

Sisällys

Vuosilomaopas	2
Yleiset säännökset	3
Soveltamisalan rajoitukset	3
2 § Soveltamisalarajoitukset.....	3
3 § Säännösten pakottavuus	4
4 § Määritelmät	5
Vuosiloman pituus	7
5 § Vuosiloman ansainta	7
6 § Täysi lomanmääräytymiskuukausi	11
7 § Työssäolon veroinen aika	12
7 a § Oikeus vuosilomaa täydentäviin lisävapaapäiviin sairaudesta, tapaturmasta tai lääkinnällisestä kuntoutuksesta johtuvan poissaolon ajalta.....	17
8 § Työntekijän oikeus vapaaseen.....	18
Vuosilomapalkka	20
10 § Viikko- tai kuukausipalkkaan perustuva vuosilomapalkka	20
11 § Keskipäiväpalkkaan perustuva vuosilomapalkka.....	23
12 § Prosenttiperusteinen vuosilomapalkka	28
13 § Palvelurahoihin perustuva vuosilomapalkka	31
14 § Lomapalkan laskentasäännön määräytyminen	31
15 § Vuosilomapalkan maksaminen	32
Lomakorvaus	32
17 § Lomakorvaus työsuhteen päättyessä	32
18 § Sopimus vuosilomaetuksien siirtämisestä.....	34
19 § Lomakorvauksen maksaminen	35
Vuosiloman antaminen	35
20 § Vuosiloman antamisajankohta	35
21 § Vuosiloman jakamisesta ja ajankohdasta sopiminen työsuhteen kestäessä	39
22 § Työntekijöiden kuuleminen	42
23 § Vuosiloman ajankohdan ilmoittaminen	44
24 § Vuosiloman sijoittaminen työntekijän vapaajaksolle	45
25 § Työkyvyttömyys vuosiloman alkaessa ja aikana	46
26 § Työkyvyttömyyden vuoksi siirretyn vuosiloman ajankohta	49
27 § Vuosiloman säästäminen	50
Erinäiset säännökset	52

28 § Vuosilomapalkkalaskelma.....	52
29 § Vuosilomakirjanpito.....	53
30 § Poikkeaminen työehtosopimuksella.....	54
31 § Yleissitovan työehtosopimuksen laista poikkeavat määräykset	55
32 § Laissa säädettyä pidempi vuosiloma	55
34 § Kanneaika.....	56
35 § Nähtävänäpito	58
36 § Työneuvoston lausunto	58
37 § Valvonta.....	59
38 § Rangaistussäännökset	59

..... **Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.**

Vuosilomaopas

Tämä on [Ammattiliitto Pron, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry:n](#) ja sen jäsenliittojen laatima vuosilomalakia käsittelevä verkko-opas.

Opas on tarkoitettu luottamusmiehillä, työsuojeluvaltuutetuille ja kaikille, jotka ovat kiinnostuneita vuosilomalaista ja sen tulkinnasta.

Työntekijän oikeus vuosilomaetuksiin perustuu vuosilomalakiin. Laki on tullut voimaan 1. tammikuuta 2005 ([162/2005](#)) ja perustuu hallituksen esitykseen [HE 238/2004](#).

Vuosilomaetuksista löytyy yleensä määräyksiä myös alan työehtosopimuksessa (yleissitovat työehtosopimukset: www.finlex.fi).

Työpaikalla voidaan noudattaa työntekijän osalta lakia tai työehtosopimusta edullisempaa käytäntöä. Tämän vuoksi on aina tarkistettava, mitä työehtosopimuksessa on sovittu vuosilomasta tai onko työpaikalla käytössä työntekijälle edullisempi käytäntö.

Työpaikalla noudatettavasta työehtosopimuksesta ja sen tulkinnasta voit kysyä luottamusmieheltäsi tai ammattiliitosta. Luottamusmies tuntee työpaikan käytännöt. Myös henkilöstöhallinto ja palkanlaskenta tuntevat talokohtaiset käytännöt.

Oppaan neuvot ovat yleisiä. Kullakin tapauksella on erityispiirteensä, joten ensin on hyvä pyytää luottamusmiestä tai työsuojeluvaltuutettua selvittämään asia.

Ammattiliitot auttavat yleensä vain jäseniään. Kannattaa olla ammattiliiton jäsen.

Oppaan ovat laatineet **Jukka Heikkerö, Liisa Aro, Karoliina Huovila, Raija Kari, Lottaliina Lehtinen, Anu-Tuija Lehto, Sini Maijala, Juhani Rantinoja, Annemarje Salonen, Teija Sinisalo, Patrik Stenholm ja Päivikki Uimonen**. Teknisestä toteutuksesta vastaa Ammattiliitto Pro.

Tekstiä lainatessa on mainittava lähde.

Kommentit voi lähettää SAK:hon **Anu-Tuija Lehdolle** (anu-tuija.lehto@sak.fi) tai Prohon **Päivikki Uimoselle** (paivikki.uimonen@proliitto.fi).

Tämä opas on päivitetty kokonaisuudessaan 20.12.2021.

Päivitetty 20.12.2021

Yleiset säännökset

Soveltamisalan rajoitukset

2 § Soveltamisalarajoitukset

Tätä lakia ei sovelleta työhön, joka on työnantajan toiminnan luonteen vuoksi vuosittain keskeytyneenä ja jossa työntekijöillä on 30 §:ssä tarkoitetun sopimuksen perusteella oikeus vähintään tässä laissa säädettyä vuosilomaa vastaavaan palkalliseen vapaaseen.

Työaikalain (605/1996) 2 §:n 1 momentin 3 kohdassa tarkoitettulla kotityöntekijällä on vuosiloman ja vuosilomapalkan asemesta oikeus tämän lain 8 §:n 1 momentissa tarkoitettuun vapaaseen ja 16 §:ssä tarkoitettuun lomakorvaukseen. Sama koskee työnantajan perheenjäseniä silloin, kun työnantajan palveluksessa ei ole perheenjäsenten lisäksi muita työntekijöitä.

Lakia ei sovelleta seuraavissa tilanteissa:

Työn luonteesta johtuva työn keskeytyminen

Työnantajan toiminta voi työn luonteen vuoksi olla vuosittain keskeytyneenä (esim. opettajat). Vuosilomalaki ei tällöin tule sovellettavaksi edellyttäen, että työntekijällä on työ- tai virkaehtosopimukseen perustuva oikeus vuosilomaa vastaavaan, vähintään vuosilomalain mukaiseen palkalliseen vapaaseen.

Kotityöntekijät (ei saa sekoittaa kotitaloustyöhön)

Lakia ei sovelleta työhön, jota työntekijä tekee kotonaan tai muuten sellaisissa oloissa, ettei työnantajan asiaksi voida katsoa valvoa siihen käytettävän ajan järjestelyä. Oikeuskäytännössä on tulkittu suppeasti sitä, milloin työntekijä on tällainen työaikalain ([872/2019](#)) 2 §:n 1 momentin 3 kohdassa tarkoitettu kotityöntekijä (TN 1419-06).

Kotityöntekijällä on vuosiloman ja vuosilomakorvauksen sijasta oikeus vuosilomalain 8 §:n 1 momentissa tarkoitettuun vapaaseen ja 16 §:ssä tarkoitettuun lomakorvaukseen.

Jos työntekijä tekee vain osittain kotityötä, häneen sovelletaan vuosilomalakia.

Esimerkki

Puhelinkeskustelijan kotonaan tekemään työhön oli sovellettava työaikalakia, koska työnantaja määräsi työajan järjestelyistä ja valvoi työajan noudattamista ([KKO 2002:36](#)). Myös vuosilomalaki tuli tällöin sovellettavaksi.

Työnantajan perheenjäsenet

Vuosilomalakia ei sovelleta työnantajan perheenjäseniin, jotka tekevät työtä ilman työsopimusta perheoikeudellisin perustein (avo- tai aviopuoliso, lapset jne.). Vuosilomalakia sovelletaan kuitenkin silloin, kun perheenjäsenet tekevät työtä (suullisen tai kirjallisen) työsopimuksen perusteella ja kun työnantajan palveluksessa on muitakin työntekijöitä.

Jos työnantajan työssä ei työsuhteisten perheenjäsenten lisäksi ole muita, vuosilomalakia sovelletaan perheenjäseniin rajoitettua eli vuosilomalain 8 §:n 1 momentissa tarkoitettua vapaata ja 16 §:ssä tarkoitettua lomakorvausta koskevat säännökset tulevat sovellettaviksi.

Muita tilanteita

Osakeyhtiön toimitusjohtaja ja vastaavat

Osakeyhtiön toimitusjohtaja on yhtiön toimitusjohtaja eikä siten ole työsuhteessa ([KKO 1997:36](#)). Yleensä kuitenkin toimitusjohtajilla on vuosilomalakia vastaavat lomaedut. Oikeudesta vuosilomaan ja lomarahaan/lomaltapaluurahaan on epäselvyyksien välttämiseksi hyvä sopia kirjallisesti johtajasopimuksessa.

Osuuskuntien yms. toimitusjohtajien on yleensä katsottu olevan työsuhteessa ([KKO 1991:168](#) ja [KKO 1996:49](#)), minkä vuoksi myös vuosilomalain säännökset tulevat sovellettaviksi.

Merimiehet

Vuosilomalakia ei sovelleta merimiehiin. Heihin sovelletaan merimiesten vuosilomalakia ([433/1984](#)).

Päivitetty 15.12.2021

3 § Säännösten pakottavuus

Sopimus, jolla vähennetään työntekijälle tämän lain mukaan kuuluvia etuja, on mitätön, jollei tästä laista johdu muuta. Työnantajien ja työntekijöiden valtakunnallisten yhdistysten oikeudesta sopia työehtosopimuksella laista poiketen säädetään 30 §:ssä.

Vuosilomalaki on pakottavaa oikeutta. Tämä tarkoittaa sitä, että työntekijä ja työnantaja voivat sopia lakia huonompitasoisemmin vain, jos laki sen nimenomaisesti sallii. Sen sijaan paremmista ehdoista voi aina sopia.

Jos työnantaja ja työntekijä ovat sopineet vuosilomalakia tai työehtosopimusta paremmista ehdoista, sopimus on syytä tehdä epäselvyyksien välttämiseksi kirjallisesti.

Työntekijä voi esimerkiksi sopia työnantajansa kanssa palkallisesta neljän viikon kesälomasta, vaikka hän ei ole siihen vielä työsuhteen lyhyen keston vuoksi oikeutettu.

Vuosilomalain mukaan oikeuksien heikentäminen on mahdollista joko työehtosopimuksella tai työnantajan ja työntekijän välisellä suullisella tai kirjallisella työ sopimuksella. Siitä, milloin heikentäminen on sallittua työehtosopimuksella, on säädetty vuosilomalain 30 §:ssä. Se, milloin heikentäminen on sallittua työ sopimuksessa, ilmenee kustakin pykälästä erikseen. Tällainen mahdollisuus on esimerkiksi vuosilomalain 12 §:n 2 momentissa, jossa säädetään, että poissaoloajan palkka lasketaan tietyllä tavalla, ellei "muusta ole sovittu".

Työntekijän kannattaa aina miettiä tarkoin, onko syytä suostua huonompiin ehtoihin. Jos on epävarma, on syytä keskustella asiasta luottamusmiehen kanssa tai ottaa yhteyttä omaan ammattiliittoon.

Vuosilomalain vastainen sopimus on mitätön. Mitättömyys tarkoittaa sitä, että työntekijällä on aina oikeus vuosilomalain mukaisiin etuuksiin.

Päivitetty 13.05.2020

4 § Määritelmät

Tässä laissa tarkoitetaan:

- 1. lomanmääräytymisvuodella 1 päivän huhtikuuta ja 31 päivän maaliskuuta välistä aikaa nämä päivät mukaan luettuina;*
- 2. lomakaudella 2 päivän toukokuuta ja 30 päivän syyskuuta välistä aikaa nämä päivät mukaan luettuina;*
- 3. arkipäivällä muita viikonpäiviä kuin sunnuntaita, kirkollisia juhlapäiviä, itsenäisyyspäivää, jouluaattoja, juhannusaattoja, pääsiäislauantaita ja vapunpäivää.*

Lomakausi

Lomakausi on 2.5.–30.9. Kesäloma on yleensä sijoitettava tälle ajalle.

Kesälomakausi

Ks. lomakausi

Talvilomakausi

Talvilomakausi on 1.10.–30.4. Talviloma (24 lomapäivää ylittävä lomanosa) pitää sijoittaa tälle ajalle.

Lomanmääräytymisvuosi

Lomanmääräytymisvuosi alkaa 1.4. ja päättyy seuraavana vuonna 31.3.

Lomapäivä

Ks. arkipäivä

Arkipäivä

Vuosilomapäiviä ovat kaikki arkipäivät. Arkipäiviä ovat muut viikonpäivät kuin sunnuntait, kirkolliset juhlapäivät, itsenäisyyspäivä, jouluaatto, juhannusaatto, pääsiäislauantai ja vapunpäivä (yleensä kalenterissa punaisella merkityt päivät). Vuosilomajaksolle sijoittuvat lauantait lasketaan siis lomapäiviksi.

Säästövapaa

Työntekijällä on oikeus säästää osa vuosilomastaan myöhemmin pidettäväksi.

Lomakorvaus

Lomakorvaus maksetaan vuosiloman sijasta. Lomakorvaus voidaan maksaa sekä työsuhteen aikana että sen päättyessä.

Lomakorvaus työsuhteen päättyessä on rahakorvaus, joka maksetaan työntekijälle, joka työsuhteen päättyessä ei ole pitänyt kaikkia ansaitsemiaan lomia.

Lomakorvaus työsuhteen aikana on rahakorvaus, joka maksetaan työntekijälle

- joka ei ole voinut työkyvyttömyyden vuoksi pitää lomaa
- joka lähtee suorittamaan asepalvelusta, vapaaehtoista asepalvelusta tai siviilipalvelusta
- jolla on pitämättä jäänyttä säästövapaata ja jonka työsuhde päättyy
- jolla on pitämättä jäänyttä säästövapaata ja jonka työsuhde muuttuu osa-aikaiseksi
- jolla on pitämättä jäänyttä säästövapaata ja joka lomautetaan toistaiseksi.

14 päivän sääntö ja 35 tunnin sääntö

14 päivän sääntö

Vuosilomaa kertyy 2 tai 2,5 päivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta. Täysi lomakuukausi on sellainen kalenterikuukausi, jona työntekijä on ollut työssä vähintään 14 päivänä (tai nämä päivät tai osa niistä ovat olleet vuosilomalain 7 §:ssä tarkoitettuja työssäolon veroisia päiviä).

35 tunnin sääntö

Vuosilomaa kertyy 2 tai 2,5 päivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta. Täysi lomakuukausi on sellainen kalenterikuukausi, jona työntekijä on ollut työssä vähintään 35 tuntia (tai nämä tunnit tai osa niistä ovat olleet vuosilomalain 7 §:ssä tarkoitettuja työssäolon veroisia tunteja).

14 päivän sääntöä ja 35 tunnin sääntöä ei sovelleta samanaikaisesti. Vain toinen tulee kerrallaan sovellettavaksi.

Kun työntekijä siirtyy osa-aikaiseksi, on kuitenkin mahdollista, että työsuhteeseen sovelletaan ensin 14 päivän sääntöä ja tämän jälkeen 35 tunnin sääntöä (Ks. 10 § 4 momentti).

Lomaltapaluuuraha

Ks. lomaraha

Lomarahaa

Lomarahasta/lomaltapaluuurahasta ei ole säännöksiä vuosilomalaissa, vaan siitä sovitaan työehtosopimuksessa. Lomarahaa/lomaltapaluuuraha on useimmiten 50 % lomapalkasta (ks. oma työehtosopimus).

Oikeus lomarahaan voi perustua myös työpaikalla noudatettuun käytäntöön.

Lomapalkkalaskelma

Työnantajan on annettava työntekijälle lomapalkkalaskelma lomapalkan tai lomakorvauksen suuruudesta ja sen määräytymisperusteista.

Lomapäivien pyöristäminen

Loman pituutta laskettaessa lomapäivän osa pyöristetään seuraavaan täyteen päivään. Esimerkiksi työntekijä, joka on ansainnut 27,5 vuosilomapäivää, saa 28 päivän loman.

Työssäolopäivien veroinen aika

Työntekijä ansaitsee vuosilomaa työssäoloajalta. Vuosilomaa ansaitaan myös työssäolon veroisilta poissaolopäiviltä, joista on luettelo vuosilomalain 7 §:ssä.

Päivitetty 13.05.2020

Vuosiloman pituus

5 § Vuosiloman ansainta

Työntekijällä on oikeus saada lomaa kaksi ja puoli arkipäivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta. Jos työsuhte on lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä jatkunut yhdenjaksoisesti alle vuoden, työntekijällä on kuitenkin oikeus saada lomaa kaksi arkipäivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta. Loman pituutta laskettaessa päivän osa pyöristetään täyteen lomapäivään.

Vuosiloman ansainta ei keskeydy siitä syystä, että työntekijä on välittömästi siirtynyt sellaisen työnantajan palvelukseen, jossa omistuksen, sopimuksen tai muun järjestelyn perusteella määräysvalta on:

1) aikaisemmalla työnantajalla;

2) yhdellä tai useammalla henkilöllä, joka on aikaisempaan työnantajaan takaisinsaannista konkurssipesään annetun lain (758/1991) 3 §:ssä tarkoitettussa läheisyysuhteessa; taikka

3) 1 ja 2 kohdassa tarkoitetuilla henkilöillä yhdessä.

Edellä 1 momentissa tarkoitettuun työsuhteen jatkumisaikaan ei lueta aikaa, jolloin työ on keskeytynyt työntekijän ollessa suorittamassa asevelvollisuuslaissa (1438/2007) tarkoitettua vakinaista palvelusta, naisten vapaaehtoisesta asepalveluksesta annetussa laissa (194/1995) tarkoitettua vapaaehtoista asepalvelusta tai siviilipalveluslaissa (1446/2007) tarkoitettua siviilipalvelusta. (28.12.2007/1448)

Vuosiloman pituuden määräävät

- työsuhteen kesto ja
- lomanmääräytymisvuoden (1.4. - 31.3.) vuosilomaa kerryttävät työssäolokuukaudet eli vuosilomalain 6 §:n mukaisten täysien lomanmääräytymiskuukausien lukumäärä.

Ansaintaperiaate

Vuosiloman ansainta alkaa työsuhteen alkaessa ja päättyy työsuhteen päättyessä.

Työsuhde alkaa, kun työnteko tosiasiaassa alkaa, vaikka työsopimus olisi sovittu suullisesti tai kirjallinen sopimus allekirjoitettu aikaisemmin.

Työsuhde lakkaa

- määräaikaisen sopimuksen viimeisenä päivänä
- toistaiseksi voimassa olevan sopimuksen irtisanomisajan viimeisenä päivänä ja
- purettaessa purkamisilmoituksen toimituspäivänä tai sinä päivänä, jolloin työntekijän katsotaan saaneen tietää työsopimuksen purkamisesta.

Jos työsuhde on kestänyt lomanmääräytymisvuoden (31.3.) loppuun mennessä alle vuoden, lomaa saa 2 päivää jokaiselta täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta. Kun työsuhde on kestänyt vuoden, vuosilomaa saa 2,5 lomapäivää jokaiselta täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta. Täyden vuosiloman pituus on siten (24 kesälomapäivää ja 6 talvilomapäivää =) 30 lomapäivää.

Esimerkki

Työsuhde alkoi 2.4. Huhtikuun 1. päivä oli sunnuntai. Työntekijä työskenteli maanantaista perjantaihin. Lauantai ja sunnuntai olivat vapaapäiviä. Koska työsuhde oli alkanut ensimmäisenä arkipäivänä 1.4. jälkeen, vuosilomaa kertyi 2,5 lomapäivää jo tältä lomanmääräytymisvuodelta (TN 1208-87).

Esimerkki

Työsuhde oli alkanut 1.7.1999 ja päättynyt 7.8.2000. Työntekijällä oli oikeus saada 1.4.2000 alkaneelta lomanmääräytymisvuodelta lomakorvausta, joka perustui kahden ja puolen arkipäivän vuosilomaoikeuteen kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta. ([KKO 2005:61.](#))

Vuosilomapäivän pyöristys ylöspäin

Jos vuosilomapäivien luvuksi ei tule kokonaislukua, vuosilomapäivän osa annetaan täytenä päivänä.

Esimerkki

Lomapäiviä oli kertynyt 22,5. Työntekijä saa 23 päivän loman.

Lomanmääräytymisvuosia käsitellään itsenäisinä, jos vuosilomaa on kertynyt kahdelta lomanmääräytymisvuodelta. Pyöristys ylöspäin tehdään kummankin lomanmääräytymisvuoden lomapäivien osalta erikseen.

Työsuhteen yhdenjaksoisuus

Työsuhteen yhdenjaksoisuutta eivät katkaise tavanmukaiset työstä poissaolot kuten erityisäitiys-, äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa, hoitovapaa, sairausloma, lomauttaminen, opintovapaa tai vuorotteluvapaa. Myöskään työtaistelu ei katkaise työsuhdetta.

Työsopimuslain ([55/2001](#)) 1 luvun 5 §:n mukaiset peräkkäiset määräaikaisten työsuhteet ja vuosiloman ansainta

Jos solmitaan peräkkäisiä, sinänsä hyväksyttäviä, määräaikaisten työsuhteiden keskeytymättöminä tai lyhytaikaisina keskeytyksin, vuosiloman ansainnassa työsuhteen kestoajaksi lasketaan yhteen kaikki määräaikaisten työsuhteiden kestoajat.

