Korvattaessa ansaitut lomapäivät lomakorvauksella voi syntyä tilanne, jossa työntekijälle ei synny yhdenkään palvelussuhteen perusteella tosiasiallista mahdollisuutta loman pitämiseen, vaikka palvelussuhde olisi jatkunut lyhytaikaisin keskeytyksin pitkänkin aikaa. Jotta tällaisella työntekijällä olisi mahdollisuus

Kämäri

9.10.2007

vuosiloman pitämiseen, voivat työnantaja ja työntekijä sopiessaan uudesta määräaikaisesta työsopimuksesta ennen työsuhteen päättymistä samalla sopia siitä, että ennen työsuhteen päättymistä kertyneet työntekijän vuosilomaedut siirretään annettaviksi seuraavan työsuhteen aikana.

Sopia voidaan sekä vuosiloman että TTES:n 60 §:n ja vuosilomalain 8 §:n 2 momentissa tarkoitetun vapaan, samoin kuin niihin liittyvien lomapalkan ja lomakorvauksen siirtämisestä annettavaksi seuraavan palvelussuhteen aikana.

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

Jos palvelussuhteen päättyessä tulisi maksettavaksi 58 §:n 3 tai 4 momentin mukainen prosentuaalinen lomakorvaus, siirretty lomakorvaus maksetaan seuraavan palvelussuhteen aikana samansuuruisena kuin se olisi maksettu sen palvelussuhteen päättyessä, jonka aikana sopimus vuosilomaetuuksien siirtämisestä tehdään. Selvyiden vuoksi siirretyn lomakorvauksen määrä on hyvä kirjata siirrosta tehtävään sopimukseen. Jos ilman siirtoa lomakorvaus olisi tullut maksettavaksi 58 §:n 1 momentin mukaisesti, työntekijän pitäessä siirretyn vuosilomansa seuraavan palvelussuhteen aikana, lomapalkka maksetaan 55 §:n mukaisesti.

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

Ennen kuin työnantaja sopii edellä tarkoitettuihin tavoin vuosilomaetuuksien siirtämisestä, työnantajan tulee tarkkaan harkita, pystytäänkö seuraavan palvelussuhteen aikana tosiasiaassa myös antamaan sekä tämän palvelussuhteen ajalta mahdollisesti ansaittavat vuosilomat että edellisestä palvelussuhteesta siirretyt vuosilomat.

Työssäolon veroinen aika (49 §)

TTES:n työssäolon veroista aikaa koskevat määräykset poikkeavat vuosilomalain 7 §:ssä säädetyistä. TTES:n 50 §:n 3 momentin määräys, jonka mukaan työntekijän vuosiloman pituus on aina kuitenkin vähintään vuosilomalain mukainen, viime kädessä turvaa kunnallisessa palvelussuhteessa oleville vuosilomalain pituisen vuosiloman.

Kämäri

9.10.2007

Työssäolon veroisiin työpäiviin ja työtunteihin on lisätty se aika, jona työntekijä on ollut estynyt suorittamasta työtään ollessaan TTES:n 60 §:ssä tai vuosilomalain 8 §:n 2 momentissa tarkoitettulla vapaalla tai työsopimuslain 4 luvun 6 §:ssä tarkoitettulla tilapäisellä hoitovapaalla taikka 4 luvun 7 §:ssä säädetyllä pakottavista perhesyistä johtuvalla vapaalla. Määräystä sovelletaan 1.10.2007 lukien ansaittuun vuosilomaan.

Vuosiloman antaminen (52 §)

A Vuosiloman ajankohdan määrittäminen ja yhdenjaksoisuus (1 mom.)

Pääsääntö on, että vuosiloma annetaan työnantajan määräämänä ajankohdaksi. Vuosiloman ajankohdan määrittäminen kuuluu työnantajan direktio-oikeuteen perustuvaan päätösvaltaan pykälän 11 momentin määräys kahden viikon ilmoitusajasta huomioon ottaen. Pykälän 6–9 momentissa on määräykset siitä, miten työnantaja ja työntekijä voivat palvelussuhteen kestäessä sopia vuosiloman antamisesta ja jakamisesta pääsäännöstä poiketen.

Ks. kaaviokuva liitteessä 4 sivulla 15.

