

Opinnäytetyö (AMK)

Liiketalous/Taloushallinto

2017

Tiina Laine

**OHJEISTUS  
VUOSILOMAPALKKAN  
LASKENNAN  
ERITYISTAPAUKSISTA  
VIESTINTÄALAN YRITYKSESSÄ**

Tiina Laine

# OHJEISTUS VUOSILOMAPALKKAN LASKENNAN ERITYISTAPAUKSISTA VIESTINTÄALAN YRITYKSESSÄ

Opinnäytetyön tavoite on luoda TS-Yhtymä Oy:lle ohjeistus palkanlaskennan sijaisen käyttöön koskien vuosilomaa ja sen erityistapausten käsittelyä. Vuosiloman erityistapausten käsittely on rajattu Viestinnän keskusliiton ja Ammattiliitto Pron työehtosopimuksen alaisiin toimihenkilöihin. Yhtenä kysymyksenä on se, voiko tulkintoja olla useampia. Opinnäytetyön tutkimusmenetelmänä on kartoittava ja selittävä tapaustutkimus. Esimerkkitapausten purun lisäksi on toteutettu ryhmähaastattelu TS-Yhtymän palkkahallinnossa yhtymän käytännöistä ja vuosilomaan liittyvistä kysymyksistä, joita palkanlaskijoille tulee.

Teoriaosuudessa on käsitelty vuosilomien kertyminen, vuosilomien siirtyminen sekä palkanmuutosten vaikutukset vuosilomapalkanlaskentaan. Käsittely on rajattu vuosilomalakiin sekä TES:een. Lisäksi on käytetty TS-Yhtymän konsernista kasattua esimerkkitapausta. Erityistapaus on rakennettu tietoisesti siten, että sen kaltaiset tapaukset eivät ole kuukausittain ajankohtaisia, mutta niitä on vuosittain muutamia. Erityistapausten purku on paloitettu kulkemaan osana teoriaosuutta, jotta sen eri vaiheet avautuvat selkeämmin.

Opinnäytetyön tuloksena on ohjeistus, joka auttaa sijaisia käsittelemään työnantajien sekä työntekijöiden vuosilomaan liittyviä kysymyksiä sekä laskemaan monimutkaisemman lopputilin, jossa työntekijällä on jäänyt käyttämättä vuosilomaa useammalta lomanmääräytymisvuodelta.

Johtopäätöksenä voidaan todeta, että monimutkainen tapaus on mahdollista jakaa osiin ja laskea nojautuen vuosilomalakiin sekä alan työehtosopimukseen, jolloin tulkinnanvaraisuus on erittäin vähäistä. Toisaalta palkanlaskijan rooli asiantuntijana korostuu, kun kyseessä on monimutkaisempi tapaus. Nykyisen vuosilomalain lisäksi täytyy olla tietoinen lähivuosien lakimuutoksista.

## ASIASANAT:

Vuosilomalaki, palkanlaskenta, työelämä, palkka

BACHELOR'S THESIS | ABSTRACT

TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

**Business Administration**

2017 | 33 pages

Tiina Laine

# MANUAL OF THE COMPLEX CASES ON ANNUAL HOLIDAY COMPENSATION FOR THE PAYROLL MANAGEMENT OF MEDIA INDUSTRY

The aim of the Bachelor's Thesis is to create manual to help the temporary payroll clerk at the TS-Yhtymä oy (TS Group). Manual is about annual holiday compensation and the complex cases on it. The instruction manual is defined to the employees that work under the collective labor agreement between Finnmedia and Trade Union Pro. One of the main questions is whether there are more interpretations of the way annual leave is handled and counted. The research method of the thesis is a mapping and explanatory case study. In addition to the case scenario, a group interview was conducted with in TS Group payroll management. Group interview was about the Group's payroll administration's practices and issues related to annual holiday.

The theoretical section covers the accumulation of annual holidays, the passing of annual holidays and the effects of wage changes on the annual holiday pay calculation. This segment is based on the Annual Holidays Act and the collective labor agreement with help of an example case that is sampled within the TS Group. Cases like this appear not monthly but few times every year in the payroll administration. The example case is included in the theoretical section and split in smaller segments so that its various phases open more clearly.

