

21-06-2005 / 937

JÄSENLIITOT

STTK:N LIITTOKOKOUS 10. -11.11.2005

Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ry:n sääntömääräinen liittokokous pidetään Marina Congress Centerissä, Helsingissä 10. - 11. päivinä marraskuuta 2005.

LIITTOKOKOUSEDUSTAJIEN VALTAKIRJAT

Jäsenliittojen edustus määräytyy keskusjärjestön sääntöjen 10 §:n 7 kohdan mukaan "Liittokokousedustajien ja heidän varamiestensä valtakirjat antaa keskusjärjestölle kukin jäsenliitto, joka ilmoittaa keskusjärjestölle edustajien nimet ja osoitteet keskusjärjestön hallituksen määräämällä tavalla ja määräämänä aikana."

Hallitus on 13.4.2005 kokouksessaan päättänyt, että jäsenliittojen tulee toimittaa kirjallisina em. liittokokousedustajien ja heidän varamiestensä valtakirjat keskusjärjestön toimistoon 14.10.2005 mennessä.

LIITTOKOKOUSHALLITUKSEN LAUSUNNOT

Sääntöjen 10 §:n 6 kohdan mukaan "Keskusjärjestön hallituksen on lähetettävä kirjallisesti jäsenliitoille kutsu varsinaiseen liittokokoukseen sekä keskusjärjestön hallituksen esitykset viimeistään yhtä (1) kuukautta ennen pidettävää kokousta. Kutsun mukaan on liitettävä jäsenliittojen esitykset varustettuna keskusjärjestön hallituksen lausunnolla."

Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ry


Mikko Mäenpää
puheenjohtaja


Seppo Junttila
pääsihteeri

LIITTEET Edustajapaikkajako
Kokouksen esityslista
Kokouksen aikataulu

www.sttk.fi



Ajankohtaista / Liittokokous 2005

Liittokokous tähtää tulevaisuuteen

Toimihenkilökeskusjärjestö STTK siirtää katseet tulevaisuuteen. Marraskuun liittokokouksessa etsitään nuotit seuraavaksi neljäksi vuodeksi. Toimintaa ohjaavat asiakirjat hyväksytään ja henkilöt valitaan niitä toteuttamaan. Liittokokouksen tunnuksena on *Askel aikaa edelle*.



Liittokokouskausi on STTK:ssa olympiadin mittainen eli se pidetään neljän vuoden välein. Marraskuun 10.-11. päivinä järjestettävän kokouksen pitopaikaksi on valittu Marina Congress Center Helsingin Katajanokalla.

Liittokokoukseen osallistuu 183 virallista kokousedustajaa ja saman verran muita kokouksen seuraajia, kutsuvieraita ja lehdistön edustajia.

Liittokokous valitsee keskusjärjestölle hallinnon eli puheenjohtajan, hallituksen ja valtuuston. Hallitukseen tulee puheenjohtajan lisäksi 16 varsinaista jäsentä. Lisäksi kaikkien jäsenliittojen edustajat osallistuvat hallituksen kokouksiin. 60-jäsenisessä valtuustossa ovat edustettuna kaikki liitot jäsenmäärien suhteessa.

Strategia

STTK:laisen ammattiyhdistysliikkeen visiota ja strategiaa 2010-luvulle on hiottu jo kahden vuoden ajan. Strategiatyössä on tarkasteltu toimintaympäristön muutoksia ja tulevaisuuden haasteita.

Edunvalvonnan suurimmat haasteet kohdistuvat työelämän muutosten hallintaan ja kansainvälisiin työelämän pelisääntöihin. Palkkojen hoidossa riittää tekemistä. Jäsenille tulee taata kilpailukykyiset palkat. Palkkauksen tulee olla kannustavaa ja oikeudenmukaista. Jäsenillämme on oikeus osuuteensa toiminnan tulokellisuudesta.

Uusia avauksia kaivataan edunvalvonnan lisäksi järjestöpolitiikassa. Jäsenhankinta ja uusien ay-aktiivien rekrytointi on haasteista kovimpia.

Toimintalinja

Seuraavan liittokokouskauden toimintalinja antaa suuntaviivat ja keskeiset päämäärät seuraaviksi neljäksi vuodeksi. Vuosisuunnitelmilla täsmennetään tavoitteita.

Neuvottelu- ja sopimusjärjestelmien kehittäminen sekä palkkaukseen, työaikoihin ja työhyvinvointiin liittyvät haasteet ovat mittavia.

Järjestöpolitiikan keskeisimpiä tavoitteita ovat STTK:laisen ammattiyhdistysliikkeen joukkovoiman kasvattaminen ja sisäisen yhteistyön tiivistäminen. STTK:ssa laadittu keskusjärjestön ja jäsenliittojen yhteistyötä ja työnjakoa koskeva selvitys antaa merkittävän synergiahyödyn tärkeiden hankkeiden läpiviennille.

Aloitteet

Liittokokoukselle on tähän mennessä jätetty seitsemän aloitetta. Toimihenkilöliitto ERTOn aloite koskee työsopimuslain muuttamista. Julkis- ja yksityisalojen toimihenkilöliitto Jyty ja Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPer esittävät prosentuaalista jäsenmaksua. Palkansaajajärjestö Pardia vaatii ruotsinkielisen palvelun parantamista. Ammattiliitto Suora supistaisi hallituksen kokouksiin osallistuvien määrää ja lopettaisi liittokokouksen. Tehy esittää ohjelmaa miesten ja naisten välisten palkauserojen poistamiseksi. Tehy vaatii myös ohjelmaa esimiestyön tukemiseksi.

Liittokokous lyhyesti:

- STTK:n hallinto on kolmiportainen: hallitus, valtuusto ja liittokokous
 - liittokokous joka neljäs vuosi
 - valtuustossa 60 jäsentä
 - hallituksessa puheenjohtaja ja 16 jäsentä
- Liittokokouksessa
 - hyväksytään toimintakertomus liittokokouskaudelta
 - hyväksytään liittokokouskauden 2005 - 2009 toiminnan yleiset suuntaviivat

- o hyväksytään mahdolliset sääntömuutokset
- o käsitellään liittojen aloitteet
- o hyväksytään ajankohtainen kannanotto (julkilausuma)



Takaisin

5.8.2005

• TK

Hyvä pardialaisen liiton puheenjohtaja

Pardian edustajakokouksessa 27 -28.10.2005 valitaan järjestöllemme uusi keulahahmo kun nykyinen puheenjohtajamme Matti Krats siirtyy eläkkeelle. Seuraajan valinta on yksi kokouksen tärkeimmistä asioista.

Suomen Poliisijärjestöjen Liitto sekä Tekniikan ja Tiedon Toimihenkilöt TTT ovat kumpikin omassa hallituksessaan päättäneet pyytää merikapteeni Antti Palolaa asettumaan ehdolle puheenjohtajaksi. Tiedossamme on, että myös Suomen Laivapäällystöliitto SLPL, Suomen terveydenhoitajaliitto STHL, Maataloustoimihenkilöjärjestöjen Liitto MTJL sekä METO- Metsäalan asiantuntijat ovat ilmoittaneet halusta olla mukana pyytämässä Anttia puheenjohtajaksi. Ilmeisesti muitakin halukkaita on, mutta siitä meillä ei aivan varmaa tietoa.

Esitämme kohteliaimman pyyntömme **Antti Palolalle tiistaina 23. elokuuta 2005 klo 15.00 Pardian toimistossa**, kokoustila Liukumassa. Toivotamme kaikki Pardian liittojen edustajat tervetulleiksi tilaisuuteen ja Antin kannattajakuntaan.

Koollekutsuja

Tekniikan ja Tiedon Toimihenkilöt TTT

Ilkka Reponen
Ilkka Reponen
puheenjohtaja

Uuden vuosilomalain (162/2005) huomioiminen työ- ja virkaehtosopimuksissa

Kuluvan sopimuskauden aikana liitoissa joudutaan ainakin tarkistamaan työ- ja virkaehtosopimusten vuosilomaa koskevat määräykset ja niiden suhde vuosilomalaissa määriteltyyn vähimmäistasoon.

Tähän muistioon on koottu 1.4.2005 voimaan tulleen uuden vuosilomalain mukanaan tuomia muutoksia. Lisäksi mukana on jo aiempaan lakiin sisältyneitä, mutta yhä kysymyksiä herättäneitä yksityiskohtia. Teksti on pääosin laista ja sen perusteluista poimittua laatijan kursiiivilla merkityillä kommentteilla täydennettynä.

