

Vuosilomakoulutus

Aleksanteri Viinikka

Juristi

Talonrakennusteollisuus ry

Koulutuksen sisältö

- Vuosiloman ansainta
- Vuosilomapalkka, lomaraha ja lomakorvaus talonrakennusteollisuudessa
- Vuosiloman antaminen

Vuosiloman ansainta

Vuosilomalaki (162/2005)

- Vuosilomien ansainnasta ja antamisesta sekä vuosilomapalkasta säädetään vuosilomalaissa.
- Rakennusalan työehtosopimuksissa on myös määräyksiä vuosilomapalkan määrästä ja maksamisesta sekä lomarahosta.
- Tärkeitä käsitteitä:
 - Lomanmääräytymisvuosi = 1.4.-31.3.
 - Täysi lomanmääräytymiskuukausi = Kalenterikuukausi, jolta työntekijälle kertyy lomaa ansaintakynnyksen ylittyessä joko 2 tai 2,5 päivää.
 - Arkipäivä = muut viikonpäivät kuin sunnuntai, kirkolliset juhlapäivät, itsenäisyyspäivä, jouluaatto, juhannusaatto, pääsiäislauantai ja vapunpäivä

Vuosiloman ansainta

- Jos työ- tai virkasuhde on ennen lomanmääräytymisvuoden loppua kestänyt yhdenjaksoisesti vähintään vuoden, lomaoikeus on 2,5 arkipäivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta.
 - > täysi lomaoikeus on 30 arkipäivää (viisi viikkoa) lomanmääräytymisvuodessa.
 - Loman pituutta laskettaessa puolikas päivä pyöristetään täyteen lomapäivään.
- Jos työsuhde on lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä jatkunut yhdenjaksoisesti alle vuoden, lomaoikeus on 2 arkipäivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta.
 - > täysi lomaoikeus on 24 arkipäivää (neljä viikkoa) lomanmääräytymisvuodessa.

Vuosiloman ansainta

Työsuhde kestänyt yhdenjaksoisesti vähintään vuoden ennen 1.4.2024

Lomaoikeus = 2,5 arkipäivää lomanmääräytymiskuukaudelta

Lomaoikeus = 5 viikkoa (30 arkipäivää)

Työsuhde kestänyt yhdenjaksoisesti alle vuoden ennen 1.4.2024

Lomaoikeus = 2 arkipäivää lomanmääräytymiskuukaudelta

Lomaoikeus = enintään 4 viikkoa (24 arkipäivää)

Ansaintasäännöt

- Kaksi ansaintasääntöä: 14 päivän ansaintasääntö ja 35 tunnin ansaintasääntö.
- Vuosilomalain ansaintasäännöt ovat erillisiä, eikä niitä sovelleta limittäin.
 - Työntekijään sovelletaan lomanmääräytymisvuoden aikana kahta ansaintasääntöä vain, jos hänen työaikansa muuttuu pysyvästi.
- Ansaintasäännön valinta tehdään työsopimuksen mukaisen työajan perusteella.
 - Jos työsopimuksen mukainen työaika on vähintään 14 päivää jokaisessa kalenterikuukaudessa, työntekijä kuuluu 14 päivän ansaintasäännön piiriin, eikä työtuntien lukumäärällä ole merkitystä.
 - Jos taas yhdenkin kuukauden työaika jää työsopimuksen mukaan alle 14 päivän, työntekijä kuuluu 35 tunnin ansaintasäännön piiriin, eikä työpäivien lukumäärällä ole tämän jälkeen merkitystä.
- Työntekijät, jotka sopimuksen tai vastaavan työaikajärjestelyn perusteella tekevät työtä kaikkina kuukausina alle ansaintasääntöjen eli alle 14 päivää ja 35 tuntia, kuuluvat niin sanotun vapaan ansainnan piiriin.

Vaihtelevan työajan sopimukset?

- Vaihtelevan työajan työsopimuksissa (esim. 0-40 h) ansaintasääntö voidaan määrittää vasta jälkikäteen toteutuneiden työaikojen perusteella lähtökohtaisesti.
- Esimerkki
 - Aleksi-harjoittelijan työsopimuksessa on sovittu työajaksi 0-40 h viikossa opiskelujen vuoksi. Aleksi on työskennellyt kesäaikana kokoaikaisena, mutta opiskelukuukausina vaihtelevasti. Opiskelukuukausiin sisältyy kuukausia, jolloin työtä on tehty vain 1-2 päivää viikossa. Aleksi kuuluu näin ollen 35 tunnin ansaintasäännön piiriin.

14 päivän ansaintasääntö

- Ensisijainen ansaintasääntö.
- Täytenä lomanmääräytymiskaudena pidetään kalenterikuukautta, jolloin työntekijälle on kertynyt vähintään 14 työssäolopäivää tai työssäolon veroista päivää.
- Työpäivän pituudella tai viikonpäivällä ei ole merkitystä.

Ansaintasäännön valinta

- 35 tunnin ansaintasääntöä sovellettaessa täydeksi lomanmääräytymiskuukaudeksi katsotaan sellainen kalenterikuukausi, jonka aikana työntekijälle on kertynyt vähintään 35 työtuntia tai työssäolon veroista tuntia.
- Jos yhdenkin kuukauden sovittu työaika jää alle 14 päivän, työntekijä kuuluu 35 tunnin ansaintasäännön piiriin.
- Esimerkki
 - Asentaja-Aleksin työsopimuksessa on sovittu 8 h/vrk + 24 h/vko työajasta. Aleksin työsopimuksen mukaisesti työntekijä työskentelee lomanmääräytymisvuonna vain osan kuukaudesta 14 päivää. Aleksin kuuluu näin ollen 35 tunnin ansaintasäännön piiriin.
- Edellytyksenä on, että työntekijän sopimuksen mukainen työaika ainakin yhtenä kalenterikuukautena on vähintään 35 tuntia.
- Esimerkki
 - Raudoittaja-Railin työsopimuksessa on sovittu 0-40 h/vko työajasta. Raili on työskennellyt pääosin opiskelujensa ohella 8 h/vko, mutta heinäkuussa Raili tekee "täyttä viikkoa". Koska heinäkuussa Raili tekee yli 35 tuntia, Raili kuuluu 35 tunnin ansaintasäännön piiriin.

