



AKT

Auto- ja Kuljetusalan
Työntekijäliitto AKT ry

Lomaopas

1.5.2026 / päivitetty

1. Vuosiloman tarkoitus ja ansaitseminen	3
1.1 Yleistä	3
1.2 Lomanmääräytymisvuosi	3
1.3 Lomanmääräytymiskuukausi 14 päivän säännön mukaan	3
1.4 Lomanmääräytymiskuukausi 35 tunnin säännön mukaan	4
1.5 Työssäolopäivien veroiset poissaolopäivät	4
1.6 Lisävapaapäivät	7
1.7 Oikeus vapaaseen	7
2. Vuosiloman pituus	8
2.1 Yleistä	8
2.2 Työsuhteen keston vaikutus loman pituuteen	8
3. Vuosiloman antaminen	9
3.1 Lomapäivän määritelmä	9
3.2 Loman ajankohta ja sen antaminen	9
3.3 Loman jakaminen	9
3.4 Loma-ajasta sopiminen	10
4. Vuosiloman siirtäminen	10
4.1 Yleistä	10
4.2 Siirretyn loman antaminen	11
5. Vuosiloman säästäminen	12
5.1 Yleistä	12
5.2 Säästämisen toteuttaminen	12
5.3 Säästövapaan pitäminen	12
5.4 Säästövapaan siirtäminen	13
6. Vuosilomasta ilmoittaminen	13
7. Työn teettäminen loman aikana	14
8. Vuosilomapalkka	14
8.1 Vuosilomapalkan laskeminen	14
8.2 Viikko-, 2-viikko- tai kuukausipalkkainen	15
8.3 Tunti- tai urakkapalkkainen	15
8.4 Keskituntiansion laskeminen	17
8.5 Osa-aikaisen vuosilomapalkka	17
8.6 Vuosilomalain mukaisen keskimääräisen päiväpalkan laskeminen	18
8.7 Säästövapaan ajan palkka	19
8.8 Vuosilomapalkan maksaminen	19
9. Lomaltapaluuraha tai lomaraha	21
10. Lomakorvaus	21
10.1 Lomakorvaus työsuhteen aikana	21
10.2 Lomakorvaus työsuhteen päättyessä	21
10.3 Säästövapaata koskeva lomakorvaus	22
11. Vuosilomapalkan ja lomakorvauksen vanhentuminen	23

1. Vuosiloman tarkoitus ja ansaitseminen

1.1 Yleistä

Loman tarkoituksena on mahdollistaa palautuminen pidemmän työjakson aiheuttamasta kuormituksesta ja edesauttaa työn ja perhe- sekä muun elämän yhteensovittamista.

Vuosilomajärjestelmämme perustuu ansaintaperiaatteelle. Tämä tarkoittaa sitä, että tekemällä työtä tai olemalla muutoin työnantajan käytettävissä työntekijä ansaitsee lomaa. Lisäksi työntekijä ansaitsee vuosilomaa työssäolopäivän veroiseksi katsottavalta ajalta, vaikka hän ei tuolloin työtä teekään.

1.2 Lomanmääräytymisvuosi

Lomanmääräytymisvuosi on huhtikuun 1. päivänä alkava ja seuraavan vuoden maaliskuun 31. päivänä päättyvä 12 kuukauden ajanjakso, jonka aikana loma ansaitaan.

1.3 Lomanmääräytymiskuukausi 14 päivän säännön mukaan

Täysi lomanmääräytymiskuukausi on sellainen lomanmääräytymisvuoden kalenterikuukausi, jona työntekijä on ollut työssä vähintään 14 päivänä. Laki ei aseta vaatimuksia työpäivien pituudelle, joten päivän ei tarvitse olla normaalin pituinen työpäivä, että se voitaisiin lukea mukaan lomaan oikeutta- vaan 14 työpäivään. Myös yli- ja hätätyönä sekä vapaapäivänä tehty työ käy siinä missä säännöllisenä työajanakin tehty työ.

Kuten jäljempänä todetaan, työntekijä voi lukea myös lain ja työehtosopimuksen työssäolopäivien veroiset päivät hyväkseen 14 päivän rajaa määrättäessä, ellei tuo raja muutoin täyty.

Työpäivät (ja työssäolopäivien veroiset päivät) lasketaan kultakin kalenterikuukaudelta erikseen. Jos työntekijälle ei jonakin kuukautena ole kertynyt 14 työpäivää tai työssäolopäivien veroista poissaolopäivää, tätä vajaata kuukautta ei voi täydentää jonkun toisen kuukauden "ylimääräisillä" päivillä.

1.4 Lomanmääräytymiskausi 35 tunnin säännön mukaan

Laissa on erikseen säännös myös niitä työntekijöitä varten, jotka työso-
pimuksensa mukaisesti ovat työssä niin harvoina päivinä, ettei heille tästä
syyistä kerry ainoatakaan täyttä lomanmääräytymiskaukutta tai ainoas-
taan osa kalenterikuukausista sisältää 14 työpäivää.

Tällaisen työntekijän kohdalla täydeksi lomanmääräytymiskaukaudek-
si katsotaan sellainen kalenterikuukausi, jonka aikana työntekijä on ollut
työnantajalla työssä vähintään 35 työtuntia.

1.5 Työssäolopäivien veroiset poissaolopäivät

Ne poissaolopäivät, joita pidetään työpäivien veroisina, on lueteltu vuosilo-
malain 7 §:ssä. Työssäolon veroiset päivät ovat samat sekä 14 päivän että
35 tunnin säännön piirissä. Muut kuin laissa mainitut päivät eivät tule kysy-
mykseen, ellei työehtosopimuksessa ole toisin sovittu.

Lain mainitsevat työssäolopäivien veroiset poissaolopäivät ovat päiviä, jol-
loin työntekijä on joutunut olemaan poissa työstä seuraavista syistä:

– Työaikajärjestelyistä johtuvat vapaapäivät

Työaikajärjestelmän mukaiset vapaapäivät (ns. tasausvapaat), jotka on
annettava keskimääräisen viikkotyöajan tasaamiseksi laissa säädettyyn
enimmäismäärään, ovat työssäolopäivien veroisia päiviä. Kuljetusalalla,
jossa työpäivien pituus vaihtelee, ovat tällaiset vapaapäivät varsin yleisiä.