Lainsäädännössä ei ole määritelty lyhytaikaisuuden kestoja. Lyhytaikaisen keskeytyksen pituus on arvioitava kokonaisuutena ottaen huomioon muun muassa kunkin työsuhteen keston kertymiselle säädetty tai sovittu aika. Mitä pidemmän ajan kuluessa kertyvästä keskeytyksestä on kysymys, sitä pitempi työsuhteiden väliin jäävä keskeytys voi olla. (Tarja Kröger - Pekka Orasmaa: Vuosilomalaki. Jyväskylä 2006, s. 55.) Tästä uusi painos vuonna 2015.

Asevelvollisuus ja vastaava palvelus

Työsuhteen jatkumisaikaan ei lueta aikaa, jolloin työ on keskeytynyt työntekijän ollessa suorittamassa vakinaista palvelusta, naisten vapaaehtoista asepalvelusta tai siviilipalvelusta. Tällaisen poissaolon aikana työsuhteet ovat voimassa mutta lepää.

Laskettaessa vuoden työsuhteen täyttymistä aika lasketaan palvelukseen lähtöä edeltäneen työsuhteen alusta lukien. Työsuhteen kestoajaksi luetaan mukaan myös palveluksessa oloaika.

Vuosilomapäiviä sen sijaan kertyy vain työssäoloajalta ja työssäolon veroisilta päiviltä eli täysiltä lomanmääräytymiskausilta.

Liikkeen luovutus ja vuosiloman ansainta

Liikkeen luovutuksen yhteydessä vuosiloman ansainta jatkuu. Työntekijällä on oikeus saada yrityksen uudelta haltijalta vuosilomaa ikään kuin työnantaja ei olisi lainkaan vaihtunut. (Esim. TN 1288-92 ja [KKO 1988:74](#).)

Työnantajan konkurssi ja vuosiloman ansainta

Konkurssipesä voi irtisanoa kaikkien työntekijöiden työsopimukset kahden viikon irtisanomisajalla, jos se ei jatka konkurssiin asetetun työnantajan toimintaa. Palkkasaatavat, kuten vuosilomakorvaukset, erääntyvät tällöin maksettavaksi.

Jos konkurssipesä jatkaa liiketoimintaa tai luovuttaa liiketoiminnan uudelle yrittäjälle, pesän suorittamat irtisanomiset tulevat merkityksettömiä. Vuosiloman ansainta jatkuu ikään kuin konkurssia ei olisi ollutkaan. Lomakorvauksesta vastaa luovutukseen saakka konkurssipesä ja sen jälkeen luovutuksen saaja. ([TN 1426-07](#), TT 1994-3, [KKO 1985 II 114](#) ja [KKO 1984 II 159](#))

Siirtyminen työnantajan lähipiiriin yrityksen palvelukseen ja vuosiloman ansainta

Vuosiloman ansainta ei keskeydy siksi, että työntekijä on välittömästi siirtynyt sellaisen työnantajan palvelukseen, jossa omistuksen, sopimuksen tai muun järjestelyn perusteella määräysvalta on

- aikaisemmalla työnantajalla, kuten siirryttäessä emoyhtiöstä tytäryhtiöön
- yhdellä tai useammalla henkilöllä, joka on aikaisempaan työnantajaan läheisyysuhteessa tai
- edellä tarkoitetuilla henkilöillä yhdessä.

Läheisinä pidetään

- puolisoa, suoraan etenevässä tai takenevassa polvessa olevaa sukulaista, sisarusta, veli- ja sisarpuolta ja tällaisen henkilön puolisoa sekä muuten erityisen läheistä henkilöä
- yksityistä elinkeinonharjoittajaa, yhtiötä tai muuta yhteisöä sekä sitä, jolla yksin tai yhdessä läheisensä kanssa on taloudellisen seikan perusteella olennainen etujen yhteys elinkeinonharjoittajan tai yhteisön kanssa, ja sitä, jolla johtavan aseman perusteella on olennainen vaikutusvalta elinkeinonharjoittajan tai yhteisön toiminnassa sekä sitä, joka on edellä tarkoitetun läheinen.

Esimerkki

A oli puolisonsa kanssa omistanut osakeyhtiön kaikki osakkeet. Yhtiö joutui konkurssiin ja lopetti toimintansa. Työntekijät siirtyivät välittömästi toisen osakeyhtiön palvelukseen. A

oli perustanut tämän yhtiön yhdessä kahden muun henkilön kanssa ja omisti yhtiön osakkeista kolmanneksen. Viimeksi mainitun yhtiön palvelukseen siirtyneiden työntekijäin työsuhteet eivät olleet jatkuneet vuosilomalaissa tarkoitettuin tavoin, koska kyseessä ei ollut yrityksen omistajan tai haltijan vaihtuminen yrityksen toiminnan jatkuessa. Lisäksi A:lla ei ollut viimeksi mainitussa yhtiössä, jonka hallintoon hän ei ollut osallistunut, omistusoikeutensa perusteella tai muutoinkaan määräysvaltaa. ([KKO 1987:49.](#))

Päivitetty 25.05.2020

6 § Täysi lomanmääräytymiskuukausi

Täytenä lomanmääräytymiskuukautena pidetään kalenterikuukautta, jolloin työntekijälle on kertynyt vähintään 14 työssäolopäivää tai 7 §:n 1 ja 2 momentissa tarkoitettua työssäolon veroista päivää.

Jos työntekijä on sopimuksen mukaisesti työssä niin harvoina päivinä, että hänelle ei tästä syystä kerry ainoatakaan 14 työssäolopäivää sisältävää kalenterikuukautta tai vain osa kalenterikuukausista sisältää 14 työssäolopäivää, täydeksi lomanmääräytymiskuukaudeksi katsotaan sellainen kalenterikuukausi, jonka aikana työntekijälle on kertynyt vähintään 35 työtuntia tai 7 §:ssä tarkoitettua työssäolon veroista tuntia.

Vuosilomaa kerryttävät täydet lomanmääräytymiskuukaudet, joiden aikana työtä on sopimuksen mukaan tehty tai jotka ovat työssäolon veroista aikaa (ks. työssäolon veroiset päivät vuosilomalain 7 §)

- vähintään 14 päivää (14 päivän ansaintasääntö) tai
- vähintään 35 tuntia (35 tunnin ansaintasääntö).

Ansaintasäännöt ovat toisensa poissulkevia

Sääntöjä ei sovelleta päällekkäin tai vuorotellen eri kalenterikuukausina. Jos 14 päivän ansaintaan kuuluvalla työntekijällä ei jonakin kuukautena kerry 14 työpäivää tai työssäolon veroista päivää, hän ei ansaitse tältä kuukaudesta lomaa, vaikka 35 työtunnin raja täyttyisikin.

14 päivän sääntö on ensisijainen

35 tunnin sääntöön verrattuna. Sitä sovelletaan kaikkiin työntekijöihin, joiden sopimuksen mukainen työaika lomanmääräytymisvuoden kaikkina kuukausina on vähintään 14 päivää. Työajan pituudella ei tällöin ole merkitystä. Kahdelle vuorokaudelle ulottuva työvuoro lasketaan kahdeksi työpäiväksi. Myös matkustuspäivät otetaan huomioon, vaikka matkustusaikaa ei luettaisikaan työntekijän työajaksi. Lisäksi muun muassa työ sopimuksen mukainen koulutus ja oppisopimuksen mukainen tietopuolinen koulutus otetaan huomioon. Työntekijään, joka työ sopimuksen mukaan tekee yhtenäkin kuukautena alle 14 päivää töitä, sovelletaan kaikkina kuukausina 35 tunnin ansaintasääntöä. Tällöin kaikki tehdyt tunnit, myös yli- ja hätätyötunnit, otetaan huomioon.

Valinta 14 päivän ja 35 tunnin ansaintasäännön välillä tehdään työntekijän suullisessa tai kirjallisessa työsopimuksessa sovittujen työaikojen, työpäivien ja työtuntien perusteella. Työsopimuksessa sovittu työaika on lähtökohta. Tästä säännöstä poiketaan kuitenkin silloin, kun todellinen työmäärä ei vastaa sovittua. Näin on esimerkiksi silloin, kun suullisesti tai kirjallisesti on sovittu, että työtä tehdään alle 14 päivää kalenterikuukaudessa mutta tosiasiallisesti työtä tehdään yli 14 päivää. Samoin ns. vaihtelevaa työaikaa tekevien työntekijöiden ([TSL 1 luvun 11 §](#)) vuosiloma määräytyy sen perusteella, millaisiksi työsuhteen ehdot ovat käytännössä muodostuneet (TN 1286–92).

Tilapäiset työajan muutokset eivät vaikuta siihen, kumpaa ansaintasääntöä sovelletaan. Työntekijä voi kuitenkin siirtyä kesken lomanmääräytymisvuoden ansaintasäännöstä toiseen, jos työsuhteen ehdot muuttuvat pysyvästi. Työntekijään saatetaan soveltaa ensin esimerkiksi 14 päivän ansaintasääntöä ja sitten 35 tunnin ansaintasääntöä tai päinvastoin.

Päivitetty 13.05.2020

7 § Työssäolon veroinen aika

Työssäolon veroisena pidetään työstä poissaoloaikaa, jolta työnantaja on lain mukaan velvollinen maksamaan työntekijälle palkan. Työssäolon veroisena pidetään myös aikaa, jolloin työntekijä on poissa työstä sellaisen työajan tasaamiseksi annetun vapaan vuoksi, jolla hänen keskimääräinen viikkotyöaikansa tasataan laissa säädettyyn enimmäismäärään. Saman kalenterikuukauden aikana viikkotyöajan tasaamiseksi annetuista vapaapäivistä työssäolon veroisina pidetään kuitenkin vain neljä päivää ylittäviä vapaapäiviä, jollei vapaata ole annettu yli kuuden arkipäivän pituisena yhtenäisenä vapaana.

Työssäolopäivien veroisina pidetään myös niitä työpäiviä tai työtunteja, jolloin työntekijä työsuhteen kestäessä on estynyt tekemästä työtä:

1) työsopimuslain ([55/2001](#)) [4 luvun 1 §:ssä](#) säädetyn erityisäitiysvapaan, 6 §:ssä säädetyn tilapäisen hoitovapaan ja 7 §:ssä säädetyn pakottavista perhesyistä johtuvan poissaolon aikana taikka yhtä synnytyskertaa tai adoptiota kohden yhteensä enintään 156 äitiys- ja vanhempainvapaapäivän ja vastaavasti 156 isyys- ja vanhempainvapaapäivän aikana ([18.3.2016/182](#));

2) sairauden tai tapaturman vuoksi, enintään kuitenkin 75 työpäivää lomanmääräytymisvuodessa, taikka jos työkyvyttömyys jatkuu yhdenjaksoisena lomanmääräytymisvuoden päättymisen jälkeen, enintään 75 työpäivää tätä sairautta tai tapaturmaa kohden;

3) lääkärin määräämän, ammattitaudin tai tapaturman johdosta työkyvyn palauttamiseksi tai säilyttämiseksi annettavan lääkinnällisen kuntoutuksen takia, enintään kuitenkin 75 työpäivää lomanmääräytymisvuodessa, taikka jos kuntoutus jatkuu yhdenjaksoisena lomanmääräytymisvuoden päättymisen jälkeen, enintään 75 työpäivää tätä kuntoutusjaksoa kohden;

4) sairauden leviämisen estämiseksi annetun viranomaisen määräyksen vuoksi;

5) opintovapaalaissa (273/1979) tarkoitetun opintovapaan vuoksi, enintään kuitenkin 30 työpäivää lomanmääräytymisvuodessa, ja vain jos työntekijä on välittömästi opintovapaan jälkeen palannut työhön;

6) työnantajan suostumuksella työn edellyttämään koulutukseen osallistumisen vuoksi, kuitenkin siten, että työnantaja ja työntekijä voivat sopia siitä, että työssäolopäivien veroisiksi päiviksi luetaan vain 30 työpäivää kerrallaan;

7) lomauttamisen takia, enintään kuitenkin 30 työpäivää kerrallaan;

8) lomauttamista vastaavan työviikkojen lyhentämisen tai muun siihen verrattavan työaikajärjestelyn takia, enintään kuitenkin kuusi kuukautta kerrallaan; jos tällainen työaikajärjestely jatkuu keskeytyksettä lomanmääräytymisvuoden päättymisen jälkeen, uuden kuuden kuukauden jakson laskeminen aloitetaan lomanmääräytymisvuoden päättymisen jälkeen;

9) reservin harjoituksen tai ylimääräisen palveluksen taikka siviilipalveluslain 58 §:ssä tarkoitetun täydennyspalveluksen tai 64 §:ssä tarkoitetun ylimääräisen palveluksen vuoksi; tai (28.12.2007/1448)

10) sellaisen julkisen luottamustehtävän hoitamisen tai todistajana kuulemisen vuoksi, josta lain mukaan ei ole oikeutta kieltäytyä tai josta kieltäytyminen olisi sallittua vain laissa mainitun erityisen syyn perusteella.

Sovellettaessa 2 momenttia 6 §:n 2 momentissa tarkoitetun työntekijän työssäolon veroisena aikana pidetään 1 kohdassa tarkoitetuissa tapauksissa enintään 182 kalenteripäivän, 2 ja 3 kohdassa tarkoitetuissa tapauksissa enintään 105 kalenteripäivän sekä 5 ja 7 kohdassa tarkoitetuissa tapauksissa 42 kalenteripäivän jaksoa. Poissaoloaika laskettaessa poissaolon katsotaan alkaneen ensimmäisenä päivänä, jona työntekijä on ollut poissa työstä ja päättyneen poissaoloperusteen lakkaamispäivänä, jos päivästä on ennalta sovittu tai määrätty, ja muussa tapauksessa työhön paluuta edeltäneenä poissaolopäivänä. Työssäolon veroisiksi tunneiksi lasketaan tällöin ne tunnit, jotka työntekijä sopimuksen mukaan ilman poissaoloa olisi ollut työssä. ([18.3.2016/182](#)).

Työnteko on lähtökohtana lomanmääräytymistä laskettaessa. Työpäivien lisäksi lomaa ansaitaan kuitenkin myös työssäolon veroisina päivinä. Työssäolon veroisena aikana pidetään:

(7 §:n 1 momentin mukaan)

- kaikkea työstä poissaoloa, jolta työnantaja on lain mukaan velvollinen maksamaan palkkaa. Esimerkiksi oma vuosiloma ja irtisanomisaika ilman työvelvoitetta kerryttävät lomaa sekä työnantajan määräämä tai työterveyshuoltolain ([1383/2001](#)) mukainen lääkärintarkastus kerryttävät vuosilomaa. Vuosilomaa ei kerry silloin, kun palkanmaksuvelvollisuus perustuu työehtosopimukseen tai työsopimukseen (ellei kyse ole 2 momentissa tarkoitetuista tapauksista). Useissa työehtosopimuksissa on kuitenkin sovittu, että myös näiltä ajoilta kertyy vuosilomaa (ks. oma työehtosopimus).

- aikaa, jona työntekijä on työvuoroluettelon ja tasoittumisjärjestelmän mukaan ollut poissa töistä, jotta työaika tasaantuisi keskimääräiseksi sopimuksen tai työaikalain ([872/2019](#)) mukaiseksi enimmäistyöajaksi. Saman kalenterikuukauden aikana työssäolon veroisia päiviä ovat kuitenkin vain neljä päivää ylittävät vapaapäivät, ellei vapaata ole annettu yli kuusi arkipäivää kestäväenä yhtenäisenä vapaana.
- työehtosopimuksessa lomaan oikeuttavaksi ajaksi sovittua aikaa (ks. oma työehtosopimus).

(7 §:n 2 momentin mukaan) poissaoloa, jonka syynä on:

1) työsopimuslain ([55/2001](#)) 4 luvun 1 §:ssä säädetyn erityisäitiysvapaan, 6 §:ssä säädetyn tilapäisen hoitovapaan ja 7 §:ssä säädetyn pakottavista perhesyistä johtuvan poissaolon aikana taikka yhtä synnytyskertaa tai adoptiota kohden yhteensä enintään 156 äitiys- ja vanhempainvapaapäivän ja vastaavasti 156 isyys- ja vanhempainvapaapäivän aikana; ([18.3.2016/182](#)).

On kuitenkin mahdollista, että työehtosopimuksessa on sovittu, että perhevapailta kertyy lomaa koko ajalta. Asia on tarkistettava omasta työehtosopimuksesta.

156 (arki)päivää vastaa noin kuutta kuukautta. Tälle ajanjaksolle sisältyvistä päivistä työssäolon veroista aikaa on se aika, jolloin työntekijä on mainitun vapaan vuoksi estynyt tekemästä työtä.

Äitiysvapaan pituus on 105 arkipäivää ja isyysvapaan 54 arkipäivää. Äitiys- ja isyysvapaapäivät ovat kokonaisuudessaan työssäolon veroista aikaa. Vuosiloman kertymisen rajoittaminen kohdistuu siis yksinomaan vanhempainvapaajaksoille.

Adoptiolapsen äiti ei ole oikeutettu äitiysvapaaseen. Sen korvaa vähintään 200 arkipäivän mittainen vanhempainvapaa. Alle 7-vuotiaan lapsen adoptiovanhemman vanhempainrahakausi alkaa sinä päivänä, jona lapsi on otettu hoitoon adoptiotarkoituksessa. Äidin vanhempainvapaasta työssäolon veroista aikaa on tällöin 156 arkipäivää. Lapsen adoptoineella isällä on oikeus vuosilomaan isyysvapaapäiviltä sekä lisäksi 102 vanhempainvapaapäivältä.

Jos vanhemmat pitävät vanhempainvapaan osittaisena, äidin osalta 51 vanhempainvapaapäivän ja isän osalta 102 vanhempainvapaapäivän työntekijäkohtaiseen kiintiöön lasketaan ne päivät, jolloin työntekijä on ollut koko päivän vanhempainvapaalla. Tällöin työpäiviltä kertyy normaaliin tapaan vuosilomaa. Tämä koskee tapauksia, joissa vanhemmat ovat jakaneet vanhempainvapaan niin, että he ovat vapaalla vuoropäivin tai vuoroviikoin. Jos taas osittainen vanhempainvapaa on toteutettu niin, että vanhemmat jakavat työpäivän keskenään, kaikki työpäivät ovat vuosilomaa kartuttavia.

Työssäolon veroisen ajan kertymisen rajoittaminen koskee kutakin synnytystä tai adoptiota kohden eikä lomanmääräytymisvuosikohtaisesti.

Työssäolon veroista aikaa seurataan lomanmääräytymisvuosittain. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että työnantajan on seurattava eri lomanmääräytymisvuosille sijoittuvia vapaita äitiys- ja vanhempainvapaapäivien sekä isyys- ja vanhempainvapaapäivien

laskemiseksi. Jos isällä on samalle ajanjaksolle sisältyviä perhevapaita useamman peräkkäin syntyneen lapsen perusteella, kuuden kuukauden jaksoa tarkastellaan kutakin synnytyskertaa kohden.

Uusi raskaus oikeuttaa keskeyttämään hoitovapaan (Kiiski C-116/06). Työntekijä ansaitsee uuden äitiysvapaan ajalta vuosilomaa. Oikeus äitiysvapaan palkkaan määräytyy työehtosopimuksen mukaan (ks. oma työehtosopimus). Työntekijän on ilmoitettava työnantajalleen uudesta raskaudesta.

Perhevapaauudistuksen myötä 1.8.2022 kyseinen vuosilomalain 7 § 2 momentin 1. kohta perhevapaisiin liittyen muuttuu seuraavasti:

"Työssäolopäivien veroisina pidetään myös niitä työpäiviä tai työtunteja, jolloin työntekijä työsuhteen kestäessä on estynyt tekemästä työtä:

1) työsuhteen (55/2001) 4 luvun 1 §:ssä tarkoitetun erityisraskausvapaan, 6 §:ssä tarkoitetun tilapäisen hoitovapaan, 7 §:ssä tarkoitetun pakottavista perhesyistä johtuvan poissaolon tai 7 b §:ssä tarkoitetun omaishoitovapaan aikana taikka yhtä synnytyskertaa tai adoptiota kohden raskausvapaaseen oikeutetun työntekijän yhteensä enintään 160 raskaus- ja vanhempainvapaapäivän ja vastaavasti muun vanhempainvapaaseen oikeutetun työntekijän 160 vanhempainvapaapäivän aikana";

Vanhaa lakia sovelletaan, jos työntekijän äitiys- tai isyysloma on alkanut ennen uuden lain voimaantuloa eli ennen 1.8.2022.

2) sairaus tai tapaturma, enintään 75 työpäivää lomanmääräytymisvuodessa, tai jos työkyvyttömyys jatkuu yhdenjaksoisena lomanmääräytymisvuoden päättymisen jälkeen (työntekijä on sairas vielä 31.3. jälkeen), enintään 75 työpäivää samaa sairautta tai tapaturmaa kohden.

Jos työntekijän työkyvyttömyys jatkuu pidempään kuin 75 työpäivää ja hänelle kertyy tämän johdosta alle neljä viikkoa vuosilomaa, on työntekijällä tällöin oikeus vuosilomaa täydentäviin [lisävapapäiviin](#).

Kun em. 75 päivää tulee täyteen, ei lomaa enää kerry sairauslomapäivien osalta, vaikka työntekijä palaisi töihin osasairauspäivärahan turvin. Tällöin vuosilomaa voi kuitenkin kertyä työssäolon perusteella, jos työntekijälle kertyy riittävästi lomaa kerryttävää työssäoloa ja muuta työssäolon veroista lomaa kerryttävää aikaa.

3) lääkärin määräämä, ammattitaudin tai tapaturman johdosta työkyvyn palauttamiseksi tai säilyttämiseksi annettava lääkinnällinen kuntoutus, enintään kuitenkin 75 työpäivää lomanmääräytymisvuodessa, tai jos kuntoutus jatkuu yhdenjaksoisena lomanmääräytymisvuoden päättymisen jälkeen (työntekijä on kuntoutuksessa vielä 31.3. jälkeen), enintään 75 työpäivää kuntoutusjaksoa kohden.