1. Soveltamisala

Lakia sovelletaan työ- ja virkasuhteessa tehtävään työhön. Tekstin yksinkertaistamiseksi säännöksissä on kuitenkin käytetty vain työsuhteisiin viittaavia ilmaisuja, joten virkasuhteisten osalta tekstiä luettaessa tulee muistaa 1§:n määritelmät:

Työntekijää koskevia säännöksiä sovelletaan myös virkamieheen ja viranhaltijaan ja työehtosopimuksia koskevia säännöksiä virkaehtosopimukseen. Työsopimuksella viitataan myös järjestelyyn, jolla on määrätty virkamiehen ja viranhaltijan työajasta.

Samaa kirjoitustapaa on käytetty myös tässä muistiossa.

2. Siirtymäsäännökset (ks. myös 40§:n kohdalla jäljempänä)

Lain 40 § siirtymäsäännösten mukaan ennen lain voimaantuloa tehdyn työehtosopimuksen laista poikkeavia määräyksiä saa soveltaa työehtosopimuksen päättymiseen saakka, jollei työehtosopimusta muuteta sitä ennen.

Vastaavasti valtion, kunnallisen tai evankelis-luterilaisen kirkon virkaehtosopimusten vuosilomaa koskevia laista poikkeavia määräyksiä saadaan soveltaa virkaehtosopimuksen päättymiseen saakka, jollei virkaehtosopimusta muuteta sitä ennen.

Ennen lain voimaantuloa ansaittujen (1.4.2004 – 31.3.2005) vuosilomien ajalta maksettavaan vuosilomapalkkaan ja vuosilomakorvaukseen sovelletaan ansainta-aikana voimassa olleen vuosilomalain säännöksiä.

Lain 5 luvun loman sijoittelua koskevia säännöksiä voidaan soveltaa jo vuoden 2006 lomiin. Jos lomalistat on vahvistettu jo aiemmin keväällä lomien uudelleen sijoittelu edellyttää että asiasta sovitaan työnantajan ja työntekijän kesken.

3. Lain yksittäisissä määräyksissä huomioitavaa

1 luku Yleiset säännökset

2 § Soveltamisala rajaukset

Lakia ei sovelleta työhön, joka on

- työnantajan toiminnan luonteesta johtuen vuosittain
- keskeytyneenä, ja
- työntekijöillä on 30 §:ssä tarkoitetun työ- tai virkaehtosopimuksen mukaan oikeus vähintään laissa säädettyä vuosilomaa vastaavaan palkalliseen vapaaseen

Vuosilomalakia ei sovelleta, jos työ- tai virkaehtosopimuksen vuosilomaa tai vastaava vapaata koskevat järjestelyt kokonaisuutena täyttävät vuosilomalaissa säädetyn tason.

Kotityöntekijöillä on oikeus 8 §:n mukaiseen enintään neljän viikon pituiseen vapaaseen. Jääminen loman ansainnan ulkopuolelle perustuu työaikalain 2 §:n 1 momentin 3 kohtaan, jonka mukaan työaikalakia ei sovelleta työhön, jota työntekijä tekee kotonaan tai muutoin sellaisissa oloissa, ettei voida katsoa työnantajanasiaksi valvoa siihen käytettävän ajan järjestelyjä. Tehdyistä työtunneista ja työpäivistä ei siten pidetä kirjaa, eikä tällaisiin kotityöntekijöihin voida soveltaa työpäiville ja työtunneille sekä niiden veroiselle ajalle perustuvaa vuosiloman ansaintaa.

Jos kotona tehtävä työ on kuitenkin järjestetty niin, että työnantaja voi valvoa ja tosiasiassa myös valvoo työntekijän työntekoa ja työajan käyttöä, työhön sovelletaan työaikalakia (KKO 2002:36) ja siten myös tällaisen kotona työtä tekevän työntekijän vuosiloman ansainta määräytyy lain 5—7 §:n mukaan. Niin ikään työntekijä, joka tekee vain osan työajasta työtä kotona, kuuluu vuosilomalain vuosiloman ansaintasääntöjen soveltamispiiriin.

Työaikalain suojan ja vuosiloman ansainnan toteuttamiseksi olisi, esimerkiksi etätöön osalta, hyvä (työehtosopimuksissa) sopia myös työn valvonnan järjestämisestä. Katso näistä esimerkiksi työneuvoston ratkaisut 1373-01, 1371-00 ja 1379-01 joissa merkitystä on annettu mm. sille onko työnantajalla ollut etukäteen tieto muualla suoritettavasta työstä.

Lisäksi keskusjärjestöjen välillä toukokuussa 2005 täytäntöön pantavaksi hyväksytyn Eurooppa-tason etätöösopimuksen lähtökohtana on, että etätöntekijät nauttivat samaa suojaa kuin vastaavat työnantajan tiloissa työskentelevät työntekijät.

3 § Säännösten pakottavuus

Sopimus tai yksittäinen sopimusehto, jolla vähennetään työntekijän laissa turvattua oikeutta tai etuutta, on mitätön.

Pakottavuutta koskeva säännös sisältää yleisen lain kiertämisen kiellon. Esimerkiksi, jos lain kiertämisen tarkoituksessa juuri ennen loman alkua sovitaan vuosilomakustannusten pienentämiseksi tilapäisistä palkkausmuodon muutoksista, kysymyksessä on lain kannalta kielletty järjestely (TN 1210–87).

Lain säännöksistä poikkeaminen työntekijän haitaksikin työ- tai työehtosopimuksin on sallittua ainoastaan silloin kun näin on nimenomaisesti mainittu. Työ- tai virkaehtosopimuksella tapahtuva toisin sopiminen on sallittu 30 §:ssä mainituissa asioissa.

Lisäksi oikeus poiketa työsopimuksella ilmenee säännösten sanamuodosta. Viimemainituissakin asioissa työntekijän etujen turvaaminen, käytännön yhtenäisyys ja/tai menettelyn monimutkaisuus voivat puoltaa asian sopimista tai ohjeiden antamista työehtosopimustasolla.

4§ Määritelmät

Lomakaudesta on mahdollista sopia toisin 30 §:n mukaisella työehtosopimuksella.

2 luku Vuosiloman pituus

5 § Vuosiloman ansainta

Työntekijällä, jonka työsuhde on alkanut huhtikuun ensimmäisenä arkipäivänä, on kyseiseltä lomanmääräytymisvuodelta oikeus 2,5 lomapäivään lomanmääräytymiskuukaudelta.

6§ Täysi lomanmääräytymiskuukausi

Ensimmäisen säännön piiriin kuuluvat työntekijät, jotka työsopimuksensa mukaan tekevät kaikkina kalenterikuukausina vähintään 14 työpäivää. Merkitystä on vain sovittujen työpäivien määrällä, ei vuorokautisten tai viikoittaisten työtuntien määrällä.

Toinen säännöistä koskee työntekijää, joka on sopimuksen mukaisesti työssä harvemmin kuin 14 päivänä kuukaudessa, mutta jonka sopimuksen mukainen työaika on jonakin tai joinakin kuukausina vähintään 35 tuntia.

Samaan työsuhteeseen sovelletaan joko 14 päivän tai 35 tunnin sääntöä riippuen siitä, minkälaisista työajoista työ sopimuksella on sovittu. Sääntöjä ei siten sovelleta rinnakkain tai lomittain eri kuukausina. Jos kuitenkin työsuhteen työaikaehdot muutetaan muutoin kuin tilapäisesti kesken loman määrätymisvuoden, joudutaan kahta ansaintajärjestelmää soveltamaan peräkkäin.

Valinta 14 päivän ja 35 tunnin ansaintasäännön soveltamisen välillä tehdään työntekijän työ sopimuksessa sovittujen työaikojen, työpäivien ja työtuntien mukaisesti. Merkitystä on myös työsuhteen ehdoksi vakiintuneella työaikaajattelulla. Tilapäisiin syihin perustuvilla työaikamuutoksilla ei ole ansaintasäännön valinnassa merkitystä.

Virkamieheen ja viranhaltijaan sovellettavan vuosiloman ansaintasäännön valinnan perusteena on järjestely, jolla määrätään virkamieheen tai viranhaltijan työajasta.

Työpäiviä (-tunteja) ovat päivät (tunnit), jolloin työntekijä on työssä joko omalla työpaikallaan tai työnantajan direktio-oikeuden nojalla määräämässä muussa paikassa tehden joko tavanomaisia tai muita työnantajan määräämiä tehtäviä. Vuosiloman ansainnassa työpäiviksi luetaan muun muassa työpäiväksi määrätty matkustuspäivä, vaikka matkustusaikaa ei luettaisikaan työntekijän työajaksi.

Jos työntekijä on sopimuksensa mukaan tekee työtä tarjottaessa (mm. ns. keikkatyö), vuosilomaoikeus ja -palkka määräytyvät sen mukaan, millaisiksi työsuhteen ehdot ovat käytännössä muodostuneet (TN 1286-92). Näissä tapauksissa ansaintasäännön valinta tehdään jälkikäteisarvioinnin perusteella.

