



www.tek.fi

>työelämän lakitietoa

Sivut sisältävät jäsenten usein tarvitsemaa perustietoa työolainsäädännöstä.

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

Teksti: Pia Hiltunen, TEKin lakimies

Määrä- ja osa-aikaisten

LOMIIN KORJAUS



futureimagebank.com

Lain soveltamisala on yleinen. Sitä sovelletaan sekä työsuhteessa että virkasuhteessa tehtävään työhön, ellei laissa ole rajoituksia. Aiempaa vuosilomalakia sovellettiin vain työsuhteessa tehtävään työhön.

Uuden lain ulkopuolelle jäävät vain sellaiset työntekijät tai virkamiehet, joiden työ on vuosittain keskeytyneenä ja jotka työtai virkaehtosopimuksen perusteella saavat vuosilomaa vastaavan pituisen palkallisen vapaan. Poikkeussäännön soveltamispiiriin kuuluu lähinnä opetushenkilöstöä.

Vuosiloman pituus määräytyy entiseen tapaan

Vuosiloman pituus määräytyy samojen periaatteiden mukaisesti kuin ennenkin. Lomaa ansaitaan edelleen joko kaksi tai kaksi ja puoli arkipäivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskaudelta.

Työntekijät ovat edelleen joko 14 päivän tai 35 tunnin säännön piirissä. Nämä loman ansaintasäännöt on yhtenäistetty niin, että lomaa kerryttävä aika määräytyy kummankin säännön piirissä periaatteessa samalla tavalla. Työssäolon veroista aikaa koskevia säännöksiä sovelletaan sellaisenaan aiemmasta laista poike-

■ *Huhtikuun alusta voimaan tullut uusi vuosilomalaki ei tuo merkittäviä muutoksia. Se on keskeisiltä osiltaan aiemman vuosilomalain mukainen, mutta on nyt jäsennetty ja kirjoitettu uudella tavalla.*

Lakiin on otettu eräitä uusia säännöksiä, jotka perustuvat muun muassa oikeuskäytännössä tehtyihin ratkaisuihin.

Lisäksi säännösten sisältöön on vaikuttanut Euroopan yhteisön lainsäädäntö.

ten myös 35 tunnin säännön piirissä oleviin.

Työssäolopäivien veroista aikaa koskeviin säännöksiin on otettu aiemman lain perhevapaiden listaan uutena tilapäinen hoitovapaa sekä pakottavista perhesyistä johtuva poissaolo.

Kaikille oikeus palkalliseen lomaan

Työntekijälle, joka sopimuksen mukaan tekee kaikkina kalenterikuukausina työtä alle 14 päivää tai 35 tuntia, on oikeus palkalliseen lomaan toteutettu sääntämällä oikeudesta lomaa vastaavaan vapaaseen. Tällaiset työntekijät voivat halutessaan saada vapaata kaksi arkipäivää kultakin kalenterikuukaudelta, jonka aikana he ovat olleet työsuhteessa.

Työntekijällä on siten työsuhteen jatkuessa oikeus pitää vuosittain neljän viikon pituinen vapaa, jonka ajalta hänelle maksetaan lomakorvaus.

Oikeus vapaan pitämiseen on myös työntekijällä, joka on tehnyt työtä samalle työnantajalle useiden peräkkäisten keskeytymättömien tai vain lyhytaikaisiin keskeytyksiin jatkuneiden määräaikaisten työsuhteiden perusteella. Vapaan enimmäispituus määräytyy tällöin samojen sääntöjen mukaan kuin vuosiloman pituus.

Vapaan antamisessa noudetaan soveltuvin osin, mitä vuosiloman antamisesta säädetään. Näin varmistetaan yhdenjaksoisena pidettävässä työsuhteessa työskentelevälle työntekijälle vastaava oikeus työstä vapautukseen kuin toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa työskenteleville. Tähän saakka heille on yleensä maksettu lomakorvaus kunkin yksittäisen työsuhteen päättyessä.