The result of the Bachelor's Thesis is the instruction manual that helps the temporary payroll clerk to deal with issues related to the annual holidays as well as to calculate some more complex layoffs where is needed to pay unused annual holidays that have pile over several vacation years.

As a conclusion, it can be said that the complex cases of annual holidays on payroll administration can be divided into smaller parts and calculated based on the Annual Holidays Act and the collective labor agreement in the field. On the other hand, the role of a payroll clerk as an expert is emphasized in the case of a more complicated situations. In addition to the current Annual Holidays Act, they must also be aware of the legal changes in the immediate years.

## KEYWORDS:

payroll administration, annual leave, holiday compensation

# SISÄLTÖ

<b>KÄYTETTY SANASTO</b>	<b>6</b>
<b>1 JOHDANTO</b>	<b>7</b>
<b>2 TOIMEKSIANTAJAORGANISAATION JA ESIMERKKITAPAUKSEN ESITTELY</b>	<b>9</b>
2.1 Tapaus Essi Esimerkki	9
<b>3 VUOSILOMIA KOSKEVA SÄÄNNÖSTÖ</b>	<b>11</b>
3.1 Vuosilomalaki	12
3.2 Viestinnän Keskusliiton ja ammattiliitto Pron työehtosopimus.	13
<b>4 VUOSILOMAN ERITYISTILANTEITA</b>	<b>15</b>
4.1 Vuosiloman kertyminen	15
4.2 Vuosiloman siirtyminen	19
4.2.1 Siirtyminen syyt	19
4.2.2 Vuosiloman siirtymisen seuraukset	20
4.3 Palkanmuutosten vaikutus vuosilomapalkkaan	22
<b>5 OHJEISTUS VUOSILOMALASKENNAN ERITYISTAPAUKSISTA</b>	<b>26</b>
5.1 Vuosiloman siirtyminen ja siihen liittyvät kysymykset	27
5.2 Lomien maksaminen työsuhteen päättyessä	29
<b>6 JOHTOPÄÄTÖKSET</b>	<b>30</b>
<b>LÄHTEET</b>	<b>33</b>

## LIITTEET

Liite 1. Essin työssäoloajan aikajana vuosilta 2013 - 2015

Liite 2. Ohjeistus TS-Yhtymän palkanlaskennan sijaisille

# KUVIOT

Kuvio 1. Essin työssäoloajan aikajana vuosilta 2013-2015.	10
Kuvio 2. Essin vuosilomakertymä 2013/2014.	17
Kuvio 3. Essin vuosilomakertymä 2014/2015.	19
Kuvio 4. Palkanmuutosten vaikutus ja laskenta (Parnila 2016. Luku 3.2.2).	23
Kuvio 5. Essin vuosilomapalkan muodostuminen kaudella 2013/2014.	24
Kuvio 6. Essin vuosilomapalkan muodostuminen kaudella 2014/2015.	25

## KÄYTETTY SANASTO

Opinnäytetyössä käytetään palkkahallinnon sanastoa vuosilomalain määrittelemissä merkityksissä.

Lomanmääräytymisvuosi	1 päivän huhtikuuta ja 31 päivän maaliskuuta välinen aika nämä päivät mukaan luettuina (Vuosilomalaki 162/2005, 4 §)
Lomakausi	2 päivän toukokuuta ja 30 päivän syyskuuta välinen aika nämä päivät mukaan luettuina (Vuosilomalaki 162/2005, 4 §)
Arkipäivä	muut viikonpäivät kuin sunnuntai, kirkollinen juhlapäivä, itsenäisyyspäivä, jouluaatto, juhannusaatto, pääsiäislauantai ja vapunpäivä (Vuosilomalaki 162/2005, 4 §)
Vuosilomapalkka	työntekijän saama korvaus, joka hänellä on oikeus saada vuosilomansa ajalta vähintään säännönmukaisen tai keskimääräisen palkkansa mukaan siten kuin vuosilomalaissa säädetään. (Vuosilomalaki 162/2005, 9 §)
Lomakorvaus	prosenttiperusteinen korvaus, johon työntekijällä on oikeus, mikäli hän ei saa vuosilomapalkkaa siten kuin vuosilomalaissa säädetään (Vuosilomalaki 162/2005, 4.luku)
Toimeksiantaja	TS-Yhtymä Oy. Hoitaa palkkahallinnon konsernin muille yhtiöille (TS-Yhtymä 2016).
Työnantaja	se konsernin yritys, jonka kanssa työntekijällä on työsopimus

