



[www.tek.fi](http://www.tek.fi)

>työelämän lakitietoa

Sivut sisältävät jäsenten usein tarvitsemaa perustietoa työlainsäädännöstä.

Lakietopalvelu on tarkoitettu TEKIn jäsenille. Palveluun pääsee sisään jäsennumerokyselyn kautta.

Tarvittaessa tarkempia tietoja saa liiton lakimiehiltä lakimies@tek.fi tai puh. (09) 229 121.

## Tupon mukaiset yleiskorotukset 1.3.2004

Eri sopimusten perusteella korotukset maksetaan seuraavasti:

**YTN-TT** tes-pöytäkirja (sopimuksettomat alat) 2,0 % yleiskorotus, minkä lisäksi työpaikoilla jaetaan 0,2 % suuruinen työpaikkakohtainen erä

**Energia** (Enerta) 1,7 % yleiskorotus; järjestelyvara 0,5 %. Ellei järjestelyvaraerästä päästä sopimukseen, se jaetaan prosentuaalisena yleiskorotuksena.

**Metalli** yleiskorotus 2,2 %.

**Suunnittelu- ja konsulttiala** yleiskorotus 2,2 %

**Tietoala** (Allianssi) yleiskorotus 2,2 %

**Rahoitusala** yleiskorotus 2,2 %

Lisätietoja kunkin sopimusalan YTN-asiamiehiltä ja alan omalta [www.sivulta](http://www.sivulta).

[www.ytn.fi/sopimukset](http://www.ytn.fi/sopimukset)

# Lomakausi alkaa, oletko valmis!

**Teksti: Juha Teerimäki**

[juha.teerimaki@tek.fi](mailto:juha.teerimaki@tek.fi)

■ *Lomakausi lähenee, lomasuunnitelmat ovat ajankohtaisia. Samassa tahdissa lisäantyy lomaan liittyvien kysymysten määrä.*

**O**hessa käsitellään joitain usein esiin tulevia vuosilomaa koskevia asioita, kuten sitä, milloin loma pidetään, kun päätetään ajankohdan ja mitä tehdä, jos sairastuukin kesken loman. Entä pidetäänkö vuosiloma irtisanomisaikaa?

## Vuosiloman ajankohdasta kuulemisvelvollisuus

Vuosilomalain mukaan työnantaja määrää vuosiloman ajankohdan lomakauden puitteissa.

Ennen vuosiloman ajankohdan määräämistä työnantajan on annettava työntekijälle tilaisuus esittää mielipiteensä lomakohtasta. Tämä on tehtävä niin hyvissä ajoin, että työntekijän esittämät toivomukset on mahdollista ottaa huomioon.

Käytännössä kuulemisvelvollisuus hoidetaan usein niin, että työntekijät saavat merkitä alustavaan lomalistaan toivomuksensa. Usein lomat myönnetäänkin pitkälti tämän mukaan, vaikka vuo-



futureimagebank.com

silomalain mukaisesti työnantaja voisi määrätä loman ajankohdan yksipuolisesti työntekijää kuultuaan.

Työnantajan on ilmoitettava työntekijälle loman ajankohdasta, mikäli mahdollista kuukautta ja kuitenkin viimeistään kahta viikkoa ennen loman tai sen osan alkamista. Tämä hoidetaan usein lomalistalla, joka laitetaan ilmoitustaululle tai työpaikan intranettiin tms.

## Lomailmoitus sitoo työnantajaa

Työnantajan ilmoitus loman ajankohdasta on sitova riippumatta siitä, kuinka aikaisin työnantaja on sen antanut. Tämän vuoksi työnantaja on velvollinen korvaamaan työntekijälle mahdollisesti aiheutuneen vahingon, jos aiemmin ilmoitettua loma-aikaa muutetaan,

vaikka muutoksesta ilmoitettaisiin kahta viikkoa tai jopa kuukautta ennen loman alkamista.

Tällaisia korvattavia vahinkoja voivat olla esimerkiksi matkalippujen peruuttamisesta tai kesämökin vuokraamisesta aiheutuneet kulut. Korvausvelvollisuuden lisäksi työnantaja voidaan tuomita vuosilomalain rikkomisesta sakkoon.

Vaikka työnantaja muuttaisikin yksipuolisesti lomailmoitusta ja määräisi loman pidettäväksi muuna ajankohtana kuin aiemmin ilmoitettuna, ei työntekijällä ole tällaisessakaan tilanteessa oikeutta aloittaa lomaansa alkuperäisen ilmoitusajankohdan mukaan. Mikäli työntekijä pitäisi loman alunperin aiotuna ajankohtana, hän ottaisi riskin työ sopimuksen irtisanomisesta.

Mikäli loma on jo alkanut, työnantaja ei voi keskeyttää sitä, vaikka hän sitoutuisi maksmaan tästä aiheutuneen vahingon. Loman keskeyttäminen on mahdollista vain työntekijän suostumuksella.