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.
- Työntekijän on ilmoitettava halustaan käyttää vapaata ennen lomakauden alkua.
- Työntekijällä oikeus saada lomakorvaus, joka maksetaan joko vapaan yhteydessä siten kuin vuosilomapalkka tai viimeistään lomakauden päättyessä.
 - *“työntekijällä on oikeus saada lomakorvauksena 9 prosenttia tai, jos työsuhde on jatkunut lomakautta edeltävän lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä vähintään vuoden, 11,5 prosenttia hänelle lomanmääräytymisvuoden aikana työssäolon ajalta maksetusta tai maksettavaksi erääntyneestä palkasta lukuun ottamatta hätätyöstä tai lain tai sopimuksen mukaisesta ylityöstä maksettavaa korotusta.”*

Työntekijän oikeus vapaaseen

- Työntekijällä on oikeus vapaaseen myös silloin, kun työntekijällä on peräkkäisiä määräaikaista työsuhteita samaan työnantajaan.
- Esimerkki
 - Kattoasentaja-Kalevin ensimmäinen määräaikainen työsuhde on alkanut 1.10.2023 ja kestää 31.5.2024 asti. Kalevi solmii saman työnantajansa kanssa uuden määräaikaisen työsopimuksen, joka alkaa 1.6.2024. Kalevi ilmoittaa ennen lomakautta, että hän haluaisi pitää vapaata kertyneiden lomapäivien verran eli yhteensä 12 arkipäivää. Työnantajan tulee antaa Kaleville vapaata, mutta työnantaja saa itse määrätä vapaan ajankohdan siten kuin vuosiloman antamisesta säädetään.

Työssäolon veroinen aika

- Työssäolon veroinen aika voidaan jakaa seuraavaan kolmeen kokonaisuuteen:
 - poissaoloaika, jolta työnantajalla on lakiin perustuva palkanmaksuvelvollisuus
 - työajan tasaamiseksi annettu vapaa
 - vuosilomalain 7.2 §:n luettelossa mainittu poissaoloaika.

Palkallinen poissaoloaika

- Vuosiloma
 - Huom.! Lauantait lasketaan mukaan.
- Itsenäisyyspäivä
- Irtisanomisaika
 - Työssäolon veroista aikaa, vaikka työntekijä olisi vapautettu työvelvoitteesta!
- Työnteon estyminen työntekijästä riippumattomasta syystä (TSL 2:12 §)
- Työajan lyhennyksenä annetut vapaapäivät



Työajan tasaamisvapaat

- Jos työntekijän työaika on järjestetty keskimääräiseksi, tasoittumisjärjestelmän mukaiset tasoittumisvapaat ovat työssäolon veroista aikaa.
- Saman kalenterikuukauden aikana viikkotyöajan tasaamiseksi annetuista vapaapäivistä työssäolon veroisina pidetään kuitenkin vain neljä päivää ylittäviä vapaapäiviä.
- Jos työntekijän tasoittumisjakson pituus on yhdenjaksoisesti yli kuusi arkipäivää, ovat kaikki tasoittumisjakson arkipäivät työssäolon veroisia päiviä.

Työssäolon veroinen aika (perhevapaat)

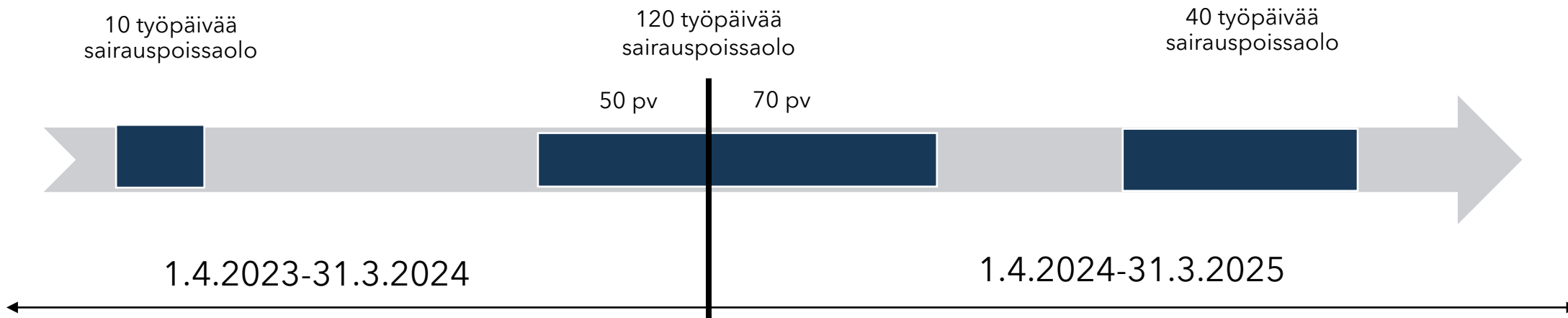
- Perhevapaat
 - Erityisraskausvapaa
 - Tilapäinen hoitovapaa
 - Pakottavista perhesyistä johtuva poissaolo
 - Omaishoitovapaa
 - Enintään 160 raskaus- ja vanhempainvapaapäivää yhtä synnytyskertaa tai adoptiota kohden ja vastaavasti muun vanhempainvapaaseen oikeutetun työntekijän kohdalla enintään 160 vanhempainvapaapäivää.
 - Esimerkki:
 - Hanna ja Matti päättävät jakaa vanhempainvapaan (yht. 320 arkipäivää) puoliksi. Hannan raskausvapaa kestää 40 arkipäivää. Hannan vuosilomia laskettaessa työssäolon veroista aikaa ovat raskausvapaa kokonaisuudessaan ja 120 vanhempainvapaapäivään asti. Sen sijaan Matin vanhempainvapaa eli 160 vanhempainvapaapäivää on kokonaisuudessaan työssäolon veroista aikaa Matin vuosilomakertymää laskettaessa.
 - 35 tunnin ansaintasäännön piiriin kuuluvien osalta työssäolon veroiseksi katsotaan 182 kalenteripäivän jakso.
 - Työssäolon veroiseksi tunneiksi lasketaan tällöin ne tunnit, jotka työntekijä sopimuksen mukaan ilman poissaoloa olisi ollut työssä.