Työntekijällä on myös kuntoutuksen osalta sama oikeus vuosilomaa täydentäviin lisäpäiviin kuin kohdassa 2) on selostettu.

4) karanteeniaika (sairauden leviämisen estämiseksi annettu viranomaisen määräys).

5) opintovapaa, enintään 30 työpäivää lomanmääräytymisvuodessa. Työntekijän on heti opintovapaan jälkeen palattava töihin.

6) työnantajan suostumuksella työn edellyttämään koulutukseen osallistumisaika. Työnantaja ja työntekijä voivat kuitenkin sopia siitä, että työssäolopäivien veroisiksi päiviksi luetaan vain 30 työpäivää kerrallaan.

7) lomauttamista enintään 30 työpäivää kerrallaan. Jos työntekijä lomauttamisen jälkeen palaa töihin lyhyeksikin ajaksi ja joutuu uudelleen lomautetuksi, 30 päivän laskenta alkaa uudestaan (TN 1328–96, TN 1212–87 ja TN 1993–83). Sen sijaan 30 päivän laskenta ei ala alusta silloin, jos määräaikaista lomautusta jatketaan suoraan toisella määräaikaisella lomautuksella, vaikka lomautuksista olisi annettu erilliset lomautusilmoitukset ([TN 1485-21](#)). Jos työntekijä jää määräaikaisen lomautuksen jälkeen vuosilomalle ja sen jälkeen alkaa taas heti uusi määräaikainen lomautus, 30 päivän laskenta ei myöskään ala alusta jälkimmäisen lomautuksen osalta ([TN 1485-21](#)).

8) lomauttamista vastaava työviikkojen lyhentäminen tai muu siihen verrattava työaikajärjestely, enintään kuusi kuukautta kerrallaan. Jos työaikajärjestely jatkuu keskeytyksettä lomanmääräytymisvuoden vaihtumisen yli, uuden kuuden kuukauden jakson laskeminen aloitetaan lomanmääräytymisvuoden vaihtumisesta.

Esimerkki

Työntekijän lyhennetty työviikko alkoi 2.5. ja päättyi seuraavana vuonna 15.10. Hän ansaitsee täyden loman kuusi kuukautta 2.5. alkaen (2,5 pv/kk) eli 1.4.–30.10. Tämän jälkeen lomaa ei kerry ajalta 1.11.–31.3. Lomanmääräytymisvuoden vaihduttua lomaa kertyy taas 1.4. alkaen (2,5 pv/kk) kuusi kuukautta 30.9. saakka ja sitten taas 15.10. alkaen (2,5 pv/kk).

9) reservin harjoitusta tai ylimääräistä palvelusta tai siviilipalveluslain ([446/2007](#)) 58 §:ssä tarkoitettua täydennyspalvelusta tai 64 §:ssä tarkoitettua ylimääräistä palvelusta. Sen sijaan asevelvollisuus, vapaaehtoinen asepalvelus, siviilipalvelu tai palveleminen YK:n rauhanturvajoukoissa eivät kerrytä vuosilomaa.

10) sellaista julkisen luottamustehtävän hoitamista tai todistajana olemista, joista lain mukaan ei ole oikeutta kieltäytyä tai joista kieltäytyminen olisi sallittua vain laissa mainitun erityisen syyn perusteella.

Vuosilomaa kerryttävää aikaa on myös

- aika, jonka muiden työntekijöiden loma estää työntekijää tekemästä omaa työtään
- matkustuspäivä, vaikka matkustaminen ei olisikaan työaikaa
- oppisopimuksen (laki ammatillisesta koulutuksesta 531/2017) tietopuoliseen koulutukseen osallistuminen.

Työssäolon veroiset päivät ovat yleensä samat 14 päivän ja 35 tunnin ansaintasääntöjen piirissä oleville.

Poikkeukset koskevat 35 tunnin sääntöä:

- äitiys-, erityisäitiys-, isyys- tai vanhempainvapaa: enintään 182 kalenteripäivää (listan kohta 1)
- sairaus ja kuntoutus: enintään 105 kalenteripäivää (listan kohdat 2 ja 3)
- opintovapaa ja lomauttaminen: enintään 42 kalenteripäivää (listan kohdat 5 ja 7).

Näiden enimmäiskalenterijaksojen ylittyttyä työssäolon veroista aikaa ei kerry.

Päällekkäiset poissaolosyyt

Jos työntekijä on poissa työstä samanaikaisesti eri syistä, poissaolon syynä pidetään ensimmäistä syytä (ns. aikaprioriteettiperiaate). Jos useampi peruste alkaa samanaikaisesti, poissaoloperusteena pidetään sitä perustetta, jonka soveltaminen johtaa työntekijälle edullisempaan ratkaisuun.

Esimerkki

Työntekijän ollessa sairauden takia estynyt tekemästä työtään yrityksessä alkoi lakko, joka koski myös hänen työtään ja joka jatkui vielä työkyvyttömyyden päätyttyäkin. Työnseisausta oli työkyvyttömyyden päättymisestä lähtien pidettävä poissaolon syynä. Poissaoloaikaa ei työkyvyttömyyden päättymisen jälkeen pidetty työssäolopäivien veroisina päivinä. Tulkinta on sama, jos sairaus alkaa ennen lakkoa ja jatkuu yhdenjaksoisesti mutta useammalla kuin yhdellä lääkärintodistuksella (TT 2008–34).

Jos on epäselvää, kumpi este on alkanut ensin ja kumpaa on näin ollen pidettävä ensisijaisena, perusteeksi on esimerkiksi lomauttamisen ja työnseisauksen osalta otettava työnteon esteen tosiasiallinen aloittamisaika eikä ilmoituksen antamisajankohta (TN 2013–74).

Päivitetty 15.12.2021

7 a § Oikeus vuosilomaa täydentäviin lisävapaapäiviin sairaudesta, tapaturmasta tai lääkinnällisestä kuntoutuksesta johtuvan poissaolon ajalta

Työntekijällä on oikeus vuosilomaa täydentäviin lisävapaapäiviin, jos hänen täydeltä lomanmääräytymisvuodelta ansaitsemansa vuosiloma alittaa 24 päivää 7 §:n 2 momentin 2 tai 3 kohdassa tarkoitetun poissaolon vuoksi. 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 työntekijän työskentely perustuu työsopimuslain 2 luvun 11 a §:ssä tarkoitettuun sopimukseen osa-aikatyöstä.

Työntekijällä on oikeus saada lisävapaapäiviltä säännönmukaista tai keskimääräistä palkkaansa vastaava korvaus.

*Lisävapaapäivien antamiseen sovelletaan vuosiloman antamista koskevia säännöksiä.
Lisävapaapäiviltä maksettavan korvauksen maksamiseen sovelletaan vuosilomapalkan ja lomakorvauksen maksamisen ajankohtaa koskevia säännöksiä.*

Työntekijällä on oikeus vuosilomaa täydentäviin **lisävapaapäiviin** siltä osin, kun työntekijän täydeltä lomanmääräytymisvuodelta ansaitsema vuosiloma alittaa 24 päivää (4 vkoa) sairaudesta tai lääkinnällisestä kuntoutuksesta johtuvan poissaolon vuoksi (uusi 7 a §).

Lisävapaapäivät eivät ole vuosilomaa eivätkä työssäolon veroisiksi katsottavaa aikaa, eikä niiden ajalta kerry uutta vuosilomaa.

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

Työntekijällä on oikeus saada lisävapaapäiviltä säännönmukaista tai keskimääräistä palkkaansa vastaava korvaus.

Päivitetty 25.05.2020

8 § 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. Vapaan ajalta maksettavasta lomakorvauksesta säädetään 16 ja 19 §:ssä.

Työntekijällä, joka on tehnyt samalle työnantajalle työtä työsopimuslain 1 luvun 5 §:ssä tarkoitettuin tavoin toistuvien määräaikaisten työsopimusten perusteella, on halutessaan oikeus saada vapaata tämän lain 5–7 §:n perusteella määräytyvää lomaa vastaava aika siltä osin kuin lomaa ei ole pidetty.

Työntekijän on ilmoitettava halustaan käyttää vapaata ennen lomakauden alkua. Vapaan antamisessa noudatetaan soveltuvien osin, mitä 20–26 §:ssä säädetään vuosiloman antamisesta.

Työntekijä, jolla ei ole oikeutta vuosilomaan, saa vapaata silloin, kun hän

- tekee sopimuksen mukaan tai tosiasiallisesti työtä kaikkina kalenterikuukausina alle 14 päivää ja 35 tuntia
- työskentelee useissa peräkkäisissä työsopimuslain ([55/2001](#)) 1 luvun 5 §:n mukaisissa määräaikaissä työsuhteissa (ks. työsopimuslain 55/2001) 1 luvun 5 §:n mukaiset peräkkäiset määräaikaissä työsuhteet ja vuosiloman ansainta)
- on työaikelain ([872/2019](#)) 2 §:n 1 momentissa tarkoitettu kotityöntekijä tai
- on työnantajaan työsuhteessa oleva perheenjäsen eikä yrityksessä ole muita työntekijöitä.

Työntekijä **siirtyy** vapaajärjestelmästä vuosiloman ansaintaan, kun

- työnantaja ja työntekijä sopivat kesken lomanmääräytymisvuoden sellaisesta työajan lisäämisestä, minkä perusteella vuosiloman ansaintakynnys ylittyy

- työntekijän tekemät lisätyöt vakiintuvat sopimuksen veroiseksi käytännöksi siten, että vuosilomalain ansaintakynnys ylittyy. Siirtymisen jälkeen työntekijään sovelletaan 14 päivän tai 35 tunnin sääntöä.

Alle 14 päivää tai 35 tuntia kuukaudessa työskentelevät, kotityöntekijät ja työnantajan perheenjäsenet

Tätä kohtaa sovelletaan

- työaikalain ulkopuolelle jääviin kotityöntekijöihin
- työnantajaan työsuhteessa oleviin perheenjäseniin, jos yrityksessä ei ole muita työntekijöitä
- niihin työntekijöihin, joihin ei sovelleta vuosilomalain 14 päivän ja 35 tunnin ansaintasääntöjä. Tällaisia työntekijöitä voivat olla esimerkiksi yhdelle tai usealle työnantajalle työtä tekevät osa-aikaiset työntekijät. Nämä työntekijät kuuluvat kaikkien kuukausien osalta vapaajärjestelmän piiriin, vaikka he jonakin tai joinakin kuukausina työskentelisivätkin yli 35 tuntia tai yli 14 päivää.

Tässä tarkoitetut työntekijät ansaitsevat vapaata työsuhteen kestäessä 2 päivää kalenterikuukaudessa. Työpäivien tai -tuntien määrällä ei ole merkitystä. Riittää, että työsuhde on voimassa. Vapaata kertyy myös niiltä työsuhteen kuukausilta, joina ei tehdä töitä.

Työntekijä on oikeutettu neljän viikon vapaaseen työsuhteen kestänyt vuoden. Kertymä on siis aina 2 päivää kuukaudessa, vaikka työsuhde kestäisi yli vuoden.

Vapaan ajalta ei makseta palkkaa, vaan sen ajalta saa lomakorvauksen. Lomakorvaus määräytyy vuosilomalain 16 ja 19 §:n mukaisesti.

Työsopimuslain 1 luvun 5 §:n mukaisissa toistuvissa määräaikaissa työsuhteissa työskentelevät

Määräaikaiset työntekijät ansaitsevat vuosilomaa normaalisti ansaintasääntöjen perusteella. Pitämättömät vuosilomat erääntyvät maksettavaksi määräaikaisen sopimuksen päättyessä. Tämä voi kuitenkin johtaa siihen, että työntekijä, joka työskentelee samalle työnantajalle useissa työsuhteissa, ei saa lomaa. Tämän vuoksi vuosilomalaissa on säädetty, että työntekijä ja työnantaja voivat sopia uutta määräaikaista työsuhteesta solmiessaan, että kertyneet vuosilomaetuudet siirtyvät annettavaksi seuraavan työsuhteen (määräaikainen tai vakituinen) aikana.

Määräaikaiselle työntekijälle kertyy vapaata vain niiltä kalenterikuukausilta, joilta hän ei ole aiemmin saanut lomaa. Vapaa määräytyy työsuhteen keston perusteella samalla tavalla kuin vuosiloma, jos työsuhde olisi toistaiseksi voimassa oleva (ks. vuosilomalain 5 ja 6 §). Myös työssäolon veroinen aika otetaan huomioon (ks. vuosilomalain 7 §).

Vapaan pitäminen on työntekijälle vapaaehtoista. Vapaa on palkatonta, mutta sen ajalta maksetaan lomakorvaus siten kuin vuosilomalain 16 ja 19 §:ssä säädetään.

Vapaan pitäminen

Työntekijä saa itse päättää, pitääkö vapaata. Työnantaja ei voi velvoittaa vapaan pitämiseen. Työntekijä voi myös pitää vain osan vapaasta.

Työntekijän on ilmoitettava halustaan pitää vapaata ennen lomakauden alkua eli ennen 2.5. Suositeltavaa on ilmoittaa asiasta samaan aikaan, kun työpaikalla esitetään toiveet vuosilomien ajankohdasta.

Työntekijä ja työnantaja voivat sopia vapaan ajankohdasta. Jos sopimukseen ei päästä, noudatetaan soveltuvien osin samoja säännöksiä kuin vuosiloman antamisessa (ks. vuosilomalain 20 - 26 §). Vapaa on palkaton, mutta sen ajalta maksetaan 16 §:n mukainen lomakorvaus.

Työntekijälle, joka ei käytä oikeuttaan vapaaseen, maksetaan lomakorvaus viimeistään lomakauden päättyessä eli 30.9. (ks. vuosilomalain 17 §).

Päivitetty 15.12.2021

Vuosilomapalkka

10 § Viikko- tai kuukausipalkkaan perustuva vuosilomapalkka

Työntekijällä, jonka palkka on sovittu viikolta tai sitä pidemmältä ajalta, on oikeus saada tämä palkkansa myös vuosiloman ajalta. Jos työntekijälle on lomanmääräytymisvuoden aikana työssäolon ajalta viikko- tai kuukausipalkan lisäksi maksettu tai eräntynyt maksettavaksi muuta palkkaa, joka ei määräydy tilapäisten olosuhteiden perusteella, tämän palkan osuus lasketaan vuosilomapalkkaan siten kuin 11 §:n 1 ja 2 momentissa säädetään.

Jos työntekijä ei ole vuosilomalla koko palkanmaksukauden aikaa, loma-ajan palkka lasketaan suhteuttaen se loma- ja työssäolajaksoihin siten, että se vastaa työntekijälle muutoin vastaavalta ajalta maksettavaa palkkaa.

Jos edellä 6 §:n 2 momentissa tarkoitetun työntekijän sopimuksen mukainen työaika on niin vähäinen, että tästä syystä vain osa kalenterikuukausista on täysiä lomanmääräytymiskuukausia, hänen lomapalkkansa lasketaan 12 §:n mukaan.

Lomapalkka lasketaan 12 §:n mukaan myös silloin, kun työntekijän työaika ja vastaavasti palkka on muuttunut lomanmääräytymisvuoden aikana. Jos muutokset tapahtuvat vasta lomanmääräytymisvuoden päättymisen jälkeen ennen vuosiloman tai sen osan alkamista, lomapalkka lasketaan lomanmääräytymisvuoden aikaisen työajan perusteella määräytyvän viikko- tai kuukausipalkan mukaan.

Soveltamisala

Tätä sääntöä sovelletaan työntekijöihin, joiden palkka on sovittu viikolta tai sitä pidemmältä ajalta.

Viikko- tai kuukausipalkkaisella työntekijällä on oikeus saada lomansa ajalta sama palkka kuin työssä ollessaan. Jos työntekijälle on viikko- tai kuukausipalkan lisäksi maksettu lomanmääräytymisvuoden aikana työssäoloajalta muuta palkkaa (yleensä erilaisia työehtosopimuksessa sovittuja lisiä), muu palkka otetaan huomioon vuosilomapalkassa (ks. tämän pykälän kohta viikko- ja kuukausipalkan lisäksi maksettu muu palkka).

Lomapalkan perusteena on loman tai sen osan alkaessa työsopimukseen tai työehtosopimukseen perustuva viikko- tai kuukausipalkka (ns. **lomallelähtöhetken palkka**).

Jos työntekijän työaika ja palkka ovat muuttuneet lomanmääräytymisvuoden aikana siten, että työnantaja ja työntekijä ovat **sopineet** muutoksesta, vuosilomapalkka lasketaan prosenttiperusteista lomapalkan laskentasääntöä käyttäen. Vuosilomapalkka määräytyy osa-ajan palkan mukaan silloin, kun työntekijä siirtyy ennen loman alkua osa-aikaiseksi työntekijäksi. Jos työntekijä siirtyy kesken lomanmääräytymisvuoden esimerkiksi osa-aikaeläkkeelle tai osittaiselle hoitovapaalle, on syytä sopia, että ansaitut lomat maksetaan rahana tai pidetään ennen eläkkeelle siirtymistä tai hoitovapaan alkamista.

Työnantaja saattaa muuttaa työaika yksipuolisesti tilapäisesti. Lomapalkka maksetaan tavanomaisen palkan mukaisena, jos lomaa edeltänyt palkka **tilapäisesti poikkeaa** tavanomaisesta palkasta esimerkiksi lomautuksen tai osa-aikaistamisen takia (TN 1076–80).

Viikko- ja kuukausipalkan lisäksi maksettu muu palkka

Vuosilomapalkkaa laskettaessa otetaan huomioon myös sellainen lomanmääräytymisvuoden aikana viikko- ja kuukausipalkan lisäksi maksettu muu palkka, joka **ei** ole määräytynyt **tilapäisten olosuhteiden** mukaan. Tällaista palkkaa ovat esimerkiksi lisät, jotka on sovittu maksettaviksi sellaisesta työstä, jota työntekijä tekee jatkuvasti tai joka toistuu etukäteen vahvistetun järjestelmän mukaan.

Tällaista lisäpalkkaa ovat esimerkiksi seuraavat korvaukset:

- ylityön kiinteä korvaus
- päivystyksen kiinteä korvaus
- aloittamis- ja lopettamistyön kiinteä korvaus
- sunnuntaityön kiinteä korvaus
- olosuhteiden korvaamisesta maksettava kiinteä korvaus
- matkustamisesta maksettava kiinteä korvaus
- työntekijän jatkuvasti suorittamista lätehtävistä maksettava kiinteä korvaus
- varallaolosta maksettava kiinteä korvaus
- muu korvaus, joka ei määräydy tilapäisten olosuhteiden perusteella kuten esimerkiksi aamu-, ilt- ja yötyölisät, lauantailisä, vuorotyölisä, palvelurahat, säännölliset provisiot ja tuotantopalkkiot, kielilisä, säännölliseltä sunnuntaityöltä maksettu korotus ja suorituspalkka silloin, kun se muodostuu kiinteän kuukausipalkan ja suorituspalkan yhdistelmästä

- luottamusmieskorvauksen maksamisesta vuosiloman aikana on saatettu sopia työehtosopimuksessa (ks. oma työehtosopimus).

Korvaukset, joita ei makseta vuosiloman aikana

Vuosilomapalkassa ei oteta huomioon tilapäisesti maksettavia korvauksia, joita ovat muun muassa:

- provisiot ja tuotantopalkkiot, jos työntekijä saa lisää myös vuosilomansa ajalta. Jos taas lisäpalkkaa ei kerry vuosiloman ajalta, se otetaan huomioon vuosilomapalkassa ([TN 1395-04](#) ja TN 1346-98)
- lakiin perustuvat palkanlisät kuten lakisääteiset ylityöstä ja sunnuntaityöstä maksettavat korvaukset.

Tulospalkkiot/provisiotulot vuosilomapalkkaa laskettaessa

Tulospalkkio ja provisiotulo on lähtökohtaisesti otettava huomioon työntekijän vuosilomapalkkaa laskettaessa, jos niitä maksetaan **säännöllisesti**, sovitun aikataulun mukaan. Lisä voi määräytyä erilaisilla perusteilla eikä sen nimike (provisio, tuotantopalkkio, tulospalkkio, bonus jne.) vaikuta asiaan. Lisää ei oteta huomioon vuosilomapalkassa, jos työntekijä saa sitä myös vuosiloman aikana.

Lisän suuruus lasketaan vuosilomalain **11 §:n 1 momentin** mukaan eli jakamalla lomanmääräytymisvuoden aikana maksetut lisäpalkat työpäivien lukumäärällä ja kertomalla näin saatu osamäärä vuosilomalain 11 §:n taulukosta määräytyvällä kertoimella.

Luontoisedut

Palkkaan kuuluvat luontoisedut on oikeus saada sellaisenaan vuosiloman ajalta. Tällaisia etuja ovat esimerkiksi puhelin-, auto- ja asuntoetu. Työnantaja ei voi korvata näitä luontoisetuja rahalla. Jos työntekijä sen sijaan ostaa ruokailulipukkeita, hänellä ei ole oikeutta saada lipukkeita eikä vastaavaa rahakorvausta vuosilomansa aikana.

Luontoisedut, joita työntekijä ei voi käyttää lomansa aikana kuten lounasetu, korvataan rahana. Luontoisedun arvo lasketaan ennakonpidätystä varten vahvistetun raha-arvon mukaan, ellei suuremmasta korvauksesta ole osapuolten välillä sovittu.

Loman osan tai palkanmaksukautta lyhyemmän loman palkka

Loman osan tai palkanmaksukautta lyhyemmän loman palkka lasketaan loma- ja työssäolojaksoihin suhteutettuna siten, että tulos vastaa työntekijän vastaavan ajan palkkaa. Laskenta vastaa useilla työehtosopimusaloilla sovittua osa-ajan palkanlaskentamallia (ks. oma työehtosopimus).