– Reservin harjoitus, ylimääräinen palvelus tai täydennyspalvelus

Jotta tässä tarkoitetut päivät olisivat työpäivien veroisia, tulee työnteki-
jän välittömästi esteen lakattua palata työhön.

– Sairaus tai tapaturma

Sairaudesta tai tapaturmasta johtuvat poissaolopäivät luetaan työs-
säolopäivien veroisiksi 75 työpäivän rajaan saakka. Kun sairaudesta tai
tapaturmasta johtuvia poissaolopäiviä on lomanmääräytymisvuoden
aikana kertynyt 75, ei tämän ylittäviä päiviä oteta enää lukuun.

Poissaolojen ei tarvitse johtua samasta sairaudesta. Jos saman sai-

rauden tai tapaturman aiheuttama este kuitenkin jatkuu yhtäjaksoisesti lomanmääräytymisvuodesta toiseen, pidetään tämän sairauden tai tapaturman osalta työssäolopäivien veroisina yhteensä enintään 75 työpäivää.

– **Eräät lääkärintarkastukset**

Lääkärin määräämän, ammattitaudin tai tapaturman johdosta työkyvyn palauttamiseksi tai säilyttämiseksi annettavan lääkinnällisen kuntoutuksen takia kuitenkin enintään 75 työpäivää.

– **Raskaus-, erityisraskaus- ja vanhempainvapaapäivät sekä tilapäinen hoitovapaa, vapaa pakottavasta perhesyystä ja omaishoitovapaa**

Työsopimuslain 4 luvun 1 §:n mukainen raskaus-, erityisraskaus- tai vanhempainvapaan aikana ansaitaan lomaa korkeintaan 160 päivältä eli 6 kuukaudelta. Lain 4 luvun 3 §:n tarkoittaman hoitovapaan tai osittaisen hoitovapaan aikana lomaoikeus ei sen sijaan kartu.

– **Julkisen luottamustehtävän hoitaminen tai todistajana kuuleminen**

– **Sairauden leviämisen estämiseksi annettu viranomaisen määräys (karanteeni)**

– **Muut syyt, mikäli työnantajalla lain mukaan on palkanmaksuvelvollisuus työntekijän poissaolosta huolimatta**

Säännöksen soveltaminen edellyttää, että työnantajan palkanmaksuvelvollisuuksista on säädetty laissa. Tällainen tilanne on esim. oma vuosiloma ja toisten työntekijöiden vuosiloman vuoksi työstä poissaolo. Kohdan soveltaminen tulee kysymykseen myös silloin, kun itsenäisyyspäivä sattuu työntekijän työpäiväksi, koska itsenäisyyspäivä on lailla säädetty palkalliseksi vapaapäiväksi, jos se muuten olisi normaalisti työpäivä. Samoin oma ja työpaikan toisten työntekijöiden vuosiloman vuoksi työstä poissaolo arvioidaan saman säännöksen mukaisesti.

– **Lomauttaminen**

Lomauttamisen osalta luetaan työssäolopäivien veroisiksi enintään 30 työpäivää kerrallaan. Jos siis lomautus kestää esimerkiksi yhtäjaksoisesti 50 päivää, ainoastaan 30 työpäivää ovat työssäolopäivien veroisia poissaolopäiviä. Enintään 30 päivän jaksoja voi kuitenkin olla useita saman lomanmääräytymisvuoden aikana. Lomautuksen syy ei vaikuta asiaan.

– Lomauttamiseen verrattavat työaikajärjestelyt

Lomauttamista vastaavasta työviikkojen lyhentämisestä tai muusta siihen verrattavasta työaikajärjestelystä aiheutuvat poissaolopäivät ovat työssäolopäivien veroisia enintään 6 kuukauden ajalta siitä, kun lyhenne-työviikolle siirryttiin. Lomanmääräytymisvuoden vaihtuminen kuitenkin katkaisee 6 kuukauden jakson, eli huhtikuun 1. päivästä lukien alkaa aina uusi 6 kuukauden aika.

– Työn edellyttämä koulutus

Tässä tarkoitetaan työntekijän suorittaman työn edellyttämää koulutusta. Lain säännös ei koske ay-koulutukseen osallistumista, vaan tämä asia on hoidettu keskusjärjestöjen välisellä koulutus sopimuksella, jonka mukaan osallistuminen SAK:n tai sen jäsenliittojen järjestämille enintään kuukauden kestäville kursseille ei aiheuta vuosilomaetuksien vähentämistä. Muutoin voidaan sopia siitä, että työssäolopäivien veroiseksi luetetaan vain 30 työpäivää kerrallaan.

– Opintovapaalaissa tarkoitettu opintovapaa

Työssäolopäivien veroisia ovat opintovapaalaissa tarkoitetun opintovapaan pitämisestä johtuva työstä poissaolopäivät kuitenkin enintään 30 työpäivää lomanmääräytymisvuotta kohden. Työntekijän on palattava opintovapaan jälkeen välittömästi työhön, saadakseen nämä päivät hyökseen vuosiloman pituutta laskettaessa.

– Työehtosopimuksen tarkoittamat työajanlyhennyspäivät

Työajanlyhennysvapaapäivät eli "pekkaspäivät" on sovittu työehtosopimuksilla työssäolopäivien veroisiksi päiviksi.

1.6 Lisävapaapäivät

Työntekijällä on oikeus vuosilomaa täydentäviin lisävapaapäiviin, jos hänen täydeltä lomanmääräytymisvuodelta ansaitsemansa vuosiloma alittaa 24 päivää sairaudesta, tapaturmasta tai lääkinnällisestä kuntoutuksesta joutuvan poissaolon ajalta.

Oikeutta lisävapaapäiviin ei kuitenkaan ole enää sen jälkeen, kun poissaolo on yhdenjaksoisesti jatkunut yli 12 kuukautta.