7 § Työssäolon veroinen aika

Toisin sopiminen on sallittua, 30§:n mukaisella työehtosopimuksella, kunhan loman pituus vastaa lainmukaista ja 7:§:n 2 momentin 1 kohdassa mainitut (perhe)vapaat kartuttavat lomaa.

Poissaoloista lomaa kerryttävät myös päivät joilta lain mukaan on maksettava palkka. Näitä ovat esimerkiksi vuosiloma ja työ sopimuslain mukaiset sairaus- ja irtisanomisajat. Säännöstä ei sovelleta poissaoloaikaan, jolta työnantaja on velvollinen maksamaan työntekijälle korvausta. Esimerkiksi laittoman irtisanomisten yhteydessä lomaetuudet korvataan lomakorvauksella.

Säännös ei sovellu poissaoloihin, jos palkanmaksuvelvollisuus perustuu työehtosopimukseen. Näiden poissaolojen lomaa kerryttävästä vaikutuksesta tulisi sopia työehtosopimuksessa.

Aiemmin voimassa olleeseen lakiin verrattuna työssäolon veroisten päivien luetteloon on lisätty työsopimuslain mukaisesta tilapäisestä hoitovapaasta (sairaan lapsen hoito) ja pakottavasta perhesyystä johtuvat poissaolot. Lisäksi kuntoutuksen edellytyksistä on poistettu vaatimus viranomaisten hyväksymästä hoitolaitoksesta.

Työnantajan velvollisuuksiin tai työnjohto-oikeuteen sisältyvät muualla kuin työpaikalla suoritettavat toimet, kuten työnantajan määräämät ja työterveyshuoltolain mukaiset terveystarkastukset, työmatkat ja työhön tai oppisopimukseen kuuluva koulutus kartuttavat vuosilomaa.

Mahdollisuus sopia koulutusajan lukemisesta vuosilomaa kerryttäväksi ajaksi on työnantajan palkanmaksuvelvollisuutta rajoittava säännös. Ilman tällaista sopimusta, koulutus johon osallistutaan työnantajan suostumuksella, on tulkittava työhön liittyväksi (työsuoritukseksi) ja lomaan oikeuttavaksi ajaksi.

Aiemmasta laista poiketen työssäolopäivien veroisten päivien luetteloa sovelletaan myös 35 tunnin säännön piirissä oleviin. Työntekijän työssäolon veroisen ajan suhteuttamiseksi hänen työaikaansa on 3 momentissa pitkäaikaisia poissaoloja koskevat laskentasäännöt.

Lain poissaoloajan laskentasääntö saattaa olla käyttökelpoinen myös muita etenkin vuorotyössä tulkintaongelmia aiheuttaneita poissaolotilanteita määriteltäessä. Työvuorolistan mukaiset vapaa-päivät, joiden jälkeen jäädään pois työstä tai palataan työhön, eivät ole "poissaolopäiviä", vaan ensimmäiseksi tai viimeiseksi poissaolopäiväksi lasketaan aina yksiselitteisesti vain listan mukainen työpäivä.

Jos työvuoroluettelot eivät ulotu koko poissaolojaksolle, laskennan pohjana ovat työntekijän työsopimuksen mukaiset työtunnit tai niiden vaihdellessa hänen keskimääräiset viikkotyötuntinsa.

8§ Työntekijän oikeus vapaaseen

Ansaintasääntöjen ulkopuolelle jäävillä vähäisiä työtunteja tekevillä työntekijöillä on oikeus enintään neljän viikon vapaaseen. Työntekijä itse päättää käyttääkö hän vapaapäiviään lainkaan vai ainoastaan osan niistä. Työntekijän tulee ilmoittaa halustaan käyttää vapaata viimeistään ennen lomakauden alkua.

Säännöksen piiriin kuuluisivat

- ne työntekijät, jotka sopimuksen mukaan kaikkina kuukausina tekevät työtä alle 14 päivää tai 35 tuntia, ja
- sellaiset kotityöntekijät (etätö), jotka eivät kuulu työaikalain soveltamispiiriin (ks. 2 §:n kohdalla).

Oikeus vapaaseen perustuu työsuhteen kestoon eikä edellytä, että työntekijä tekee kuukausittain tietyn määrän työtä. Työntekijällä on oikeus kahden päivän vapaaseen myös niiltä kuukausilta, jolloin hän työsuhteen kestäessä on poissa työstä koko kuukauden. Poissaolot kuitenkin vaikuttavat vapaan ajalta työntekijälle maksettavan 16 §:n mukaisen lomakorvauksen suuruuteen.

Toistuvia määräaikaista työsuhteita samalle työnantajalle tehneellä työntekijällä (työsopimuslain 1 luvun 5 §) on oikeus saada vapaata samoin perustein kuin hänellä olisi ollut oikeus vuosilomaan toistaiseksi voimassa olevan työsuhteen perusteella.

Säännös ei vaikuta työsuhteiden kesto-aikaan, joten sopimuksia on niiden päättymisen kannalta arvioitava erillisinä määräaikaista sopimuksina. Tämä merkitsee muun muassa sitä, että työnantajan on kunkin määräaikaista työsuhteen päättyessä maksettava pitämättömien vuosilomien osalta lomakorvaus viimeisenä palkanmaksupäivänä, ellei siirrosta 18 §:n mukaisesti sovita.

Valtion virkamieslaissa eikä myöskään kunnallisesta viranhaltijasta annetussa laissa ole työsuhteiden 1 luvun 5 §:ää vastaavaa säännöstä. Tästä huolimatta toistuvissa määräaikaista virkasuhteissa olevien virkamiesten ja viranhaltijoiden oikeus vapaaseen määräytyy säädetyin tavoin vastaavasti kuin työsuhteisillakin.

Toistuvia määräaikaista sopimuksia tehneiden vapaa-oikeudesta on mahdollista sopia toisin 30 §:n mukaisella työehtosopimuksella. Vapaa-oikeuden poistaminen olisi kuitenkin työaika- ja määräaikaistietojen vastaista.

3 luku Vuosilomapalkka

Vuosilomapalkan laskemisesta ja maksamisesta voidaan sopia toisin 30 §:n mukaisella työehtosopimuksella, kunhan 9 §:n yleissäännöksen - työntekijän oikeus vähintään säännönmukainen tai keskimääräinen palkkansa - vaatimukset täytetään. Toisin sopimien on jopa suositeltavaa, koska lain monimutkaisin osa koskee juuri vuosilomapalkkoja. Usean eri palkkausjärjestelmän rinnakkaisuus tekee lain järjestelmästä paitsi vaikeasti ymmärrettävän myös kalliin ja vaativan palkanlaskennan, hallinnon ja atk-järjestelmienkin osalta.

9 § Yleissäännös vuosilomapalkasta

Lähtökohtana on, että työntekijälle maksetaan loman ajalta vähintään säännönmukainen palkka. Vuosilomapalkkaa koskevalla yleissäännöksellä on tulkinnallista merkitystä.

Työehtosopimuksella ei voida sopia järjestelystä, joka ei täytä 9 §:n yleissäännöksessä lomapalkalle asetettuja vaatimuksia.

Vuosilomapalkan määräytymiseen liittyvä peruseriaate on, että vuosilomapalkka - laskentatavasta riippumatta - määräytyy työntekijän työtulojen mukaan. Työtuloksi ei katsota:

- voitonjakoa,
- käteistä voittopalkkiota,
- suorituksia henkilöstörahastoon,
- rojalteja,
- työsuhdeoption käyttämisestä syntyvää etua tai
- sellaista työsuhteeseen perustuvaa suoritusta, joka määräytyy yhtiön osakkeen arvon muutoksen perusteella
- matka- ja muita kulukorvauksia

Oikeus saada palkkaan kuuluvat luontoisedut myös vuosiloman aikana ilmaisee sen, että luontoisedut ovat säännölliseen palkkaan kuuluvia eriä ja siten ne annetaan työntekijälle myös vuosiloman ajalta. Ne luontoisedut jotka eivät ole työntekijän käytettävissä vuosiloman aikana - kuten esimerkiksi työnantajan tarjoama ruoka - on korvattava vuosilomapalkkaan sisältyvällä rahaerällä (verotusarvon mukaan).

10 §. Viikko- tai kuukausipalkkaan perustuva vuosilomapalkka

Lakiin otettu uusi säännös kuukausipalkan lisäksi maksettavan muun palkan (lisäpalkan) vaikutuksesta vuosilomapalkan laskemiseen, vastaa aiemmasta laista syntynyttä vakiintunutta tulkintaa. Säännön merkitys on kasvanut uusien palkkajärjestelmien myötä, kun yhä useammin työntekijälle maksetaan kuukausipalkan lisäksi muita säännöllisesti toistuvia eriä ja joillakin aloilla olosuhdelisät muodostavat olennaisen osan työntekijän ansioista. Mahdollista on myös, että työntekijän palkkauksen perusteena ovat yhtä aikaa eri palkkausmuodot.