Työssäolon veroinen aika (sairauspoissaolo)

- Sairauspoissaolo
 - Työssäolon veroista aikaa ovat ne työpäivät ja työtunnit, jolloin työntekijä on estynyt tekemästä työtään sairauden tai tapaturman vuoksi enintään 75 työpäivää lomanmääräytymisvuodessa.
 - Jos työkyvyttömyys on jatkunut yhdenjaksoisesti lomanmääräytymisvuoden päättymisen jälkeen, työssäolon veroista aikaa on enintään 75 työpäivää tätä sairautta tai tapaturmaa kohti.
 - Pl. tilanteet, joissa työntekijä on aiheuttanut työkyvyttömyytensä tahallaan tai törkeällä tuottamuksella.
 - Työssäolon veroiseksi katsotaan samalla tavalla myös lääkärin määräämä ammattitaudin tai työtapaturman johdosta annettava lääkinnällinen kuntoutus.
 - 35 tunnin ansaintasäännön piiriin kuuluvien osalta työssäolon veroiseksi katsotaan 105 kalenteripäivän jakso.
 - Työssäolon veroisiksi tunneiksi lasketaan tällöin ne tunnit, jotka työntekijä sopimuksen mukaan ilman poissaoloa olisi ollut työssä.

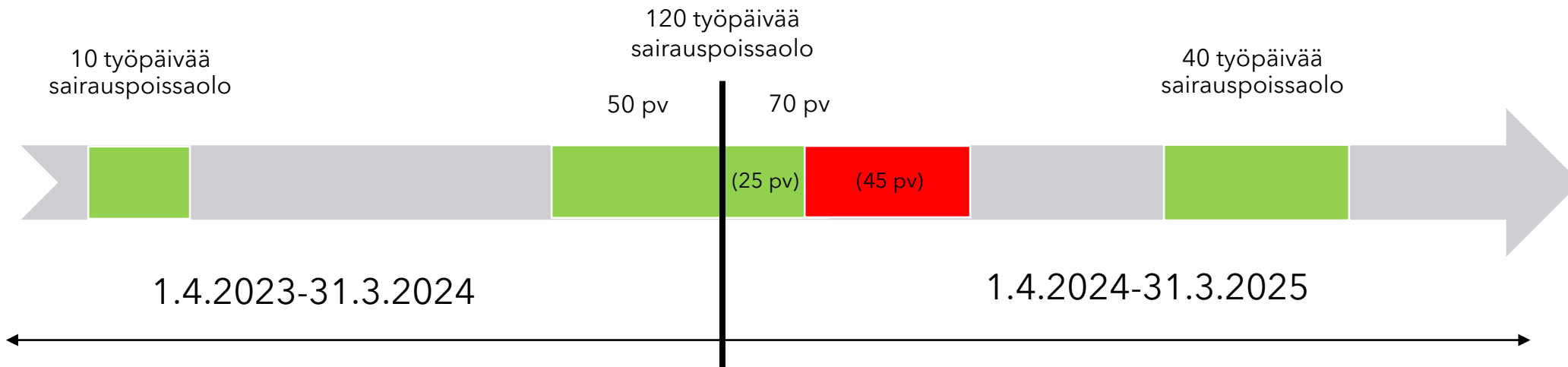
Työssäolon veroinen aika

- Sairauspoissaolo
 - Esimerkki
 - Matti Muurari on ensimmäisen lomanmääräytymisvuoden alkupuolella 10 työpäivän sairauspoissaolo. Lomanmääräytymisvuoden lopulla hänellä alkaa 120 työpäivää kestävä sairauspoissaolo, josta 50 päivää ajoittuu ensimmäiselle lomanmääräytymisvuodelle ja 70 toiselle lomanmääräytymisvuodelle. Toisen lomanmääräytymisvuoden lopulla hänellä on vielä 40 työpäivän sairauspoissaolo.



Työssäolon veroinen aika

- Sairauspoissaolo
 - Esimerkki
 - Matin ensimmäisen lomanmääräytymisvuoden sairauspoissaolot ovat työssäolon veroista aikaa kokonaisuudessaan, koska 75 työpäivän kiintiö ei ylitä. Lomanmääräytymisvuosien taitteeseen sattuvasta sairauspoissaolosta 25 työpäivää on työssäolon veroista aikaa toisen lomanmääräytymisvuoden aikana, koska 50 päivää on jo kulunut ensimmäisen lomanmääräytymisvuoden aikana. Loput 45 päivää tästä sairauspoissaolosta eivät ole työssäolon veroista aikaa. Toisenakin lomanmääräytymisvuonna voi olla yhteensä enintään 75 työssäolon veroista sairauspäivää, joten Matin viimeinen 40 työpäivän sairauspoissaolo on työssäolon veroista aikaa.