## Loma annetaan lomakauden aikana

Lain mukaan enintään 24 päivän mittainen loman osa on annettava lomakauden aikana, eli 2. toukokuuta ja 30. syyskuuta välisenä aikana. Tätä loman osaa kutsutaan kesälomaksi. Sitä loman osaa, joka ylittää 24 päivää, kutsutaan taas talvilomaksi. Talviloma on pääsääntöisesti annettava lomakauden jälkeen ennen seuraavan vuoden lomakauden alkua, eli 1. lokakuuta ja 30. huhtikuuta välisenä aikana.

Vuosiloman antamisesta muulloin kuin lomakauden puitteissa voidaan poiketa vain työntekijän suostumuksella eli sopimalla asiasta.

Kesäloma voidaan sopia annettavaksi muulloinkin saman kalenterivuoden aikana tai siirtää annettavaksi seuraavana vuonna ennen lomakauden alkua. Talviloma voidaan sopia annettavaksi

# Loman keskeyttäminen on mahdollista vain työntekijän suostumuksella.

muunakin kuin pääsäännön mukaisena ajankohtana sinä kalenterivuonna jolloin lomaan oikeuttava lomanmääräytymisvuosi päättyy. Käytännössä tämä tarkoittaa, että loma voidaan sopia pidettäväksi 2.1. alkaen aina seuraavan kalenterivuoden huhtikuun loppuun mennessä.

Lähtökohtaisesti sekä kesäloma että talviloma on annettava työntekijälle yhtäjaksoisina. Työnantaja voi jakaa loman 12 päivää ylittäviltä osin vain, mikäli se on välttämätöntä työn käynnissä pitämiseksi. Tämä osa lomasta voidaan antaa yhdessä tai useammassa osassa ja työntekijän suostumuksella se voidaan antaa muulloinkin kuin lomakautena. Työntekijän suostumuksella ja asiasta sopimalla loman jakaminen on mahdollista muulloinkin.

Työnantaja ei saa ilman työntekijän suostumusta määrätä kolmen päivän pituista tai sitä lyhyempää loman osaa siten, että lomapäivä sattuisi työntekijän vapaapäiväksi.

Ilman työntekijän suostumusta työnantaja ei myöskään saa määrätä lomaa alkamaan työntekijän vapaapäivänä, mikäli tämä johtaa työntekijän lomapäivien vähentämiseen. Jos esimerkiksi työntekijän työpäivät ovat maanantaista perjantaihin, ei ole estettä määrätä kuuden lomapäivän mittaista lomaa alkamaan lauantaina ja päättymään perjantaina, koska työntekijä ei tällöin menetä lomapäiviä.

## Juhannusviikolla lomapäiviä kuluu neljä

Vuosilomalain mukaan lomapäiviksi lasketaan kaikki arkipäivät, ei siis pelkästään työpäiviä. Arkipäiviä ovat kaikki muut kalenteripäivät kuin sunnuntait, kirkolliset juhlapäivät ja vuosilomalaisa erikseen mainitut päivät, joita ovat itsenäisyyspäivä, jouluaatto, juhannusaatto, pääsiäislauantai sekä vapunpäivä.

Lauantai on yleensä arkipäi-

viä ja ne lasketaan lomapäiviksi. Viikon loma kuluttaa siis yleensä kuusi lomapäivää. Mikäli loma viikkoon sisältyy edellä mainittuja pyhäpäiviä, lomapäiviä kuluu vähemmän. Esimerkiksi juhannusviikko kuluttaa vain neljä lomapäivää.

Vastoin suhteellisen yleistä käsitystä vuosilomalakiin ei sisälly määräästä siitä, että lomaan tulisi sisältyä jokin minimimäärä lauantapäiviä. Tästä huolimatta työnantaja voi lomia myöntäessään edellyttää, että lomaan sisältyy tietty määrä lauantapäiviä. Tällainen edellytys tulee ilmoittaa etukäteen. Jälkikäteen tämä ei ole enää mahdollista.

Lomapäivien laskemissääntöä sovelletaan sekä kokoaikaisesti että osa-aikaisesti työskenteleviin työntekijöihin. Esimerkiksi työsopimuksensa mukaan neljä päivää viikossa työskentelevän työntekijän viikon loma kuluttaa samat kuusi lomapäivää kuin kokoaikaisesti työskentelevän työntekijän. Osa-aikainen työntekijä ei joudu tässä kokoaikaista työntekijää huonompaan asemaan, koska osa-aikaisesta työstä kertyy lomaa yhtä paljon kuin kokoaikaisesta työstä.