Jos työhön **ei sovelleta mitään työehtosopimusta**, päiväpalkka lasketaan jakamalla kuukausipalkka jaksoon sisältyvien työpäivien määrällä. Lomapalkka lasketaan kertomalla päiväpalkka lomajakson työpäivien määrällä. Jos työntekijälle on maksettu

lomanmääräytymisvuoden aikana lisäpalkkaa, siitä kertyvä vuosilomapalkka lasketaan kuten edellä olevassa kohdassa "viikko- ja kuukausipalkan lisäksi maksettava palkka". Lisäpalkka otetaan huomioon loman osan laskennassa suhteessa lomajakson pituuteen (ellei toisin ole nimenomaan sovittu).

Vanhassa vuosilomalaisissa oli ja useissa työehtosopimuksissa on yhä vuosilomapalkan jakajana kuukausipalkkalaisten kohdalla luku 25. Kuukausipalkka joudutaan tällöin kohdentamaan toisaalta työssäoloajalta maksettuun ja toisaalta loma-aikaan kohdistuvaan palkkaan. Näiden on yhdessä vastattava kuukausipalkkaa. Tämä johtaa joskus siihen, että palkka joudutaan tasaamaan lomaa seuraavan palkanmaksun yhteydessä.

Lomapalkan laskemisesta on yleensä määräyksiä työehtosopimuksessa (ks. oma työehtosopimus).

Jos viikko- tai kuukausipalkkainen työntekijään sovelletaan 14 päivän tai 35 tunnin sääntöä mutta hän tekee vain osan kuukaudesta 35 tuntia, lomapalkka lasketaan vuosilomalain **12 §:n** mukaan.

Lomaraha/lomaltapaluu

Työntekijän oikeus lomaraahan/lomaltapaluuun määräytyy työehtosopimuksen perusteella (ks. oma työehtosopimus). Oikeus lomaraahan voi perustua myös työpaikalla noudatettuun käytäntöön.

Päivitetty 13.05.2020

11 § Keskipäiväpalkkaan perustuva vuosilomapalkka

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
26 24.1
27 25.0
28 25.9
29 26.9
30 27.8

Jos lomapäivien määrä on suurempi kuin 30, kerrointa korotetaan luvulla 0,9 lomapäivää kohden.

Keskipäiväpalkka lasketaan siten, että lomanmääräytymisvuoden aikana työssäolon ajalta työntekijälle maksettu tai maksettavaksi erääntynyt palkka, hätätyöstä ja lain tai sopimuksen mukaisesta ylityöstä peruspalkan lisäksi maksettavaa korotusta lukuun ottamatta, jaetaan lomanmääräytymisvuoden aikana tehtyjen työpäivien määrällä, johon lisätään laissa säädetyn vuorokautisen säännöllisen työajan tai, jos laissa ei ole säädetty säännöllisen vuorokautisen työajan enimmäismäärää, sopimuksessa sovitun säännöllisen työajan lisäksi tehtyjen työtuntien kahdeksasosa.

Jos työntekijän viikoittaisten työpäivien määrä on sopimuksen mukaan pienempi tai suurempi kuin viisi, keskipäiväpalkka kerrotaan viikoittaisten työpäivien määrällä ja jaetaan viidellä.

Soveltamisala

Sääntöä sovelletaan silloin, kun

- työntekijä sopimuksen mukaan työskentelee vähintään 14 päivänä kalenterikuukaudessa (14 päivän sääntö) eikä
- hänen palkkansa määräydy kuukausi- tai viikkopalkkana.

Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että työntekijä tekee työtään

- joko tuntipalkalla tai
- suorituspalkalla (esimerkiksi provisiopalkkalaiset) tai
- sekä tunti- että suorituspalkalla.

"Sopimuksen mukaan" tarkoittaa tässä sitä, että työntekijä ja työnantaja ovat sopineet (suullisesti tai kirjallisesti), että työntekijä tekee joka kuukausi töitä vähintään 14 päivänä tai työntekijä on tosiasiallisesti tehnyt lomanmääräytymisvuoden aikana töitä joka kuukausi vähintään 14 päivänä (TN 1286-92). Jos työntekijä yhtenäkin kuukautena tekee töitä vähemmän kuin 14 päivänä, hänen lomapalkkansa lasketaan vuosilomalain **12 §:n** mukaan.

Työehtosopimuksen määräykset

Työehtosopimuksissa on yleensä vuosilomapalkan laskemisesta omia määräyksiä (ks. oma työehtosopimus)

Keskipäiväpalkan laskeminen

Vuosilomapalkkaa laskettaessa perusteena on keskimääräinen päiväpalkka (keskipäiväpalkka), joka kerrotaan vuosilomalain **11 §:ssä** säädetyllä kertoimella.

Keskipäiväpalkkaan perustuvat vuosilomapalkan kertoimet

Keskipäiväpalkka saadaan siten, että lomanmääräytymisvuoden aikana työssäolon ajalta maksettu tai maksettavaksi erääntynyt palkka jaetaan tehtyjen työpäivien lukumäärällä. Palkassa ei oteta huomioon hätätyöstä eikä lain tai sopimuksen mukaisesta ylityöstä peruspalkan lisäksi maksettua korotusta (peruspalkka siis lasketaan aina mukaan). Tehtyjen työpäivien määrään lisätään säännöllisen vuorokautisen työajan lisäksi tehtyjen työtuntien kahdeksasosa.

Työssäolon ajalta työntekijälle maksettu tai maksettavaksi erääntynyt palkka

Työssäoloaika on se aika, jonka työntekijä tekee työtä tai on velvollinen olemaan työpaikalla työnantajan käytettävissä (työaikalain ([872/2019](#)) 4 § 1 mom.). Maksetulla tai maksettavaksi erääntyneellä palkalla tarkoitetaan palkkaa, joka on maksettu tai olisi pitänyt maksaa viimeistään lomamääräytymisvuoden (31.3.) palkanmaksupäivinä.

Lomanmääräytymisvuoden ansio

Lomanmääräytymisvuoden ansiossa otetaan huomioon muun muassa seuraavat palkat:

- varsinaiselta työajalta maksettu palkka (ks. TAL 3 § 1 mom.)
- sunnuntaityön peruspalkka
- lisätyöpalkka
- hätä- ja ylityöstä maksettu peruspalkka
- varallaolon palkka, jos varallaolo luetaan työajaksi
- matkakustannusten korvaukset, jos matka-aika luetaan työajaksi
- yleisöltä saadut palvelurahat (ks. vuosilomalain 13 §)
- sunnuntai- ja muut lisät
- sunnuntaikorotus
- koulutusajalta maksettu palkka, jos koulutusaika on työaikaa
- viikkolepokorvaus
- lisäpalkka, joka ei ole määräytynyt tilapäisten olosuhteiden perusteella (esim. TN 1206:87)
- tulospalkkio (TN 1284:92).

Vain työssäolon ajalta maksetut palkat otetaan huomioon. Muun muassa **seuraavia korvauksia ei tämän vuoksi lasketa mukaan:**

- vuosilomapalkka
- sairausajan palkka
- äitiys- ja isyysvapaan ajalta maksettu palkka
- varallaoloajan palkka, jos varallaoloa ei lueta työajaksi
- arkipyhäkorvaus
- provisio, joka muodostuu muusta kuin työntekijän itsensä hankkimasta myynnistä (TN 1260:90)
- lisä (bonus, tuotantopalkkio, tulospalkkio jne.), joka maksetaan myös vuosiloman aikana (TN 1346:98 ja [TN 1395:04](#))
- satunnaiset lisäpalkkaerät ([TN 1390:04](#))
- matkakorvaukset, jos matka-aikaa ei lueta työajaksi
- työväline- yms. korvaukset

- kulukorvaukset ([KKO 1993:94](#))
- päiväraha
- hälytysraha.

Työehtosopimuksissa saattaa olla määräyksiä siitä, miten matka- tai koulutusajalta maksettu palkka otetaan huomioon vuosilomapalkkaa määrättäessä (ks. oma työehtosopimus).

Lomapalkkaa ei aina voi laskea keskipalkan perusteella esimerkiksi siksi, että työntekijä on ollut poissa töistä koko lomanmääräytymisvuoden lomautuksen tai perhevapaiden vuoksi. Näissä tilanteissa lomapalkka arvioidaan työntekijän yleensä saaman päiväpalkan perusteella. (TN 1161:84.)

Jos loma annetaan ennen lomanmääräytymisvuoden (31.3) päättymistä, lomapalkkaa ei voi laskea tarkasti. Lomapalkka on tällöin arvioitava mahdollisimman tarkasti ja korjattava myöhemmin. (TN 623:61.)

Tehtyjen työpäivien lukumäärä

Työpäivillä tarkoitetaan niitä päiviä, jolloin työntekijä on tosiasiallisesti tehnyt työtä. Sillä, onko työ ollut säännöllistä työtä vai ylityötä, ei ole merkitystä (TN 580/60). Työpäivän pituudellakaan ei ole merkitystä.

Säännöllinen vuorokautinen työaika

Säännöllinen työaika voi perustua lakiin tai sopimukseen.

Säästövapaan palkka

Säästövapaan ajalta maksettava palkka määräytyy säästövapaan tai sen osan alkamisajankohtaa edeltäneen lomanmääräytymisvuoden palkan perusteella (ks. vuosilomalain 27 § 4 mom.).

Esimerkki säästövapaan- ja keskipäiväpalkasta

Kerroin on valittava vastaamaan lomapäivien kokonaismäärää. Kun täysi loma yleensä pidetään ainakin kahdessa osassa (24 päivää kesällä ja kuusi päivää talvella), kumpaakin loman osaa vastaava lomapalkka saadaan jakamalla lomapalkka lomien suhteessa. Jos työntekijällä on täysi lomaoikeus (30 päivää), kesäloman yhteydessä maksetaan 24/30 lomapalkasta ja talviloman yhteydessä 6/30 lomapalkasta.

Jos työntekijällä on oikeus yli 30 päivän lomaan, kerrointa korotetaan 0,9:llä lomapäivää kohti.

Esimerkit vuosilomakertomella

Lomараһа/lomaltapалуurаһа

Työntekijän oikeus lomarahaan/lomaltapaluurahaan määräytyy työehtosopimuksen perusteella (ks. oma työehtosopimus). Oikeus lomarahaan voi perustua myös työpaikalla noudatettuun käytäntöön.

Päivitetty 15.12.2021

12 § Prosenttiperusteinen vuosilomapalkka

Muun kuin viikko- tai kuukausipalkalla alle 14 päivänä kalenterikuukaudessa työtä tekevän työntekijän 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.

Jos työntekijä on lomanmääräytymisvuoden aikana ollut estynyt tekemästä työtä 7 §:n 2 momentin 1–4 tai 7 kohdassa tarkoitettua syystä, vuosilomapalkan perusteena olevaan palkkaan lisätään laskennallisesti poissaoloajalta saamatta jäänyt palkka enintään 7 §:n 3 momentissa säädetyltä ajalta. 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.

Soveltamisala

Säännöstä sovelletaan kahdessa tapauksessa:

- työntekijä on sopimuksen mukaan töissä niin harvoina päivinä, ettei hänelle kerry ainoatakaan 35 tunnin kalenterikuukautta tai vain osassa kalenterikuukausista on 35 tuntia ja hänen palkkansa määräytyy viikko- tai kuukausipalkkana (ks. vuosilomalain **10 § 4 mom.**)
- työntekijän palkka määräytyy muuna kuin viikko- tai kuukausipalkkana ja hän tekee työtä alle 14 päivänä kuukaudessa.

"Sopimuksen mukaan" tarkoittaa tässä sitä, että

- työntekijä ja työnantaja ovat nimenomaisesti sopineet asiasta tai
- jollaisiksi työsuhteen ehdot ovat tosiasiallisesti muotoutuneet (TN 1286–92).

Lomapalkan laskentasäännöstä voidaan poiketa työehtosopimuksella (ks. oma työehtosopimus).

Prosenttiperusteinen vuosilomapalkka on 9 tai 11,5 % lomanmääräytymisvuoden aikana työssäolon ajalta maksetusta tai maksettavaksi erääntyneestä palkasta, hätätyöstä tai ylityöstä peruspalkan lisäksi maksettua korotusta lukuun ottamatta (peruspalkka lasketaan aina mukaan).

Prosentti on 9 silloin, kun työsuhde on lomakautta edeltävän lomanmääräytymisvuoden (1.4. - 31.3.) loppuun mennessä jatkunut alle vuoden.

Prosentti on 11,5 silloin, kun

- työsuhde on jatkunut vähintään vuoden tai
- työsopimuslain ([55/2001](#)) 1 luvun 5 §:ssä tarkoitettu määräaikainen työntekijä on työskennellyt useissa peräkkäisissä keskeytymättömissä tai vain lyhytaikaisin keskeytyksin jatkuvissa määräaikaisissa työsuhteissa.

Palkkapohjaan lisättävät erät (2 mom.)

Lomapalkan perusteena olevaan palkkaan lisätään laskennallisesti poissaoloajalta saamatta jäänyt palkka, jos työntekijä on lomanmääräytymisvuoden aikana ollut poissa töistä

- äitiys-, erityisäitiys-, isyys- tai vanhempainvapaan
- tilapäisen hoitovapaan
- pakottavista perhesyistä johtuvan poissaolon
- sairauden ja tapaturman
- lääkinnällisen kuntoutuksen
- viranomaisten määräämän karanteenin tai
- kokoaikaisen lomauttamisen takia.

Lomapalkkaan lisätään sairauden, tapaturman ja lääkinnällisen kuntoutuksen osalta enintään 105 ja kokoaikaisen lomautuksen osalta enintään 42 kalenteripäivää. Muut poissaolot lisätään kokonaan.

Siltä osin kuin tässä kohdassa on rajoitettu sairauden, tapaturman ja lääkinnällisen kuntoutuksen huomioonottamista, vuosilomalaki ei välttämättä vastaa työaikadirektiiviä (2003/88/EY). Euroopan unionin tuomioistuim on tapauksessa C-282/10, Dominiquez todennut, että työntekijällä on oikeus neljän viikon lomaan riippumatta siitä, onko työntekijä kyennyt työhön lomanmääräytymisvuoden aikana. Oikeus vuosilomaan ei siten edellytä tosiasiallista työntekeä kuten vuosilomalaissa on edellytetty. Asiasta on vireillä lakimuutos.

Laskennallinen lisäys tehdään vain, jos työntekijälle ei ole maksettu palkkaa kyseiseltä ajalta.

Työehtosopimuksessa on saatettu sopia, että työntekijälle maksetaan palkkaa äitiys- ja isyysvapaan ajalta ja että tilapäinen hoitovapaa (ks. [TSL 4:6](#)) ja pakottavista perhesyistä johtuva poissaolo (ks. [TSL 4:7](#)) eivät vähennä palkkaa. Sairausajalta saatetaan työehtosopimuksen mukaan maksaa palkkaa muutamasta viikosta puoleen vuoteen (ks. oma työehtosopimus). Näissä tapauksissa lisäystä ei tehdä.

Poissaoloajan palkka lasketaan, jollei muusta ole sovittu, työntekijän keskimääräisen viikkotyöajan ja poissaolon alkamishetken tuntipalkan mukaan ottaen huomioon poissaoloajan palkankorotukset.

Esimerkki

Työntekijän tuntipalkka on 13 €. Hän jää äitiysvapaalle 2.1. Palkkoja korotetaan työehtosopimuksen perusteella 1.2. alkaen 1.3 %. Työnantajalla ei ole työehtosopimuksen mukaan velvollisuutta maksaa palkkaa äitiysvapaalta.

Poissaoloajan palkan laskemisessa käytettävä tuntipalkka on äitiysvapaan ensimmäiseltä kuukaudelta 13 € ja tämän jälkeen 13,17 €.

"Jollei muuta ole sovittu" tarkoittaa sitä, että palkanlaskentavasta voidaan sopia työehtosopimuksessa (ks. oma työehtosopimus) tai työsopimuksessa. Sekä työehtosopimuksessa että työsopimuksessa voidaan sopia vain laskentavasta, ei esimerkiksi palkan suuruudesta. Sopia ei voi esimerkiksi sitä, ettei poissaolojen palkkoja oteta ollenkaan huomioon vuosilomapalkkaa laskettaessa. Tällainen sopimus on mitätön.

Jos työntekijän kanssa on sovittu kiinteästä työajasta, poissaoloajan palkkaa laskettaessa käytetään kiinteää työaikaa.

Jos työntekijän kanssa on sovittu keskimääräisestä työajasta (esimerkiksi "työaika on keskimäärin 16 h/vk") tai kyse työsopimuslain 1 luvun 11 §:ssä ([TSL 1:11 §](#)) tarkoitetusta vaihtelevaa työaikaa tekevästä työntekijästä (esimerkiksi "työaika on 0 - 16 h/vk"), lähtökohtana ovat työvuoroluettelon mukaiset työtunnit ja -päivät (tosiasiallisesti tehdyt tunnit).

Jos työvuoroluettelo on laadittu koko poissaoloajalle, poissaoloajan palkka saadaan kertomalla tuntipalkka poissaolojaksen työvuoroluettelon mukaisilla työtunneilla.

Jos työvuoroluetteloa ei ole laadittu koko poissaolon ajalle ja työsopimuksen mukainen työaika vaihtelee, käytetään keskimääräisiä viikkotunteja. Jos keskimääräisestä viikkotyöajasta ei ole sovittu, poissaoloajan palkka määräytyy poissaoloa edeltävän 12 viikon keskimääräisen viikkotyöajan mukaan.

Laskennallisten palkkaerien kohdentumisessa poissaolojaksolle menetellään lain esitöiden mukaan (ks. [HE 238/2004](#)) samoin kuin työnantajan maksaessa sairausajan palkkaa työehtosopimuksessa sovitulta jaksolta (ks. oma työehtosopimus).

Laskentakaava

Lomaraha/lomaltapaluuraha

Työntekijän oikeus lomarahaan/lomaltapaluurahaan määräytyy työehtosopimuksen perusteella (ks. oma työehtosopimus). Lomarahan maksaminen voi perustua myös työpaikalla noudatettuun käytäntöön.

Päivitetty 25.05.2020

13 § Palvelurahoihin perustuva vuosilomapalkka

Jos vastike työstä on sovittu suoritettavaksi osaksi tai kokonaan yleisöltä saatavilla palvelurahoilla, nämä otetaan huomioon vuosiloma- ja säästövapaan palkkaa sekä lomakorvausta laskettaessa. Palvelurahoista maksettava lomapalkka lasketaan 9–12 §:ssä säädetyllä tavalla.

Säännöstä sovelletaan työntekijöihin, jotka sopimuksen mukaan saavat palkkansa joko kokonaan tai osaksi yleisöltä saatavina palvelurahoina. Palvelurahat otetaan huomioon paitsi lomapalkkaa myös säästövapaan palkkaa ja lomakorvausta laskettaessa.

Työntekijän, jonka palkka koostuu osaksi tai kokonaan yleisöltä saatavista palvelurahoista, lomapalkka maksetaan seuraavasti:

- 14 päivän ansaintasäännön piiriin kuuluvan työntekijän palkka on kuukausipalkka. Palvelurahojen osuus lomapalkasta määräytyy vuosilomalain **10 §:n** mukaan.
- 14 päivän säännön piiriin kuuluvan työntekijän palkka on tuntipalkka. Palvelurahojen osuus lomapalkasta määräytyy vuosilomalain **11 §:n** mukaan.
- työntekijään sovelletaan 35 tunnin sääntöä ja hänen palkkansa muodostuu kokonaan palvelurahoista. Lomapalkka määräytyy prosentuaalisesti vuosilomalain **12 §:n** mukaan.

Työehtosopimuksissa saattaa olla määräyksiä palvelurahoihin perustuvasta vuosilomapalkasta (ks. oma työehtosopimus).

Laskentakaava lomapalkka

Lomaraha/lomaltapaluuraha

Työntekijän oikeus lomarahaan/lomaltapaluurahaan määräytyy työehtosopimuksen perusteella (ks. oma työehtosopimus). Oikeus lomarahaan voi perustua myös työpaikalla noudatettuun käytäntöön.

Päivitetty 13.05.2020

14 § Lomapalkan laskentasäännön määräytyminen

Lomapalkan laskentatapa määräytyy 10–12 §:n mukaan sen perusteella, mitä palkkaustapaa työntekijään sovellettiin lomanmääräytymisvuoden päättyessä.

Jos työntekijä on ennen loman alkua kuukausipalkkainen, työnantaja ja työntekijä saavat 1 momentin estämättä sopia, että lomapalkka lasketaan kunkin loman ajalta hänelle muutoin maksettavan kuukausipalkan mukaan. Sopimus on tehtävä kirjallisesti.

Jos työntekijä on osan lomanmääräytymisvuodesta ansainnut lomaa 6 §:n mukaan ja osan vuotta kuulunut 8 §:n 1 momentissa tarkoitetun vapaan piiriin, loman ja vapaan ajalta määräytyvä palkka ja lomakorvaus lasketaan kultakin jaksolta erikseen.

Työntekijän työaika ja palkkaustapa saattavat muuttua kesken lomanmääräytymisvuoden esimerkiksi seuraavasti:

- työntekijä on lomanmääräytymisvuoden päättyessä (31.3) ollut tuntipalkkainen mutta ennen loman alkua siirtynyt kuukausipalkkaiseksi tai
- työntekijä on osan lomanmääräytymisvuodesta (1.4.–31.3.) ansainnut lomaa joko 14 päivän tai 35 tunnin ansaintasäännön perusteella (ks. vuosilomalain 6 §) ja osan vuotta häneen sovelletaan vuosilomalain 8 §:n 1 momentin vapaajärjestelmää.

Lomapalkka lasketaan vuosilomalain 10–12 §:n mukaan sen perusteella, mitä palkkaustapaa työntekijään sovelletaan lomanmääräytymisvuoden (31.3) päättyessä. Jos työntekijä on ennen loman alkamista ollut kuukausipalkkainen, työnantaja ja työntekijä voivat sopia, että lomapalkka lasketaan kunkin loman ajalta työntekijälle muutoin maksettavan kuukausipalkan mukaan. Sopimus pitää tehdä kirjallisesti ja liittää osaksi vuosilomakirjanpitoa.

