

VUOSILOMALAKI

Lain soveltamisala ja pakottavuus. Vuosilomalakia (162/2005) sovelletaan sekä yksityisellä että julkisella sektorilla.

Lain soveltamispiiriin kuuluvat:

- työsuhteiset työntekijät
- valtion virkamiehet
- kuntien viranhaltijat
- evankelis-luterilaisen kirkon ja seurakuntien viranhaltijat
- Suomen Pankin virkamiehet
- eduskunnan virkamiehet

Vuosilomalakia ei sovelleta:

- merimiehiin
- tavanomaisena harrastustoimintana tehtävään työhön
- työvoimahallinnon toimenpiteissä oleviin
- perhehoitajiin ja omaishoitajiin
- opetushenkilöstöön, jonka vastaavista vuosilomaeduista on sovittu työ- tai virkaehtosopimuksin

Vuosilomalaki takaa työntekijälle mahdollisuuden virkistäytyä ja irrottautua työympäristöstään.

Lähde: <http://tem.fi/documents/1410877/2918981/Vuosilomalaki/84908985-cf6b-40da-950a-d47f988ad3f2/Vuosilomalaki.pdf>

VUOSILOMAN PITUUS VAIHTELEE

Työntekijä ansaitsee lomansa lomanmääräytymisvuoden aikana, joka on 1.4.-31.3. Lomanmääräytymiskuukausi on kuukausi, jonka aikana työpäiviä tai niihin verrattavia päiviä on ollut 14 tai työtunteja on kertynyt 35, riippuen siitä kumman säännön piiriin työntekijä kuuluu. Jos työsuhde on kestänyt päättymiseen mennessä alle vuoden, työntekijä saa 2 lomapäivää jokaiselta täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta. Jos työsuhde on kestänyt kauemmin, hän saa 2,5 lomapäivää lomanmääräytymiskuukaudelta. Alakohtaisessa työehtosopimuksessa voidaan sopia tätä paremmista lomaeduista. Valtion virkamiehillä on lain mukaan 15 palvelusvuoden jälkeen oikeus 3 arkipäivän lomaan kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta.

Vuosiloma pidetään arkipäivänä. Arkipäiviä ovat muut viikonpäivät kuin sunnuntait, kirkolliset juhlapäivät, itsenäisyyspäivä, joului- ja juhannusaatto, pääsiäislauantai ja vapunpäivä. Kokonaiseen lomaviikkoon kuluu kuusi lomapäivää, vaikka työntekijä tekisikin viisipäiväistä työviikkoa.

Työntekijä voi esittää toiveensa vuosiloman ajankohdasta, mutta työnantaja voi määrätä loman pidettäväksi tästä poiketen. Työntekijällä on kuitenkin oikeus saada kesälomansa lomakauden eli 2.5. - 30.9. aikana.

Periaatteessa vuosiloma pitäisi antaa yhtenä jaksona. Jos työntekijä haluaa tai se työn käynnissä pitämiseksi on välttämätöntä, loma voidaan jakaa. Jokaisella on kuitenkin oikeus pitää yhtäjaksoisesti vähintään 12 lomapäivää. Myös lauantait lasketaan lomapäiviksi, ellei työehtosopimuksessa toisin sovita. Esimerkiksi julkisella sektorilla ei lasketa lauantaita lomapäiväksi.

Jos lomapäiviä on enemmän kuin 24, ylimenevät päivät voidaan antaa ns. talvilomana, joka pidetään lomakauden ulkopuolella ennen seuraavan vuoden lomakautta, tai mikäli niin on sovittu, siirtää tuotakin ajankohtaa myöhäisemmäksi.

Lähde: <http://tem.fi/documents/1410877/2918981/Vuosilomalaki/84908985-cf6b-40da-950a-d47f988ad3f2/Vuosilomalaki.pdf>

TYÖKYVYTTÖMYYS / SAIRAUS SIIRTÄÄ LOMAA

Työntekijällä on oikeus pyytää loman siirtoa, jos hän on työkyvytön synnytyksen, sairauden tai tapaturman vuoksi loman alkaessa. Työkyvyttömyydestä on ilmoitettava työnantajalle viipymättä sekä esitettävä lääkärintodistus.

Jos työntekijä sairastuu, synnyttää tai joutuu tapaturman uhriksi loman aikana ja on työkyvytön kauemmin kuin kuusi kalenteripäivää, hän saa pitää uudelleen lomana kyseiset kuusi päivää ylittävät päivät.