Vuosilomapalkan määräytyminen

Työntekijällä on oikeus saada vuosilomansa ajalta vähintään sään-

nönmukainen tai keskimääräinen palkkansa siten kuin laissa tarkemmin säädetään.

Palkkaan kuuluvat luontoisedut on vuosiloman aikana annettava vähentämättöminä. Luontoisedut, jotka eivät ole työntekijän käytettävissä vuosiloman aikana, korvataan rahalla.

Viikko- tai kuukausipalkalla työskentelevät työntekijät saavat siten normaalin palkkansa myös vuosiloman ajalta.

14 päivän ansaintasäännön piiriin kuuluvan tunti- tai suorituspalkalla työtä tekevän työntekijän lomapalkka määräytyy edelleen keskipäiväpalkan ja lomapäivien lukumäärän mukaan määräytyvien kertoimien perusteella.

Sopimuksen mukaan alle 14 päivänä kuukaudessa tunti- tai suorituspalkalla työtä tekevien työntekijöiden lomapalkan määräytymisperusteita on nyt tarkistettu entiseen verrattuna. Lomapalkka määräytyy aiem-

Vuosiloman pituuden määräytyminen

Vuosiloman pituus määräytyy täysien lomanmääräytymiskausien perusteella.

Työntekijä ansaitsee pääsääntöisesti vuosilomaa 2 arkipäivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskaudelta. Tällöin yhden lomanmääräytymisvuoden (1.4.–31.3.) aikana voi siis kertyä enintään 24 päivää lomaa.

Työntekijällä, jonka työsuhte kuitenkin on keskeytyksittä jatkunut vähintään vuoden ajan 31. maaliskuuta mennessä, on oikeus saada lomaa 2,5 arkipäivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskaudelta. Tällöin 24 lomapäivää ylittävä osuus on talvilomaa.

Jos loman pituutta laskettaessa lomapäivien luvuksi ei tule kokonaisluku, päivän osa on pyöristettävä täyteen lomapäivään.

man lain tavoin prosentuaalisesti lomanmääräytymisvuoden palkoista. Uuden lain mukaan näihin palkkoihin lisätään laskennallisesti laissa säädettyin rajoituksin saamatta jäänyt palkka sellaiselta poissaoloajalta, joka on johtunut muun muassa vanhemmuuteen liittyvistä syistä, sairaudesta tai tapaturmasta, lääkinnällisestä kuntoutuksesta, viranomaisen määräämästä karanteenista tai lomauttamisesta.

Lomapalkan suuruus on työsuhteen kestosta riippuen joko 9 tai 11,5 prosenttia edellä tarkoitetuista palkoista. Edellä mainittuja prosentteja on korotettu 0,5 prosenttia verrattuna aikaisempaan lakiin.

Vastaavan suuruinen lomakorvaus maksetaan työsuhteen aikana työaikalain soveltamispiiriin ulkopuolelle jääville kotityöntekijöille, ja myös edellä tarkoitettujen vapaa-ajan piirissä oleville työsuhteessa työskenteleville perheenjäsenille. Lomanmääräytymisvuonna työssäolon ajalta maksettua palkkaan lisätään näissä tapauksissa laskennallinen palkka äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainvapaan ajalta.

Pääsäännön mukaan lomapalkka maksetaan ennen loman alkamista. Uutta on säännös, jonka mukaan enintään kuuden päivän pituiselta lomajaksolta lomapalkka saadaan maksaa tavanomaisesti

na palkanmaksupäivänä.

Lomakorvaus työsuhteen päättyessä

Työsuhteen päättyessä työntekijälle maksetaan lomakorvaus saamatta jääneeltä lomalta lomapalkan määräytymistä koskevien sääntöjen mukaan.

Sopiessaan ennen työsuhteen päättymistä uudesta työsuhteesta työntekijä ja työnantaja saavat uuden lain mukaan sopia siitä, että työntekijän ennen työsuhteen päättymistä kertyneet vuosilomaetuudet siirretään annettaviksi seuraavan työsuhteen aikana. Tällainen sopimus on tehtävä kirjallisesti.