1.7 Oikeus vapaaseen

Vuosilomalain 8 §:n mukaan kyseeseen voi lisäksi tulla ns. oikeus vapaaseen eli vapaan ansainta. Laissa puhutaan nimenomaan vapaasta, ei lomasta. Tämän säännön piiriin kuuluvat työntekijät, jotka sopimuksen mukaan tekevät kaikkina kuukausina alle 14 työpäivää tai 35 tuntia. Vapaata kertyy 2 tai 2,5 päivää kuukaudessa työsuhteen pituudesta riippuen. Vapaa kertyy huolimatta siitä, tehdäänkö ko. kuukauden aikana työtä. Tällaisia henkilöitä ovat esim. toistuvia tai vain lyhytaikaisin keskeytyksin jatkuvia määräaikaista työsopimuksia solmivat henkilöt.

Tällöin vapaata ei ansaita työtä tekemällä. Vapaan kesto määräytyy ainoastaan työsuhteen pituuden perusteella. Vapaan pitäminen perustuu työntekijän omaan valintaan, ja vapaata on annettava, jos työntekijä ilmoittaa sitä haluavansa. Työntekijän on ilmaistava halunsa vapaaseen ennen lomakauden alkamista tai silloin, kun työpaikan muut työntekijät ilmoittavat toiveensa loman ajankohdasta.

Kun työsuhde on kestänyt alle vuoden, vapaan ajalta maksetaan 9 %:n lomakorvaus ja kun työsuhde on kestänyt yli vuoden, maksetaan 11,5 %:n lomakorvaus laskettuna lomanmääräytymisvuoden ansiosta. Kuitenkin, jos lomakorvaus on jo maksettu, lomakorvausta ei makseta uudelleen.

Kaikki yllä mainitut ansaintamuodot ovat erillisiä, eikä niitä sovelleta rinnakkain. Peräkkäin soveltaminen on kuitenkin mahdollista. Tällöin ansaintasäännön vaihtumisen tulee perustua sopimuksin tehtävään työaikaamuutokseen tai vakiintuneeksi käytännöksi muodostuneeseen työaikaisten muutokseen.

2. Vuosiloman pituus

2.1 Yleistä

Loman pituus riippuu työsuhteen kestoajasta ja toisaalta kahdesta tekijästä eli lomanmääräytymisvuodesta ja täysistä lomanmääräytymiskuukausista.

Ansaintaperiaatteesta johtuen vuosiloma ansaitaan kunkin työnantajan palveluksessa erikseen. Ainoastaan silloin, kun työntekijä vaihtaa saman omistajan yrityksestä toiseen tai kun työnantajalla on muuten määräysvalta molemmissa yrityksissä, vuosiloman ansaitseminen ei työpaikan vaihdoksen johdosta katkea. Yrityksen omistajanvaihdos tai liikkeen luovutus ei niin ikään katkaise vuosiloman ansaitsemisjaksoa.

2.2 Työsuhteen keston vaikutus loman pituuteen

Vuosilomalain 2 luvun 5 §:n mukaan työntekijällä on oikeus saada lomaa joko 2 tai 2,5 arkipäivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta työsuhteen keustosta riippuen. Työntekijällä, jonka työsuhde on lomakautta edeltävän lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä keskeytymättä jatkunut vähintään yhden vuoden, on oikeus saada lomaa 2,5 arkipäivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta. Jos työsuhde on keskeytynyt alle vuoden, lomaa kertyy 2 päivää lomanmääräytymiskuukaudesta. Jos loman pituutta laskettaessa lomapäivien luvuksi ei tule kokonaisluku, on päivän osa annettava täytenä lomapäivänä.

Ratkaisevaa tässä on työsuhteen yhdenjaksoinen kesto. Lisäksi jos työsuhteen kesto on alle yhden vuoden, lomaa ei kerry. Lisäksi jos työsuhteeseen on liittynyt keskeytyksiä, jotka eivät ole lomanmääräytymiskuukauden kestoja, lomaa ei kerry. Lisäksi jos työsuhteeseen on liittynyt keskeytyksiä, jotka eivät ole lomanmääräytymiskuukauden kestoja, lomaa ei kerry. Myöskään liikkeen luovutus, asepalvelus, naisten vapaaehtoinen asepalvelus ja siviilipalvelus eivät katkaise työsuhteen yhdenjaksoisuutta, vaikka niihin käytettyä aikaa ei lueta työsuhteen jatkumisaikaan.

3. Vuosiloman antaminen

3.1 Lomapäivän määritelmä

Lomapäiviksi luetaan kaikki arkipäivät, myös arkilauantait. Näin ollen sunnuntaita ja kirkollisia juhlapäiviä ei lueta lomapäiviksi. Arkipäiviksi ei myöskään lueta itsenäisyyspäivää, joulueikä juhannusaattoa, pääsiäislauantaita eikä vapunpäivää. Jos edellä mainittu päivä, jota ei lueta lomapäiväksi, sijoittuu loman sisään, on kuukausi- ja jaksopalkkaisilla työntekijöillä oikeus saada sama palkka kuin työssä ollessa.

3.2 Loman ajankohta ja sen antaminen

Vuosilomalain 20 §:n mukaan kesäloma eli 24 päivän osuus lomasta annetaan lomakautena työnantajan määräämänä aikana. Lomakausi on toukokuun 2. päivän ja syyskuun 30. päivän välinen aika nämä päivät mukaan lukien. Talviloma eli 24 lomapäivää ylittävä loman osuus annetaan puolestaan työnantajan määräämänä aikana lomakauden jälkeen ennen seuraavan lomakauden alkua eli 1.10.–30.4. välisenä aikana.

Lomaa ei saa sijoittaa työntekijän äitiys- tai isyysvapaan ajaksi, vaan loma on annettavissa kuuden kuukauden kuluessa tämän vapaan päättymisestä. Kolmea päivää lyhempää lomaa ei saa sijoittaa siten, että loma osuu työvuoroluettelon mukaiselle vapaapäivälle.