Työntekijällä on vastaava oikeus loman tai sen osan siirtämiseen myös silloin, kun ennen loman alkua tiedetään hänen joutuvan lomansa aikana sellaiseen sairaan- tai muuhun siihen rinnastettavaan hoitoon, jonka aikana hän on työkyvytön. Ennalta määrätyn tai sovitun loman tai sen osan siirtäminen edellyttää, että työntekijä pyytää siirtoa. Pyynnön perusteena tulee olla em. työkyvyttömyys.

Oikeutta loman siirtämiseen ei kuitenkaan ole silloin, kun työntekijä on aiheuttanut työkyvyttömyytensä tahallaan tai törkeällä huolimattomuudella.

Lähde: <http://tem.fi/documents/1410877/2918981/Vuosilomalaki/84908985-cf6b-40da-950a-d47f988ad3f2/Vuosilomalaki.pdf>

SAIRAUSLOMASTA

Jos sairaus tai tapaturma estää sinua tekemästä työtäsi, on poissaolosta ilmoitettava työnantajalle viipymättä. Työpaikalla on usein sovittu myös siitä, kenelle poissaoloista ilmoitetaan ja montako päivää voi olla poissa sairauden vuoksi ilman lääkärintodistusta. Sinun on esitettävä lääkärintodistus työkyvyttömyydestä aina, jos työnantaja sitä vaatii.

Sinulla oikeus sairausajan palkkaan. Työnantaja maksaa sairausajan palkan kymmeneltä päivältä (*sairastumispäivä + yhdeksän arkipäivää*). Yli kuukauden kestäneissä työsuhteissa maksetaan täysi palkka ja alle kuukauden työsuhteissa puolet normaalista palkasta. Tämän jälkeen Kansaneläkelaitos (**Kela**) maksaa sairausvakuutuslain mukaista päivärahaa.

Lähde: <https://tyoelamaan.fi/tyosuhde/sairausloma/>

Työ- ja virkaehtosopimuksissa on voitu sopia pidemmistä sairausajan palkan maksujaksoista.

VUOSILOMA ON PALKALLISTA

Vuosilomapalkan laskemistapa määräytyy sen mukaan, onko työntekijä kuukausipalkkainen vai maksetaanko hänen palkkansa jollain muulla perusteella.

- viikko- ja kuukausipalkkainen
Kuukausipalkkainen saa normaalin palkkansa myös loman ajalta. Hänelle maksetaan vähintään säännönmukainen tai keskimääräinen palkka. Kuukausipalkkaisen lomapalkkaan lasketaan mukaan myös säännöllisesti maksettavat palkanlisät.
- tunti- ja suorituspalkkainen

Keskimääräinen päiväpalkka kerrotaan kertoimella, joka määräytyy lomapäivien lukumäärän perusteella. Vuosilomakertoimet ovat alla;

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

Lähde: <http://tem.fi/documents/1410877/2918981/Vuosilomalaki/84908985-cf6b-40da-950a-d47f988ad3f2/Vuosilomalaki.pdf>

Lähde: <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2005/20050162>

LOMARAHA

Vuosilomapalkan perusteella lasketaan lomarahaa, joka on yleensä 50 % vuosilomapalkasta. Vuosilomalakiin ei sisälly määräyksiä lomarahasta, vaan siitä sovitaan työehtosopimuksessa. Eli joillakin aloilla ei makseta lomarahoja.

LOMAKORVAUS VUOSILOMAN SIJAAN

Loma on annettava ensisijaisesti lomana. Joissakin tapauksissa se kuitenkin voidaan korvata rahana. Näin toimitaan, kun

- työntekijälle ei kerry yhtään täyttä lomanmääräytymiskuukautta tai vain osa on täysiä lomanmääräytymiskuukausia
- lyhytaikainen työsuhde päättyy
- työntekijä on kotityöntekijä
- kun työntekijä lähtee suorittamaan asepalvelusta, vapaaehtoista asepalvelusta tai siviilipalvelusta, vaikka hänen työsuhteensa ei päättyisi.

Lomakorvauksen määrä on 9 % lomanmääräytymisvuoden palkasta, jos työsuhde on kestänyt alle vuoden. Yli vuoden jatkuneessa työsuhteessa se on 11.5 %. Lomakorvausta maksetaan myös ns. pätkätöistä. *Lähde:* <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2005/20050162#Pidp451609680>