# 1 JOHDANTO

Vuosilomaa kertyy 2 - 2,5 päivää jokaista työssäolokuukautta kohti lomanmääräytymisvuonna, ja vuosilomasta tulee pitää minimissään 18 päivää vuosilomakautena. Työntekijän kuuluu saada keskimääräistä palkkaansa vuosiloman aikana. Vuosiloman ajankohdan määrittää työnantaja, jolla on kuitenkin velvollisuus kuulla työntekijää asiassa.

Yksinkertaisimmillaan vuosiloman määräytyminen ja lomapalkan laskenta seuraavat yllä kuvailtua kaavaa. Kun työntekijöitä on enemmän ja elämä ei menekään eteenpäin ilman ongelmia, myös vuosiloman ansaintaan sekä vuosiloman palkanmaksuun tulee mutkia matkaan. Ihmiset sairastuvat, pitävät perhevapaita, heidän palkkansa tai työaikansa muuttuvat tai yritys joutuu lomauttamaan työntekijöitä. Pahimmillaan osa vuosilomasta jää käyttämättä. Kun vuosiloman pitämiseen ja palkanmaksuun liittyvästä peruskaavasta poiketaan, tarvitaan palkkahallinnossa vuosilomalain tuntemusta sekä ymmärrystä siitä, mistä voidaan paikallisesti sopia ja mihin vuosilomalain lisäksi työehtosopimukset vaikuttavat. Vaikka palkanlaskija ei päätöksiä asian suhteen teekään, on hän usein tilanteessa, jossa työntekijät kysyvät neuvoja tai työnjohto haluaa laskelmia poikkeavuuden vaikutuksesta. Viimeistään työsuhteen päättyessä on lopputili laskettava niin, että esimerkiksi rästiin jääneet lomat tulee maksettua oikein.

Tässä opinnäytetyössä syvennyttään vuosilomalaskentaan liittyvään erityistapaukseen, joka on kokoelma TS-Yhtymässä vastaan tulleista tilanteista. Kyseisen erityistapauksen avulla tutkitaan miten työsuhteen päättyessä pitämättömät vuosilomat kuuluvat maksaa. Voiko tilanteessa olla useampi tulkinta? Käytetty esimerkkitapaus on todellisiin tilanteisiin pohjautuva, mutta retoriselle tasolle muotoiltu ongelma-asetelma eikä työn tarkoitus ole poimia TS-Yhtymän palkkahallinnosta yksittäistä tunnistettavaa tapausta käsitteilyyn saatikka ottaa kantaa mihinkään yksittäiseen toteutuneeseen lopputilin maksumuutokseen.

Termillä toimeksiantaja tarkoitetaan tässä työssä TS-Yhtymää, koska konsernin yritysten palkkahallinto on keskitetty sinne. Konsernin alaiset yhtiöt ovat juridisesti itsenäisiä. Siten palkanmaksaja on toimihenkilön palkannut yhtiö, joka ostaa palkkahallinnon konsernin emoyhtiöltä. Työsopimukset sekä vuosiloman pitämiseen ja irtisanomiseen liittyvät päätökset tehdään myös siinä yhtiössä, jonka kanssa työntekijä on solminut työsuhtensa. Näitä konsernin yhtiöitä kutsun opinnäytetyössä työnantajiksi.

Työnantajien yrityksissä työskentelee toimihenkilöitä, jotka lomanmääräytymisvuonna ovat osan aikaa tuntipalkalla ja osaksi kuukausipalkalla, opintovapaalla, sairauslomalla ynnä muussa vuosilomaan vaikuttavassa tehtävässä tai vapaalla. Palkanlaskijan työajasta osa kuluu asiakaspalveluun, jossa selvitetään, miksi lomaa on ansaittu X päivää tai miksi lomapalkka on eri kuin kuukausipalkka.