Työnantajan on selvitettävä työntekijöilleen tai luottamusmiehille loman antamisen yleiset periaatteet.

3.3 Loman jakaminen

Loma on pääsääntöisesti annettava yhdenjaksoisesti. Jos työn käynnissä pitämiseksi on välttämätöntä, voidaan se osa kesälomasta, joka ylittää 12 päivää jakaa pidettäväksi yhdessä tai useammassa osassa lomakautena.

Lisäksi kausiluonteisessa työssä loma voidaan antaa lomakauden ulkopuolella. Edellytyksenä on, että loman antaminen lomakautena tuottaa olennai-

sia vaikeuksia yrityksen toiminnalle. Näissä tapauksissa loma voidaan antaa saman kalenterivuoden aikana joko ennen lomakautta tai sen jälkeen.

3.4 Loma-ajasta sopiminen

Vuosilomalaki mahdollistaa sen, että työnantaja ja työntekijä voivat tehdä sopimuksia loman pitämisestä.

He voivat sopia esimerkiksi siitä, että 12 päivää ylittävä lomanosa pidetään useammassa osassa. Näin siirretty yli 12 päivän osa voidaan siirtää pidettäväksi seuraavan vuoden lomakauden loppuun mennessä.

Työntekijän aloitteesta työnantaja ja työntekijä voivat sopia yli 24 päivää ylittävän lomanosan pitämisestä lyhennettynä työaikana. Sopimus tästä on tehtävä kirjallisesti.

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia myös koko loman pitämisestä ajanjaksona, joka alkaa sen kalenterivuoden alusta jolle lomakausi sijoittuu ja päättyy ennen seuraavana vuonna alkavaa lomakautta.

Jos työsuhde päättyy, työnantaja ja työntekijä voivat sopia kertyneen loman pitämisestä irtisanomisaikana lomakauden ulkopuolella.

4. Vuosiloman siirtäminen

4.1 Yleistä

Vuosilomalain 25 §:n mukaan työnantajan on **työntekijän pyynnöstä** siirrettävä loman tai sen osan alkamista, jos työntekijä loman alkaessa tai sen aikana on työkyvytön sairauden, synnytyksen tai tapaturman johdosta.

Työkyvyttömyydestä on ilmoitettava ja vuosiloman siirtoa on aina **pyydetävä työnantajalta viivytyksettä heti työkyvyttömyyden alkamisajankohdantana**.

Työntekijällä on vastaavasti oikeus saada lomansa siirretyksi, mikäli loman tai sen osan alkaessa tiedetään, että työntekijä loman aikana joutuu sellaiseen sairauteen – tai siihen rinnastettavaan hoitoon, jonka aikana hän on työkyvytön. Säännös tulee kysymykseen esimerkiksi silloin, kun työntekijä tietää loman aikana joutuvansa jonottamaansa leikkaukseen.

Vuosilomalain 25 § mukaan työntekijällä, joka sairastuu vuosilomansa aikana, on oikeus vuosiloman siirtämiseen vasta kuuden omavastuupäivän jälkeen. Sairausloman ei tarvitse olla yhtäjaksoisesti kuuden päivän mittainen, vaan jokainen yksittäinen sairauslomapäivä lasketaan omavastuuseen, mutta niistä tulee pystyä tarvittaessa esittämään sairauslomatodistus. Mikäli työntekijän lomakertymä on 24 päivää tai alle, omavastuupäiviä ei tule lainkaan ja loma siirtyy täysimääräisenä.

Vuosilomalain mukaan oikeutta loman siirtämiseen ei ole, jos työntekijä on aiheuttanut työkyvyttömyytensä tahallaan tai törkeällä huolimattomuudella.

4.2 Siirretyn loman antaminen

Siirretty loma 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 siirto koskee talvilomaa, on siirretty loma annettava viimeistään seuraavan kalenterivuoden aikana.

Jos loman antaminen ei työkyvyttömyyden jatkumisen vuoksi ole edellä tarkoitettuin tavoinkaan mahdollista, saamatta jäänyt loma korvataan tässä poikkeustapauksessa vuosilomalain 17 §:ssä tarkoitettulla lomakorvauksella. Muutoin vuosiloman mukaista lomaa ei saa korvata rahana.

Työnantajan on ilmoitettava siirretyn loman ajankohta kahta viikkoa, tai jos tämä ei ole mahdollista, viimeistään viikkoa ennen loman alkamista.

5. Vuosiloman säästäminen

5.1 Yleistä

Työnantaja ja työntekijä saavat sopia 18 päivää ylittävän osan lomasta pidettäväksi seuraavalla lomakaudella tai sen jälkeen säästövapaana. Normaalityössä, jossa työntekijällä on 30 lomapäivää, kesälomaa voi siten säästää enintään kuusi päivää kerrallaan.

Työntekijällä on lisäksi oikeus säästää 24 päivää ylittävä osa lomastaan (talviloma), jos siitä ei aiheudu työpaikan tuotanto- ja palvelutoiminnalle vakavaa haittaa. Yhteensä tässä tapauksessa lomaa säästyy 12 päivää.

5.2 Säästämisen toteuttaminen

Vuosilomalain 27 §:n mukaan loman säästämisestä ja säästettävien lomapäivien lukumäärästä on neuvoteltava työnantajan kanssa viimeistään silloin, kun työnantaja varaa työntekijälle tilaisuuden esittää mielipiteensä loman ajankohdasta.

Työntekijän, joka haluaa käyttää säästömahdollisuutta hyväkseen, on näin ollen neuvoteltava loman säästämistä työnantajan tai tämän edustajan kanssa viimeistään silloin, kun työntekijä ilmoittaa työnantajalle toiveensa ja ennen kuin työnantaja antaa loman ajankohtaa koskevan määräyksen. Tämä johtuu luonnollisesti siitä, että työnantajalla tulee loman ajankohtaa määrätessään olla tieto siitä, että käyttääkö työntekijä hyväkseen säästämismahdollisuutta ja jos käyttää, kuinka monta päivää kustakin lomasta aiotaan säästää.