Työnantajan oikeutta määrätä vuosiloman ajankohta rajoittavat seuraavat 52 §:n määräykset:

1. Vuosiloman sijoittaminen lomakaudelle ja sen ulkopuolelle (2 mom.):

Vuosilomasta 20 vuosilomapäivää, kuitenkin vähintään 65 % lomanmääräytymisvuodelta ansaitun vuosiloman kokonaismäärästä, on sijoitettava lomavuoden lomakauteen (kesäloma) ja muu kuin lomakaudelle sijoitettava vuosiloma (talviloma) työnantajan on annettava viimeistään seuraavan lomakauden alkuun mennessä eli ajanjaksolla 1.10–30.4.

Vuosilomakirjanpidossa kesäloma ja talviloma on pidettävä toisistaan erillään, koska niiden antamisajankohdat poikkeavat toisistaan ja myös sairaustapauksessa maksettavan lomakorvauksen maksuajankohta on eri (ks. sivu 7).

2. Oikeus talvilomaan (3 mom.):

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

3. Kielto sijoittaa vuosilomaa äitiys- ja isyysvapaan ajaksi (5 mom.):

Vuosilomaa ei saa ilman työntekijän suostumusta sijoittaa äitiys- ja isyysvapaan ajaksi. Vanhempainvapaan ja hoitovapaan aikana vuosiloma voidaan antaa. Tällöin vuosiloma-aika ei pidennä vanhempain-

Kämäri

9.10.2007

tai hoitovapaata. Jos vuosilomaa ei voida äitiys- tai isyysvapaan vuoksi antaa työnantajan määräämänä ajankohtana eli 1-4 momentissa tarkoitetulla tavalla eivätkä työnantaja ja työntekijä myöskään sovi vuosiloman antamisesta 7 tai 9 momentissa tarkoitetulla tavalla, työnantaja saa määrätä vuosiloman annettavaksi kuuden kuukauden kuluessa äitiys- tai isyysvapaan päättymisestä.

4. Vuosilomapäivien kuluminen keskeytymättömässä kolmivuorotyössä (51 §:n 5 mom.):

Jotta koko tasoittumisjakson keskeytymätöntä kolmivuorotyötä tekevän vuosityöajan pituus olisi TTES:n 12 §:n 2 momentin määräyksen mukainen, työnantaja voi edelleen tarvittaessa poiketa vuosiloman ajankohdan määräämistä ja yhdenjaksoisuutta koskevista 52 §:n 2–4 momentin määräyksistä. Poiketa ei voi muuttuneiden määräysten mukaan siltä osin, että työntekijän vuosilomasta 20 vuosilomapäivää on annettava lomakaudella ja näistä vähintään 10 vuosilomapäivää on annettava yhdenjaksoisena.

5. Vuosiloman siirtäminen työkyvyttömyyden johdosta (54 §):

Näitä määräyksiä selostetaan jäljempänä sivulla 7.

6. Vuosiloman yhdenjaksoisuus (52:n § 4 mom.)

Kesäloma ja talviloma on annettava yhdenjaksoisina. 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.

- B Vuosiloman ajankohdasta ja jakamisesta sopiminen (52 § 6–9 mom.)

Jos työnantaja ja työntekijä palvelussuhteen kestäessä sopivat, vuosiloma voidaan antaa ja jakaa poiketen edellä selostetuista 52 §:n 1–5 momentin määräyksistä eli siitä, miten vuosiloma on annettava silloin, kun työnantaja yksipuolisesti päättää vuosiloman antamisesta. Tällaista sopimusta ei voida tehdä ennen palvelussuhteen alkamista, vaan ainoastaan palvelussuhteen kestäessä.

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia seuraavin tavoin:

- 1 Vuosiloman jakaminen (6 mom.):

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia, että työntekijä pitää 10 vuosilomapäivää ylittävän vuosiloman osan yhdessä tai useammassa jaksossa. Jos työntekijälle on kertynyt enintään 10 vuosilomapäivää, koko vuosiloma on pidettävä yhdenjaksoisena.

Kämäri

9.10.2007

2 Vuosiloman ajankohta (7 ja 8 mom.):

- Vuosiloma annetaan aikaisintaan 1.1. lukien sinä kalenterivuotena, jolloin lomanmääräytymisvuosi päättyy ja viimeistään seuraavana vuonna ennen lomakauden alkua. Ts. esimerkiksi 31.3.2008 päättyvältä lomanmääräytymisvuodelta ansaittu vuosiloma voidaan sopia pidettäväksi ajanjaksolla 1.1.2008–30.4.2009.
- 10 vuosilomapäivää ylittävä osa vuosilomasta voidaan sopia pidettäväksi viimeistään lomanmääräytymisvuoden päättymistä seuraavan vuoden lomakauden loppuun mennessä.