Lisäpalkka otetaan vuosilomapalkassa huomioon, jos se on sovittu maksettavaksi sellaisesta työstä, jota työntekijä suorittaa jatkuvasti tai joka etukäteen vahvistetun järjestelmän mukaan toistuu säännöllisesti, esimerkiksi

- aamu- ja iltatyökorvaukset,
- säännölliset provisiot ja tuotantopalkkiot sekä

- sopimukseen perustuvat ja sopimuksessa sovitun aikataulun mukaisesti maksettavat tulospalkat

Säännöllisesti myös loman ajalta maksettavia palkanlisiä ei enää erikseen huomioida lomapalkkaa laskettaessa. Myöskään satunnaisia, tilapäisiin olosuhteisiin perustuvia lisäpalkkoja ei huomioida.

Lisäpalkkojen osuus lomapalkasta lasketaan siten, että lomanmääräytymisvuoden aikana maksetut lisäpalkat jaetaan työpäivien lukumäärällä ja osamäärä kerrotaan 11 §:n 1 momentin taulukosta ilmenevällä kertoimella.

Jos työntekijä ei ole vuosilomalla koko palkanmaksukauden aikaa, lasketaan loma-ajan palkka suhteessa loma- ja työssäolojaksoihin siten, että lopputulos vastaa työntekijälle muutoin vastaavalta ajalta maksettavaa palkkaa. Päiväpalkkaa laskettaessa jakajana käytettäisiin jaksoon (viikko, kuukausi) sisältyvien työpäivien lukumäärää. Kaudelle osuvan lomajakson palkka laskettaisiin kertomalla saatu päiväpalkka lomajakson työpäivien lukumäärällä.

Loma-ajan palkka voidaan sopia laskettavaksi myös aiemman lain mukaisesti jakamalla viikkopalkka kuudella ja kuukausipalkka 25:llä. Koska tällä tavoin laskettu loma-ajan palkka ei kuitenkaan vastaa työntekijälle muutoin maksettavaa palkkaa, mainittua laskusääntöä käyttäen laskettu lomapalkka olisi tasattava seuraavan palkanmaksun yhteydessä.

Alan palkkaus- ja työaikajärjestelmät huomioon ottavista loma-ajan palkan suhteuttamissäännöistä voi olla tarpeen ottaa määräykset sopimukseen

Työaikojen muuttuminen kesken lomanmääräytymisvuoden tai sen jälkeen ennen loman alkamista voi aiheuttaa sen, että työntekijän lomapalkka ei vastaa työntekijän keskimääräistä ansiotasoa. Esimerkiksi työntekijällä joka on koko lomanmääräytymisvuoden ollut kokoaikainen työntekijä ja vasta lomakaudella siirtyy osa-aikaiseksi, lomapalkka määräytyy 1 momentin mukaisesti osa-aikatyön palkan perusteella.

Tämän vuoksi 3 momentissa on erikseen todettu työnantajan ja työntekijän oikeus sopia kuukausipalkkaisen työntekijän lomapalkan laskemisesta siten, että se vastaa lomanmääräytymisvuoden keskimääräistä ansiota. Keskimääräinen palkka laskettaisiin jakamalla lomanmääräytymisvuoden ansiot lomanmääräytymisvuoteen sijoittuvien työsuuhdekuukausien määrällä.

Lomapalkan laskemisesta keskimääräisen palkan perusteella (kaikissakin tilanteissa) voidaan sopia myös työehtosopimuksella.

Jotta 35 tunnin säännön perusteella vain osalta vuotta lomaa ansaitsevien työntekijöiden lomapalkat olisivat suhteessa todellisiin ansioihin ne lasketaan 12 §:n mukaisesti. Esim. hyvin

lyhyttä työpäivää tekevän vain kahtena kuukautena yli 35 tuntia tehneen lomapalkka ei ole pääsäännön mukainen 4-5 päivän palkka, vaan huomioon otetaan koko lomanmääräytymisvuoden ansiot.

11 §. Keskipäiväpalkkaan perustuva vuosilomapalkka.

Keskipäiväpalkkaan perustuva lomapalkan laskentamalli vastaa aiemmin voimassa olleen vuosilomalain laskentatapaa.

Keskipäiväpalkkaan perustuvan järjestelmän taustalla oleva viisipäiväinen työviikko ei kuitenkaan anna oikeansuhteista lomapalkkaa tapauksissa, joissa työntekijä tekee niin sanottua tiivistettyä tai lavennettua työviikkoa. Esimerkiksi kun tehdään säännöllisesti neljänä päivänä viikossa pidempiä työpäiviä tai 40-tuntista työviikko jaettuna kuudelle päivälle viikossa. Tästä syystä keskipäiväpalkka kerrotaan viikoittaisten työpäivien määrällä ja jaetaan viidellä, jos työntekijän viikoittaisten työpäivien määrä on sopimuksen mukaan pienempi tai suurempi kuin viisi.

12 §. Prosenttiperusteinen vuosilomapalkka.

Tunti- tai suorituspalkkaisen, ja vain joitakin täysiä lomanmääräytymiskuukausista ansainneen kuukausipalkkaisen, 35 tunnin ansaintasäännön piiriin kuuluvan työntekijän lomapalkka lasketaan prosentuaalisesti työntekijän lomanmääräytymisvuoden ansioista

Säännölliseen palkan turvaamiseksi myös vuosiloman ajalta, vuosilomapalkan pohjana olevaan palkkasummaan on tehtävä laskennallisia korjauksia niiltä 2 momentin työssäolon veroisilta poissaolojen ajoilta, joilta työntekijä ei ole saanut palkkaa. Ellei poissaolon ajalta ole -esimerkiksi työehtosopimuksen perusteella – palkkaa maksettu palkkasummaan on lisättävä

- äitiys-, erityisäitiys-, isyys- tai vanhempainvapaan ja
- tilapäisen hoitovapaa-ajan sekä
- pakottavista perhesyistä johtuvan poissaoloajan laskennallinen palkka
- sairaudesta ja lääkinällisestä kuntoutuksesta johtuvan poissaoloajan palkka, yhteensä enintään sellaisilta 105 kalenteripäivän jaksoon sisältyviltä päiviltä ja tunneilta, jotka olisivat olleet työntekijän työpäiviä ja – tunteja
- karanteenin ajalta saamatta jäänyt palkka
- enintään 42 kalenteripäivän ajanjaksoon sisältyvien lomautuspäivien tai -tuntien palkka

Jos tuntipalkkaisen työntekijän keskimääräisestä viikkotyöajasta ei ole sovittu, laskennallinen palkka olisi määrättävä poissaoloa edeltävän 12 viikon keskimääräisen viikkotyöajan mukaan. Työnantajan maksaessa työntekijän sairausajan palkkaa (työehtosopimuksessa sovitulta jaksolta) on määräyksiä sovellettaessa on selvitettävä, miltä poissaoloaikaan sijoittuvilta tunneilta sairausajan palkka maksetaan. Laskennalliset palkkaerät kohdennetaan

poissaoloajoille samalla tavoin. Pitkäaikaisissa poissaoloissa laskennallisessa palkassa olisi otettava huomioon myös ne henkilöstölle suunnatut yleiset palkankorotukset, jotka työntekijä olisi työssä ollessaan saanut.

Laskennallisen palkan laskemistavasta voidaan sopia työnantajan ja työntekijän välisin sopimuksin. Käytännön yhtenäisyyden ja laskennan monimutkaisuuden vuoksi menettelystä ja/tai ohjeista voi olla tarvetta sopia työehtosopimuksin.

13 §. Palvelurahoihin perustuva vuosilomapalkka.

) ---

14 §. Lomapalkan laskentasääntö muutostilanteissa

[Pykälän sisältöä valmisteltiin vielä eduskuntakäsittelyn aikana, mistä johtuen perusteluihin jäi epätarkkuuksia.]

Lomanmääräytymisvuoden päättymisen jälkeen ennen loman pitämistä tapahtuneilla palkkaustavan muutoksilla ei ole vaikutusta lomapalkan laskentatapaan. Muutoksilla voi kuitenkin olla vaikutusta lomapalkan määrään (ks. mm 10 §:n 3 momentin kohdalla).

Työntekijään lomanmääräytymisvuoden päättyessä 31. 3. sovellettu palkkaustapa määrää vuosilomapalkan laskentasäännön. Lomapalkan suuruus lasketaan kuitenkin lomallelähtöhetken palkasta.