Loman sijoittamiseen enemmän joustoa

Työnantaja saa edelleen määrätä loman ajankohdan. Hänen on selvitettävä työntekijöille tai heidän edustajilleen vuosiloman antamisessa työpaikalla noudatettavat yleiset periaatteet. Ennen loman ajankohdan määräämistä työnantajan on varattava työntekijälle tilaisuus esittää mielipiteensä loman ajankohdasta. Työnantajan tulee mahdollisuuksien mukaan ottaa huomioon työntekijöiden esitykset ja noudatettava tasapuolisuutta lomien sijoittamisessa.

Vuosilomasta 24 arkipäivää on sijoitettava lomakaudelle (kesäloma) ja sen ylittävä osa (talvi-

loma) 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. Työntekijä ja työnantaja saavat sopia, että työntekijä pitää 12 arkipäivää ylittävän loman osan yhdessä tai useammassa jaksossa.

Lisäksi työntekijä ja työnantaja voivat sopia vuosiloman sijoittamisesta ajanjaksolle, joka alkaa sen kalenterivuoden alusta, jolle lomakausi sijoittuu, ja joka päättyy seuraavana vuonna ennen lomakauden alkua. Sopia voidaan myös 12 arkipäivää ylittävän loman osan pitämisestä vielä seuraavana lomakautena eli seuraavan vuoden kesänä.

Loman säästömahdollisuuksia on muutoinkin lisätty niin, että työntekijä ja työnantaja voivat sopia 18 päivää ylittävän loman osan pitämisestä seuraavalla lomakaudella tai sen jälkeen säästövapaana.

Työntekijällä on edelleen oikeus säästää 24 päivää ylittävä osa lomastaan, ellei siitä aiheudu työpaikan tuotanto- ja palvelutoiminnalle vakavaa haittaa. 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.

Laissa on uusi säännös, jonka mukaan työntekijän aloitteesta voidaan sopia 24 arkipäivää ylittävän loman osan pitämisestä lyhennettynä työaikana. Sopimus on tehtävä kirjallisesti. Tällainen järjestely voi helpottaa esimerkiksi pienten koululaisten vanhempain tilannetta.

Laissa on aiempaan tapaan säädetty, ettei työnantaja 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 mukaisesti vapaapäiväksi. Työnantaja ei saa myöskään ilman työntekijän suostumusta määrätä vuosilomaa työntekijän äitiys- eikä isyysvapaan ajaksi.

Työkyvyttömyyden vaikutukset loman ajankohtaan

Lakiin on otettu edelleen säännökset työkyvyttömyyden vaikutuksesta loman ajankohtaan. Loma on laissa säädettyin edellytyksin siirrettävä myöhemmän ajankohtaan työntekijän sitä pyytäessä. Vastaavasti työntekijän pyynnöstä vuosiloman aikana seitsemän päivää ylittänyt työkyvyttömyyden aikaa ei pidetä vuosilomana. Seitsemän päivän karenssiaikaa sovellettaisiin vain kerran kunkin vuosilomajakson aikana.

Työntekijän on työnantajan pyynnöstä esitettävä edelleenkin luotettava selvitys työkyvyttömyydestään.

Poikkeaminen työehtosopimuksilla

Laissa on laajennettu mahdollisuuksia poiketa valtakunnallisilla työehtosopimuksilla lain muutoin pakottavista säännöksistä.

Aiemmassa laissa sovittaviksi säädettyjen asioiden lisäksi valtakunnalliset työnantaja- ja työntekijäjyhdistykset voivat nyt eräin rajoituksin sopia muun muassa työssäolon veroisesta ajasta edellyttäen, että sovittu järjestely turvaa työntekijöille laissa säädettyä vastaavan pituiset vuosilomat.

Säännöksellä on mahdollistettu alakohtaisten erityispiirteiden huomioon ottaminen lomajärjestelyistä sovittaessa. □