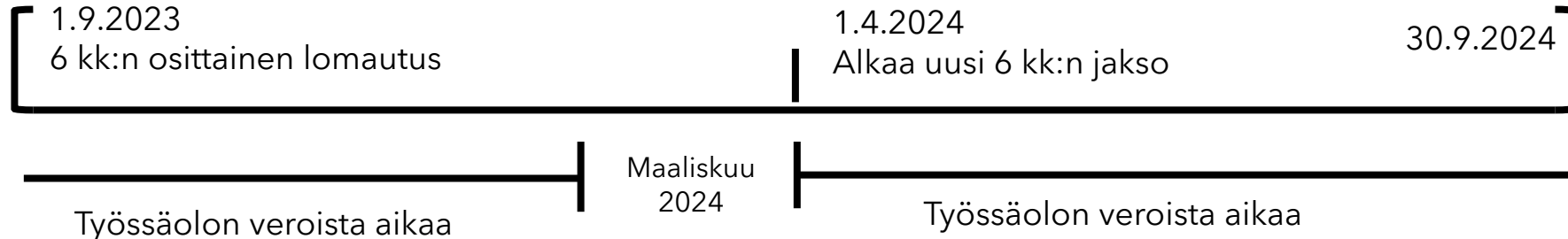


Työssäolon veroinen aika (lomautus)

- Lomautus (enintään 30 työpäivää kerrallaan)
- 35 tunnin ansaintasäännön piiriin kuuluvien osalta työssäolon veroiseksi katsotaan 42 kalenteripäivän jakso.
 - Työssäolon veroisiksi tunneiksi lasketaan tällöin ne tunnit, jotka työntekijä sopimuksen mukaan ilman poissaoloa olisi ollut työssä.

Työssäolon veroinen aika

- Lomauttamista vastaavan työviikkojen lyhentämisen tai muun siihen verrattavan työaikajärjestelyn takia (enintään kuusi kuukautta kerrallaan)
 - Jos tällainen työaikajärjestely jatkuu keskeytyksettä lomanmääräytymisvuoden päättymisen jälkeen, uuden kuuden kuukauden jakson laskeminen aloitetaan lomanmääräytymisvuoden päättymisen jälkeen.
 - Koskee myös vuorolomautuksia.
 - Täysi työssäoloviikko katkaisee kuuden kuukauden jakson.
- Esimerkki



Työssäolon veroinen aika (muuta)

- Opintovapaa
 - Enintään 30 työpäivää lomanmääräytymisvuodessa, ja vain jos työntekijä on välittömästi opintovapaan jälkeen palannut työhön.
 - 35 tunnin ansaintasäännön piiriin kuuluvien osalta työssäolon veroiseksi katsotaan 42 kalenteripäivän jakso.
 - Työssäolon veroiseksi tunneiksi lasketaan tällöin ne tunnit, jotka työntekijä sopimuksen mukaan ilman poissaoloa olisi ollut työssä.
- Työn edellyttämä koulutus, johon työntekijä osallistuu työnantajan suostumuksella.
 - Työnantaja ja työntekijä voivat sopia siitä, että työssäolopäivien veroiseksi päiviksi luetaan vain 30 työpäivää kerrallaan.
- Karanteeni
- Reservin harjoitus ja täydennyspalvelus
- Julkinen luottamustehtävä ja todistaminen (joista ei voi kieltäytyä)
- 55-vuotiaiden vapaa (rakennusalan tes)

Lisävapaapäivät

- Työntekijällä on oikeus lisävapaapäiviin, kun työntekijä on ollut poissa työstä edellä tarkoitetun sairauden, tapaturman tai lääkinnällisen kuntoutuksen vuoksi siten, että hänen täydeltä lomanmääräytymisvuodelta ansaitsemansa vuosiloma alittaa 24 päivää.
- **Lisävapaapäivät eivät ole vuosilomapäiviä.**
- Oikeutta lisävapaapäiviin ei kuitenkaan ole enää sen jälkeen, kun poissaolo on yhdenjaksoisesti jatkunut yli 12 kuukautta.
 - Poissaolon yhdenjaksoisuuden katkaisevat poissaolajaksojen väliin sijoittuvat työssäolopäivät tai -tunnit, jotka oikeuttavat täyteen lomanmääräytymiskuukauteen.
 - Yhdenjaksoisuutta eivät kuitenkaan katkaise sellaiset työssäolopäivät tai -tunnit, joiden aikana työntekijä työskentelee osasairauspäivärahalla.
- Työntekijällä on oikeus saada lisävapaapäiviltä säännönmukaista tai keskimääräistä palkkaansa vastaava korvaus.
 - Korvaukseen kuuluvat palkanosat, jotka liittyvät luonnostaan työntekijälle työsopimuksen nojalla kuuluvien työtehtävien suorittamiseen. Myös luontoisedut on otettava huomioon.

Lisävapaapäivät

- Esimerkki
 - Leena-Laatoittajan työkyvyttömyys on alkanut 30.6.2019. Kahdentoista kuukauden jakso tulee täyteen 30.6.2020, mutta Leenan työkyvyttömyys jatkuu tämän jälkeenkin. Lomanmääräytymisvuonna 1.4.2020–31.3.2021 Leena ei ansaitse vuosilomaa.
 - Kyseisenä lomanmääräytymisvuonna Leenalla on oikeus lisävapaapäiviin ajanjaksolta 1.4.–30.6.2020. Jaksoon sisältyy 91 kalenteripäivää. Luku jaetaan koko lomanmääräytymisvuoden kalenteripäivien määrällä 365 ja osamäärä kerrotaan luvulla 24. Pyöristyksen jälkeen lisävapaapäivien määräksi saadaan 6.

Huomioikaa loman ansainnassa..

- Loman ansaintasääntö määräytyy työsopimuksen kirjauksen perusteella.
- Vaihtelevalla työajalla työskentelevien ansaintasääntö määräytyy toteutuneiden työtuntien mukaisesti.
- Työntekijään sovelletaan lähtökohtaisesti vain yhtä ansaintasääntöä lomanmääräytymisvuoden aikana.
- Myös lomautuksen ajalta kertyy vuosilomaa edellä esitetyllä tavalla.
- Pitkäaikaisissa sairauspoissaolotilanteissa selvitä työntekijän oikeus lisävapaapäiviin.