Tilanteissa, joissa työntekijä on lomanmääräytymisvuoden päättyessä ollut tuntipalkkainen ja sen jälkeen ennen loman alkua siirtynyt kuukausipalkkaiseksi työnantaja ja työntekijä saavat sopia, että työntekijän lomapalkka lasketaan 10 §:n viikko- tai kuukausipalkkaisia koskevan säännöksen mukaan.

Kuukausipalkalta tuntipalkalle siirtyneen työntekijän osalta ei aina välttämättä ole käytettävissä riittäviä taustatietoja 11§:n mukaisen keskipäiväpalkkaan perustuvan lomapalkan laskemiseksi. Mikäli ansiotaso on kuukausi- ja tuntipalkalla sama 2 momentin sopimus tarkoittaisi, että työntekijä suostuu pienentämään lomapalkkaansa siitä mitä se pääsäännön mukaan olisi.

Työntekijälle, joka on osan lomanmääräytymisvuotta ansainnut lomaa joko 6 §:n 1 tai 2 momentin mukaan ja osalta vuotta oikeutettu 8 §:n 1 momentissa tarkoitettuun vapaaseen, lasketaan erikseen vuosilomapalkka 10–12 §:n ja vapaa-ajan lomakorvaus 16 §:n mukaan. Erillinen laskeminen on tarpeen koska vapaan ajalta maksettavan lomakorvauksen laskentatapa poikkeaa lomapalkan laskentatavoista

30§:n mukaisella työehtosopimuksella on mahdollista sopia yksityiskohtaisista lomapalkan laskentasäännöistä myös niitä tilanteita varten, joissa työntekijän loman ansaintasääntö muuttuu lomanmääräytymisvuoden aikana.

15 §. Vuosilomapalkan maksaminen

Vuosilomapalkka on maksettava ennen loman alkamista. Enintään kuuden päivän pituisilta lomajaksoilta lomapalkka voidaan kuitenkin maksaa työsuhteessa tavanmukaisesti noudatettavana palkanmaksupäivänä.

Lomapalkan maksamisen ajankohdasta voidaan sopia laista poiketen 30 §:n mukaisella työehtosopimuksella.

4 luku Lomakorvaus

Lomakorvausten laskemisesta ja maksamisesta voidaan sopia toisin 30 §:n mukaisella työehtosopimuksella.

Työsuhteen aikana maksettavan korvauksen tulee kuitenkin täyttää myös 9 §:n vaatimukset. Jos lomapalkkoista sovitaan laista poikkeavasti, on myös lomakorvaussäännökset suhteutettava tähän sopimukseen.

16 §. Lomakorvaus työsuhteen aikana.

Ansaittua vuosilomaa ei työsuhteen kestäessä saa korvata rahalla.
(ks. kuitenkin 19 §:n kohdalla oleva luettelo).

-) Lain 16 § koskee vain niitä työntekijöitä, jotka sopimuksen mukaan tekevät työtä niin harvoina päivinä tai niin vähäisen määrän tunteja, etteivät he yhtenäkkään kuukautena kuulu 6 §:n loman ansaintasääntöjen piiriin. Loman sijasta heillä on halutessaan oikeus lain 8 §:n mukaiseen vapaaseen.

Vapaan ajalta työntekijälle maksetaan työsuhteen pituudesta riippuen 9 tai 11,5 %:n suuruisen lomakorvaus, joka lasketaan lomanmääräytymisvuoden aikana työssäolon ajalta maksetusta palkasta. Työssäoloaikojen palkkoihin luetaan hätätyöstä ja ylityöstä maksetut peruspalkat ilman korotusosia.

Jos työntekijä on lomanmääräytymisvuoden aikana ollut äitiys-, erityisäitiys-, isyys- tai vanhempainvapaalla, lomanmääräytymisvuoden työssäolon ajalta maksettuihin ansioihin on laskennallisesti lisättävä mainitun vapaan ajalta saamatta jäänyt palkka samalla tavoin kuin 12 §:ssä tarkoitettua lomapalkkaa laskettaessa. Muilta poissaoloajoilta laskennallisia korjauksia ei tehdä.

Laskennallisen palkan laskemistavasta voidaan sopia työnantajan ja työntekijän välisin sopimuksin. Käytännön yhtenäisyyden ja laskennan monimutkaisuuden vuoksi menettelystä ja/tai ohjeista voi olla tarvetta sopia työehtosopimuksin.

17 §. Lomakorvaus työsuhteen päättyessä

Työsuhteen päättyessä työntekijällä on oikeus saada vuosiloman sijasta lomakorvaus, joka lasketaan samoin kuin työntekijän vuosilomapalkka olisi työsuhteen jatkuessa laskettu. Aiemmin voimassa ollutta lakia vastaavasti täysiä lomanmääräytymiskaukusia laskettaessa työsuhteen alkamis- ja päättymiskaukaudet laskettaisiin yhteen, jos työntekijä ei ole näiltä kuukausilta saanut lomaa tai lomakorvausta.

Jos työntekijä ei ole työsuhteen päättyessä ansainnut vuosilomaa, hänellä on oikeus (8§:n mukaiseen vapaaseen ja) 16§:n mukaisesti laskettuun lomakorvaukseen.

18 §. Sopimus vuosilomaetuuksien siirtämisestä

Työsopimuslain (2 luvun 14 §) mukaan työntekijän työsuhteesta johtuvat saatavat erääntyvät maksettaviksi työsuhteen päättyessä. Siten myös useita lyhytaikaisia ja lyhyin väliajoin toistuvia määräaikaisia sopimuksia saman työnantajan kanssa tehneellä työntekijällä on oikeus lomakorvaukseen kunkin määräaikaisen sopimussuhteen päättyessä.

Loman pitäminen näissä tilanteissa on mahdollista, jos työnantaja ja työntekijä uudesta määräaikaisesta työsopimuksesta sopiessaan sopivat myös siitä, että työntekijälle ennen työsuhteen päättymistä kertyneet vuosilomat ja/tai lomakorvaukset siirretään annettaviksi seuraavan työsuhteen aikana. Kirjallinen sopimus on liitettävä vuosilomakirjanpitoon.

Siirretyt vuosilomapäivät annetaan viimeistään 20 §:ssä säädetyllä tavalla, ellei loman pitämisestä 21 §:n mukaisesti muuta sovita. Jos uutta työsuhdetta osapuolten välillä ei synnykään, kertyneet vuosilomaedut erääntyvät maksettaviksi vaadittaessa.

19 §. Lomakorvauksen maksaminen

Lomakorvauksen maksamisesta työsuhteen kestäessä voi tulla kysymykseen lain 19, 26 ja 27 §:ssä mainituissa tapauksissa:

1. työntekijälle, joka käyttää oikeuttaan 8 §:ssä säädettyyn vapaaseen, maksetaan vapaan ajalta lomakorvausta 16 §:n mukaan
2. työntekijälle, joka ei käytä oikeuttaan 8 §:ssä säädettyyn vapaaseen, maksetaan tämän ilmoituksen perusteella 16§:n mukainen lomakorvaus viimeistään lomakauden päättyessä.

3. asevelvollisuutta, vapaaehtoista asepalvelusta ja siviilipalvelusta suorittamaan lähtevälle lomakorvaus maksetaan 17 §:n mukaan, vaikka hänen työsuhteensa ei päättyisikään
4. jos loman antaminen ei työkyvyttömyyden jatkumisen vuoksi ole mahdollista 26§:ssä asetetuissa rajoissa, saamatta jäänyt loma korvataan 17 §:ssä tarkoitetulla lomakorvauksella.
5. työsuhteen muuttuessa osa-aikaiseksi tai työntekijän joutuessa toistaiseksi lomautetuksi hänellä on oikeus saada korvaus pitämättä jääneestä 27 §:n mukaisesta säästövapaasta sen mukaan kuin 17 §:ssä säädetään.

5 luku Vuosiloman antaminen

20 §. Vuosiloman antamisajankohta

Loman ajankohdasta voidaan sopia työnantajan ja työntekijän välillä (21 §). Ellei pitämisaajasta sovita työnantaja määrää loman ajankohdan. Työnantajan oikeutta määrätä loman ajankohta rajoittavat kuitenkin lomakautta (2.5.-30.9) koskeva säännös sekä 24-26 §:t. Työnantajan on myös noudatettava tasapuolisuutta ja työntekijän kuulemista koskevia 22 §:n säännöksiä.

Kesäloma ja talviloma on annettava yhdenjaksoisina ja työntekijällä on oikeus vähintään 12 arkipäivän mittaiseen yhdenjaksoiseen lomaan lomakaudella. Jos työn käynnissä pitämiseksi on välttämätöntä, työnantaja voi jakaa 12 arkipäivää ylittävän osan kesälomasta useampaan osaan lomakaudelle.

Lomakauden ulkopuolella pidettävä talviloma on aina annettava yhdenjaksoisena, elleivät työnantaja ja työntekijä siitä 21 §:n nojalla toisin sovi.