Jos työntekijä on osan lomanmääräytymisvuodesta ansainnut lomaa vuosilomalain 6 §:n mukaan ja osaan vuotta häneen sovelletaan vuosilomalain 8 §:n 1 momentin säännöksiä, loman ja vapaan ajalta määräytyvä palkka ja lomakorvaus lasketaan kultakin jaksolta erikseen.

Työehtosopimuksessa on saatettu sopia toisin (ks. oma työehtosopimus).

Päivitetty 25.05.2020

15 § Vuosilomapalkan maksaminen

Vuosilomapalkka on maksettava ennen loman alkamista. Enintään kuuden päivän pituiselta lomajaksolta lomapalkka saadaan maksaa työsuhteessa tavanmukaisesti noudatettavana palkanmaksupäivänä.

Lomapalkka on maksettava ennen loman alkamista. Jos loma pidetään osissa, sitä vastaava osa lomapalkasta on maksettava ennen kunkin osan alkamista.

Enintään kuuden päivän lomapalkka voidaan maksaa tavallisena palkkapäivänä.

Esimerkiksi talvilomapalkkaa ei tarvitse maksaa ennen talviloman alkua.

Työehtosopimuksessa on saatettu sopia maksuajasta toisin (ks. oma työehtosopimus).

Tavallisesti työntekijän palkka maksetaan pankkiin. Vuosilomapalkan on tällöin oltava työntekijän nostettavissa lomaa edeltävänä pankkipäivänä (ks. [TSL 2:16](#)).

Lomapalkan viivästyessä työntekijällä on oikeus korkolain ([633/1982](#)) mukaiseen korkoon.

Päivitetty 13.05.2020

Lomakorvaus

17 § Lomakorvaus työsuhteen päättyessä

Työsuhteen päättyessä työntekijällä on oikeus saada vuosiloman sijasta lomakorvaus siltä ajalta, jolta hän siihen mennessä ei ole saanut lomaa tai lomakorvausta. Jos työntekijän työsuhde on päättyessään jatkunut vähintään vuoden, työntekijällä on kuluvan lomanmääräytymisvuoden

alusta oikeus saada lomakorvausta 5 §:n 1 momentin ensimmäisen virkkeen mukaan määräytyvää lomaa vastaavalta ajalta.

Jos työntekijälle on työsuhteen ensimmäiseltä ja viimeiseltä kuukaudelta kertynyt yhteensä 6 ja 7 §:ssä säädetty määrä työssäolopäiviä tai - tunteja tai niiden veroista aikaa eikä hän ole näiltä kuukausilta saanut lomaa tai lomakorvausta, nämä kuukaudet luetaan lomakorvausta määrättäessä yhdeksi täydeksi lomanmääräytymiskuukaudeksi.

Lomakorvaus lasketaan noudattaen, mitä 9–2 §:ssä säädetään vuosilomapalkasta. Lomapäivän palkka lasketaan käyttämällä viikkopalkkaisilla jakajaa 6 ja kuukausipalkkaisilla jakajaa 25.

Työntekijällä, jolle ei ole työsuhteen aikana kertynyt 5–7 §:n mukaan oikeutta lomaan, on oikeus lomakorvaukseen, jonka määrä lasketaan siten kuin 16 §:ssä säädetään.

Työntekijällä on työsuhteen päättyessä oikeus saada vuosiloman sijasta lomapalkkaa vastaava lomakorvaus siltä osin kuin hän ei ole pitänyt lomaa tai saanut lomakorvausta (ks. konkurssi [TN 1426-07](#)).

Lomakorvauksen laskemisessa noudatetaan soveltuvin osin vuosilomalain 9–12 §:n säännöksiä. Viikko- tai kuukausipalkkaisen työntekijän lomakorvaus lasketaan käyttäen 10 §:n 2 momentin osa-ajan palkan laskentasääntöä. Lomapäivän palkka lasketaan jakamalla viikkopalkka kuudella ja kuukausipalkka 25:llä, jollei työehtosopimuksessa ole muuta sovittu.

Palvelurahat ja luontoisedut otetaan huomioon lomakorvausta laskettaessa samalla tavalla kuin lomapalkkaa laskettaessa ([TN 1425-07](#)).

Lomakorvausta maksetaan kuluvan lomanmääräytymisvuoden alusta (1.4.) lukien 2,5 päivän lomaa vastaavasti jokaiselta täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta, jos työsuhde on päättyessään kestänyt vähintään vuoden. Jos työsuhde on kestänyt alle vuoden, kerroin on 2 päivää. (Ks. vuosiloman ansaitsemisesta tarkemmin vuosilomalain 5 §.)

Työntekijä, johon sovelletaan 14 päivän tai 35 tunnin ansaintasääntöä, ei ansaitse lomaa niiltä kuukausilta, jolloin hän on työskennellyt vähemmän kuin 14 päivänä tai alle 35 tuntia, tai hänellä ei ole ollut vastaavaa määrää työssäolon veroisia päiviä (ks. työssäolon veroisista päivistä vuosilomalain 7 §). Jos sekä työsuhteen alkamis- että päättymiskuukausi ovat tällaisia kuukausia, niiden työssäoloaika ja työssäolon veroinen aika lasketaan yhteen. Edellytyksenä on, että työntekijä ei ole saanut lomaa tai lomakorvausta. Jos yhteenlaskun tulos on vähintään 14 työpäivää tai 35 työtuntia, nämä kuukaudet lasketaan yhdeksi täydeksi lomanmääräytymiskuukaudeksi. Näin laskettu lomanmääräytymiskuukausi lasketaan työsuhteen päättymishetkellä kulumassa olevan lomanmääräytymisvuoden lomanmääräytymiskuukausiin.

Esimerkki

Työsuhde alkoi 23.7. ja päättyi samana vuonna 13.11. Työntekijään sovelletaan 14 päivän ansaintasääntöä.

Työntekijä saa lomaa elo-, syys- ja lokakuulta kultakin 2 päivää eli yhteensä 6 päivää. Lisäksi työsuhteen alkamis- ja päättymiskuukaudesta muodostuu yksi kokonainen lomanmääräytymiskuukausi, miltä työntekijä saa lomaa 2 päivää. Työntekijällä on siten oikeus 8 päivän lomaa vastaavaan lomakorvaukseen.

Jos työntekijä olisi pitänyt lomaa työsuhteen kestäessä, ensimmäistä kuukautta ei olisi otettu huomioon lomia laskettaessa.

Työnantaja voi valita, antaako lomaa vai maksaako lomakorvauksen työsuhteen päättyessä, jos määräaikaisen työntekijän työsuhde päättyy ennen lomakauden päättymistä (30.9.).

Lomakorvaus työsuhteen aikana lasketaan vuosilomalain 16 §:n perusteella.

Lomakorvauksen viivästyessä työntekijällä on oikeus odotusajan palkkaan työsopimuslain ([55/2001](#)) 2 luvun 14 §:n mukaisesti sekä korkolain ([633/1982](#)) mukaiseen korkoon.

Lomaraha/lomaltapaluuraha

Työntekijällä voi olla oikeus myös lomarahaan/lomaltapaluurahaan (ks. oma työehtosopimus). Oikeus lomarahaan voi perustua myös työpaikalla noudatettuun käytäntöön.

Päivitetty 13.05.2020

18 § Sopimus vuosilomaetuuksien siirtämisestä

Sopiessaan ennen työsuhteen päättymistä uudesta työsuhteesta työnantaja ja työntekijä saavat sopia siitä, että työntekijän ennen työsuhteen päättymistä kertyneet vuosilomaetuuudet siirretään annettaviksi seuraavam työsuhteen aikana. Sopimus on tehtävä kirjallisesti.

Työntekijän työsuhteesta johtuvat saatavat erääntyvät maksettaviksi työsuhteen päättyessä. Myös vuosilomakorvaus on palkkasaatava, joka pitää maksaa työsuhteen päättyessä.

Jos työnantaja ja työntekijä ennen työsuhteen päättymistä sopivat uudesta työsuhteesta, he voivat samalla sopia, että kertyneet vuosilomaetuuudet annetaan seuraavan työsuhteen aikana. Työsuhteet voivat seurata toisiaan välittömästi tai jatkua lyhytaikaisen keskeytyksen jälkeen (ks. [TSL 1:5](#)). Säännöstä voidaan soveltaa myös silloin, kun työnantaja ja työntekijä määräaikaisen työsuhteen jälkeen sopivat toistaiseksi voimassa olevasta työsuhteesta tai toistaiseksi voimassa olevan työsuhteen jälkeen määräaikaisesta työsuhteesta.

Vuosilomaetuuksilla tarkoitetaan sekä oikeutta lomaan että lomakorvaukseen. Siirrettävät vuosilomaetuuudet ovat voineet kertyä kahdesta tai useammasta työsuhteesta.

Vuosiloman siirtäminen edellyttää sopimista. Kumpikaan osapuoli ei näin ollen voi yksipuolisesti päättää vuosilomaetuuksien siirrosta. Sopimus siirrosta on tehtävä kirjallisesti.

Siirretyt vuosilomat pidetään lomakautena työnantajan määräämänä ajankohtana tai yhteisesti sovittaessa myöhemmin.

Jos sopimus loman siirtämisestä on tehty, mutta uutta työsopimusta ei osapuolten välillä synnykään, kertyneet vuosilomat maksetaan työntekijän vaatiessa.

Päivitetty 13.05.2020

19 § Lomakorvauksen maksaminen

Työntekijälle, joka käyttää oikeuttaan 8 §:n 1 momentissa tarkoitettuun vapaaseen, 16 §:ssä säädetty lomakorvaus maksetaan vapaan yhteydessä siten kuin 15 §:ssä säädetään. Muutoin lomakorvaus maksetaan viimeistään lomakauden päättyessä.

Kun työntekijä lähtee suorittamaan asepalvelusta, vapaaehtoista asepalvelusta tai siviilipalvelusta, hänelle maksetaan 17 §:n mukaan määräytyvä lomakorvaus, vaikka hänen työsuhteensa ei päättyisi.

Työntekijälle, joka

- käyttää oikeuttaan vuosilomalain 8 §:n 1 momentin mukaiseen vapaaseen, 16 §:n mukaisesti kertynyt lomakorvaus maksetaan yli kuuden arkipäivän vapaalta ennen vapaan alkamista ellei työehtosopimuksessa ole toisin sovittu (ks. oma työehtosopimus). Lomakorvaus lyhyemmiltä vapaalta voidaan maksaa tavallisena palkkapäivänä.

- lähtee asepalvelukseen, vapaaehtoiseen asepalvelukseen tai siviilipalvelukseen, lomakorvaus maksetaan vuosilomalain 17 §:n mukaan, vaikka työsuhte ei päättyisikään.

Lomakorvaus on maksettava viimeistään lomakauden päättyessä eli 30.9, jos työntekijä on ilmoittanut, ettei pidä vapaata.

Päivitetty 13.05.2020

Vuosiloman antaminen

20 § Vuosiloman antamisajankohta

Vuosiloma annetaan työntekijälle työnantajan määräämänä ajankohtana, jolleivät työnantaja ja työntekijä sovi loman pitämisestä 21 §:ssä tarkoitetulla tavalla.

Vuosilomasta 24 arkipäivää on sijoitettava lomakaudelle (kesäloma). 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.

Työnantaja päättää

vuosiloman ajankohdan. Vuosiloma on annettava lomakaudella, ellei 21 §:ssä tarkoitetulla tavalla toisin sovita. Kesälomakausi on 2.5.–30.9. Talvilomakausi on 1.10.–30.4 sopimalla siirretyn ja yksipuolisesti siirtämänsä (kausiluonteinen työ tai työn käynnissä pitämiseksi välttämätön vuosiloman siirto) sekä työntekijän pyynnöstä siirretyn (työkyvyttömyys, äitiys- ja isyysvapaa) vuosiloman ajankohdan, ellei sen ajankohdasta sovita 21 §:ssä tarkoitetulla tavalla.

Työntekijä päättää säästövapaaksi muutetun vuosiloman ajankohdan, ellei ajankohdasta sovita (ks. vuosilomalain 21 ja 27 §). Työntekijän on ilmoitettava pitämisaikankohdasta neljä kuukautta aikaisemmin.

Loman ajankohtaa koskeva ilmoitus on sitova.

Jos työnantaja määrää vuosiloman ajankohdan vastoin vuosilomalakia tai muuttaa sitovaa vuosilomailmoitustaan, hän voi syyllistyä vuosilomarikkomukseen (ks. vuosilomalain 38 §). Rikkomuksesta saattaa seurata sakkorangaistus ja vahingonkorvausvelvollisuus.

Työnantaja ei voi muuttaa vuosiloman alkamisajankohtaa niin, että muutoksen ilmoittamisen ja vuosiloman alkamisen väliin jää alle kaksi viikkoa (TN 1228–66).

Työntekijän on syytä noudattaa työnantajan määräystä, vaikka työnantaja määräisikin vuosiloman ajankohdan vastoin vuosilomalakia.

Esimerkki

Työnantaja määräsi vuosiloman pidettäväksi lomakauden aikana kahdessa osassa. Työntekijä ilmoitti vuosiloman ensimmäisen osan aikana työnantajalle pitävänsä vuosilomansa yhdenjaksoisena. Työnantaja ei suostunut tähän. Kun työntekijä ei palannut työhön lomajakson päätyttyä vaan oli viikon poissa työstä, työnantajalla oli oikeus katsoa työsuhteen purkautuneeksi siitä huolimatta, oliko loman jakaminen kahteen osaan vuosilomalain mukaan luvallista vai ei. (KKO 1982 II 148.)

Työnantaja ei voi keskeyttää jo alkanutta vuosilomaa. Työntekijällä ei ole velvollisuutta palata työhön kesken loman, vaikka työnantaja sitä pyytää. Jos työntekijä voi ja haluaa keskeyttää lomansa, työhön paluuehdoista ja erilliskorvauksesta on syytä sopia (kirjallisesti tai muutoin todisteellisesti) ennen loman keskeyttämistä. Työntekijä voi esimerkiksi sopia, että lykätyt vuosilomat annetaan kaksinkertaisina.

Ks. loman ajankohdan ilmoitusajasta vuosilomalain 23 §.

Vuosiloman yhdenjaksoisuus

Loma on annettava yhdenjaksoisena. Työnantaja voi kuitenkin jakaa 12 arkipäivää ylittävän osan kesälomasta pidettäväksi yhdessä tai useammassa osassa, jos jakaminen on työn käynnissä pitämiseksi välttämätöntä. Työneuvoston mukaan välttämättömyyden

edellytystä on tulkittava suppeasti. Työntekijälle on annettava tosiasiallinen mahdollisuus esittää toiveensa koko lomansa ajankohdasta ennen kuin työnantaja päättää siitä. (TN 1471–17)

Kausiluonteinen työ ja vuosiloma

Kausiluontoisessakin työssä loman jakaminen edellyttää yleensä työntekijän suostumusta. Työ on ensi sijassa pyrittävä pitämään käynnissä muulla tavalla, esimerkiksi porrastamalla vuosilomat, käyttämällä sijaistyövoimaa tai muilla vastaavilla keinoilla. Jakamisen perusteeksi ei riitä pelkästään se, että lomakausi on yrityksen tuotteiden parasta menekkiaikaa. (TN 1269–91 ja TN 1337–96.)

Kausiluonteista työtä voi olla teiden päällystystyössä, puutarha- ja maataloustyössä sekä jäätelö- ja virvoitusjuomateollisuudessa.

Työneuvosto on tulkinnut kausiluonteisuutta seuraavasti:

Energiayhtiön vuosihuolto. Huoltotöitä voidaan tehdä syyskuun ja huhtikuun välisenä aikana keskitalvea lukuun ottamatta. Laajat ja perusteelliset huoltotyöt on kuitenkin tehtävä huhtikuun ja syyskuun välisenä aikana, jolloin energian kulutus on vähäistä. Huoltotyössä on ulkopuolisia työntekijöitä yhtä paljon kuin vakinaista väkeä, erityisesti toukokuusta elokuuhun. Työmäärän ja siitä johtuvan työntekijämäärän selvän kausittaisen vaihtelun vuoksi kysymyksessä oli kausiluontoinen työ. (TN 1305–94.)venemoottoreita myyvässä liikkeessä myös korjattiin ja asennettiin moottoreita. Olennaista kausiluontoisuudelle oli työmäärän kausiluontoinen vaihtelu, joka voi ilmetä muullakin tavoin kuin työntekijämäärän huomattavana vaihteluna. (TN 1045–78.)valokuvausliikkeen laboratorion työtä ei pidetty kausiluonteisena, koska työ ei toistuvasti, lomakaudelle sattuvasti kausin olennaisesti lisääntynyt (TN 761–65).menekkivaihtelujen vuoksi lomakautena olennaisesti lisääntyvä ja sen ulkopuolella vähenevä työ voi olla kausiluontoista (TN 1045–78).pelkästään se, että yrityksen tuotantohuippu ajoittuu lomakautteen, ei oikeuta siirtämään lomaa lomakauden ulkopuolelle, jos tuotanto voidaan pitää käynnissä esimerkiksi yrityksen sisäisin työjärjestelyin (TN 1337–96).

Vuosiloman alkaminen vapaapäivänä

Vuosiloma ei saa alkaa työntekijän vapaapäivänä ilman työntekijän suostumusta, jos tämä johtaa lomapäivien vähenemiseen (ks. vuosilomalain 24 § 1 mom.). Lomaa ei saa asettaa alkamaan työntekijän vapaapäivänä, jos lomaan kuuluvien tai siihen liittyvien vapaiden arkipäivien lukumäärä vähenisi.

Esimerkki

Työntekijä tekee viisipäiväistä työviikkoa. Vuosiloma alkaa lauantaina. Jos vuosiloman viimeinen päivä on perjantai, vuosiloma ei lyhene. Jos vuosiloman viimeinen päivä on torstai, vuosiloma lyhenee.

Vuosiloma lyhentyi päivällä, kun vuosiloman ensimmäinen päivä oli työvuoroluettelon mukainen vapaapäivä ja viimeinen eli 24 lomapäivä oli sunnuntai (TN 1358–99).

Kolmen päivän vuosilomaan ei vapaapäiviä

Yhden, kahden ja kolmen päivän vuosilomaan ei saa sisältyä vapaapäivää ilman työntekijän suostumusta (ks. vuosilomalain 24 § 1 mom.).

Irtisanomisaika ja vuosiloma

Työnantaja voi määrätä työntekijän pitämään vuosiloman irtisanomisaikana (kesälomaosuuden kesälomakautena ja talvilomaosuuden talvilomakautena). Työntekijää on kuultava vuosilomalain 22 §:n mukaisesti ja noudatettava 23 §:n mukaisia ilmoitusaikoja. Jos työntekijä ei ehdi pitää kaikkia lomia irtisanomisaikana, loput maksetaan 17 §:n mukaisesti rahana. Työnantaja ja työntekijä voivat myös sopia, että työntekijä pitää kaikki lomansa irtisanomisaikana. Työntekijällä on tällöin yleensä oikeus lomarahaan/lomaltapaluurahaan (ks. oma työehtosopimus).

Työehtosopimuksissa voi olla määräyksiä työntekijän oikeudesta sisällyttää vuosiloma lomakauteen ajoittuvaan irtisanomisaikaan (ks. oma työehtosopimus).

Jos työnantaja laiminlyö irtisanomisajan (esim. purkaa työsopimuksen perusteettomasti), työntekijällä on oikeus irtisanomisajan palkkaan ja lomakorvaukseen (KKO 1990:37).

Lomakorvauksen maksaminen ei lykkää työttömyyskorvauksen alkamista.

Osa-aikatyö (esimerkiksi osa-aikaeläke ja osittainen hoitovapaa) ja vuosiloma

Jos työntekijä on osa-aikatyössä (esim. osa-aikaeläkkeellä tai tekee työsopimuslain 1 luvun 11 §:ssä tarkoitettua vaihtelevaa työaikaa), yhdenjaksoisen neljän viikon kesäloman sijoittaminen pelkästään työjaksolle ei ole mahdollista. Loma voidaan tällöin antaa niin, että osa lomasta sijoittuu ajalle, jolloin työntekijä on eläkkeellä (TN 1376–2001).

Oppisopimuskoulutus ja vuosiloma

Vuosilomaa ei voi määrätä oppisopimusoppilaan tietopuolisen koulutuksen ajalle (TN 1351–98).

Työtaistelu ja vuosiloma

Lomaa ei voi määrätä alkamaan lakon tai työsulun aikana. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia loman antamisesta laissa säädetyn vuosiloman antamisajankohdan jälkeen, jos lomaa ei tässä tilanteessa voitaisi antaa vuosilomalain mukaan lainkaan.

Lomautus ja vuosiloma

Loma voidaan sijoittaa myös lomautusajalle, jos lomautus sijoittuu lomakauteen. Loma voidaan sijoittaa myös lomakauden ulkopuolelle, jos työnantaja ja työntekijä niin sopivat. Voidaan sopia esimerkiksi siitä, että kaikki lomat pidetään ennen lomautusten alkamista. Työntekijä on tällöin lomalla eikä saa työttömyyskorvausta.

Työsopimuslain (55/2001) 5 luvun 7 §:n 3 momentin mukaan työntekijällä on lomautuksen kestänyt 200 päivää oikeus irtisanoutua ja saada irtisanomissajan palkkana se palkka lomakorvauksineen, jonka työnantaja olisi velvollinen maksamaan, jos irtisanojana olisi työnantaja. Vuosiloman pitäminen em. 200 päivän aikana ei keskeytä 200 päivän lomautusaikaa (KKO 1999:45).