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

- Jos palvelussuhde päättyy ennen kuin työntekijällä muutoin on oikeus pitää vuosilomaa, työnantaja ja työntekijä voivat sopia, että palvelussuhteen päättymiseen mennessä ansaittava vuosiloma annetaan palvelussuhteen kestäessä. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia esimerkiksi, että 1.6.2007 alkaneen ja 30.11.2007 päättyvän palvelussuhteen ajalta ansaittu vuosiloma tai osa siitä annetaan ennen palvelussuhteen päättymistä.

3 Loman osan antaminen lyhennettynä työaikana (9 mom.):

Työntekijän aloitteesta hän ja työnantaja voivat sopia, että 20 vuosilomapäivää ylittävä, kuitenkin enintään 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 vuosilomalain 21 §:n 4 momentin säännöskään ei määrää, minkälaisesta työajan lyhennyksestä voidaan sopia. Vuosilomalain perusteluissa mainitaan eräänä mahdollisuutena, että viikon vuosiloma sovittaisiin pidettäväksi siten, että kahden viikon aikana tehtäisiin puolet sopimuksen mukaisesta vuorokautisesta työajasta.

Kämäri

9.10.2007

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

Samassa yhteydessä on syytä sopia mm. vuosilomapalkan maksamisajankohdasta.

Työntekijällä ei ole ehdotonta oikeutta saada pitää osaa vuosilomastaan lyhennettynä työaikana tai muulla 52 §:n 6-9 momentissa tarkoitettulla loman antamis- tai jakamistavalla, vaan työnantaja harkitsee, milloin se on mahdollista työpaikan olosuhteet huomioon ottaen.

4 Vuosiloman säästäminen (53 §):

Säästövapaasta tulee 53 §:n rajoissa sopia työnantajan ja työntekijän kesken. Säästövapaata voi muuttuneen määräyksen mukaan sopia annettavaksi vasta lomavuotta seuraavan lomakauden jälkeen, koska 52 §:n 7 momentin määräys mahdollistaa vuosiloman antamisen sovittaessa viimeistään lomavuotta seuraavalla lomakaudella (ks. edellä 2 kohta).

Esimerkiksi jos työntekijällä on vuoden 2007 lomaa jäljellä, sen pitämisestä vuosilomana vuoden 30.9.2008 mennessä voidaan sopia. Säästövapaana vuoden 2007 vuosilomaa voidaan pitää aikaisintaan 1.10.2008 lukien.

Vuosilomakirjanpidossa säästövapaa on pidettävä erillään 52 §:n 7 momentissa tarkoitettusta siirrosta, koska vain säästövapaaseen liittyy oikeus saada pitämättömiltä säästövapailta korvaus ennen muutosta voimassa olleen palkan perusteella henkilön työajan muuttuessa olenaisesti tai hänen joutuessaan toistaiseksi lomautetuksi.

Yleensä on tarkoituksenmukaista, että säästövapaastakin ja mikäli mahdollista sen antamisen ajankohdasta sovitaan jo siinä yhteydessä, kun työnantaja vahvistaa kesäloman ajankohdan.

Työntekijöiden kuuleminen (52 §:n 10 mom.)

Työnantajan on selvitettävä työntekijöille tai heidän edustajilleen vuosilomien antamisessa työpaikalla noudatettavat yleiset periaatteet, kuten esimerkiksi pidetäänkö kaikki lomat samanaikaisesti vai porrastetaanko ne lomakauden eri kuukausille tai onko työpaikalla käytössä vuorottelu lomien sijoittelussa eri vuosina eri kuukausille. Periaatteita ei tarvitse käydä vuosittain läpi. Riittävää on, että henkilöstölle selvitetään muutokset aikaisempiin käytäntöihin, kun vuosilomien määräämisen menettelytavat muuttuvat.

Työntekijälle on varattava tilaisuus esittää mielipiteensä vuosiloman ajankohdasta ennen loman määräämistä.

Kämäri

9.10.2007

Vuosiloman siirtäminen työkyvyttömyyden vuoksi (54 §)

Työkyvyttömyys ennen vuosiloman alkamista

Loman siirtäminen edellyttää, että työkyvyttömyys on alkanut ennen loman alkamista ja jatkuu loman aikana. Lisäksi edellytetään, että 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 työntekijän on esitettävä työkyvyttömyydestään lääkärintodistus tai muu luotettava selvitys. Tältä osin määräys vastaa entistä.