30§:n mukaisella työehtosopimuksella voidaan sopia talviloman sijoittamisesta muun työajan lyhennyksen yhteyteen ja/tai 12 arkipäivää ylittävän vuosiloman jakamisesta pidettäväksi yhdessä tai useammassa jaksossa.

Työnantaja voi määrätä kesäloman pidettäväksi lomakauden ulkopuolella, mutta saman kalenterivuoden aikana vain kausiluonteisessa työssä. Kausiluonteisuuden käsitettä on tulkittava suppeasti, ja sillä tarkoitetaan työtä, jota

- tehdään yksinomaan määrättyinä aikana vuodesta, tai
- tehdään jonakin aikana vuodesta huomattavasti enemmän kuin muina vuodenaikoina, ja
- kausiluonteisuuteen liittyvät ruuhkahuiput ja sesonkiaika ajoittuvat kesäkuukausille.

Pelkkä työn kausiluonteisuus ei oikeuta siirtämään kesälomaa lomakauden ulkopuolelle, vaan loman antamisesta lomakaudella tulee aiheutua olennaisia vaikeuksia yrityksen toiminnalle.

Siirron perustetta arvioitaessa otetaan huomioon paitsi työmäärän lisääntyminen myös se voidaanko vakinaiset työntekijät lomakauden aikana korvata sijaisilla.

21 §. Vuosiloman jakamisesta ja ajankohdasta sopiminen työsuhteen kestäessä.

Työntekijä ei voi luopua oikeudestaan pitää 12 arkipäivän yhdenjaksoinen loma. Tämän ylittävältä osin työnantaja ja työntekijä saavat sopia loman jakamisesta. Loman jakamisesta tai siirtämisestä on sovittava kussakin tapauksessa (jokaisen loman osalta) erikseen.

Vuosilomaa voidaan sopia ajanjaksolle, joka alkaa sen kalenterivuoden alusta, jolle lomakausi sijoittuu ja päättyy seuraavana vuonna ennen lomakauden alkua (esim. vuonna 2005 ansaitut lomat välillä 1.1.2006 – 30.4.2007).

Loman osa voidaan myös sopia pidettäväksi viimeistään vuoden kuluessa lomakauden päättymisestä (30.9.2008 mennessä). Loman osan voi siten sijoittaa vielä seuraavalle lomakaudelle ja pitää seuraavan vuosiloman yhteydessä. Ellei siirretyn loman ajankohdasta sovita (21 §), työnantaja määrää loman pitoajankohdan 20 §:n mukaisesti.

Liittojen on ehkä syytä ohjeistaa jäseniään loman säästämistä koskevien sopimusten tekemisessä, sillä 21§:n mukainen siirto voi olla työntekijälle epäedullisempi kuin 27§:n säästövapaajärjestely. Siirretyn loman pitoajankohdan varmistamiseksi 21§:n mukainen sopimus on syytä tehdä kirjallisesti. Sen sijaan, jos lomaa siirretään seuraavalle (tai sitä myöhemmälle) lomakaudelle 27 §:ssä säädettyinä säästövapaana, työntekijä itse viimekädessä päättää loman ajankohdan (neljän kuukauden ilmoitusaikaa noudattaen).

Tilanteissa, joissa loma muutoin tulisi korvattavaksi vuosilomakorvauksella, kuten määräaikaisen työsuhteen päättyessä työnantaja ja työntekijä voivat sopia työsuhteen päättymiseen mennessä ansaitun vuosiloman pitämisestä työsuhteen kestäessä. Määräaikaisen työsuhteen päättyessä voidaan vaihtoehtoisesti sopia myös 18 §:n mukaisesta vuosilomaetuuksien siirtämisestä annettavaksi seuraavan, samojen sopijapuolten välisen työsuhteen aikana.

Uusi säännös mahdollistaa 24 arkipäivää ylittävän lomanosan pitämisen osa-aikaisena. Sopimus voidaan tehdä vain työntekijän aloitteesta, kirjallisena ja siinä on mainittava

- työajan lyhennyksen määrä
- työajan lyhennyksen sijoittaminen, sekä
- tällä tavoin käytettävien vuosilomapäivien määrä - laskentatapa esim. 5-päiväistä työviikkoa tekevällä, kun lomaviikossa on 6 arkipäivää

Oikeudenmenetysten välttämiseksi voi olla tarvetta ohjeistaa osa-aikalomasta sopimista ja määritellä lomapäiville laskentakaava/ taulukko eri työaikajärjestelmien osa-aikaloman laskemista varten.

22 § Työntekijöiden kuuleminen

Uutena säännöksenä on työnantajan velvollisuus selvittää henkilöstölle vuosiloman antamisessa työpaikalla noudatettavat yleiset periaatteet. Periaatteet voidaan ottaa esille esimerkiksi yhteistoimintamenettelyssä (työaikajärjestelyt), mikä ei kuitenkaan merkitse yhteistoimintaneuvotteluvuorituksen syntymistä, vaan työnantaja täyttää velvoitteensa tiedottomalla käytössä olevista periaatteista, joita ovat muun muassa

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

Periaatteita ei tarvitse käydä läpi vuosittain, vaan riittää, kun työnantaja selvittää muutokset aikaisempiin käytäntöihin ja uudet menettelytavat niitä käyttöön ottaessaan.

Aiemmankin lain mukaan työnantajan oli varattava työntekijälle tilaisuus esittää mielipiteensä lomien ajankohdasta. Nyt lakiin on kirjattu myös velvoitteet mahdollisuuksien mukaan ottaa huomioon työntekijöiden esitykset (esimerkiksi useampaa työtä tekevän työntekijän lomien sijoittelussa) ja noudattaa tasapuolisuutta lomien sijoittamisessa.

23 §. Vuosiloman ajankohdasta ilmoittaminen

Työnantajan on ilmoitettava lomien ajankohdasta työntekijälle niin pian kuin mahdollista ja viimeistään kuukautta ennen lomien alkamista. Kesälomien ajankohdasta ilmoitettaessa kuukauden ilmoittamisaika on ehdoton pääsääntö ja siitä voidaan poiketa vain, jos sitä ei tosiasiallisesti ole mahdollista noudattaa. Vuosilomien ajankohdasta on kuitenkin aina ilmoitettava viimeistään kahta viikkoa ennen lomien alkua.

Lomien ajankohdasta annettu ilmoitus sitoo työnantajaa. Ilmoitettua lomaa ei voi peruuttaa tai siirtää toiseen ajankohtaan ilman työntekijän suostumusta. Jos työnantaja kuitenkin yksipuolisesti muuttaa lomien ajankohtaa, on hänen korvattava syntynyt vahinko (esim. matkalippujen peruutus, loma-asunnon vuokra) työsopimuslain 12 luvun 1 §:ssä säädetyllä tavalla.

24 §. Vuosiloman sijoittaminen työntekijän vapaajaksolle

Työnantaja ei saa ilman työntekijän suostumusta sijoittaa lomaa niin että

- loma alkaisi työntekijän vapaapäivänä, jos tästä seuraa lomapäivien vähenemiseen (työhön paluu aiemmin kuin vapaan jälkeen sijoitettaessa)
- enintään kolmen päivän loman sisältyisi työntekijän vapaapäivä,

Lisäksi uutena määräyksenä on kielletty sijoittamasta vuosilomaa tai sen osaa työntekijän äitiys- tai isyysvapaan ajaksi. Muiden perhevapaiden ajalle loma sen sijaan voidaan sijoittaa.

Kun vuosilomaa ei voida äitiys- tai isyysvapaan vuoksi antaa vuosiloman antamiselle säädetyissä aikarajoissa, se saadaan antaa vielä kuuden kuukauden kuluessa äitiys- tai isyysvapaan päättymisestä.

25 §. Työkyvyttömyys vuosiloman alkaessa ja aikana

Loman siirtämistä koskevat säännökset vastaavat pääosin aiemmin voimassa ollutta lakia. Loman siirron edellytyksenä olevan työntekijän pyynnön tulkintaa on kuitenkin perusteluissa tarkennettu siten, että riittävää on työntekijä (ennen loman alkamista) työnantajalle toimittama lääkärintodistus tai muun luotettavan selvitys työkyvyttömyydestä.

Loman siirtäminen työntekijän sairastuessa loman aikana edellyttää edelleen vähintään seitsemän kalenteripäivän yhtäjaksoista työkyvyttömyyttä. Uusi sairastumisesta saman lomajakson aikana ei aiheuta uutta karenssia, vaan saman lomajakson aikana on vain yksi seitsemän kalenteripäivän karenssiaika.

26 §. Työkyvyttömyyden vuoksi siirretyn vuosiloman ajankohta.