Sairausloma ja vuosiloma

Työnantaja ja työntekijä eivät voi sopia siitä, että työntekijän vuosiloma olisi kulunut tai kuluisi sairausloman (myös osasairauspäiväraha) aikana. Osa lomapäivistä voi kuitenkin sairastumistapauksissa olla ns. omavastuupäiviä, joita ei välttämättä saa siirrettyä pidettäväksi myöhemmäksi (ks. [25 § Työkyvyttömyys vuosiloman alkaessa ja aikana](#)).

Työehtosopimuksessa voi olla määräyksiä loman sijoittamisesta sairausloman ajalle.

Työehtosopimuksissa voi olla määräyksiä myös työnantajan oikeudesta siirtää vuosiloman ajankohtaa tuotannollisella perusteella ja siirtoon liittyvästä kompensaatiosta.

12 lomapäivää ylittävä loma voidaan sopimalla jakaa. Loma on kokonaisuudessaan pidettävä lomanmääräytymisvuotta seuraavan lomakauden loppuun mennessä.

Säästövapaa - työntekijä päättää itse vuosilomansa ajankohdan

Ks. vuosilomalain 27.2 §.

Vuosiloma ja palkkaturva - lomien pitämisestä ajallaan hyvä huolehtia ajoissa

Joskus vuosilomapalkkoja tai -korvauksia on työnantajan taloudellisten vaikeuksien vuoksi haettava palkkaturvasta. Palkkaturvaviranomainen tulkitsee tällöin niin, että jos muuta ei selkeästi ole sovittu, lomat ovat erääntyneet lomakausittain, ja lomakauden päättymisestä alkaa aina palkkaturvan kolmen kuukauden hakemusaika. Tästä syystä työntekijöidenkin on hyvä huolehtia, että lomat annetaan ajallaan ja/tai niiden pitämisestä myöhemmin sovitaan mahdollisimman selkeästi.

Esimerkki

Työntekijä on ansainnut loman 1.4.2020 - 31.3.2021. Tältä ajalta on pitämätöntä lomaa 10 päivää eli 4 päivää kesälomaa ja 6 päivää talvilomaa. Palkkaturvahakemus on tullut tehdä viimeistään 30.12.2021 (kesäloma) ja 30.7.2022 (talviloma)."

Päivitetty 16.12.2021

21 § 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.

Jos työntekijän työsuhde päättyy ennen kuin työntekijällä on 20 §:n mukaan oikeus pitää vuosilomaa, työnantaja ja työntekijä saavat sopia työsuhteen päättymiseen mennessä ansaittavan vuosiloman pitämisestä työsuhteen kestäessä.

Työnantaja ja työntekijä saavat työntekijän aloitteesta sopia 24 arkipäivää ylittävän vuosiloman osan pitämisestä lyhennettynä työaikana. Sopimus on tehtävä kirjallisesti.

Työntekijällä on oikeus vaatia, että vuosiloma on yhdenjaksoinen ja että se on annettava lomakautena.

Näistä pääsäännöistä voidaan poiketa sopimalla. Työntekijä ja työnantaja voivat sopia sekä loman siirrosta lomakauden ulkopuolelle että sen pilkkomisesta eli jakamisesta 12 lomapäivää ylittävältä osin. Myös työehtosopimuksessa on voitu sopia loman jakamisesta tai sen sijoittamisesta (ks. oma työehtosopimus).

Sopimus loman siirrosta

Sopimus voi koskea vuosiloman siirtämistä lomakauden (2.5.–30.9.) ulkopuolelle. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia, että työntekijä pitää lomaa jo ennen lomanmääräytymisvuoden (31.3.) päättymistä tai että hän pitää sen vasta seuraavan lomanmääräytymisvuoden puolella ennen 2.5.

Esimerkki

Työntekijälle oletetaan kertyvän 30 lomapäivää 31.3.2018 päättyvän lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä. Hän voi pitää tämän 30 päivän vuosiloman sopimalla jo 2.1.2018 alkaen. Toinen äärimmäisyys on se, että sovitaan koko 30 lomapäivää pidettäväksi niin, että viimeinen lomapäivä on huhtikuun 2019 lopussa.

Sopimus vuosiloman osan siirrosta

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia, että 30 lomapäivän vuosilomasta enintään 18 päivää siirretään seuraavan vuoden syyskuuhun. Jos siirto perustuu työnantajan esitykseen, on syytä sopia (kirjallisesti tai muutoin todisteellisesti) myös kompensatiosta esimerkiksi siirretyn loman antamisesta kaksinkertaisena.

Sairausloma

Työnantaja ja työntekijä eivät voi sopia siitä, että työntekijän vuosiloma olisi kulunut sairausloman aikana. Osa lomapäivistä voi kuitenkin sairastumistapauksissa olla ns. omavastuupäiviä, joita ei välttämättä saa siirrettyä pidettäväksi myöhemmäksi (ks. [25 § Työkyvyttömyys vuosiloman alkaessa ja aikana](#))

Työehtosopimuksessa voi olla määräyksiä loman sijoittamisesta sairausloman ajalle (ks. oma työehtosopimus).

Työehtosopimuksissa voi olla määräyksiä myös työnantajan oikeudesta siirtää vuosiloman ajankohtaa tuotannollisella perusteella ja siirtoon liittyvästä kompensatiosta (ks. oma työehtosopimus).

12 lomapäivää ylittävä loma voidaan sopimalla jakaa. Loma on kokonaisuudessaan pidettävä lomanmääräytymisvuotta seuraavan lomakauden loppuun mennessä.

Esimerkki

Työntekijälle on kertynyt 30 lomapäivää 31.3.2021 päättyneen lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä. Voidaan sopia, että työntekijä pitää 12 lomapäivää 2.1.2021 – 31.3.2022 2021 ja loput 18 lomapäivää 30.9.2022.

Talviloman (viidennen lomaviikon pilkkominen)

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia, että 24 lomapäivää ylittävä vuosiloma annetaan lyhennettynä työaikana.

Sopimus voidaan tehdä vain työntekijän halusta ja aloitteesta. Tästä ei voi työehtosopimuksessa ennalta sopia, vaan sopimus voidaan tehdä vain kesken työsuhteen ja kertaluontoisesti.

Sopimus on tehtävä kirjallisesti. Sopimus on liitettävä vuosilomakirjanpitoon.

Työntekijällä on järkevämpiäkin keinoja saada päivittäistä vapaata kuin hukata täysiä vuosilomapäiviä pitämällä lomaa päivittäin muutamalla minuutilla lyhennettynä työaikana tai osapäivinä. Tällaisia tapoja on mm. käyttää oikeuttaan osittaiseen hoitovapaaseen, työaikapankkiin tai liukuvaan työaikaan.

Irtisanomisaika ja vuosiloma

Työnantaja voi määrätä työntekijän pitämään vuosiloman irtisanomisaikana, jos loma muutoin voitaisiin määrätä kyseiselle ajalle (kesälomaosuus kesälomakautena ja talvilomaosuus talvilomakautena). Työntekijää on kuultava vuosilomalain 22 §:n mukaisesti ja noudatettava 23 §:n mukaisia ilmoitusaikoja. Jos työntekijä ei ehdi pitää kaikkia lomia irtisanomisaikana, loput maksetaan 17 §:n mukaisesti rahana. Työnantaja ja työntekijä voivat myös sopia, että työntekijä pitää kaikki lomansa irtisanomisaikana, vaikka tuolloin ei olisikaan loma-aika. Työntekijällä on tällöin yleensä oikeus lomarahaan/lomaltapaluurahaan (ks. oma työehtosopimus).

Työehtosopimuksissa voi olla määräyksiä työntekijän oikeudesta sisällyttää vuosiloma lomakauteen ajoittuvaan irtisanomisaikaan (ks. oma työehtosopimus).

Jos työnantaja laiminlyö irtisanomisajan (esim. purkaa työehtosopimuksen perusteettomasti), työntekijällä on oikeus irtisanomisajan palkkaan ja lomakorvaukseen (KKO 1990:37).

Lomakorvausten maksaminen ei nykyisin enää lykkää työttömyyskorvauksen alkamista.

Osa-aikatyö (esimerkiksi osa-aikaeläke) ja vuosiloma

Jos työntekijä on osa-aikatyössä (esim. osa-aikaeläkkeellä tai työntekijä tekee työsopimuslain 1 luvun 11 §:ssä tarkoitettua vaihtelevaa työaikaa), yhdenjaksoisen neljän viikon kesäloman sijoittaminen pelkästään työjaksolle ei ole mahdollista. Loma voidaan tällöin antaa niin, että osa lomasta sijoittuu ajalle, jolloin työntekijä on eläkkeellä (TN 1376–2001).

Oppisopimuskoulutus ja vuosiloma

Vuosilomaa ei voi määrätä oppisopimusoppilaan tietopuolisen koulutuksen ajalle (TN 1351–98).

Työtaistelu ja vuosiloma

Lomaa ei voi määrätä alkamaan lakon tai työsulun aikana. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia loman antamisesta laissa säädetyn vuosiloman antamisajankohdan jälkeen, jos lomaa ei tässä tilanteessa voitaisi antaa vuosilomalain mukaan lainkaan.

Lomautus ja vuosiloma

Loma voidaan sijoittaa myös lomautusajalle, jos lomautus sijoittuu lomakauteen. Loma voidaan sijoittaa myös lomakauden ulkopuolelle, jos työnantaja ja työntekijä niin sopivat. Voidaan sopia esimerkiksi siitä, että kaikki lomat pidetään ennen lomautusten alkamista. Työntekijä on tällöin lomalla eikä saa työttömyyskorvausta.

Työsopimuslain ([55/2001](#)) 5 luvun 7 §:n 3 momentin mukaan työntekijällä on lomautuksen kestänyt 200 kalenteripäivää oikeus irtisanoutua ja saada irtisanomisan palkkana se palkka lomakorvauksineen, jonka työnantaja olisi velvollinen maksamaan, jos irtisanojana olisi työnantaja. Vuosiloman pitäminen em. 200 päivän aikana ei keskeytä 200 päivän lomautusaikaa (KKO 1999:45).

Säästövapaa - työntekijä päättää itse vuosilomansa ajankohdan

Ks. vuosilomalain 27.2 §.

Muu ansiotyö vuosiloman aikana

Vuosilomalla saa olla toisen työnantajan palveluksessa, kunhan kysymys ei ole kilpailevasta työsopimuksesta (ks. [TSL 3:3-4 §](#)). Työntekijällä on tältä ajalta molemmilta työnantajilta oikeus vuosilomapalkkaan ja lomarahaan/lomaltapaluurahaan.

Päivitetty 16.12.2021

22 § 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.

Työnantajan on selvitettävä työntekijöille tai heidän edustajilleen vuosiloman antamisessa työpaikalla noudatettavat yleiset periaatteet

Työnantajan on selvitettävä työntekijöille tai heidän edustajilleen vuosiloman antamisessa työpaikalla noudatettavat yleiset periaatteet. Tällaisia periaatteita voivat vuosilomalain esitöiden (HE 238/2004) mukaan olla muun muassa:

- pidetäänkö kaikkien lomat samanaikaisesti vai porrastettuina lomakauden eri kuukausille
- onko työpaikalla käytössä työntekijöiden kesken vuorottelu lomien sijoittelussa eri vuosina eri kesälomakuukausille
- kannustetaanko työntekijöitä säästämään osa lomasta pidettäväksi myöhempinä vuosina ja
- miten vuosiloman pitämisestä voidaan yrityksessä sopia.

Periaatteet voivat liittyä myös työehtosopimuksen vuosilomaa koskeviin määräyksiin esimerkiksi lomarahen/lomaltapaluurahan vaihtamiseen vapaaseen silloin, kun se on työehtosopimuksen mukaan mahdollista. Periaatteet voivat edelleen koskea lomien jakamista tai siirtämistä. Periaatteet eivät tietenkään saa olla lain tai työehtosopimuksen vastaisia esimerkiksi siten, että ne mahdollistaisivat loman jakamisen työnantajan yksipuolisella päätöksellä.

Periaatteet on saatettava henkilöstön tietoon. Luonteva tapa esitöiden mukaan on yhteistoimintamenettely (ks. www.yhteistoimintaopas.fi). Tämä ei tarkoita varsinaisesti neuvottelu- vaan tiedottamisvelvollisuutta. Periaatteista on kuitenkin vähintään keskusteltava, jotta henkilöstö voisi vaikuttaa niihin.

Riittää, että vuosiloman antamista koskeva selvitys annetaan kertaluontoisesti. Selvitys on syytä dokumentoida kirjallisesti, jotta uudetkin työntekijät saavat siitä tiedon. Mahdolliset menettelytapojen muutokset on vastaavasti saatettava henkilöstön tietoon.

Työntekijöitä on kuultava ennen loman määräämistä

Ennen loman ajankohdan määräämistä työnantajan on varattava työntekijälle henkilökohtaisesti tilaisuus esittää mielipiteensä loman ajankohdasta. Pelkästään henkilöstön edustajan kuuleminen ei riitä. Esitöiden mukaan tämän velvoitteen voi täyttää laittamalla esimerkiksi ilmoitustaululle alustavat tiedot vuosilomien ajankohdasta ja tiedottamalla henkilöstölle mahdollisuudesta esittää toivomuksia loman ajankohdasta.

Tilaisuus lomatoiveiden esittämiseen on varattava niin hyvissä ajoin, että toivomukset on mahdollista ottaa huomioon. Myös kuulemismenettelyn aikana poissaoleville työntekijöille on varattava tilaisuus esitysten kommentoimiseen. Toivomukset on mahdollisuuden mukaan otettava huomioon. Jos jollakin työntekijällä on useampia työpaikkoja, lomat on pyrittävä järjestämään samanaikaisesti.

Työnantajan on noudatettava tasapuolisuutta lomien sijoittamisessa. Mahdollista vuorojärjestystä on sovellettava johdonmukaisesti kaikkiin, mikäli se työtehtävät ja työn järjestelyt huomioon ottaen on mahdollista. Tasapuolisuusvelvoitteen rikkomisesta voi

aiheutua vahingonkorvausvelvollisuus. Jos peruste on syrjivä, yhdenvertaisuuslain ([1325/2014](#)) mukainen hyvitysikin voi tulla kysymykseen. Työnjohto- ja tulkintaetuoikeudesta kuitenkin johtuu, että työnantajan tulkinnanvaraistakin määräystä on noudatettava, kunnes asia on oikeudellisesti ratkaistu.

Päivitetty 13.05.2020

23 § Vuosiloman ajankohdan ilmoittaminen

Työnantajan määrätessä loman ajankohdan hänen on ilmoitettava siitä työntekijälle viimeistään kuukautta ennen loman alkamista. Jos tämä ei ole mahdollista, loman ajankohdasta voidaan ilmoittaa myöhemmin. Siitä on kuitenkin ilmoitettava viimeistään kahta viikkoa ennen loman alkamista.

Vuosilomasta on ilmoitettava viimeistään kuukausi ennen sen alkamista

Tämä säännös koskee tilannetta, jossa työnantajalla on oikeus päättää vuosilomasta. Säännöstä ei sovelleta silloin, kun työnantaja ja työntekijä sopivat vuosilomasta tapauskohtaisesti. Lyhyemmästä ilmoitusajasta ei voi pätevästi sopia ennakolta. Työkyvyttömyyden vuoksi siirretyn loman ilmoittamisesta on oma säännös 26 §:ssä.

Loman ajankohdasta on ilmoitettava viimeistään kuukautta ennen sen alkamista. Kuukauden ilmoitusaika on vuosilomalain esitöiden ([HE 238/2004](#)) mukaan ehdoton pääsääntö. Siitä voidaan poiketa vain, jos kuukauden ilmoitusaikaa ei ole tosiasiallisesti mahdollista noudattaa. Esitöistä ei ilmene, milloin näin olisi asian laita. Kirjallisuudessa on viitattu suuren tilauksen valmistumiseen juuri ennen lomakautta.

Lomasta on ilmoitettava niin pian kuin mahdollista, viimeistään kahta viikkoa ennen loman alkua, jos kuukauden ilmoitusaikaa ei ole mahdollista noudattaa. Kahden viikon ilmoitusaika on niin ehdoton, ettei työnantaja edes työnjohto-oikeutensa perustella voi vaatia työntekijää aloittamaan lomaansa lyhyemmällä ilmoitusajalla.

Lomista voidaan ilmoittaa työntekijöiden nähtäväksi saatetulla yleisellä tiedotuksella tai henkilökohtaisesti. Esimerkiksi sähköposti voi tulla kysymykseen. Työnantajan on varmistettava, että myös työpaikalta poissa olevat saavat tiedon ajoissa. Todistustaakka tiedoksisaannista on työnantajalla.

Ilmoitus on sitova

Ilmoitus on sitova, vaikka se olisi annettu hyvissä ajoin ennen kuukauden vähimmäisaikaa. Jos työnantaja muuttaa yksipuolisesti ilmoitetun loman ajankohtaa, siitä seuraa vahingonkorvausvelvollisuus. Korvaus voi kattaa esimerkiksi matkalippujen peruutuskulut tai loma-asunnon vuokran. Työnantaja ei myöskään voi yksipuolisesti muuttaa jo ilmoittamansa loman ajankohtaa siten, että muutoksen ilmoittamisen ja loman alkamisen välille jäisi vähemmän aikaa kuin mainitut kuukausi tai kaksi viikkoa - ei siis missään tapauksessa vähemmän kuin kaksi viikkoa (TN 792-66).

Päivitetty 13.05.2020

24 § Vuosiloman sijoittaminen työntekijän vapaajaksolle

Työnantaja ei saa ilman työntekijän suostumusta määrätä vuosilomaa alkavaksi työntekijän vapaapäivänä, jos tämä johtaa lomapäivien vähenemiseen. Kolme päivää tai sitä lyhyempää loman osaa ei saa ilman työntekijän suostumusta antaa niin, että lomapäivä sattuisi työntekijän työvuoroluettelon mukaiseksi vapaapäiväksi.

Työnantaja ei saa ilman työntekijän suostumusta määrätä vuosilomaa työntekijän äitiys- eikä isyysvapaan ajaksi. Jos työntekijän vuosilomaa ei voida äitiys- tai isyysvapaan vuoksi antaa 20 tai 21 §:ssä tarkoitetulla tavalla, loma saadaan antaa kuuden kuukauden kuluessa vapaan päättymisestä.

Loman alkaminen vapaapäivänä

Vuosiloma ei voi ilman työntekijän suostumusta alkaa työntekijän vapaapäivänä, jos tämä johtaa lomapäivien vähenemiseen.

Esimerkki

Työntekijä tekee viisipäiväistä työviikkoa. Vuosiloma alkaa lauantaina. Jos vuosiloman viimeinen päivä on perjantai, vuosiloma ei lyhene. Jos vuosiloman viimeinen päivä on torstai, vuosiloma lyhenee.

Vuosiloma lyhentyi päivällä, kun vuosiloman ensimmäinen päivä oli työvuoroluettelon mukainen vapaapäivä ja viimeinen eli 24. lomapäivä sunnuntai ([TN 1358-99](#)).

Kolmen päivän lomaan ei vapaapäiviä

Yhden, kahden ja kolmen päivän lomaan ei saa sisältyä vapaapäivää ilman työntekijän suostumusta.

Työnantajalla on velvollisuus näyttää toteen työntekijän suostumuksen olemassaolo. Yleinen intranetissä saatavilla oleva tieto ei lähtökohtaisesti tarkoita sitä, että sen perusteella työntekijä olisi antanut hiljaisen suostumuksensa ohjeessa kuvattuun menettelyyn tai hänen katsottaisiin sopineen siitä työnantajan kanssa. ([TN 1472-17](#))

Äitiys- ja isyysvapaa siirtävät lomaa

Työnantaja ei saa ilman työntekijän suostumusta määrätä vuosilomaa työntekijän äitiys- eikä isyysvapaan ajaksi.

Jos vuosilomaa ei voida äitiys- tai isyysvapaan vuoksi antaa lomakautena yhdenjaksoisena vuosilomalain 20 §:ssä tarkoitetulla tavalla eikä sen pitämisestä muuta sovita (ks. vuosilomalain 21 §), loma saadaan antaa kuuden kuukauden kuluessa vapaan päättymisestä.

Oikeustapauksia ei ole siitä, saako vuosilomaa sijoittaa erityisäitiysvapaan, vanhempainvapaan tai hoitovapaan ajalle. Sen sijaan työneuvosto on katsonut, että työnantajalla on oikeus sijoittaa vuosiloma erityisvapaan ajalle ([TN 1416-06](#)).

Perhevapaauudistuksen takia 1.8.2022 tulee voimaan uusi vuosilomalain 24 §:n 2 momentti seuraavasti:

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. Jos työntekijän vuosilomaa ei voida tämän vuoksi antaa 20 tai 21 §:ssä tarkoitetulla tavalla, loma saadaan antaa kuuden kuukauden kuluessa siitä, kun työntekijä on käyttänyt edellä tarkoitetut raskaus- tai vanhempainvapaapäivät.

Vanhaa lakia sovelletaan, jos työntekijän äitiys- tai isyysvapaa on alkanut ennen uuden lain voimaantuloa eli ennen 1.8.2022.

Päivitetty 16.12.2021

25 § 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.

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

Työntekijän on viivytyksettä pyydettävä työnantajalta vuosiloman siirtoa sekä työnantajan pyynnöstä esitettävä luotettava selvitys työkyvyttömyydestään. [\(18.3.2016/182\)](#).

Loma ei työkyvyttömyystapauksissa siirry automaattisesti, vaan työntekijän on pyydettävä loman siirtoa. Varminta on aina pyytää työnantajalta loman siirtämistä todisteellisesti.

Siltä osin, kun vuosiloma siirretään, työntekijä on sairauslomalla ja työnantaja maksaa sairausajan palkkaa sovellettavan työehtosopimuksen tai työsopimuksen mukaan.

Työkyvyttömyys loman alkaessa

Jos työntekijä on työkyvytön loman alkaessa tai ennen loman alkua on tiedossa loman ajaksi osuva sairaanhoito tai siihen rinnastettava hoito (tavallisesti leikkaus), koko loma siirtyy. Työkyvyttömyys voi johtua myös ennenaikaisesti käynnistyvistä synnytyksestä. Fysikaalinen tai vastaava hoito, johon ei liity työkyvyttömyyttä, ei ole siirron peruste.