Vuosilomapalkka ja lomarahatalonrakennusteollisuudessa

Vuosilomapalkka

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

Talonrakennusteollisuuden työntekijöiden lomarahaha

- Talonrakennusalalla vuosiloman ajalta maksettava lomarahaha koostuu lomapalkan ja niin sanotun lomaltapaluurahan muodostamasta kokonaisuudesta.
- Lomarahan suuruus on 18,5 prosenttia (14 prosenttia kesäosuus, 4,5 prosenttia talviosuus) lomanmääräytymisvuoden aikana työntekijälle työssäolon ajalta maksetusta tai maksettavaksi erääntyneestä palkasta yli- ja hätätyöstä maksettu korotus mukaan lukien.
- Lomansa aikana työskentelevien koululaisten ja opiskelijoiden lomarahan suuruus on kuitenkin 14 prosenttia.

Talonrakennusteollisuuden työntekijöiden lomarahaa

- Perhevapaiden ajalta kertyneiden vuosilomapäivien lomapalkka ja lomarahaa määräytyy seuraavasti: jokaiselta perhevapaan aikana kertyneelle lomapäivälle työntekijä saa lomarahaa 12 kertaa henkilökohtaisen tuntipalkkansa.
- Esimerkki
 - Työntekijä, jonka henkilökohtainen tuntipalkka on 13 euroa, ansaitsee perhevapaan ajalta vuosilomaa 2,5 lomapäivää kuukaudessa. Kertyneen lomarahan määrä on siten $2,5 \text{ lomapäivää} \times 13 \text{ euroa} \times 12 = 390 \text{ euroa}$, joka on kuukauden ajalta kertyvä lomarahan määrä.
- Jos täydessä lomanmääräytymiskuukaudessa on sekä työpäiviä että perhevapaapäiviä, maksetaan työntekijälle suhteellinen osuus perhevapaan perusteella kertyneestä lomarahasta.
- Esimerkki
 - Kuukauden aikana on 21 työpäivää, joista työntekijä on ollut perhevapaalla viisi päivää. Lomarahana kyseisen kuukauden perhevapaalta maksetaan $2,5 \text{ lomapäivää} \times 13 \text{ euroa} \times 12 \times \frac{5}{21} = 93 \text{ euroa}$.

Talonrakennusteollisuuden työntekijöiden lomarahaha

- Lomarahasta maksetaan työntekijälle kesälomaa vastaava osuus (14 %) kesälomalle jäätessä ja talvilomaosuus (4,5 %) talvilomalle jäätessä.
- Talvilomaa voi pitää aina seuraavan lomanmääräytymisvuoden alkuun saakka, mutta lomarahaha lasketaan kuitenkin lomaa kerryttäneen lomanmääräytymisvuoden ansion mukaan, vaikka lomanmääräytymisvuosi on ehtinyt vaihtua jo uuteen.
 - Esimerkki
 - 1.4.2023-31.3.2024 kertynyt talviloma pidetään 3.-8.4.2024. Lomarahaha maksetaan kuitenkin lomaa kerryttäneen lomanmääräytymisvuoden ansion perusteella, vaikka lomanmääräytymisvuosi 1.4.2023-31.3.2024 on ehtinyt jo päättyä ennen loman pitämistä.
- Jos loma pidetään jaksoissa, voidaan osuudet jakaa lomapäivien suhteessa tai maksaa koko kesälomaosuus ennen ensimmäisen lomajakson alkamista.
- Jos työntekijä ei ole ansainnut talvilomaa ja hän ilmoittaa, ettei halua pitää talvella ylimääräistä vapaata, koko lomarahaha 18,5 prosenttia voidaan maksaa kesäloman yhteydessä.
- Lomarahaa ei voi sisällyttää aikapalkkoihin tai urakkahintoihin.

Talonrakennusteollisuuden työntekijöiden lomarahat

- Lomarahat laskentapohjaan kuuluvat seuraavat erät:
 - Vuorotyölisä
 - Työajan tilapäisestä järjestelystä maksettu lisä
 - Ilta- ja yötyölisä
 - Pääsiäislauantailta maksettava korotus
 - Viikkolevon menetyksestä maksettava korvaus
 - Ay-kurssin ajalta maksettu ansionmenetyks
 - Luottamusmiesvapaan ansionmenetyksen korvaus
 - Työsuojeluvaltuutetun vapaan ansionmenetyksen korvaus
 - Yhteisen työpaikan yhteismiehen vapaan ansionmenetyksen korvaus
 - YT-neuvottelukunnan tai työsuojelun yhteistoimintaelinten jäsenenä suoritettua tehtävää saatu ansionmenetyksen korvaus
 - Sääestepalkka
 - Sairaus- ja tapaturma-ajan palkka, enintään kuitenkin 75 työpäivää lomanmääräytymisvuodessa, taikka jos työkyvyttömyys jatkuu yhdenjaksoisena lomanmääräytymisvuoden päättymisen jälkeen, enintään 75 työpäivää tätä sairautta tai tapaturmaa kohden
 - Sairausajan palkka, jota maksetaan sairaan lapsen hoidon ajalta.

Talonrakennusteollisuuden työntekijöiden lomarahat

- Lomarahan laskentapohjaan eivät kuulu seuraavat korvaukset:
 - Ansionmenetykskorvaus (muu kuin erikseen mainitut)
 - Työajan lyhennyksestä ja arkipyhäkorvauksista maksettava erillinen palkanosa
 - Hälytysraha
 - Irtisanomis- ja lomautusilmoitusajan laiminlyönnistä johtuva korvaus
 - Itsenäisyyspäivän palkka
 - Lomarahat (-korvaus)
 - Matka-ajan palkka
 - Matkakustannusten korvaus
 - Päivärahat
 - Työvuoron loppuun saakka maksettu palkka sairauden tai tapaturman sattuessa kesken työpäivän
 - Työterveydenhuollon tarkastuksen ajalta maksettu ansionmenetyksen korvaus
 - Äitiys- ja isyysvapaan ajalta maksettava palkka
 - Työtapaturma-ajan palkka
 - Työkalukorvaus
 - Vahingonkorvaus
 - Varallaolokorvaus
 - Odotusajan palkka.