Mitä hyötyä tästä opinnäytetyöstä on TS-Yhtymän palkkahallinnon kannalta? Tavoitteena on rakentaa toimeksiantajan käyttöön selkeät ja lyhyet ohjeet siitä, mitä esimerkiksi tulevien työharjoittelijoiden on työssään huomioitava, kun vuosilomapalkkaa ei makseta toimihenkilön kuukausipalkan mukaisesti. Tällöin palkkahallinnon ohjelma ei pysty laskemaan lomapalkkaa suoraan vaan palkanlaskijan on laskettava oikea keskimääräinen korvaus maksettavaksi.

Tutkimusmenetelmänä käytetään kartoittavaa ja selittävää tapaustutkimusta. Esimerkkitapaus puretaan osiin, ja vertaillaan erilaisia mahdollisuuksia laskea ja tulkita vuosilomaa huomioiden henkilön palkkahistoria. Tässä työssä pyritään avaamaan sitä, miten tapaukseen liittyviä yksityiskohtia voidaan tulkita. Metodina käytetään tapauksen purun ja yksityiskohtien tarkastelun lisäksi ryhmähaastattelua, jolla avataan sitä, miten lopputilin laskennassa vuosilomat TS-Yhtymän käytännön mukaan toteutetaan.

Opinnäytetyö on kohdennettu toimeksiantajan tarpeeseen, joten osana materiaalia käytetään Medialiiton ja ammattiliitto Pron välistä työehtosopimusta, joka on nimeltään Viestinnän Keskusliiton ja ammattiliitto Pron välinen työehtosopimus. TS-Yhtymässä on käytössä toimihenkilöillä myös Medialiiton ja Journalistiliiton sekä Medialiiton ja Teknisten toimihenkilöiden työehtosopimukset, mutta niitä ei käsitellä tässä opinnäytetyössä. Viestinnän Keskusliiton ja ammattiliitto Pron välinen työehtosopimus on tyypillisempi toimihenkilöiden TES, ja siten tämän työn tulokset ovat käytettävissä laajemmin. Mikäli tämän opinnäytetyön tuloksia halutaan hyödyntää muussa yhteydessä, on kuitenkin huomioitava mahdolliset muutokset laskelmiin koskien eri työehtosopimusten vaikutusta.

Opinnäytetyössä kuljetetaan esimerkkitapausta ja teoriaa rinnan, jotta laskennan eri vaihtoehdot avautuvat helpommin. Yhteenvedossa tarkastellaan esimerkkitapauksesta tehtyjä huomioita ja poimitaan niistä ne, jotka kokemattomalle palkanlaskijalle, kuten esimerkiksi harjoittelijalle, voivat olla vaikeata hahmottaa ja joita varten on hyvä tehdä ohjeistus. Ohjeistuksen taittoa vaille valmis luonnos on opinnäytetyön liitteenä.



## 2 TOIMEKSIANTAJAORGANISAATION JA ESIMERKKITAPAUKSEN ESITTELY

TS-Yhtymät on turkulainen konserni, johon vuonna 2016 kuului 22 yhtiötä. Näihin yhtiöihin lukeutuu mm. lehtitaloja, jakelutoimintaa, kiinteistötoimintaa ja mainonnan palveluja. Konsernin liikevaihto oli samana vuonna 159 miljoonaa euroa, josta henkilöstökustannuksia oli 55 miljoonaa euroa. Henkilöstön määrä konsernissa oli 1418. (TS 2016.)

Konsernin yhtiöiden henkilöstön palkkahallinto on keskitetty TS-Yhtymän alle, jonka pääasiallista toimintaa on "sijoitustoiminta, kiinteistöliiketoiminta ja palveluiden tuottaminen konserni- ja muille yhtiöille" (TS 2016). Eräs TS-Yhtymän tunnetuimmista brändeistä on Turun Sanomat, johon kuuluvat painettu lehti ja digitaalipalvelut. Lisäksi konserniin kuuluu useita Varsinais-Suomen alueella toimivia paikallislehtiä. Työnantajayrityksissä työskentelee laaja kirjo erityyppisissä työsuhteissa olevia henkilöitä. Palkkahallinnossa heidät on eroteltu toimihenkilöihin, työntekijöihin ja jakajiin, koska näillä kolmella ryhmällä on erilaiset työehtosopimukset, palkanmaksuväli (kaksi viikkoa tai kuukausi) sekä työajat. Toimihenkilöihin kuuluvat muun muassa journalistit, myyjät ja hallinto.