Vuosilomasta siirtyy se osa, jonka ajan työntekijä on työkyvytön. Jos pyyntö on poikkeuksellisesti voitu esittää vielä loman alkamisen jälkeen, loma siirtyy sen

alkuperäisestä alkamisajankohdasta eikä vasta pyynnön esittämispäivästä lukien (TN 1415–06). Jos työkyvyttömyys päättyy kesken vuosiloman, loppuosa pidetään ilmoitettuna aikana ja siirretty osa kuten 26 §:n kohdalla tarkemmin selvitetään.

Työkyvyttömyys loman alettua

Silloin, kun työntekijä on ehtinyt aloittaa lomansa, vuosilomasta siirretään omavastuupäivien ylittävät lomapäivät. Omavastuupäivät siis kuluttavat vuosilomaa, vaikka työntekijä on asianmukaisesti pyytänyt loman siirtämistä. Työehtosopimuksissa voi kuitenkin olla sovittu, ettei omavastuupäiviä ole. Työnantaja ei voi määrätä omavastuupäiviä, jos työehtosopimuksessa on sovittu toisin.

Omavastuu koskee vain työntekijöitä, joilla on oikeus yli neljän viikon eli 24 arkipäivän vuosilomaan ja omavastuupäiviä on ainoastaan 24 lomapäivää ylittävät päivät. Täydet kuusi omavastuupäivää voivat siis tulla sovellettaviksi, jos työntekijällä on vähintään viiden viikon eli 30 arkipäivän mittainen vuosiloma. Tällöin viiden viikon vuosilomaan ajoittuvista työkyvyttömyyspäivistä enintään kuusi jää työntekijän omalle vastuulle. Jos työntekijälle on kertynyt lomaa esim. 28 päivää, voi omavastuupäiviä olla vastaavasti enintään 4 jne.

Työnantajan on varmistuttava siitä, että työntekijällä on tosiasiassa ollut oikeus neljään vuotuisen vuosilomaviikkoon tai sitä vastaavaan aikaan, johon ei sisälly työkyvyttömyyspäiviä. Enintään kuuden omavastuupäivään kuuluva työkyvyttömyysjakso voi sijoittua sekä kesäloman että talviloman aikaan tai yksittäisinä lomapäivinä pidettävään loma-aikaan.

Omavastuupäivien lukumäärä on enimmillään kuusi päivää viiden viikon ja sitä pidemmissä vuosilomissa. Kuusi omavastuupäivää vastaa yhtä lomaviikkoa. Vuosilomalain mukaan lomaviikkoon, jolla ei ole arkipyhiä, sisältyy kuusi arkipäivää. Omavastuupäivät voivat kertyä myös yksittäisistä työkyvyttömyyspäivistä. Omavastuupäiviä kerryttääkseen työntekijän kannattaa ilmoittaa kaikki sairauspäivät työnantajalleen.

Kuuden päivän omavastuusäännöksen soveltamista arvioidaan kultakin lomanmääräytymisvuodelta ansaitun lomaoikeuden perusteella. Jos esimerkiksi viiden viikon vuosilomasta osa on siirretty seuraavalle vuodelle tai seuraaville vuosille, omavastuu koskee niitä työkyvyttömyyspäiviä, jotka sijoittuvat kyseisen ansaintavuoden aikana ansaituille lomapäiville. Jos työntekijä pitää siirretty vuosilomapäivät ansaintavuotta seuraavana vuonna, omavastuupäivien oikea kohdentaminen edellyttää työnantajalta vuosilomakirjanpitoa, josta ilmenee, mitä loman osia kulloinkin pidetään. Silloin, kun yhden ansaintavuoden lomat pidetään usean vuoden aikana osissa, työnantajan on varmistuttava siitä, että samalta vuodelta kertyneeseen lomaan ei sisälly yli kuutta omavastuupäivää.

Oikeutta loman siirtämiseen ei ole silloin, kun työntekijä on aiheuttanut työkyvyttömyytensä tahallaan tai törkeällä huolimattomuudella. Siirto-oikeus ei koske työsopimuslain 2 luvun 11 §:n 2 momentin mukaisia työkyvyttömyyspäiviä, jotka työntekijä on aiheuttanut tahallaan tai törkeällä huolimattomuudella. Tahallaan tai törkeällä

huolimattomuudella aiheutettua työkyvyttömyyttä tulkitaan samalla tavoin kuin sairausajan palkan edellytyksiä on tulkittu työsopimuslain mukaan.

Työkyvyttömyyden vuoksi siirretyt lomapäivät annetaan vuosilomalain 26 §:n mukaisesti. Siirrettävien lomapäivien määrän on vastattava niiden työpäivien määrää, jotka työntekijä olisi ollut töissä ilman sairastumistaan.

Työneuvoston lausunnossa 99-48 oli kysymys tilanteesta, jossa työnantaja oli ilmoittanut työntekijälle vuosiloman alkamisesta. Työntekijä oli kuitenkin ilmoituksen ja vuosiloman alkamisen välisenä aikana tapaturmaisesti loukkaantunut työssään, ja hänet oli määrätty sairauslomalle, joka oli jatkunut yli loma-ajan. Työneuvosto totesi lausunnossaan muun ohella, että jos työntekijällä on oikeus saada palkkansa samanaikaisesti sekä vuosilomalain perusteella että työsopimuslain sairausajan palkkaa koskevan säännöksen tai tehdyn sopimuksen nojalla, maksetaan hänelle palkka yksinkertaisena, mutta se lasketaan sen perusteen mukaan, joka johtaa työntekijälle edullisempaan tulokseen. Työtuomioistuimien vahvisti tämän periaatteen tapauksessa TT 2020:82.

Siirtopyynnön esittäminen

Siirtopyyntö on esitettävä viivytyksettä. Esitöissä ([HE 145/2015](#)) ei oteta kantaa siihen, mitä tällaisella viivytyksellä tarkoitetaan.

Työneuvosto on aikaisemmin voimassa olleen lainsäädännön aikana ottanut kantaa siihen, milloin työntekijä on tehnyt siirtopyynnön ajoissa. Tämä on tapahtunut työneuvoston mukaan silloin, kun ilmoituksen tekemistä on viivytetty vieraalla paikkakunnalla sattunut auto-onnettomuus (TN 796–66). Toisessa tapauksessa (TN 1415 -06) työntekijä oli olettanut ennen loman alkua nousseen kuumeen menevän nopeasti ohi, eikä ollut pyytänyt loman siirtoa. Toisena lomapäivänä lääkäri oli todennut sairauden vesirokoksi ja työntekijä oli tavoittanut neljäntenä lomapäivänä työnantajan edustajan, jolle esitti siirtopyynnön. Vaikka tapaukset koskevat tilanteita, jotka ovat sattuneet ennen nykyisen lain voimaan tuloa, niitä voidaan käyttää arvioitaessa, miten aiheetonta viivytystä on tulkittava.

Selvitys työkyvyttömyydestä

Työkyvyttömyydestä on esitettävä työnantajan pyynnöstä luotettava selvitys. Vuosilomalain esitöiden ([HE 203/2012](#)) mukaan selvityksellä tarkoitetaan ensisijassa asianomaisessa työehtosopimuksessa sovittua todistusta tai muuta selvitystä. Tässä voidaan viitata sairausajan palkkaa koskeviin työehtosopimusmääräyksiin, jotka usein edellyttävät lääkärintodistusta (ks. oma työehtosopimus). Vaikka selvitys edellyttää pyyntöä, on syytä varautua antamaan se. Yleensä kannattaa välittömästi hakeutua lääkäriin sillä aikoja voi olla vaikea saada.

Jos lääkäriin ei heti pääse, on mahdollisuuksien mukaan pyydettävä taannehtiva lääkärintodistus. Lääkäriin on merkittävä taannehtivaan todistukseen perustelu sille, miten hän on voinut päätellä sairauden alkaneen. Ellei tämä ole mahdollista, työntekijä voi vedota taannehtivuuden osalta muuhun luotettavaan selvitykseen, kuten perheenjäsenen kertomukseen tms. Laissa ei edellytetä, että työntekijän tulisi hakeutua hoitoon

sairastumispäivänä säilyttääkseen oikeuden loman siirtämiseen (ks. tästä tulkinnasta TN 1415–06).

Jos työpaikalla noudatetaan käytäntöä, jonka mukaan ensimmäiset sairauspäivät voi olla poissa omalla ilmoituksella, tätä käytäntöä on lähtökohtaisesti noudatettava myös silloin, kun työntekijä sairastuu vuosilomallaan. Vuosilomalla sairastuminen ei siis automaattisesti tarkoita sitä, että työnantajalla olisi oikeus vaatia nimenomaan näiltä päiviltä lääkärintodistus.

Päivitetty 16.12.2021

26 § Työkyvyttömyyden vuoksi siirretyn vuosiloman ajankohta

Edellä 25 §:ssä säädetyllä perusteella 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 tarkoitetuin tavoinkaan mahdollista, saamatta jäänyt loma korvataan 17 §:ssä tarkoitetulla lomakorvauksella.

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

Työkyvyttömyyden vuoksi siirretty loma tai loman osa ei automaattisesti asetu alkuperäisen loman jatkeeksi, ellei näin erikseen sovita. Työnantajan on kuitenkin annettava siirretty kesäloma lomakautena ja talviloma ennen seuraavan lomakauden alkua. Jos työkyvyttömyyden vuoksi siirretyn kesäloman antaminen lomakaudella ja talviloman antaminen ennen seuraavan lomakauden alkua ei ole mahdollista, loma on annettava lomakautta seuraavan kalenterivuoden lomakauden aikana, viimeistään kuitenkin kyseisen kalenterivuoden päättymiseen mennessä. Mahdottomuus voi johtua työkyvyttömyyden jatkumisesta tai työn järjestelyihin liittyvistä syistä. Tuotantohuippua ei voi pitää lain tarkoittaman mahdottomuutena, jos työ voidaan pitää käynnissä sijaisjärjestelyin. Niin suuri osa siirretystä lomasta kuin mahdollista on joka tapauksessa annettava lomakautena (TN 1337-96).

Jos kesäloman antaminen saman kalenterivuoden aikana tai talviloman antaminen seuraavan kalenterivuoden loppuun mennessä ei ole työkyvyttömyyden jatkumisen vuoksi mahdollista, loma korvataan pitämätöntä lomaa vastaavalla lomakorvauksella. Korvaus lasketaan vuosilomalain 17 §:n mukaisesti. Lomakorvaus maksetaan mahdollisen sairausajan palkan lisäksi, mikäli työntekijällä olisi siihen vielä oikeus.

Siirretystä lomasta on ilmoitettava kahta viikkoa ennen loman alkamista. Jos tämä ei ole mahdollista, lomasta on ilmoitettava viimeistään viikkoa ennen. Kaksi viikkoa on ymmärrettävä samalla tavalla ehdottomaksi pääsäännöksi kuin kuukausi vuosilomalain 23 §:ssä. Ilmoitus on myös vastaavasti sitova.

Koska vuosiloman siirto ei ole automaattista vaan edellyttää pyyntöä, työntekijän lienee mahdollista myös peruuttaa esittämänsä pyyntö. Sairausloman jatkuttua pitkään on käytännössä menetelty niin, että työntekijä ilmoittaa työnantajalle, ettei vuosilomaa

tarvitse enää siirtää. Ainakin näin voidaan sopia vuosilomalain 21 §:n mukaan. Työnantaja antaa tällöin vuosiloman sairausloman päälle sekä maksaa lomapalkan ja lomarahen/lomaltapaluurahan (ks. lomarahan/lomaltapaluurahan maksamisesta oma työehtosopimus). Lomapalkka ei vaikuta vähentävästi sairausvakuutuspäivärahaan.

Jos työkyvyttömyys on alkanut kesken vuosiloman, koko vuosilomapalkka on yleensä maksettu etukäteen ja siirretty loman osa on palkatonta. Työehtosopimuksissa saattaa olla määräyksiä siitä, että lomalta paluuseen kytketty osa lomarahasta/lomaltapaluurahasta maksetaan siirretyltä loman osalta työhön palattaessa (ks. oma työehtosopimus).

Päivitetty 13.05.2020

27 § 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.

Vuosiloman säästämisestä ja säästettävien lomapäivien määrästä työnantajan ja työntekijän on neuvoteltava viimeistään silloin, kun työnantaja 22 §:n mukaan kuulee työntekijöitä vuosiloman ajankohdasta.

Säästövapaa on annettava työntekijälle hänen määräämäänsä kalenterivuonna tai hänen määräämäänsä kalenterivuosina. Jollei säästövapaan tarkemmasta ajankohdasta voida sopia, työntekijän on ilmoitettava säästövapaan pitämisestä viimeistään neljä kuukautta ennen sen alkamispäivää. Mitä 25 ja 26 §:ssä säädetään vuosiloman siirtämisestä ja siirretyn loman antamisesta, koskee myös säästövapaata.

Työntekijällä, jonka palkka määräytyy 10 §:n mukaan, on oikeus saada tämä palkkansa säästövapaan ajalta. Jos työntekijän palkka määräytyy 11 tai 12 §:n mukaan, hänelle säästövapaan ajalta maksettava palkka määräytyy säästövapaan tai sen osan alkamisajankohtaa edeltäneen lomanmääräytymisvuoden palkan mukaan. Työsuhteen päättyessä, työsuhteen muuttuessa osa-aikaiseksi tai työntekijän joutuessa toistaiseksi lomautetuksi työntekijällä on oikeus saada korvaus pitämättä jääneestä säästövapaasta sen mukaan kuin 17 §:ssä säädetään.

Työntekijä voi kerätä säästämällä lomaa pitääkseen pidemmän yhtäjaksoisen vapaan seuraavalla lomakaudella tai myöhemmin.

Vuosilomalain mukaan oikeus säästää enintään viikko, muusta sovittava

Työntekijällä on aina oikeus säästää 24 päivää ylittävä osa lomastaan pidettäväksi säästövapaana. Sen sijaan silloin, kun työntekijä haluaa säästää yli 18 päivää ylittävän osan lomastaan, siitä on sovittava työnantajan kanssa. Työntekijällä on oikeus säästää 24 päivää ylittävä osa lomastaan, jos siitä ei aiheudu työpaikan tuotanto- ja palvelutoiminnalle vakavaa haittaa. Jo säästämiseltä pitää tietää, että myöhemmin pidettävä loma aiheuttaa vakavaa haittaa. Tilanne, jossa siirtämisestä aiheutuisi vakavaa haittaa, on harvinainen. Jos työnantaja näin väittää, kannattaa pyytää luottamusmiestä tai ammattiliittoa selvittämään asiaa.

Laki ei rajoita sitä, kuinka monelta lomanmääräytymisvuodelta vapaita voi kerätä. Työnantajan ja työntekijän on neuvoteltava loman säästämistä ja säästettävien lomapäivien määrästä viimeistään silloin, kun työntekijälle varataan tilaisuuden esittää mielipiteensä vuosiloman ajankohdasta (ks. kuulemisesta vuosilomalain 22 §). Neuvotteluvelvollisuus koskee lähinnä alle kuuden päivän säästämistä, sillä pidemmän loman säästäminen edellyttää sopimista.

Säästövapaan pitäminen

Työnantajan ja työntekijän on ensisijaisesti sovittava siitä, milloin säästövapaa pidetään. Jos sopimukseen ei päästä, säästövapaa pidetään työntekijän määräämänä vuotena tai vuosina. Työntekijän on ilmoitettava loman ajankohta viimeistään neljä kuukautta ennen sen alkamista. Säästövapaasta ja sen pitämisestä on syytä tehdä kirjallinen sopimus.

Jos työntekijä ei voi pitää säästövapaata aiottuna ajankohtana sairaudesta, tapaturmasta tai synnytyksestä johtuvasta syystä, loma siirtyy pidettäväksi myöhemmin työntekijän määräämänä ajankohtana vuosilomalain 25 ja 26 §:n mukaisesti.

Työntekijälle, jonka palkka on sovittu viikolta tai sitä pidemmältä ajalta, on oikeus saada tämä palkkansa myös säästövapaan ajalta niin kuin vuosilomalain 10 §:ssä säädetään.

Jos palkka lasketaan keskipäiväpalkan mukaan tai prosenttiperusteisesti, säästövapaa-ajan palkka määräytyy säästövapaan alkua edeltäneen lomanmääräytymisvuoden palkan mukaan (ks. keskipäiväpalkkaan perustuvasta vuosilomapalkasta 11 § ja prosenttiperusteisesta 12 §).

Työntekijä saa säästövapaan ajalta työehtosopimuksen mukaisen lomarahan/lomaltapaluurahan.

Työntekijällä on oikeus saada lomakorvaus pitämättä jääneestä säästövapaasta silloin, kun

- työsuhde päättyy
- työsuhde muuttuu osa-aikaiseksi tai
- työntekijä lomautetaan toistaiseksi.

Lomakorvaus lasketaan 17 §:ssä säädetyllä tavalla.

Vuosilomalaki ei anna selvää vastausta siihen, lasketaanko lomakorvaus edellisen lomanmääräytymisvuoden vai kuluvan lomanmääräytymisvuoden perusteella.

Vuosiloma-ajan palkka säästövapaan ajalta määräytyy edellisen lomanmääräytymisvuoden ansioiden perusteella. Tämän vuoksi oikeuskirjallisuudessa on katsottu, että säästövapaan lomakorvaus lasketaan edellisen eikä kuluvan ("kesken jäävän") lomanmääräytymisvuoden perusteella (Tarja Kröger – Pekka Orasmaa: Vuosilomalaki. Helsinki 2015, 178 – 179).

Joustovapaa, työaikapankki yms. työehtosopimuksessa sovitut järjestelyt

Joissakin työehtosopimuksissa on saatettu sopia lomarahan/lomaltapaluurahan vaihtamisesta ns. joustovapaaseen tai muuhun vastaavan vapaaseen. Työehtosopimuksissa saattaa myös olla määräyksiä työajan tai työaikakorvausten kuten esimerkiksi lisä-, ylityö- ja sunnuntaityökorotusten muuttamisesta joustovapaaksi tai siirtämisestä työaikapankkiin. (Ks. oma työehtosopimus.) Joustovapaan tms. ajalta ei makseta lomarahaa/lomaltapaluurahaa.

Säästövapaasopimusmalli:

NN ja X Oy ovat sopineet, että NN säästää 1.4.2012 - 31.3.2013 kertyneistä lomapäivistä 6 lomapäivää pidettäväksi vuoden 2015 aikana. Tarkemmasta ajankohdasta sovitaan viimeistään 1.10.2014.

Kuortaneella xx. pñä x kuuta 2013

X Oy NN

Päivitetty 13.05.2020

Erinäiset säännökset

28 § Vuosilomapalkkalaskelma

Maksaessaan lomapalkan tai tässä laissa tarkoitetun korvauksen työnantaja on velvollinen antamaan työntekijälle laskelman, josta ilmenevät lomapalkan tai korvauksen suuruus ja määräytymisen perusteet.

Työnantajan on annettava työntekijälle laskelma lomapalkan tai lomakorvauksen suuruudesta ja sen määräytymisperusteista. Laskelmassa on oltava sellaiset tiedot, että työntekijä voi niiden perusteella tarkistaa vuosilomaetuutensa. Tällaisia tietoja ovat ainakin:

- loman ansaintajakso
- ansaitut lomapäivät
- työntekijän tekemät työpäivät tai työtunnit
- laskennan perusteena olevat työtulot ja luontoisedut
- työsuhteen päättyessä saamatta jääneistä lisävapaapäivistä maksettava korvaus (7 a §:n 2 momentti).

Työnantaja, joka työntekijän pyynnöstä huolimatta ei anna vuosilomapalkkalaskelmaa, voidaan tuomita sakkorangaistukseen (ks. vuosilomalain 38 §).

[Vuosilomapalkkalaskelma/ lomakorvauslaskelma](#)

Päivitetty 13.05.2020

29 § Vuosilomakirjanpito

Työnantajan on pidettävä kirjaa työntekijän vuosilomista, niitä täydentävistä lisävapaapäivistä ja säästövapaista sekä tämän lain perusteella määräytyvistä palkoista ja korvauksista (vuosilomakirjanpito). Vuosilomakirjanpidosta on käytävä ilmi vuosilomien pituudet ja ajankohdat, lisävapaapäivien määrä ja ajankohdat sekä palkkojen ja korvausten suuruus ja niiden määräytymisen perusteet.

Vuosilomakirjanpito sekä työnantajan ja työntekijän tämän lain nojalla tekemä kirjallinen sopimus on vaadittaessa näytettävä työsuojelutarkastuksen toimittajalle sekä työntekijöiden luottamusmiehelle tai työsopimuslain 13 luvun 3 §:n mukaisesti valitulle luottamusvaltuutetulle taikka, jos kumpaakaan ei ole valittu, työsuojeluvaltuutetulle. Työntekijällä tai hänen valtuuttamallaan on pyynnöstä oikeus saada kirjallinen selvitys työntekijän vuosilomaa ja säästövapaista koskevista merkinnöistä.

Vuosilomakirjanpito on säilytettävä vähintään 34 §:ssä säädetyn kanneajan päättymiseen.

Kirjanpitovelvollisuus koskee kaikkia työnantajia.

Vuosilomakirjanpidon pitää sisältää ainakin seuraavat tiedot:

- maksettujen vuosilomapalkkojen ja lomakorvausten määrät ja perusteet
- kuinka moneen lomapäivään tai vuosilomalain 8 §:n 1 momentissa tarkoitettuun vapaapäivään työntekijä on oikeutettu
- onko työntekijä ilmoittanut haluavansa pitää vuosilomalain 8 §:ssä tarkoitettua vapaata
- vuosilomien pituudet ja ajankohdat sekä niistä laaditut sopimukset (säästövapaa ym.)
- lomanmääräytysvuoden (1.4.-31.3.) aikana maksetut palkat
- 7 a §:ssä tarkoitetut lisävapaapäivät ja niiden perusteella määräytyvät korvaukset.