Talonrakennusteollisuuden työntekijöiden lomarahaha

- Työsuhteen päättyessä maksetaan työntekijälle vielä maksamatta oleva lomarahaha kokonaisuudessaan lopputilin yhteydessä.
- Työntekijällä, joka työsuhteensa kestäessä on ollut vähemmän kuin 14 päivänä työssä, ei ole oikeutta lomarahahaan, jos hän itse päättää työsuhteensa tai työnantaja purkaa hänen työsuhteensa työsopimuslain 8 luvun 1 §:n nojalla.
- Esimerkki
 - Kesätyöntekijä, joka on työskennellyt työmaalla viikon, päättää työsuhteensa. Työnantajalla ei ole velvollisuutta maksaa lomarahaa lopputilin yhteydessä.

Rakennusalan toimihenkilöiden vuosilomapalkka

- Kuukausipalkka jaetaan luvulla 25 ja kerrotaan lomapäivien lukumäärällä.
- Huomioon otettavat lisät riippuvat siitä, katsotaanko ne kiinteiksi vai muuttuviksi korvauksiksi.
 - Kiinteillä korvauksilla tarkoitetaan sellaisia palkkaeriä, joista on sovittu joko työsopimuksessa tai työehtosopimuksessa ja jotka maksetaan työntekijälle säännöllisesti hänen viikko- tai kuukausipalkkansa ohessa.
 - Muuttuvilla korvauksilla tarkoitetaan puolestaan muita kuin edellä mainittuja palkkaeriä, jotka nimensä mukaisesti muuttuvat olosuhteiden mukaan.
- Lomapalkkaa laskettaessa otetaan huomioon:
 - Säännöllisesti vuorotyölisät
 - Säännöllisesti toistuvat sunnuntaityökorotukset
 - Muut jatkuvat tai säännöllisesti toistuvat sopimusperusteiset lisät.
- Milloin toimihenkilölle maksetaan ylityöstä, vuorotyöstä, aloittamis- tai lopettamistyöstä kiinteitä kuukausikorvauksia, on nämä palkan luonteiset erät maksettava myös vuosiloman aikana.

Lisien huomiointi palkassa?

- Viikko- tai kuukausipalkan lisäksi maksettavien, vuosilomapalkan laskennassa huomioon otettavien muuttuvien palkkaerien vaikutus vuosilomapalkkaan lasketaan vuosilomalain [11 §](#):n 1 ja 2 momentin mukaisesti.
- Lomanmääräytymisvuoden aikana maksetut lisäpalkat jaetaan työpäivien lukumäärällä ja osamäärä kerrotaan 11 §:n 1 momentin taulukosta ilmenevällä kertoimella.
- Esimerkki
 - Torstin kuukausipalkka on 2 800 euroa. Kuukausipalkan lisäksi Torstille on maksettu tuloksen perusteella määräytyvää palkanlisää kuukausittain, yhteensä 2 000 euroa lomanmääräytymisvuoden aikana. Työpäivien lukumäärä lomanmääräytymisvuonna on ollut 220. Torstin lomaoikeus on 30 päivää, jota vastaava kerroin on 27,8.
 - $2000 \text{ €} / 220 = 9,10 \text{ €}$
 - Vuosilomapalkka lisäpalkan osalta: $27,8 \times 9,10 = 252,98 \text{ €}$

[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

Rakennusalan toimihenkilöiden vuosilomapalkka ja osa-aikaistaminen?

- Kun työntekijän työaika ja vastaavasti palkka ovat muuttuneet lomanmääräytymisvuoden aikana, kuukausipalkkaisen työntekijän vuosilomapalkka lasketaan prosenttisäännön perusteella lomanmääräytymisvuoden ansioista.
 - Prosenttiperusteinen 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.
- Esimerkki
 - Kuukausipalkkainen, kokoaikatyössä ollut Tytti on osa-aikaistettu 1.1.2024 lukien. Lomaoikeus on kertynyt lomanmääräytymisvuodelta 1.4.2023–31.3.2024. Tytti jää vuosilomalle 1.7.2024. Tytin vuosilomapalkka lasketaan vuosilomalain 12 §:n mukaisen prosenttisäännön perusteella lomanmääräytymisvuoden ansioiden perusteella.

Rakennusalan toimihenkilöiden vuosilomapalkka ja osa-aikaistaminen?

- Jos muutokset tapahtuvat vasta lomanmääräytymisvuoden päättymisen jälkeen ennen vuosiloman tai sen osan alkamista, vuosilomapalkkana maksetaan se kuukausipalkka, joka työntekijällä oli ennen kuin työaika ja palkka muuttuivat.
- Esimerkki
 - Kyse on lomanmääräytymisvuodesta 1.4.2023–31.3.2024. Kuukausipalkkainen, osa-aikatyössä ollut Markkinointitiimin Tuuli saa kokoaikaisen työn 1.6.2024 lukien. Tuuli jää vuosilomalle 1.7.2021. Tuulin vuosilomapalkka lasketaan sen palkan perusteella, joka hänellä oli ennen 1.6.2024 tapahtunutta muutosta. Vuosilomapalkka lasketaan siis osa-aikaisen palkan perusteella.

Rakennusalan toimihenkilöiden vuosilomapalkka

- Vuosilomapalkka on maksettava ennen loman alkamista, ellei paikallisesti ole sovittu sen maksamisesta säännönmukaisina palkanmaksupäivinä.
- Enintään kuuden päivän pituiselta lomajaksolta lomapalkka saadaan maksaa työsuhteessa tavanmukaisesti noudatettavana palkanmaksupäivänä.
- Työsuhteen päättyessä toimihenkilöllä on oikeus saada vuosiloman sijasta lomakorvaus siltä ajalta, jolta hän siihen mennessä ei ole saanut lomaa tai lomakorvausta.