### 2.1 Tapaus Essi Esimerkki

Essi Esimerkki (jatkossa Essi) on työnantajayrityksen pitkäaikainen työntekijä. Hänen työsuhteensa on kestänyt yli 10 vuotta. Essi toimii työnantajalla toimihenkilönä ja häneen sovelletaan ammattiliitto Pron TES:sta. Essin työaika on 37,5 tuntia viikossa. Hän tekee päivävuoroa arkena eikä tyypillisesti tee päivystystä. Essi saa kuukausipalkkaa, jonka suuruus bruttona on suomalainen keskiansio 2500 euroa.

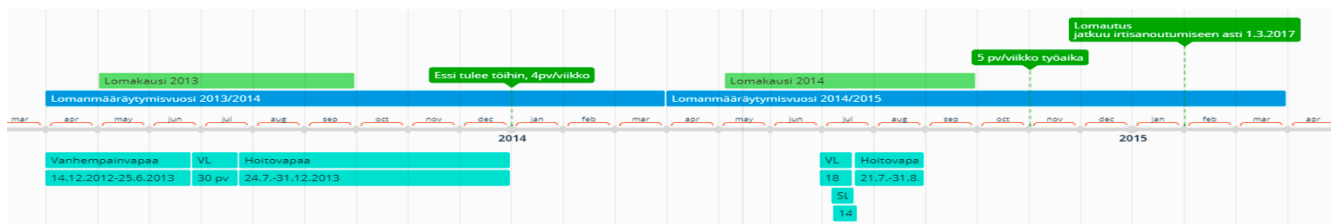
Kun lomanmääräytymisvuosi 2013/2014 alkaa, Essi on vanhempainvapaalla (kuvio 1). Hän on jäänyt äitiysvapaalle 11.8.2012. Vapaan kesto on 105 arkipäivää eli hänen äitiysvapaansa on loppunut 13.12.2012. Vanhempainvapaa loppuu 25.6.2013. Tämän jälkeen hän pitää lomanmääräytymisvuonna 2012/2013 kertyneen vuosilomansa. Vuosiloman jälkeen Essi jää hoitovapaalle 24.7.2013 ja on hoitovapaalla vuoden 2013 loppuun.

Tultuaan hoitovapaalta töihin 2.1.2014 Essi jatkaa osa-aikaisella hoitovapaalla ja on töissä neljänä päivänä viikossa. Tällöin hänen kuukausipalkkansa muuttuu ja hän saa

bruttona 2000 euroa kuussa. Essi työskentelee tällä sopimuksella lomanmääräytymisvuoden loppuun eli 31.3.2014 asti.

Lomanmääräytymisvuoden 2014/2015 alussa Essi tekee neljäpäiväistä viikkoa ja on sopinut pitävänsä kertyneet lomansa lomakaudella 2014. Vuosiloma alkaa 30.6.2014 ja Essi kaatuu pyörällä 7.7.2014. Hän saa sairauslomaa 14 päivää, jonka alle jää 12 vuosilomapäivää. Kesällä pidetyn vuosilomansa jälkeen hän jää kuukaudeksi hoitovapaalle ja palaa töihin 1.9.2014. Essi jatkaa osittaista hoitovapaataan lokakuun 2014 loppuun, jonka jälkeen hän marraskuun alusta siirtyy takaisin täyteen työviikkoon. Tällöin hänen palkkansa muuttuu takaisin 2500 euroon kuussa.

Marraskuussa 2014 työnantaja aloittaa YT-neuvottelut. Lopputuloksena Essi lomauteetaan toistaiseksi 1.2.2015 alkaen. Hän irtisanoutuu 1.3.2017 oltuaan lomautettuna 2 vuotta ja 1 kuukauden.



Kuvio 1. Essin työssäoloajan aikajana vuosilta 2013 - 2015. Isompana: Liite 1.