5.3 Säästövapaan pitäminen

Säästövapaa on annettava työntekijälle hänen määräämäänsä kalenterivuonna tai hänen määräämäänsä kalenterivuosina. Vuosilomalaissa on lähdetty siitä, että työntekijä ja työnantaja pyrkisivät sopimaan säästövapaan antamisajankohdasta.

Jollei säästövapaan tarkemmasta ajankohdasta voida sopia, työntekijän on ilmoitettava säästövapaan pitämisestä viimeistään neljä kuukautta ennen sen alkamispäivää.

Säästövapaata voi pitää sitä lomanmääräytymisvuotta, jolta säästövapaa on ansaittu, seuraavan kalenterivuoden lomakautena tai sen jälkeen.

Jos työntekijän työsuhde päättyy ennen säästövapaiden pitämistä, tulee pitämättömät lomat korvata hänelle rahallisesti.

5.4 Säästövapaan siirtäminen

Normaalin vuosiloman siirtämistä koskevat säännökset koskevat myös säästövapaan siirtämistä.

6. Vuosilomasta ilmoittaminen

Vuosilomalain 23 §:n mukaan työnantajan on ilmoitettava loman ajankohdasta kuukautta ja mikäli se ei mitenkään ole mahdollista, kuitenkin viimeistään kahta viikkoa ennen loman alkamista. Vuosilomalain perustelujen mukaan "lomakaudella pidettävän kesäloman ajankohdasta ilmoitettaessa kuukauden ilmoittamisaika olisi ehdoton pääsääntö."

Työnantajalla on oikeus määrätä loman ajankohdasta edellä 3.2 kohdassa mainittujen aikojen puitteissa kuultuaan työntekijää. Työnantajan on otettava mahdollisuuksien mukaan huomioon työntekijän toiveet loman ajankohdasta ja noudatettava tasapuolisuutta lomien sijoittelussa. Ilman työntekijän suostumusta työnantaja ei saa määrätä lomaa alkavaksi työntekijän vapaapäivänä, mikäli tämä johtaisi lomapäivien lukumäärän vähenemiseen. Vuosilomasta ja vapaapäivistä on määräyksiä kunkin alan työehtosopimuksissa.

Ilmoitus on työnantajaa sitova, tehtiinpä se kuukautta tai kahta viikkoa ennen loman alkamista. Työnantaja ei siis saa yksipuolisesti muuttaa loman ajankohtaa, vaikka muutos saatettaisiin työntekijän tietoon kaksi viikkoa ennen alun perin ilmoitettua loman alkamisajankohtaa ja vaikka muutosilmoituksen ja "uuden" loman alkamisen väliin jäisi tuo kaksi viikkoa. Jos työnantaja

kuitenkin yksipuolisesti muuttaa aikaisempaa ilmoitustaan ja siitä aiheutuu työntekijälle vahinkoa esim. jo maksetun matkan peruuntumismaksuna, on työnantaja velvollinen korvaamaan vahingon.

Jo alkanutta lomaa työnantaja ei missään tapauksessa voi yksipuolisesti keskeyttää.

7. Työn teettäminen loman aikana

Vuosilomalain 38 §:n mukaan työnantaja ei saa pitää työntekijää työssä talle kuuluvan vuosiloman aikana.

Työnantaja, joka ei anna työntekijälle vuosilomaa siten kuin laki säättää tai vastoin lain säännöksiä pitää työntekijää työssä vuosiloman ajaksi määräämänä aikana, voidaan tuomita vuosilomalain 38 §:n mukaan rangaistukseen.

8. Vuosilomapalkka

8.1 Vuosilomapalkan laskeminen

Vuosilomapalkan laskemisesta säädetään vuosilomalain 9 §:ssä. Lain 30 §:n mukaan työehtosopimuksin on mahdollista poiketa 9 §:n säännöksistä. Tähän säännökseen perustuu myös keskusjärjestöjen (EK/SAK) lomapalkkasopimus.

Lomapalkan määräämiseen vaikuttaa palkanmääräytymisperuste eli se, onko työntekijä viikko-, 2-viikko- tai kuukausipalkalla vai tunti- tai urakka-palkalla. Lisäksi loman ajalta palkkaan kuuluvat myös luontoisedut vähentämättöminä. Tällaisia luontoiseduja ovat esim. lounassetelit, auto-, puhelin- tai asuntoetu. Sellaiset luontoisedut, jotka eivät ole työntekijän käytettävissä vuosiloman aikana (esim. työpaikkaruokailu), tulee korvata rahalla.

8.2 Viikko-, 2-viikko- tai kuukausipalkkainen

Vuosilomalain 10 §:n 1 momentin mukaan työntekijällä, jonka palkka on sovittu viikolta tai sitä pitemmältä ajalta, on oikeus saada palkkansa myös vuosiloman ajalta. Pääsääntöisesti lomapalkka on yhtä suuri kuin normaali viikko-, 2-viikko- tai kuukausipalkka.

Mikäli työntekijän työaika ja samalla palkka muuttuvat **kesken lomanmääräytymisvuoden**, määrätty lomapalkka prosenttiosuutena (9 % tai 11,5 %) lomanmääräytymisvuoden ansioista (ks. kohta 8.6). Jos esimerkiksi kuukausipalkkainen osa-aikatyösuhte muuttuu kesken kauden kokoaikaiseksi, tai jos kokoaikainen työsuhte muuttuu osa-aikaiseksi (esim. osa-aikaeläkkeelle siirtymisen johdosta), lomapalkka lasketaan prosenttiosuutena ansioista.

Mikäli muutos tapahtuu vasta lomanmääräytymisvuoden päättyttyä, ennen vuosiloman pitämistä, määrätty lomapalkka ennen muutosta olleen palkan mukaan.

Vuosilomapalkkaan eivät sisälly lakisääteiset lisät kuten työaikalainsäädännön mukaiset ylityö-, hätätyö- ja sunnuntaityökorvaukset, elleivät ne sisälly normaalisti kuukausipalkkaan.