Lomaraha (toimihenkilöt)

- Toimihenkilölle maksetaan lomarahana 50 prosenttia hänen tässä sopimuksessa tarkoitetusta vuosilomapalkastaan (= rahapalkka).
- Laskettaessa lomarahaa jaetaan kuukausipalkka luvulla 25 ja kerrotaan vuosilomalain mukaisten lomapäivien lukumäärällä.
- Puolet lomarahasta maksetaan vuosilomapalkan maksamisen yhteydessä.
- Puolet maksetaan sen palkanmaksun yhteydessä, jolloin toimihenkilön palkka ensimmäiseltä vuosiloman jälkeiseltä työpäivältä maksetaan.
- Mikäli toimihenkilön työsuhde päättyy muusta kuin toimihenkilöstä itsestään johtuvasta syystä, maksetaan hänelle lomaraha myös vuosilomakorvauksesta.
 - Työsopimus päättyy toimihenkilöstä itsestään johtuvasta syystä silloin, kun toimihenkilö irtisanoutuu, purkaa työsopimuksen ilman lainmukaista perustetta taikka aiheuttaa sopimusrikkomuksellaan työsopimuksen päättymisen.

TT 2005-87

- Työntekijä oli irtisanoutunut oltuaan lomautettuna yli 200 päivää. Kysymys siitä, oliko työsuhde päättynyt työntekijästä itsestään johtuneesta syystä.
- TT: ” Työsopimuslain säännökset on saman sisältöisinä siirretty myös teknologiateollisuuden irtisanomissuojasopimukseen. Irtisanomissuojasopimuksen 12 §:n mukaan lomautetulla työntekijällä, joka irtisanoutuu työsopimuslain 5 luvun 7 §:n 3 momentin nojalla lomautuksen kestänyä yhdenjaksoisesti vähintään 200 päivää, on oikeus saada korvauksena palkkansa työnantajan noudatettavaksi määrätyltä irtisanomisajalta. Irtisanomissuojasopimuksessa on vastaavasti kuin työsopimuslaissa työntekijän irtisanoutuminen tällaisessa "roikkolomautustilanteessa" rinnastettu työnantajan toimittamaan kollektiiviperusteiseen irtisanomiseen. Työsuhteen päättymisen ei siten näissä tilanteissa voida katsoa johtuneen työntekijästä johtuvasta syystä.”

Lomaraha (toimihenkilöt)

- Lomaraha voidaan paikallisesti sopia maksettavaksi joko yhtenä tai useampana eränä kuitenkin niin, että se on kokonaan maksettu viimeistään kyseiseen lomaan oikeuttavaa lomanmääräytymisvuotta seuraavan lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä.
 - Esimerkiksi 1.4.2023-31.3.2024 lomanmääräytymisvuoden lomarahat tulee olla maksettu viimeistään 31.3.2025 mennessä, jos niin sovitaan paikallisesti.
- Vaihtoehtoisesti voidaan sopia lomarahan korvaamisesta vastaavalla vapaalla, joka on pidettävä edellä tarkoitetun lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä.
 - Mikäli paikallisesti sovitaan lomarahan vaihtamisesta vapaaksi, sovitaan samalla vapaan määrä.
 - Ellei lomapäivistä ole muuta sovittu, annetaan vapaapäiviksi työpäiviä.
- Mikäli toimihenkilön työsuhde päättyy ennen lomarahan paikallisesti sovittua maksuajankohtaa, maksetaan lomaraha työsuhteen päättyessä, jos toimihenkilö muutoin on lomaraan oikeutettu.

Lomakorvaus työsuhteen päättyessä

- Työsuhteen päättyessä työntekijällä on oikeus saada vuosiloman sijasta lomakorvaus siltä ajalta, jolta hän siihen mennessä ei ole saanut lomaa tai lomakorvausta.
- Työntekijällä, jonka työsuhde on päättyessään jatkunut vähintään vuoden, on kuluvan lomanmääräytymisvuoden alusta lukien oikeus saada lomakorvaus 2,5 arkipäivän ansainnan mukaan määräytyvältä lomaa vastaavalta ajalta.
- Esimerkki
 - Jos työntekijän työsuhde on alkanut 23.3.2013 ja se on päättynyt 25.3.2014, työntekijällä on oikeus saada 1.4.2013 alkavalta lomanmääräytymisvuodelta lomakorvausta 2,5 arkipäivän ansainnan perusteella.
- Työntekijälle maksetaan lomakorvaus siten kuin työsuhteen päättyessä, kun hän lähtee suorittamaan asepalvelusta, vapaaehtoista asepalvelusta tai siviilipalvelusta, vaikka hänen työsuhteensa ei päättyisi.

Huomioikaa seuraavat asiat..

- Palkkaan kuuluvat luontoisedut on vuosiloman aikana annettava vähentämättöminä.
- Lomarahaa tulee maksaa myös lopputilissä, jos toimihenkilön lomautus on kestänyt yli 200 päivää ja hän irtisanoutuu.
 - Lomakorvaus tulee suorittaa myös tältä työnantajan noudattamalta irtisanomisajalta!
- Vuosilomapalkan ja lomarahaa maksamisen ajankohdista on mahdollista sopia toisin työehtosopimuksen mukaisissa rajoissa.
- Tarkista, mitkä palkanosat on huomioitava vuosilomapalkan ja lomarahan määrässä.

Vuosiloman antaminen

Vuosiloman antamisajankohta

- Vuosiloma annetaan työntekijälle työnantajan määräämänä ajankohtana, jolleivät työnantaja ja työntekijä sovi loman pitämisestä myöhemmin selostetulla tavalla.
- Vuosilomasta 24 arkipäivää on sijoitettava lomakaudelle (kesäloma).
 - Lomakausi = 2.5. - 30.9.
- 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.