Sairaudesta, tapaturmasta tai synnytyksestä johtuvan työkyvyttömyyden vuoksi siirretty kesäloma on sijoitettava ensisijaisesti lomakaudelle. Loman antamisen lomakaudella voi kuitenkin estää joko työjärjestelyt tai työntekijän sairauden jatkuminen. Tällöin kesäloma voidaan antaa lomakauden jälkeen saman kalenterivuoden loppuun mennessä (esim. vuoden 2006 kesäloma viimeistään 31.12.2006 mennessä).

Pitämättä jäänyt talviloma voidaan siirtää enintään seuraavan lomakauden alkuun tai jos tämä ei ole mahdollista, seuraavan kalenterivuoden loppuun saakka (vuoden 2006 talviloma viimeistään 31.12.2007 mennessä).

Ellei loman antaminen näissä rajoissa ole mahdollista, saamatta jäänyt loma korvataan 17 §:ssä tarkoitetulla lomakorvauksella.

Työkyvyttömyyden vuoksi siirretyn loman pitämistä koskevaa ilmoitusaikaa on pidennetty aiempaan lakiin verrattuna. Työnantajan olisi ilmoitettava siirretyn loman ajankohta kahta viikkoa, tai jos tämä ei ole mahdollista, viimeistään viikkoa ennen loman alkamista.

27 §. Vuosiloman säästäminen

Säästövapaasta voidaan sopia toisin 30§:n mukaisella työehtosopimuksella.

Aiempaa lakia vastaavasti työntekijällä on oikeus säästää 24 päivää ylittävä osa lomastaan. Esteenä säästämislle voi olla vain työpaikan tuotanto- ja palvelutoiminnalle aiheutuva vakava haitta. Haittaa on arvioitava säästämishetken tilanteen mukaan ja samoin kuin työehtosopimuksissa säädettyä työnantajan oikeutta kieltäytyä antamasta työntekijälle osittaista hoitovapaata. Lisäksi työnantaja ja työntekijä voivat sopia 18 päivää ylittävän loman osan säästämisestä.

Kun loma on siirretty säästövapaaseen, sitä koskevat säännöt ovat samat riippumatta siitä onko loman säästäminen perustunut työntekijän oikeuteen vai sopimukseen.

Työaikalain 23§:n 3 momentin mukaisesti säästövapaaseen voidaan yhdistää myös lisä- ja ylityön vapaa-aikakorvauksia, joihin tämän jälkeen noudatetaan säästövapaata koskevia säännöksiä.

Säästövapaa-asiat käsitellään samalla kun työnantaja 22 §:n mukaan kuulee työntekijöitä vuosiloman ajankohdasta. Säästövapaan ajankohdasta olisi ensi sijassa sovittava. Työntekijän pitempiaikaiseen poissaoloon voidaan myös varautua laatimalla säästämisestä ja vapaan ajankohdasta suunnitelma.

Jos säästövapaan ajankohdasta ei päästä sopimukseen, työntekijä saa pitää säästövapaan ilmoittamanaan ajankohtana ilmoittamalla vapaan pitämisestä viimeistään neljä kuukautta ennen sen alkamispäivää.

Pitoajankohdasta päättämisen osalta säästövapaa on työntekijälle edullisempi vaihtoehto kuin 21§:n mukainen loman siirto ja liittojen on ehkä syytä ohjeistaa jäseniään loman säästämistä koskevien sopimusten tekemisessä.

Säästövapaaseen sovelletaan vuosilomaa koskevia säännöksiä, esimerkiksi vapaan siirtämisessä ja siirretyn vapaan antamisen osalta. Palkka maksetaan palkkaa samoin kuin vuosilomalta. Työsuhteen päättyessä tai muuttuessa osa-aikaiseksi tai työntekijän joutuessa toistaiseksi lomautetuksi hänellä on oikeus saada korvaus pitämättä jääneestä säästövapaasta 17 §:n mukaisesti.

6 luku. Erinäiset säännökset

28 §. Vuosilomapalkkalaskelma

Työntekijän on voitava tarkistaa saamansa lomapalkan tai lomakorvauksen oikeellisuus. Työsopimuslain 2 luvun 16 §:n 2 momentin mukaan työnantajan on kunkin palkanmaksun yhteydessä annettava työntekijälle laskelma, josta käyvät ilmi palkan suuruus ja sen määräytymisen perusteet. Jos kunkin palkanmaksun yhteydessä annettavasta palkkatodistuksesta jo käyvät ilmi myös vuosilomaetuuksien suuruus ja niiden määräytymisen perusteet, ei vuosilomapalkkalaskelmaa tarvitse antaa erikseen.

29 §. Vuosilomakirjanpito

Kirjanpitovelvollisuus koskee sellaisia työnantajia, joiden palveluksessa on vuosilomalain soveltamispiiriin kuuluvia työntekijöitä. Ansaintasäännön (6 §) piiriin kuuluvien työntekijöiden osalta vuosilomaoikeuden perusteena olisivat työntekijän tekemät työpäivät tai työtunnit, ja vuosilomakirjanpidon perusteena on työaikalain 37 §:n mukainen työaikakirjanpito.

Vapaajärjestelmän (8§) piiriin kuuluvien työntekijöiden osalta vastaavaa kirjanpitovelvollisuutta ei sitä vastoin ole, vaan vapaa-oikeuden selvittäminen edellyttää tietoa vain työsuhteen kestoajasta.

Molemmissa tapauksissa vuosilomakirjanpidosta on käytävä ilmi, kuinka moneen lomapäivään tai vastaavasti vapaapäivään työntekijä on lomanmääräytymisvuodelta oikeutettu. Lisäksi kirjanpidosta tulee selvitä:

- onko 8§:ssä tarkoitettu työntekijä ilmoittanut käyttävänsä vapaata
- työntekijän vuosilomien (vapaiden) ajankohdat
- maksettujen palkkojen ja korvausten suuruus sekä niiden perusteet
- työnantajan ja työntekijän väliset sopimukset loman siirtämisestä, jakamisesta, osaaikaistamisesta ja pitoajankohdasta tai loman osan säästämisestä
- lomanmääräytymisvuoden aikana maksetut palkat

Vuosilomakirjanpito sekä työnantajan ja työntekijän tekemä kirjallinen sopimus on vaadittaessa näytettävä:

- työsuojelutarkastuksen toimittajalle
- asianomaista työntekijää edustavalle työntekijöiden luottamusmiehelle, tai
- asianomaista työntekijää edustavalle luottamusvaltuutetulle, tai
- jos edellä mainittuja ei ole valittu, työsuojeluvaltuutetulla
- työntekijälle tai hänen valtuuttamalleen

30 §. Poikkeaminen työehtosopimuksella

Työntekijälle paremmista eduista voidaan aina sopia paitsi työehto- myös työsopimustasolla.

Lain 30 § mukaan laista työntekijän vahingoksikin poikkeavan työ- tai virkaehtosopimuksen voivat solmia vain työnantajien ja työntekijöiden valtakunnalliset yhdistykset.

Työnantajien valtakunnallisia yhdistyksiä vastaavat myös valtion neuvotteluviranomainen tai muuhun valtion sopimusviranomaisen, kunnallinen työmarkkinalaitos, evankelis-luterilaisen kirkon sopimusvaltuuskunta ja ortodoksinen kirkkokunta sekä Ahvenanmaan maakunnan hallitus ja Ahvenanmaan maakunnan kunnallinen sopimusvaltuuskunta.

Lisäksi sopimusosapuolet ovat 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.

Mikäli yllä mainitut sopimusosapuolet niin sopivat 30 §:n mukaan työ- tai virkaehtosopimuksella voidaan työntekijän vahingoksikin poiketa seuraavista vuosilomalain säännöksistä:

1. lomakausi
2. vuosilomapalkan ja lomakorvauksen laskeminen ja maksaminen, kuitenkin niin että
 - a. 9 §:n yleissäännös työntekijän oikeudesta saada vuosilomansa ajalta vähintään laissa säädetty säännönmukainen tai keskimääräinen palkkansa toteutuu
3. talviloman sijoittaminen muuhun keskenään sopimaansa työajan lyhennykseen
4. säästövapaa
5. 8 §:n 2 momentissa säädetty toistuvia määräaikaista sopimuksia tehneen työntekijän lomaoikeus
6. 12 arkipäivää ylittävän vuosiloman jakaminen pidettäväksi yhdessä tai useammassa jaksossa
7. 7 §:ssä säädetty työssäolon veroinen aika, kuitenkin vain niin että
 - a. loman pituus vastaa laissa säädettyä, ja
 - b. 7 §:n 2 momentin 1 kohdan äitiys-, erityisäitiys-, isyys- tai vanhempainvapaa sekä tilapäinen hoitovapaa ja pakottavista perhesyistä johtuva poissaolo eivät vähennä lomaoikeutta

Lisäksi valtakunnallisella virkaehtosopimuksella saadaan sopia virkamiehen tai viranhaltijan

1. vuosiloman siirtämisessä ja keskeyttämisessä noudatettavasta ilmoitusajasta, ja
2. loman keskeyttämisen perusteista, jos
 - siirtäminen tai keskeyttäminen on julkisen vallan käyttöön liittyvistä painavista syistä tarpeen, tai

- välttämätöntä julkisyhteisön laissa säädettyjen terveyteen tai turvallisuuteen liittyvien tehtävien hoitamiseksi.