Ulkopuolelle jää myös työaikalain 4 §:n 2 momentin varallaolokorvaus sekä saman lain 28 §:n 2 momentissa säädetty korvaus sellaiselta viikollepoapäivältä, jona työntekijä on suorittanut työtä. Sen sijaan työehtosopimukseen tai työsopimukseen perustuvat lisät otetaan lukuun lomapalkkaa määrättäessä. Nämä lisät lasketaan samalla periaatteella kuin lasketaan jäljempänä selostettava tuntipalkkaisen keskiansio. Tätä sääntöä sovelletaan sekä 14 päivän että 35 tunnin säännön piirissä oleviin työntekijöihin.

8.3 Tunti- tai urakkapalkkainen

Tunti- ja urakkapalkkaisen työntekijän vuosilomapalkka saadaan lomapalkkasopimuksen mukaan siten, että kerrotaan hänen keskituntiansionsa lomapäivien mukaan määrättyvällä sopimuksen mukaisella kertoimella ja vuosilomalain mukaan siten, että kerrotaan hänen keskimääräinen päiväpalkkansa lomapäivien mukaan määrättyvällä vuosilomalain mukaisella kertoimella.

Lomapalkkasopimuksen ja vuosilomalain mukaiset kerrointaulukot ovat:

Lomapäivien lukumäärä	Lomapalkkasopimuksen kerroin	Vuosilomalain kerroin
2	16,0	1,8
3	23,5	2,7
4	31,0	3,6
5	37,8	4,5
6	44,5	5,4
7	51,1	6,3
8	57,6	7,2
9	64,8	8,1
10	72,0	9,0
11	79,2	9,9
12	86,4	10,8
13	94,0	11,8
14	101,6	12,7
15	108,8	13,6
16	116,0	14,5
17	123,6	15,5
18	131,2	16,4
19	138,8	17,4
20	146,4	18,3
21	154,4	19,3
22	162,4	20,3
23	170,0	21,3
24	177,6	22,2
25	185,2	23,2
26	192,8	24,1
27	200,0	25,0
28	207,2	25,9
29	214,6	26,9
30	222,4	27,8

8.4 Keskituntiansion laskeminen

Lomapalkkasopimuksen mukaan keskituntiansio saadaan siten, että lomanmääräytymisvuonna työssäolon ajalta maksettu tai maksettavaksi erääntynyt palkka, johon ei lueta hätä- tai ylityöstä maksettavaa korotusosaa, jaetaan työntekijän samana aikana tekemien työtuntien lukumäärällä.

Jakajaan otetaan mukaan kaikki, siis myös ylityönä tehdyt tunnit. Ansiossa on huomioitava se, että kyseeseen tulee vain työssäolon ajalta maksettu palkka, minkä vuoksi sairauden ja vuosiloman ajalta maksettua palkkaa eikä varallaolokorvausta oteta huomioon. Varallaolokorvaus voidaan kuitenkin suorittaa siten, että vähintään puolet varallaoloajasta luetaan työaikaan, jolloin se otetaan huomioon lomanmääräytymisvuoden ansiossa.

Esimerkki:

Työntekijän työsuhde on lomaa edeltävän lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä jatkunut yhdenjaksoisesti vuoden ja hänellä on lomanmääräytymisvuodelta 12 täyttä lomanmääräytymiskuukautta. Työntekijä on lomanmääräytymisvuonna ansainnut hätä- ja ylityöstä maksettavaa korotusta lukuun ottamatta 25.758 euroa ja tehnyt työtä 1800 tuntia. Työntekijällä on siten tässä tapauksessa 30 päivän loma. Hänen lomapalkkansa saadaan siten, että 25.758 euroa jaetaan 1800:lla, jolloin keskituntiansioksi tulee 14,31 euroa. Keskituntiansio kerrotaan sitten 30 lomapäivän lukumäärää vastaavalla kertoimella 222,4, jolloin lomapalkaksi saadaan 3.182,54 euroa. Tästä maksetaan kullekin loman osalle tuleva suhteellinen osuus.

8.5 Osa-aikaisen vuosilomapalkka

Vuosilomalain 12 §:n mukaan tunti- tai urakkapalkkaisen osa-aikaisen työntekijän vuosilomapalkka on 9 % hänelle lomanmääräytymisvuoden aikana maksetusta tai maksettavaksi erääntyneestä palkasta lukuun ottamatta hätätyöstä ja lain tai sopimuksen mukaisesta ylityöstä peruspalkan lisäksi maksettavaa korotusta. Jos työntekijän työsuhde on lomakautta edeltävän lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä keskeytyttä jatkunut vähintään vuoden, lomapalkan suuruus on 11,5 % edellä mainitusta palkasta.

8.6 Vuosilomalain mukaisen keskimääräisen päiväpalkan laskeminen

Keskimääräistä päiväpalkkaa laskettaessa lomanmääräytymisvuonna työssäolon ajalta maksettu tai maksettavaksi erääntynyt palkka jaetaan työntekijän lomanmääräytymisvuoden aikana tekemien työpäivien lukumäärällä, joihin on lisätty laissa säädetyn vuorokautisen säännöllisen työajan lisäksi tehtyjen ylityötuntien kahdeksasosa. Maksettavaan tai maksettavaksi erääntyneeseen palkkaan ei oteta mukaan hätätyöstä ja lain tai sopimuksen mukaisesta ylityöstä peruspalkan lisäksi maksettavaa korotusta.

Milloin työntekijän vuorokautisen säännöllisen työajan enimmäismäärää ei ole laissa rajoitettu, lisätään työssäolopäivien lukumäärään vastaavasti työntekijän sovitun vuorokautisen työajan lisäksi tekemien työtuntien kahdeksasosa. Jos työntekijän viikoittaisten työpäivien määrä on sopimuksen mukaan pienempi tai suurempi kuin viisi, keskipäiväpalkka kerrotaan viikoittaisten työpäivien määrällä ja jaetaan viidellä.

Tunti- ja urakkapalkkaisia on lomapalkkasopimuksen soveltamisen ulkopuolella melko vähän, joten edellä mainittu laskentasääntö tulee harvoin sovellettavaksi.