Vuosiloman antamisajankohta

- Työnantaja ei saa ilman työntekijän suostumusta määrätä vuosilomaa alkavaksi työntekijän vapaapäivänä, jos tämä johtaa lomapäivien vähenemiseen.
 - Jos työntekijällä on esimerkiksi viisi lomapäivää, työnantaja ei voi määrätä ilman työntekijän suostumusta lomaa alkavaksi lauantaina, koska se käytännössä johtaisi lomapäivien vähenemiseen.
- Kolme päivää tai sitä lyhyempää loman osaa ei saa ilman työntekijän suostumusta antaa niin, että lomapäivä sattuisi työntekijän työvuoroluettelon mukaiseksi vapaapäiväksi.
- Vuosiloma voidaan sijoittaa myös työntekijän lomautusjaksolle.
- 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.
 - Loma saadaan antaa 6 kk:n kuluessa siitä, kun työntekijä on käyttänyt edellä tarkoitettua raskaus- tai vanhempainvapaapäivä.

Vuosiloman antamisajankohta

- Työnantajan määrätessä loman ajankohdan hänen on ilmoitettava siitä työntekijälle viimeistään kuukautta ennen loman alkamista.
- Jos tämä ei ole mahdollista, loman ajankohdasta voidaan ilmoittaa myöhemmin, kuitenkin viimeistään kahta viikkoa ennen loman alkamista.
- Ilmoitus on sitova: työnantajalla ei ole oikeutta peruuttaa lomaa eikä siirtää sitä toiseen ajankohtaan ilman työntekijän suostumusta.

Työntekijöiden kuuleminen

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

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.

Vuosiloman jakamisesta ja ajankohdasta sopiminen työsuhteen kestäessä

- Esimerkki 1
 - Kyse on vuoden 2021 lomakaudesta. Työntekijä on ansainnut täyden vuosiloman 30 arkipäivää. Vuosiloma voidaan sijoittaa työnantajan ja työntekijän välisellä sopimuksella ajanjaksolle, joka alkaa 2.1.2021 ja päättyy 30.4.2022. Loman tarkempaa sijoittamista ja jakamista rajoittaa ainoastaan säännös, jonka mukaan yhden loman osan on oltava vähintään 12 arkipäivän mittainen.
- Esimerkki 2
 - Kyse on vuoden 2021 lomakaudesta. Työntekijä on ansainnut täyden vuosiloman 30 arkipäivää. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia siitä, että vuonna 2021 työntekijä pitää kesälomaa 12 arkipäivää ja että loman loppuosa 18 arkipäivää pidetään kesäloman 2022 yhteydessä.
- Esimerkki 3
 - Kyse on vuoden 2021 lomakaudesta. Työntekijä on ansainnut täyden vuosiloman 30 arkipäivää. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia, että lomasta pidetään 12 arkipäivää ajanjaksolla 2.1.2021-30.4.2022 ja että vuosiloman loppuosa 18 arkipäivää pidetään ajanjaksolla 2.5.-30.9.2022.

Vuosiloman jakamisesta ja ajankohdasta sopiminen työsuhteen kestäessä

- Jos työntekijän työsuhde päättyy ennen kuin työntekijällä on oikeus pitää vuosilomaa, työnantaja ja työntekijä saavat sopia työsuhteen päättymiseen mennessä ansaittavan vuosiloman pitämisestä työsuhteen kestäessä.
 - Rakennusalan toimihenkilö TES 4 §: Työnantaja tai toimihenkilö voi halutessaan sisällyttää lomakauden (2.5–30.9.) aikana irtisanomisaikaan edellisen lomanmääräytymisvuoden aikana ansaitun, vielä pitämättömän vuosiloman.
- Työnantaja ja työntekijä saavat työntekijän aloitteesta sopia 24 arkipäivää ylittävän vuosiloman osan pitämisestä lyhennettynä työaikana.
 - Sopimus on tehtävä kirjallisesti.

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.
 - Jos työntekijä on ansainnut lomanmääräytymisvuoden aikana enemmän kuin 24 mutta alle 30 arkipäivää lomaa, omavastuupäiviä ovat 24 lomapäivän ylittävät työkyvyttömyyspäivät.

Työkyvyttömyys vuosiloman alkaessa ja aikana

- 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 tarkoitetuilla tavoilla mahdollista, saamatta jäänyt loma korvataan lomakorvauksella.
- Työnantajan on ilmoitettava siirretyn loman ajankohta kahta viikkoa tai, jos tämä ei ole mahdollista, viimeistään viikkoa ennen loman alkamista.

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.
- Työntekijän on ilmoitettava säästämishalustaan viimeistään silloin, kun työnantaja kuulee työntekijää vuosiloman ajankohdasta.
- Säästövapaa on annettava työntekijälle hänen määräämään kalenterivuonna tai hänen määräämään kalenterivuosina.
- Jollei säästövapaan tarkemmasta ajankohdasta voida sopia, työntekijän on ilmoitettava säästövapaan pitämisestä viimeistään neljä kuukautta ennen sen alkamispäivää.
- Säästövapaan palkka lasketaan vuosilomapalkan laskentasääntöjen perusteella.
- Työsuhteen päättyessä, työsuhteen muuttuessa osa-aikaiseksi tai työntekijän joutuessa toistaiseksi lomautetuksi työntekijällä on oikeus saada korvaus pitämättä jääneestä säästövapaasta

Huomioikaa seuraavat asiat...

- Työnantaja päättää viime kädessä vuosilomien ajankohdat vuosilomalain asettamissa rajoissa.
- Vuosiloman voi sijoittaa työntekijän lomautusjaksolle.
- Työnantaja voi sijoittaa vuosilomalain asettamissa rajoissa vuosiloman myös työntekijän irtisanomisajalle.
- Talonrakennusala ei lähtökohtaisesti ole sellainen ala, jossa kesäloman voisi yksipuolisesti sijoittaa lomakauden ulkopuolelle.
- Lomia määrätessä ja niistä sopiessa työnantajan on noudatettava tasapuolisuutta.
- Muistakaa antaa lomat ajallaan.

Kiitos.

Aleksanteri Viinikka
+358 50 4653645
aleksanteri.viinikka@rt.fi