31 §. Yleissitovan työehtosopimuksen laista poikkeavat määräykset.

Yleissitovaa työehtosopimusta noudattava työnantaja saa noudattaa vain sellaisia 30 §:n nojalla tehtyjä työehtosopimusmääräyksiä, jotka ovat sovellettavissa sellaisenaan ilman paikallista sopimista. Ratkaisu vastaa työsopimuslain säätämisen yhteydessä aiempaan vuosilomalakiin sisällytettyä.

32 §. Laissa säädettyä pidempi vuosiloma

Ainoastaan työ- tai virkaehtosopimuksin perustuvaan, laissa säädettyä pidempään vuosilomaan sovelletaan lain vuosilomapalkkaa ja -korvausta koskevia säännöksiä, jollei sopimuksesta muuta ilmene. Työnantajan ja työntekijän väliseen sopimukseen perustuvaa lakisääteistä pidempää lomaa tulkittaisiin samoin kuin muitakin työsopimuksen ehtoja.

Työsopimustasolla pidemmistä lomista sovittaessa sopimukseen tulisi aina ottaa yksityiskohtaiset määräykset palkanmaksusta, siirrosta jne. tai sisällyttää viittaus vuosilomalain – tai työ- tai virkaehtosopimuksen – lomamääräysten soveltamiseen.

33 § Valtion virkamiesten pidempi vuosiloma

Valtion virkamiesten asetukseen perustuneet lomajärjestelyt on nyt siirretty lakiin. Samalla virkaehtosopimusosapuolille on kuitenkin annettu - vuosilomalain rajoissa - oikeus sopia järjestelmän muuttamisesta.

34 §. Kanneaika.

Vuosilomalakiin perustuvia saatavia koskeva kanne on työsuhteen kestäessä nostettava kahden vuoden kuluessa sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka aikana vuosiloma olisi ollut annettava tai lomakorvaus maksettava. Työsuhteen päättyessä kanne on nostettava kahden vuoden kuluessa työsuhteen päättymisestä.

35 §. Nähtävänäpito

Työnantaja täyttää lain nähtävänäpitoa koskevan velvollisuutensa asettamalla lakitekstin paikkaan, jossa se on työntekijöiden vapaasti luettavissa. Vastaavasti on pidettävä nähtävillä työehtosopimuslain tai työsopimuslain nojalla sitova työehtosopimus, jolla on lain 30 §:n nojalla poikettu lain muutoin pakottavista säännöksistä. Riittää, jos laki ja noudatettava

työehtosopimus ovat sähköisessä muodossa ja kaikilla työntekijöillä on tosiasiallinen mahdollisuus tätä kautta tutustua lain sisältöön.

36 §. Työneuvoston lausunto

Aiempaa vastaavasti säädetään työneuvoston oikeudesta antaa lausuntoja lain soveltamisesta ja tulkinnasta. Sen sijaan poikkeuslupaa lain soveltamisesta ei työneuvosto enää voi myöntää.

37 §. Valvonta.

Työsuojeluviranomaisten toimivalta ja valvonnassa käytettävät keinot määräytyvät työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa annetun lain (131/1973) mukaan.

38 §. Rangaistussäännökset

Kaikkea työn tekemistä vuosiloman aikana ei enää katsottu voitavan kieltää, mm. koska perustuslain mukaan jokaisella on oikeus hankkia toimeentulonsa valitsemallaan työllä. Työnantajalla ei myöskään ole mahdollisuutta tai oikeutta valvoa ja puuttua muulle työnantajalle tehtävään työhön. Osa-aikatyö ja monen työn yhtäaikaisen tekemisen yleistyminen on huomioitu myös lomatoiveita koskevana suosituksena 22 §:n perusteluissa.

Oman työn teettäminen, eli loman antamisen laiminlyönti on kielletty ja sanktioitu 38§:ssä. Lisäksi sanktioituja ovat vuosilomapalkkalaskelman antamatta jättäminen sekä lain ja sopimusten nähtävänpidon laiminlyönti.

Pelkästään lain menettelytapasäännösten rikkomisesta ei seuraisi rangaistusseuraamusta. Tapauksesta ja aiheutuneesta vahingosta riippuen ne voisivat kuitenkin tulla rangaistavaksi/korvattavaksi työ- tai työehtosopimuslain mukaisten velvollisuuksien rikkomisena.

39 §. Voimaantulo

Laki tuli voimaan vuoden 2005 lomanmääräytymisvuoden alusta, eli 1.4. 2005.

40 §. Siirtymäsäännökset

Perustuslain ja ILO:n sopimusten mukaisesti uudella lainsäädännöllä ei puututa voimassa olevien työehtosopimusten sisältöön. Tästä johtuen ennen lain voimaantuloa tehdyn työ- tai virkaehtosopimuksen vuosilomalaista poikkeavia määräyksiä voidaan noudattaa kulumassa olevan sopimuskauden loppuun saakka, ellei muutoksista sitä ennen sovita.

Niiden säännösten osalta, joissa lain säännökset ja työ- tai virkaehtosopimuksen määräys selkeästi koskevat samaa asiaa - esimerkiksi loman pituus tai lomapalkka - sopimuksen etusija on kiistaton. Ongelmallisempia ovat tilanteet, joissa lain ja sopimusmääräysten yhteys on vain välillinen tai sopimus ei lainkaan käsittele laissa mainittua asiaa. Näissä tapauksissa voi olla tarpeen kiirehtiä sopimusmääräysten ajantasaistamista jo ennen sopimuskauden loppua.

Esimerkiksi:

- Kerättävät palkkatiedot eivät riitä laskennallisten palkkaerien selvittämiseen 35 tunnin säännön mukaan lomaa ansaitsevien työssäolon veroisten poissaolojen ajalta ja työntekijän lomapalkka jää 9§:n pääsääntöä pienemmäksi.*
- Aiemman lain mukaan loman ansainnan ulkopuolelle jääneiden, vähäisiä työtunteja tehneiden työntekijöiden vapaa-oikeudesta ei ole sopimusmääräyksiä. Työaika ja määräaikadirektiivi kuitenkin edellyttävät myös näille työntekijöille vuosittaista neljän viikon loma-/vapaa-oikeutta ja yhdenvertaista kohtelua. Tes/ves-määräysten puuttumisesta huolimatta on ajateltavissa, että ilman vapaata jäänyt työntekijä voisi halutessaan vaatia oikeuttaan suoraan direktiivien perusteella.*

Ennen lain voimaantuloa ansaittujen lomien palkat ja korvaukset maksetaan ansainta-ajan sääntöjen mukaan.

Ansainta-aika säännön noudattaminen lomapalkkojen ja korvausten osalta ei tuottane ongelmia vuonna 2005 pidettävien lomien osalta. Vuodelle 2006 mahdollisesti siirrettyjen lomanosien (21§) osalta sen sijaan saattaa olla tarvetta ohjeistaa/sopia myös uuteen laskentatapaan siirtymisen ajankohdasta.

	1/06	4/06	5/06	9/06	1/07	4/07	5/07	9/07
1								
2								
3								
4								
5								
6								
7								
8								
9								
10								
11								
12								
13								
14								
15								
16								
17								
18								
19								
20								
21								
22								
23								
24								
25								
26								
27								
28								
29								
30								
31								
32								
33								
34								
35								
36								
37								
38								
39								
40								
41								
42								
43								
44								
45								
46								
47								
48								
49								
50								
51								
52								
53								
54								
55								
56								
57								
58								
59								
60								
61								
62								
63								
64								
65								
66								
67								
68								
69								
70								
71								
72								
73								
74								
75								
76								
77								
78								
79								
80								
81								
82								
83								
84								
85								
86								
87								
88								
89								

1.4.05–31.3.06 ansaittu loma			
21§ 2 mom. Loma pidettävissä	1.1.06	< -	- > 30.4.07
12 päivää ylittävä osa 1.10.07 mennessä			
1.4.06–31.3.07 ansaittu loma - >			
26 § Työkyvyttömyyden vuoksi siirretyn loman antaminen			
	kesäloma 31.12.2006 mennessä		talviloma 31.12.2007 mennessä
24 §	loma 6 kuukauden kuluessa äitiys- tai isyysvapaan päättymisestä		