Jos työntekijä on lomanmääräytymisvuoden aikana ollut estynyt tekevästä työstä raskaus-, erityisraskaus- tai vanhempainvapaan, sairauden tai tapaturman, kuntoutuksen, karanteenin tai lomautuksen vuoksi, vuosilomapalkan perusteena olevaan palkkaan lisätään laskennallisesti poissaoloajalta saamatta jäänyt palkka enintään 105 tai lomautuksen kyseessä ollessa 42 kalenteripäivältä. Poissaoloajan palkka lasketaan, jollei muusta ole sovittu, työntekijän keskimääräisen viikkotyöajan ja poissaolon alkamishetken palkan mukaan ottaen huomioon poissaoloaikana toteutetut palkankorotukset. Jos keskimääräisestä viikkotyöajasta ei ole sovittu, laskennallinen palkka määräytyy poissaoloa edeltävän 12 viikon keskimääräisen viikkotyöajan mukaan.

8.7 Säästövapaan ajan palkka

Säästövapaa on se osa kesälomaa, jonka työntekijä on siirtänyt pidettäväksi myöhemmin haluamanaan ajankohtana. Säästövapaan ajan palkka lasketaan samoin kuin vuosilomapalkka.

Viikko-, kaksiviikko- ja kuukausipalkkaisen työntekijän palkka säästövapaan ajalta määräytyy näin ollen säästövapaan alkamishetkellä voimassa olevan palkan mukaan ja tunti- ja urakkapalkkaisen työntekijän palkka säästövapaan alkamisajankohtaa edeltäneen lomanmääräytymisvuoden keskimääräisen palkan mukaan siten kuin edellä on esitetty.

Työntekijä säästää lomaansa yleensä sen vuoksi, että voi jossakin myöhemmässä vaiheessa lomailla kerralla normaalia pidempään. Työntekijälle voi siten kertyä jonakin vuonna säästövapaita tai normaaleja lomapäiviä ja aiemmilta lomanmääräytymisvuosilta kerättyjä säästövapaita yhteensä yli 30. Edellä mainitut kertoimet päättyvät kuitenkin 30 lomapäivää vastaavaan kertoimeen.

Tästä syystä vuosilomalakiin on otettu säännös, jonka mukaan lomapäivien lukumäärän ylittäessä 30 kerrointa korotetaan luvulla 0,9 lomapäivää kohti. Vastaavanlainen muutos on tehty myös lomapalkkasopimukseen. Jos lomapäivien lukumäärä on suurempi kuin 30, korotetaan kerrointa näin ollen luvulla 7,2 lomapäivää kohden.

8.8 Vuosilomapalkan maksaminen

Vuosilomalain 15 §:n mukaan vuosilomapalkka on maksettava ennen loman alkamista. Mikäli loma on jaettu osiin, on ennen kunkin osan alkamista maksettava sitä vastaava osa. Enintään kuuden päivän pituiselta lomajaksolta lomapalkka saadaan maksaa normaalina palkkapäivänä.

Esimerkki:

Aikaisemman esimerkin työntekijä pitää loman kuten tavallista kahdessa osassa siten, että ensin kesällä 24 arkipäivää ja sitten talvella 6 arkipäivää. Lomapalkkahan oli 3.182,54 euroa.

Osien palkat saadaan seuraavasti: Ensimmäinen osa on $4/5$ kertaa 3.182,54 euroa ($24 = 4/5 \cdot 30$:stä) = 2.546,03 euroa. Toinen osa on $1/5$ kertaa 3.182,54 euroa ($6 = 1/5 \cdot 30$:stä) = 636,51 euroa.

Viikko- tai kuukausipalkkaiselle työntekijälle on vuosilomalain 15 §:n mukaan ennen loman tai sen osan alkamista maksettava sama palkka, jonka hän olisi saanut työssä ollessaan. Tähän palkkaan tulee lisätä edellä selostetut, lomapalkan suuruuteen mahdollisesti vaikuttavat lisät. Vanhan vuosilomalain mukainen sääntö, jonka mukaan kuukausi- tai viikkipalkkaisen työntekijän lomapäiväpalkka laskettiin käyttäen jakajana 25:tä tai 6:tta ei ole enää voimassa.

Satama-alan työehtosopimuksessa on vakinaisten työntekijöiden osalta työehtosopimuksessa sovittu vuosilomalaista poiketen lomapalkan mak-
samisesta siten, että ammattiosaston niin esittäessä työntekijöiden palk-
ka loman ajalta maksetaan työsuhteessa tavanmukaisesti noudatettavana
palkanmaksupäivänä.

Työntekijällä on mahdollisuus tarkistaa, että työnantaja on laskenut vuo-
silomapalkan tai lomakorvauksen oikein. Lain 28 §:n mukaan työnantajan
on lomapalkan tai -korvauksen maksaessaan annettava työntekijälle las-
kelma, josta ilmenevät lomapalkan tai -korvauksen suuruus ja määräyty-
misperusteet.

9. Lomaltapaluuraha tai lomarahaa

Lomarahaa tai lomaltapaluuraha ei perustu vuosilomalakiin vaan työehtosopimukseen. Lomarahaa tai lomaltapaluuraha suoritetaan lomapalkan lisäksi. Näistä on omat määräyksensä työehtosopimuksissa, joista omaa alaa koskevat määräykset kannattaa tarkastaa.

10. Lomakorvaus

10.1 Lomakorvaus työsuhteen aikana

Vuosilomalain 16 §:n mukaan ns. vapaajärjestelyn piirissä olevalla työntekijällä on oikeus saada lomakorvauksena 9 % tai, jos työsuhde on jatkunut lomakautta edeltävän lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä vähintään vuoden, 11,5 % hänelle kyseisen vuoden aikana työssäolon ajalta maksetusta tai maksettavaksi erääntyneestä palkasta.