## Sairastuminen lomalla

Jos työntekijä on sairauden, tapaturman tai synnytyksen vuoksi työkyvytön vuosilomansa alkaessa, loma on hänen pyynnöstään siirrettävä myöhäisempään ajankohtaan. Työntekijällä on vastaava oikeus loman siirtämiseen, mikäli työntekijä ennen loman alkamista tietää joutuvansa lomansa aikana sairaanhoitoon.

Milloin sairaudesta, tapaturmasta tai synnytyksestä johtuva työkyvyttömyys alkaa vuosiloman aikana ja jatkuu yhdenjaksoisena yli seitsemän päivää, on loma seitsemän päivää ylittäviltä osin siirrettävä, mikäli työntekijä sitä pyytää ilman aiheetonta viivästystä.

Mikäli lomaa joudutaan siirtämään, loma pitää kuitenkin mah-

dollisuuksien mukaan pyrkiä pitämään lomakauden aikana.

Vaikka työkyvyttömyys kestäisikin yli seitsemän päivää, ei tätä ylittävää loman osaa välttämättä siirretä myöhemmäksi kokonaisuudessaan. Jos työntekijällä on vielä jäljellä lomapäiviä vuosilomalla alkaneen sairasloman päätyttyä, hän jatkaa lomaansa automaattisesti loman loppuun saakka ja vain osa lomasta siirretään myöhempään ajankohtaan.

Työnantajalla on oikeus edellyttää työntekijältä lääkärintodistusta tai muuta vastaavaa luotettavaa selvitystä tämän työkyvyttömyydestä.

## Loma voidaan antaa irtisanomisaikanakin

Vuosiloma on mahdollista antaa myös irtisanomisaikana. Edellytyksenä on, että loman antaminen tapahtuu normaalissa järjestyksessä eli noudattaen säännöksiä lomakaudesta ja loman ilmoitusajankohdasta.

Mikäli työnantaja ja työntekijä sopivat, vuosiloma voidaan sijoittaa irtisanomisaikaan minä vuodenaikana tahansa riippumatta lomakaudesta ja loman ilmoitusajasta. Tällöin kannattaa varmistaa, saako loman ajalta myös lomarahaa tai lomaltapaluurahan.

Taloudellisesti ajatellen loman pitäminen irtisanomisaikana ei aina ole työntekijän kannalta edullisin ratkaisu, vaan pitämättömien lomien korvaaminen rahana saattaa olla edullisempi ratkaisu. Ennen asiasta sopimista kannattaa ottaa yhteyttä liiton lakimiehiin ja tiedustella tarkemmin asiaa.

Välillä esiintyy epäselvyyttä siitä, pidetäänkö lomien pitäminen irtisanomisaikana irtisanomisaikana. Lomien pitäminen irtisanomisaikana ei pidennä irtisanomisaikaa, vaan työsuhde päättyy irtisanomisaajan viimeisenä päivänä, vaikka lomia olisi vielä pitämättä. Pitämättä jääneistä lomista työnantajan tulee maksaa vuosilomakorvaus.

Työntekijän vuosiloma ei muodosta estettä työsuhteen irtisanomiselle. Irtisanomisen toimittamisesta on kuitenkin työsuhteen laissa vuosilomaa koskeva erityissäännös. Jos työnantaja irtisanoa työntekijän tämän ollessa vuosilomalla kirjeitse tai sähköisesti lähetetyllä ilmoituksella, katsotaan irtisanomisilmoitus toimitetuksi aikaisintaan loman päättymistä seuraavana päivänä. Mikäli irtisanomisilmoitus toimitetaan henkilökohtaisesti, alkaa irtisanomisaika kuluu ilmoituksen tiedoksisannista.

## Toiässä loman aikana

Toisinaan työnantaja haluaisi pitää työntekijää toiässä myös vuosiloman aikana ja korvata vuosiloman rahana työsuhteen kestäessä. Vuosilomalaissa tämä on kuitenkin kielletty.

Lain mukaan työnantaja ei saa pitää työntekijää toiässä tämän vuosiloman aikana. Myös työntekijää on kielletty tekemästä ammattiinsa liittyvää vastikkeellista työtä lomansa aikana. Sen sijaan työntekijä voi vuosilomalain estämättä halutessaan tehdä ammattiinsa kuulumatonta työtä.

Näiden kieltojen lähtökohta on työsuojelullinen ja niillä pyritään varmistamaan työntekijälle mahdollisuus riittävään lepoon ja virkistytymiseen.

Tämä artikkeli on kirjoitettu vuosilomalain pohjalta. Joissakin työehtosopimuksissa saattaa olla tästä poikkeavia määräyksiä, ja valtion virkamiehiä koskevat omat vuosilomamääräykset. □

Lisätietoa vuosilomiin liittyvistä asioista saat TEKin lakimiehiltä ja TEKin lakitietosivuilta [www.tek.fi/oikeus/lakitieto](http://www.tek.fi/oikeus/lakitieto)