Uutta on se, että siirron edellytyksenä olevaa pyyntöä ei tulkita ankarasti, vaan jos työntekijä ennen loman alkamista toimittaa työnantajalle työkyvyttömyydestään lääkärintodistuksen tai muun edellä tarkoitetun selvityksen, se katsotaan pyynnöksi siirtää loma.

Työkyvyttömyys alkaa vuosiloman aikana

Muutos aiempaan vastaavaan määräykseen verrattuna on se, että loma-aikaan sijoittuvia työkyvyttömyyspäiviä tarkastellaan lomajaksoittain. Jos työntekijä ensimmäisen yhdenjaksoisesti yli 7 kalenteripäivää jatkuneen sairausjakson jälkeen tervehtyy, mutta sairastuu uudelleen saman lomajakson aikana, hänellä on oikeus saada uuden sairausjakson työkyvyttömyyspäivät siirretyksi siltä osin kuin ne ovat lomapäiviä. Seitsemän kalenteripäivän karenssi kuluu siten vain kerran lomajaksoa kohden.

Vuosilomaa siirretään, mikäli työntekijä sitä ilman aiheutonta viivytystä pyytää. Jos työntekijä vuosilomansa aikana toimittaa työnantajalle lääkärintodistuksen tai muun edellä tarkoitetun selvityksen, se katsotaan pyynnöksi siirtää loma.

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 siirretyn loman antaminen sen johdosta ole mahdollista vuoden loppuun mennessäkään, maksetaan lomakorvaus, elleivät työnantaja ja työntekijä sovi 52 § 7 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 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

Kämäri

9.10.2007

työkyvyttömyyden jatkumisen vuoksi sekään ei ole mahdollista, saamatta jääneestä lomasta maksetaan lomakorvaus.

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.

Prosenttiperusteinen vuosilomapalkka (56 §)

Vuosilomapalkka määräytyy pääsääntöisesti 55 §:n mukaisesti eikä määräksen sisältö ole muuttunut.

Muutoksia tulee niiden työntekijöiden vuosilomapalkkaan, jotka työsopimuksen mukaisesti ovat lomanmääräytymisvuoden aikana työssä niin harvoina päivinä ja niin vähäisen ajan, että tästä syystä vain osa lomanmääräytymisvuoden kalenterikuukausista on täysiä lomanmääräytymiskuukausia (aikaisemmin TTES:n 26 §:n 10.3 kohdan prosentuaalinen lomakorvaus palvelussuhteen jatkuessa).

Palvelussuhteen jatkuessa 56 §:ssä tarkoitetuille osa-aikaisille 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 muuttuneet, eivät kaikki työstä poissaoloajat enää uusien määräysten mukaan pienennä näiden osa-aikaisten vuosilomapalkan laskentapohjaa kuten aiemmin. Näiden osa-aikaisten työntekijöiden vuosilomapalkka muodostuu työssäoloajan palkasta, 2 momentissa määräytyistä poissaoloajan palkoista ja laskennallisesta palkasta.

Muuttunutta määräystä sovelletaan 1.10.2007 lukien määräytyvään vuosilomaan.

Lomakorvaus palvelussuhteen päättyessä (58 §)

Aiemmasta sopimusmääräyksestä poiketen lomakorvauksen saamiselle ei ole enää edellytyksenä vähintään 6 tunnin kestoinen palvelussuhde.

Pääsääntö, että työntekijällä on oikeus saada palvelussuhteen päättyessä lomakorvaus pitämättömiltä vuosilomapäiviltä, on ennallaan eikä lomakorvauksen laskentatavassakaan ole muutoksia.

Lomakorvaus maksetaan siltä ajalta, jolta 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 ot-

Kämäri

9.10.2007

tamatta hätäyöstä ja lain tai sopimuksen mukaisesta ylityöstä maksettavaa korotusosaa.

Pykälän 3 momentissa määrätään sellaisen 56 §:ssä tarkoitetun osa-aikaisen työntekijän lomakorvauksesta palvelussuhteen päättyessä, jolla osa-kuukausista on täysiä ja osa vajaita lomanmääräytymiskuukausia.