Tähän ei lasketa mukaan hätätyöstä tai lain tai sopimuksen mukaisesta ylityöstä maksettavaa korotusta. Jos työntekijä on lomanmääräytymisvuoden aikana ollut poissa työstä raskaus-, erityisraskaus- tai vanhempainvapaan vuoksi, palkkasummaan lisätään laskennallisesti poissaoloajalta saamatta jäänyt palkka. Jos työntekijä ei tahdo käyttää oikeuttaan vapaaseen, työnantajan on maksettava lomakorvaus viimeistään lomakauden päättyessä.

10.2 Lomakorvaus työsuhteen päättyessä

Vuosilomalain 17 §:n mukaan on työntekijällä työsuhteen päättyessä oikeus vuosiloman sijasta saada vuosilomapalkkaa vastaava korvaus siltä ajalta, jolta hän ei ole siihen mennessä saanut lomaa tai lomakorvausta. Sama koskee jatkuvissa määräaikaisissa suhteissa olevia työntekijöitä, joille maksetaan lomakorvaus normaalisti aina yhden määräaikaisen työsuhteen päättyessä.

Jos työntekijän työsuhde on päättyessään jatkunut vähintään vuoden, työntekijällä on kuluvan lomanmääräytymisvuoden alusta oikeus saada lomakorvausta 2,5 päivää. Jos työntekijälle on työsuhteen ensimmäiseltä ja viimeiseltä kuukaudelta kertynyt yhteensä täysi lomanmääräytymiskausi, eikä hän ole tältä ajalta saanut lomaa tai lomakorvausta, nämä kuukaudet luetaan lomakorvausta määrättäessä yhdeksi täydeksi lomanmääräytymiskuukaudeksi. Muutoin lomakorvausta laskettaessa noudatetaan edellä selostettuja lomapalkan laskemista koskevia sääntöjä.

Työntekijä on oikeutettu lomakorvaukseen kaikilta työsuhteen päättymistä edeltäneiltä täysiltä lomanmääräytymiskuukausilta. Edellytyksenä luonnollisesti on, ettei hän niiltä osin jo ole lomaa nauttinut. On siten mahdollista, että työsuhteen päättyessä työntekijällä on oikeus lomakorvaukseen kahden lomanmääräytymisvuoden perusteella eli kuluneelta ja kulumassa olevalta.

Tässä tapauksessa lomakorvaus lasketaan erikseen kummankin lomanmääräytymisvuoden ajalta aikaisemmin selostetun mukaisesti.

Asevelvollisuuttaan suorittamaan lähtevä työntekijä on niin ikään oikeutettu saamaan tässä selostetut korvaukset, vaikkei hänen työsuhteensa katkeakaan.

Lomakorvausta laskettaessa käytetään kuukausipalkkaisilla työntekijöillä vakiojakajaa 25 ja viikkopalkkaisilla vakiojakajaa 6. Esim. kuukausipalkka jaetaan 25:llä, jolloin saadaan yhden lomapäivän lomakorvaus, joka taas kerrotaan maksettavien pitämättömien lomapäivien määrällä.

Työnantaja on velvollinen antamaan lomakorvauksesta samanlaisen laskelman kuin lomapalkastakin.

10.3 Säästövapaata koskeva lomakorvaus

Säästövapaa on osa vuosilomaa, kuten edellä on todettu. Tämän vuoksi säästövapaatakaan ei voi siirtää toisen työnantajan palveluksessa käytettäväksi. Näin ollen, jos työntekijällä on työsuhteen päättyessä säästettyä ja pitämätöntä säästövapaata, työnantajan on korvattava se rahassa samalla

tavoin kuin on maksettava lomakorvaus pitämättä jääneestä vuosilomasta. Muutettaessa täysiaikaisen työntekijän työsuhde lain sallimilla perusteilla osa-aikaiseksi tai työntekijän joutuessa lomautetuksi toistaiseksi, työntekijällä on oikeus myös tällöin saada pitämättä oleva säästövapaan rahana. Työntekijä voi siten valita, haluaako hän näissä tilanteissa kertyneet ja pitämättä olevat säästövapaansa rahana vai haluaako hän kuitenkin pitää ne normaaliin tapaan.

11. Vuosilomapalkan ja lomakorvauksen vanhentuminen

Vuosilomapalkan ja lomakorvauksen osalta noudatetaan vuosilomalain 34 §:n mukaan kahden (2) vuoden vanhentumisaikaa. Tämän mukaan oikeus laissa tarkoitettuun saatavaan raukeaa, jos kannetta ei nosteta kahden vuoden kuluessa sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka aikana vuosiloma olisi tullut antaa tai lomakorvaus maksaa. Vuosilomalakiin perustuvaa vanhentumista ei voida katkaista vapaamuotoisesti.

Myöskin lomarahaa ja lomaltapaluuraha vanhenevat KKO:n vuonna 1997 antaman tuomion mukaan samoin kuin lomakorvaus ja lomapalkka.



Auto- ja Kuljetusalan
Työntekijäliitto AKT ry

John Stenbergin ranta 6, PL 313, 00531 Helsinki
etunimi.sukunimi@akt.fi | akt.fi



AKT:n aluetoimistot

Etelä-Suomen aluetoimisto

Viherniemenkatu 5
00530 Helsinki
p. 09 6131 1402

Aluetoimitsija Jari Korhonen
p. 0500 472 919

Aluetoimitsija Timo Meriläinen
p. 0400 905 502

Sisä-Suomen aluetoimisto

Rautatienkatu 10, 6. krs.
33100 Tampere
p. 03 230 1510

Aluetoimitsija
Vili-Petteri Adamsson
p. 044 412 3014

Länsi-Suomen aluetoimisto

Maariankatu 6 B
20110 Turku
p. 02 450 1541

Aluetoimitsija Tuulikki Aikio
p. 0400 762 689

Pohjois-Suomen aluetoimisto

Isokatu 30, 4. krs
90100 Oulu
p. 08 870 1441

Aluetoimitsija Tero Anttonen
p. 040 506 3376

Itä-Suomen aluetoimisto

Kauppakatu 32
80100 Joensuu
p. 013 511 1411

Aluetoimitsija Antti Sainola
p. 044 412 3004