Vuosilomakirjanpito sekä vuosilomalain perusteella tehdyt kirjalliset sopimukset on vaadittaessa näytettävä

- työsuojeluviranomaiselle (aluehallintovirasto eli AVI)
- luottamusmiehelle ja luottamusvaltuutetulle
- työsuojeluvaltuutetulle, jos luottamusmiestä ja -valtuutettua ei ole.

Työehtosopimuksessa saattaa olla sovittu työsuojeluvaltuutetun ja luottamusmiehen oikeudesta saada tietoja vuosilomakirjanpidosta (ks. oma työehtosopimus). Työntekijällä tai hänen valtuuttamallaan on oikeus pyynnöstä saada kirjallinen selvitys häntä koskevista vuosilomaa ja säästövapaata koskevista merkinnöistä.

Vuosilomakirjanpito on säilytettävä vuosilomalain 34 §:ssä säädetyn kanneajan päättymiseen asti.

Päivitetty 13.05.2020

30 § Poikkeaminen työehtosopimuksella

Työnantajien ja työntekijöiden valtakunnallisilla yhdistyksillä on oikeus sopia toisin lomakaudesta, vuosilomapalkan ja lomakorvauksen laskemisesta ja maksamisesta, talviloman sijoittamisesta muuhun keskenään sopimaansa työajan lyhennykseen, säästövapaasta sekä siitä, mitä 8 §:n 2 momentissa säädetään. Näiden yhdistysten välisellä työehtosopimuksella saadaan lisäksi sopia 12 arkipäivää ylittävän vuosiloman jakamisesta pidettäväksi yhdessä tai useammassa jaksossa sekä 7 §:ssä säädetystä työssäolon veroisesta ajasta siten, että sovittu järjestely turvaa työntekijöille tässä laissa säädettyjä vastaavan pituiset vuosilomat. Siitä, mitä 7 §:n 2 momentin 1 kohdassa säädetään, ei kuitenkaan saa sopimuksin poiketa työntekijän vahingoksi. Lisäksi valtakunnallisella virkaehtosopimuksella saadaan sopia virkamiehen tai viranhaltijan vuosiloman siirtämisessä ja keskeyttämisessä noudatettavasta ilmoitusajasta ja loman keskeyttämisen perusteista tilanteissa, joissa siirtäminen tai keskeyttäminen on julkisen vallan käyttöön liittyvistä painavista syistä tarpeen taikka välttämätöntä julkisyhteisön laissa säädettyjen terveyteen tai turvallisuuteen liittyvien tehtävien hoitamiseksi. ([18.3.2016/182](#)).

Edellä 1 momentissa tarkoitettuja työehtosopimuksen määräyksiä työnantaja saa soveltaa niidenkin työntekijöiden työsuhteissa, jotka eivät ole sidottuja työehtosopimukseen, mutta joiden työsuhteissa työnantajan on työehtosopimuslain (436/1946) mukaan noudatettava työehtosopimuksen määräyksiä. Jos työsuhteissa on niin sovittu, työehtosopimuksen edellä tarkoitettuja määräyksiä saadaan soveltaa työehtosopimuksen lakkaamisesta uuden työehtosopimuksen voimaantuloon niissä työsuhteissa, joissa määräyksiä saataisiin soveltaa, jos työehtosopimus olisi edelleen voimassa.

Mitä tässä pykälässä säädetään työnantajien valtakunnallisesta yhdistyksestä, sovelletaan vastaavasti valtion neuvotteluviranomaiseen tai muuhun valtion sopimusviranomaiseen, kunnalliseen työmarkkinalaitokseen, evankelis-luterilaisen kirkon sopimusvaltuuskuntaan ja ortodoksiseen kirkkokuntaan sekä Ahvenanmaan maakunnan hallitukseen ja Ahvenanmaan maakunnan kunnalliseen sopimusvaltuuskuntaan. Tässä pykälässä tarkoitetun työ- ja virkaehtosopimuksen saavat tehdä eduskunnan osalta eduskunnan virkamiehistä annetun lain (1197/2003) 46 §:n 1 momentissa, Suomen Pankin osalta Suomen Pankin virkamiehistä annetun lain (1166/1998) 42 §:n 1 momentissa ja Kansaneläkelaitoksen osalta Kansaneläkelaitoksesta annetun lain (731/2001) 11 §:n 2 momentissa tarkoitetut osapuolet.

Jotkut harvat vuosilomalain säännökset oikeuttavat työnantajaa ja työntekijää sopimaan lakia huonommista ehdoista. Yleensä laki on kuitenkin ns. pakottavaa oikeutta, josta ei voi sopia huonommin (ks. säännösten pakottavuudesta vuosilomalain 3 §). Paremmin voi aina sopia.

Muutama säännös on puolipakottava. Tämä tarkoittaa sitä, että valtakunnallisilla työmarkkinajärjestöillä on 30 §:n mukaan oikeus sopia toisin myös työntekijöiden etuja vähentäen. Näillä sopijapuolilla on myös oikeus siirtää asioita paikallisesti sovittaviksi silloin, kun työnantaja on järjestäytynyt työnantajaliittoon (ks. myös vuosilomalain 31 §).

Valtakunnallisten liittojen sopimisoikeus koskee seuraavia asiaryhmiä:

- lomakausi
- vuosilomapalkan ja lomakorvauksen laskeminen ja maksaminen
- talviloman sijoittaminen muuhun sovittuun työajan lyhennykseen

- säästövapaa
- oikeus vapaaseen toistuvien määräaikaisten työsopimusten perusteella ([TSL 1:5](#))
- 12 arkipäivää ylittävän loman jakaminen
- työssäolon veroinen aika kuitenkin siten, että järjestely turvaa vastaavan pituiset lomat.
- työssäolon veroinen aika kuitenkin siten, ettei vuosiloman ansaitsemisesta äitiys-, isyys- erityisäitiys- ja vanhempainvapaalla saa poiketa työntekijän vahingoksi.

Liitot eivät saa sopia toisin tietyistä periaatteista. Esimerkiksi vuosiloman ajalta on saatava vähintään säännönmukainen tai keskimääräinen palkka.

TN 1473–17

Työ- tai virkaehtosopimuksella ei voida sopia siitä, että vuosiloma ei lyhennä säännöllistä työaikaa.

Näitä työehtosopimusmääräyksiä työnantaja saa soveltaa myös järjestäytymättömiin työntekijöihin. Määräyksiä saadaan soveltaa työehtosopimuksen lakkaamisesta uuden työehtosopimuksen voimaantuloon vain, jos siitä ennen sopimuksetonta tilaa on sovittu työsopimuksessa.

Järjestäytymättömän työnantajan oikeudesta soveltaa tässä pykälässä tarkoitettuja työehtosopimusmääräyksiä on säädetty vuosilomalain 31 §:ssä.

Päivitetty 13.05.2020

31 § Yleissitovan työehtosopimuksen laista poikkeavat määräykset

Työnantaja, jonka on noudatettava työsopimuslain 2 luvun 7 §:ssä tarkoitettua yleissitovaa työehtosopimusta, saa noudattaa sen soveltamisalalla myös työehtosopimuksen tämän lain 30 §:ssä tarkoitettuja määräyksiä, jos määräyksen soveltaminen ei edellytä paikallista sopimista. Tällöin sovelletaan myös, mitä 30 §:n 2 momentin viimeisessä virkkeessä säädetään.

Järjestäytymätön (työnantajaliittoon kuulumaton) työnantaja, jonka on noudatettava työsopimuslain ([55/2001](#)) 2 luvun 7 §:ssä tarkoitettua yleissitovaa työehtosopimusta, saa noudattaa vuosilomalain 30 §:ssä tarkoitettuja säännöksiä silloin, kun työehtosopimusmääräysten soveltaminen ei edellytä paikallista sopimista. Järjestäytymättömällä työnantajalla ei siis ole oikeutta tehdä vuosilomalain 30 §:ssä luetelluista asioista huonompaa sopimusta, jos soveltaminen edellyttää, että asiasta sovitaan paikallisesti (ks. paikallisen sopimuksen tekemisestä oma työehtosopimus).

Yleissitovat työehtosopimukset ovat www.finlex.fi/viranomaiset/tyoehtosopimukset.

Päivitetty 13.05.2020

32 § Laissa säädettyä pidempi vuosiloma

Työehtosopimukseen perustuvaan, laissa säädettyä pidempään vuosilomaan sovelletaan tämän lain vuosilomapalkkaa ja -korvausta koskevia säännöksiä, jollei sopimuksesta muuta ilmene.

Lakisääteisen osan ylittävä osa lomasta annetaan siten kuin 20 §:n 2 momentissa säädetään talviloman antamisesta, jollei muusta ole sovittu.

Lomaa kertyy 2 tai 2.5 päivää kuukaudessa. Pidemmästä vuosilomasta voidaan sopia työehtosopimuksella tai työsopimuksella.

Jos pidemmästä vuosilomasta on sovittu työehtosopimuksella, noudatetaan työehtosopimuksen määräyksiä. Jos työehtosopimuksessa ei ole sovittu lomapalkasta ja -korvauksista mitään, noudatetaan vuosilomalain säännöksiä. Lakisääteisen osan (= yli 30 päivän) ylittävä loma pidetään tällöin siten kuin vuosilomalain 20 §:n 2 momentissa on säädetty talvilomasta eli viimeistään kesälomakautta seuraavan lomakauden loppuun mennessä. (Ks. oikeuskäytännöstä [TT 2009-32](#)).

Pidemmistä lomista sovittu työsopimuksella

Tämän pykälän säännöksiä ei sovelleta tilanteisiin, joissa pidemmistä lomista on sovittu työsopimuksella. Siksi työsopimuksessa on syytä sopia kaikista pidempään vuosilomaan liittyvistä seikoista. Jos työntekijä ja työnantaja sopivat pidemmästä vuosilomasta tai muista lakia paremmista ehdoista, sopimus on epäselvyyksien välttämiseksi syytä aina tehdä kirjallisesti. (Ks. liikkeen luovutustilanteesta [KKO 2008:28](#).)

Päivitetty 13.05.2020

34 § Kanneaika

Oikeus tässä laissa tarkoitettuun saatavaan raukeaa, jos kannetta työsuhteen kestäessä ei nosteta kahden vuoden kuluessa sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka aikana vuosiloma olisi ollut annettava tai lomakorvaus maksettava.

Työsuhteen päätyttyä 1 momentissa tarkoitettua saatavaa koskeva kanne on nostettava kahden vuoden kuluessa työsuhteen päättymisestä.

Kanneaika tarkoittaa sitä aikaa, jonka kuluessa työntekijän on nostettava kanne oikeudessa ja vaadittava vuosilomalain mukaisia oikeuksiaan. Ellei kannetta nosteta tämän ajan kuluessa, saatava on vanhentunut. Vanhentumisajan katkaisee ainoastaan kanteen nostaminen oikeudessa. Vapaamuotoinen muistutus tai työpaikalla esitetty vaatimus eivät estä vanhentumista.

Vuosilomalain mukainen vanhentumisaika koskee vuosilomalaissa säädettyjä oikeuksia kuten esimerkiksi oikeutta vuosiloma-ajan palkkaan ja lomakorvaukseen.

Sen sijaan lomarahen/lomaltapaluurahan vanhentumisaika määräytyy työsopimuslain mukaan ([TSL 13:9](#)), koska lomaraha ei perustu vuosilomalakiin vaan työehtosopimukseen tai työsopimukseen tai työpaikalla noudatettuun käytäntöön. Näin ollen lomarahoja, koskee viiden vuoden vanhentumisaika. Korkein oikeus on tapauksessa ([KKO 1997:120](#)) todennut kanneajaksi kaksi vuotta. Velan vanhentumista koskeva lainsäädäntö ja työsopimuslain 13 luvun 9 pykälä ovat kuitenkin korkeimman oikeuden tuomion jälkeen muuttuneet, minkä vuoksi oikeuskäytäntökin on muuttunut (TT 2004-122 ja TT 2006-88. Ks. myös **Kröger -Orasmaa**: Vuosilomalaki, uudistettu painos 2006, 281

ja **Tiitinen-Kröger**: Työsopimuslaki, uudistettu painos 2012, 854). Työsopimuslain säännöksiä sovelletaan myös silloin, kun työnantaja ja työntekijä ovat sopineet esimerkiksi lakisääteistä lomaa pidemmästä lomasta.

Vanhentumisaika työsuhteen kestäessä

Työsuhteen kestäessä saatava vanhenee, ellei kannetta nosteta kahden vuoden kuluessa sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka aikana vuosiloma olisi ollut annettava tai lomakorvaus maksettava. Esimerkiksi 1.4.2020 – 30.4.2021 lomakautena saamatta jääneen kesäloman osalta kanne on nostettava viimeistään 31.12.2023.

Vanhentumisaika työsuhteen päättyttyä

Työsuhteen päättyttyä kanne on nostettava kahden vuoden kuluessa työsuhteen päättymisestä. Työsuhteen päättymispäivä on yleensä merkitty työtodistukseen.

Päättäneeseenkin työsuhteeseen sovelletaan työsuhteen kestäessä noudatettavia vanhentumisaikoja. Tämän vuoksi kanne voidaan työsuhteen päättyttyä nostaa kahden vuoden kuluessa vain niiden saatavien osalta, jotka eivät vielä ole vanhentuneet työsuhteen kestäessä noudatettavan vanhentumisaajan perusteella.

Esimerkki

Työntekijän työsuhde päättyi 1.9.2020. Kanne on nostettava viimeistään 1.9.2022 niistä lomakorvauksista, jotka koskevat alkaneen lomanmääräytymisvuoden (1.4.–1.9.2019) ja edellisen lomanmääräytymisvuoden (1.4.2019–31.3.2020) lomasaatavia.

Työsuhteen kestäessä lomanmääräytymisvuoden 1.4.2019–31.3.2020 lomasaatavia koskeva kanne on nostettava kesäloman osalta vuoden 2022 loppuun mennessä, koska tällöin on kulunut kaksi vuotta kalenterivuoden 2020 päättymisestä. Saman lomanmääräytymisvuoden lomasaatavia koskeva kanne on talviloman osalta nostettava vuoden 2023 loppuun mennessä.

Työehtosopimukseen perustuva vanhentumisaika on viisi vuotta

Jos saatava perustuu työehtosopimukseen, vanhentumisaika on viisi vuotta (TT 2004-122 ja TT 2006-88). Korkein oikeus on tulkinnut vanhentumissäännöksiä toisin. Sen mukaan vanhentumisaika on lyhyempi. Oikeuskäytäntöä on selostettu tapauksessa TT 2021:25. Työsopimuslain säännöksiä sovelletaan myös silloin, kun työnantaja ja työntekijä ovat sopineet esimerkiksi lakisääteistä lomaa pidemmästä lomasta.

Palkkaturvasta haettavien vuosilomasaatavien vanhentumisaika

Joskus vuosilomapalkkoja tai -korvauksia on työnantajan taloudellisten vaikeuksien vuoksi haettava palkkaturvasta. Palkkaturvaviranomainen tulkitsee tällöin niin, että jos muuta ei selkeästi ole sovittu, lomat ovat erääntyneet lomakausittain, ja lomakauden päättymisestä alkaa aina palkkaturvan kolmen kuukauden hakemusaika. Hakemusaajan päättymisen jälkeen saatavia ei siis välttämättä saada enää työnantajalta perittyä, vaikka em.

kanneaikaa (2v tai 5 v) olisi vielä jäljellä. Työnantajan ollessa taloudellisissa vaikeuksissa työntekijän on siis syytä reagoida maksamatta jääneisiin lomapalkkoihin tai -korvauksiin nopeasti.

Esimerkki

Työntekijä on ansainnut loman 1.4.2020 - 31.3.2021. Tältä ajalta on pitämätöntä lomaa 10 päivää eli 4 päivää kesälomaa ja 6 päivää talvilomaa. Palkkaturvahakemus on tullut tehdä viimeistään 30.12.2021 (kesäloma) ja 30.7.2022 (talviloma).

Päivitetty 16.12.2021

35 § Nähtävänäpito

Työnantajan on pidettävä tämä laki ja sen nojalla tehdyt sopimukset työntekijöiden vapaasti saatavilla työpaikalla.

Työnantajan on pidettävä vuosilomalaki ja sen perusteella tehdyt sopimukset työntekijöiden saatavilla työpaikalla. Sopimuksilla tarkoitetaan esimerkiksi työehtosopimusta, jolla on poikettu vuosilomalain säännöksistä.

Työnantaja täyttää velvollisuutensa asettamalla lakitekstin ja sopimukset paikkaan, jonne kaikilla työntekijöillä on esteetön pääsy. Vuosilomalain esitöiden mukaan ([HE 238/2004](#)) esimerkiksi työpaikan sisäinen tietoverkko tai Internet riittää, kunhan kaikki työntekijät tosiasiallisesti voivat ja osaavat käyttää tietokonetta työpaikalla. Vuosilomalaki (kuten muukin ajantasainen lainsäädäntö) on internetissä osoitteessa www.finlex.fi

Nähtävänäpitoa koskevan velvollisuuden laiminlyönti on rangaistava teko (ks. vuosilomalain 38 §).

Päivitetty 13.05.2020

36 § Työneuvoston lausunto

Työneuvosto antaa lausuntoja tämän lain soveltamisesta ja tulkinnasta siten kuin työneuvostosta ja eräistä työsuojelun poikkeusluvista annetussa laissa (400/2004) säädetään.

Työneuvosto antaa tulkintoja vuosilomalain soveltamisesta ja sen tulkinnasta (työneuvostosta ja eräistä työsuojelun poikkeusluvista annettu laki ([400/2004](#))).

Lausunnon voi pyytää esimerkiksi tuomioistuin, aluehallintovirasto (aikaisemmin työsuojelupiirin työsuojelutoimisto) tai työnantajien tai työntekijöiden keskusjärjestö. Yksittäinen työnantaja tai työntekijä tai työnantaja- ja työntekijäliitto ei voi saada lausuntoa.

Tuomioistuin voi pyytää lausunnon ratkaistavana olevasta asiasta joko omasta aloitteestaan tai asianosaisen pyynnöstä.

Tuomioistuimet ovat yleensä noudattaneet työneuvoston lausuntoja, vaikka tähän ei olekaan muodollista velvollisuutta.

Päivitetty 13.05.2020

37 § Valvonta

Työsuojeluviranomaiset valvovat tämän lain noudattamista.

Työsuojeluviranomaiset valvovat vuosilomalain noudattamista. Työsuojeluviranomaisten toimintaa johtaa sosiaali- ja terveysministeriö. Paikallistasolla lain valvonnasta vastaavat työsuojelupiirin (AVI) tarkastajat (www.tyosuojelu.fi).

Työsuojeluviranomaiset opastavat työnantajia ja työntekijöitä työsuhdeasioissa. Työntekijän kannattaa kuitenkin ensisijaisesti ottaa yhteyttä työpaikan luottamusmieheen tai työsuojeluvaltuutettuun tai omaan ammattiliittoon.

Päivitetty 13.05.2020

38 § Rangaistussäännökset

Työnantaja tai tämän edustaja, joka tahallaan tai huolimattomuudesta

1) laiminlyö antaa työntekijälle tässä laissa säädettyä vuosilomaa taikka pitää työntekijää työssä vuosiloman ajaksi määräämäänsä aikana,

2) laiminlyö työntekijän pyynnöstä viipymättä antaa 28 §:ssä säädetyn vuosilomapalkkalaskelman taikka

3) laiminlyö 35 §:ssä säädetyn lain ja sopimusten nähtävänäpitoa koskevan velvollisuutensa,

on tuomittava vuosilomarikkomuksesta sakkoon. Vastuu työnantajan ja tämän edustajien välillä määräytyy rikoslain (39/1889) 47 luvun 7 §:ssä säädettyjen perusteiden mukaan.

Rangaistus tämän lain 29 §:ssä tarkoitettua vuosilomakirjanpitoa koskevasta laiminlyönnistä tai väärinkäytöksestä sekä sellaisesta vuosilomarikkomuksesta, joka on tehty työsuojeluviranomaisen kehotuksesta, määräyksestä tai kiellosta huolimatta, säädetään rikoslain 47 luvun 2 §:ssä.

Työnantaja tai tämän edustaja voidaan tuomita vuosilomarikkomuksesta sakkoon, jos hän tahallaan tai huolimattomuudesta

ei anna työntekijälle lomaa tai pitää työntekijää työssä loman aikana ei anna työntekijälle pyynnöstä huolimatta viipymättä vuosilomalain 28 §:ssä tarkoitettua lomapalkkalaskelmaa tai ei pidä vuosilomalakia ja sen perusteella tehtyjä sopimuksia työntekijöiden vapaasti saatavilla työpaikalla.

Jos kysymys on vakavammasta rikoksesta, työnantaja tai hänen edustajansa voidaan tuomita rikoslain 47 luvun 2 §:n ([578/1995](#)) perusteella työaika-suojelurikoksesta sakkoon tai vankeuteen enintään kuudeksi kuukaudeksi. Tämä on mahdollista silloin, kun työnantaja tai tämän edustaja tahallaan tai törkeästä huolimattomuudesta työntekijän vahingoksi laiminlyö vuosilomakirjanpidon, pitää sitä väärin, muuttaa, kätkee tai hävittää

sen tai tekee sen mahdottomaksi lukea taityösuojeluviranomaisen kehotuksesta, määräyksestä tai kiellosta huolimatta toimii rangaistavaksi säädetyllä tavalla.

Sakko maksetaan valtiolle. Asianomistajana olevan työntekijän on mahdollista saada vahingonkorvausta, jos hänelle on aiheutunut vahinkoa työnantajan laiminlyönnistä.

Päivitetty 16.12.2021