Pykälän 4 momentissa määrätään sellaisen työntekijän lomakorvauksesta, jolle ei ole palvelussuhteen päättyessä kertynyt lainkaan oikeutta vuosilomaan. Määräystä sovelletaan niiden työntekijöiden palvelussuhteissa, joille työaikajärjestelyjensä perusteella säännönmukaisesti muodostuisi täysiä lomanmääräytymiskuukausia, mutta joiden palvelussuhde on niin lyhyt kestoltaan, etteivät he tästä syystä ole ansainneet vuosilomaa. Lomakorvaus maksetaan 4 momentin mukaisesti palvelussuhteen päättyessä myös 60 §:ssä tarkoitetulle osa-aikaiselle työntekijälle, jolle ei kerry yhtään täyttä lomanmääräytymiskuukautta.

Jos 4 momentissa tarkoitettu työntekijä on lomanmääräytymisvuoden aikana ollut äitiys-, erityisäitiys-, isyys- tai vanhempainvapaalla, työssäoloajan ajalta maksettuihin ansioihin lisätään laskennallisesti vapaan ajalta saamatta jäänyt tai maksettu palkka (huom. poikkeaa 56 §:n määräyksestä, jossa pitempi lista laskennalliseen lisäykseen oikeuttavista poissaoloajoista).

Pykälän 3 ja 4 momentin muuttuneita määräyksiä sovelletaan 1.10.2007 lukien määräytyvään vuosilomaan.

Työntekijän oikeus vapaaseen (60 §)

Oikeus vapaaseen on uusi vuosiloman ansainnasta erillinen vuosilomalain 8 §:n 1 momentin säännöstä vastaava järjestelmä. Määräys koskee sellaisen työntekijän, jolle ei sopimuksen mukaisen työaikajärjestelyn perusteella kerry yhtään täyttä lomanmääräytymiskuukautta, oikeutta saada halutessaan vapaata kaksi arkipäivää kultakin kalenterikuukaudelta, jonka aikana hän on ollut palvelussuhteessa. Edellytyksenä ei ole, että työntekijä tekee kuukausittain tietyn määrän työtä. TTES:n piirissä näin vähäistä työaikaa tekeviä osa-aikaisia on todennäköisesti erittäin vähän.

Oikeus vapaaseen määräytyy 1.10.2007 lukien.

Työntekijän on ennen lomakauden alkua ilmoitettava työnantajalle halustaan käyttää vapaata. Työntekijä voi itse päättää myös, käyttääkö hän kaikki vapaapäivät vai ainoastaan osan niistä. Vapaan antamisessa noudatetaan soveltuvin osin vuosiloman antamista koskevia määräyksiä.

Vapaan yhteydessä maksetaan prosentuaalinen lomakorvaus (9/11,5 %) lomanmääräytymisvuoden aikana työssäolon ajalta maksetusta tai maksettavaksi erääntyneestä palkasta (ei hätä- ja ylityön korotusosia). Lisäykset lomakorvauksen laskentapohjaan tehdään samoilta poissaoloajoilta, jotka on mainittu 58 §:n 4 momentissa. Lomakorvaus palvelussuhteen päättyessä määräytyy samalla tavoin kuin 58 §:n 4 momenttia selostettaessa on todettu.

Kämäri

9.10.2007

Vuosilomalain 8 § 2 momentti

Vuosilomalain 8 §:n 2 momentissa säädetään sellaisen työntekijän oikeudesta vapaaseen, joka on tehnyt samalle työnantajalle työtä toistuvien, keskeytyksettä tai vain lyhytaikaisin keskeytyksin jatkuvien määräaikaisten viiranhoitomääräysten tai määräaikaisten työsopimusten perusteella. Tätä säännöstä vastaavaa määräystä ei ole otettu TTES:n vuosilomamääräyksiin. Säännös tulee sovellettavaksi 1.10.2007 lukien suoraan vuosilomalain nojalla.

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 määräaikaista työsopimuksia, työsuhteen katsotaan työsopimuslain 1 luvun 5 §:n mukaan työsuhte-etuuksien määräytymisen kannalta jatkuneen yhdenjaksoisena. Tämä säännös ei vaikuta työsopimusten kestoajkaan, joten sopimuksia on työsopimuksen päättymisen kannalta arvioitava erillisinä määräaikaistena 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.

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 ja työsopimuslaissa ei määritellä lyhytaikaisten 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. Työntekijän oikeus vapaaseen koskee niitä kalenterikuukausia, joilta hän ei ole aiemmin saanut lomaa. Työntekijällä ei ole velvollisuutta vapaan pitämiseen, vaan se perustuu työntekijän tahtoon. Vapaan antamisessa noudatetaan soveltuvin osin vuosiloman antamista koskevia säännöksiä.

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