Koska Essin kohdalla noudatetaan Toimihenkilöiden TES:ta, niin hänelle kertyy vuosilomalain mukaisen loman lisäksi erillistä talvilomaa. Talvilomapäiviä ei käsitellä tässä opinäytetyössä kuin ohimennen, eikä niitä huomioida esimerkeissä, koska että ne eivät kuulu vuosilomalain piiriin. TES:n mukaista erillistä talvilomaa käsitellään lisää kohdassa 4.1.

### 3 VUOSILOMIA KOSKEVA SÄÄNNÖSTÖ

Työlainsäädäntö on lakikokonaisuus, johon kuuluu 37 eri lakia. Näitä ovat esimerkiksi työsopimuslaki, työaikalaki, vuosilomalaki, yhdenvertaisuuslaki, laki yksityisyyden suojasta työelämässä, työehtosopimuslaki, vuorotteluvapaalaki, opintovapaalaki ja palkkaturvalaki. (TEM 2017.) Varsinkin työntekijää koskevat työlainsäädännön osuudet ovat suurimmalta osin pakottavaa oikeutta. Pakottava oikeus suojaa työntekijän minimioikeudet eli säännöksissä voidaan sopia parempia etuja mutta ei koskaan siten, että etu olisi pienempi kuin laki määrää. Säännösten tulkinnassa käytetään etusijajärjestystä, joka tarkoittaa hierarkiaa lakien ja sopimusten välillä. Mikäli näe ovat ristiriidassa keskenään, noudatetaan sitä, joka on antamisjärjestyksessä ja pakottavuudessaan ylempänä. (SAK & PRO 2017.)

etusijajärjestyksen perusteella työlainsäädäntöön kuuluva vuosilomalaki on tärkein vuosiloman ansaintaa ja maksatusta koskeva säännöstö. Vuosilomalaista seuraava työnantajan ja työntekijää sitova säännöstö ovat työehtosopimukset, jotka neuvotellaan yhdessä ammattiliittojen kanssa. Työehtosopimuksessa ei voi sopia lakia huonompia työehtoja. Sopimuksen tarkoitus on selkeyttää ja tarkentaa lakia kyseisen alan ammattikuvaan sopivaksi. (Ammattiliitto Pro 2017a.) Nämä kaksi säännöstöä muodostavat perustan, jota hienosäädetään paikallisella sopimisella sekä työnantajan ja työntekijän välisellä työsopimuksella. Työsopimuksessa painottuvat niin se mitä on sovittu kuin se mitä on jätetty sopimatta. (Nieminen 2014, 17.) Työsopimuksen lisäksi työnantaja ja työntekijä voivat sopia keskenään työhön ja loma-aikaan liittyviä asioita työsopimuksen voimassaoloaikana ilman uutta työsopimusta, mikäli sovitut asiat pysyvät vähintään lain, TES:n ja työsopimuksen rajoissa.

Niistä asioista, joita kolme edeltävää eivät selkeästi määrää, on työnantajalla direktio-oikeus eli työnjohto-oikeus. Esimerkiksi työntekijän työntekovelvoite määräytyy työsopimuksen mukaan. Mitä väljemmin ehdot on sovittu työsopimuksessa, sen enemmän työnantajalla on työnjohto-oikeutta. Vuosilomien kohdalla työnantajan direktio-oikeuden piiriin kuuluu muun muassa vuosiloman ajankohta lain määrittämin rajoittein. (Nieminen 2015, 18.)

### 3.1 Vuosilomalaki

Vuosilomalain säännökset ovat pääosin pakottavia. Vuosilomalain kohtia, joista voidaan poiketa työ- ja virkaehtosopimuksin, käsitellään vuosilomalain 30 §:ssä. Näitä ovat muun muassa lomakausi, vuosilomapalkan ja lomakorvauksen laskeminen ja maksaminen, vuosiloman jakaminen ja talviloman sijoittaminen muuhun työajan lyhennykseen, säästövapaa, työntekijän oikeus vapaaseen toistuvien määräaikaisten työsopimusten perusteella sekä 12 arkipäivää ylittävän vuosiloman jakaminen pidettäväksi yhdessä tai useammassa jaksossa. (Parnila 2016, luku 3.1.1.)

Vuosilomalaki on ollut melkoisessa myllerryksessä viimeiset vuodet. Vuosiloman ansaintasäännöstö on pysynyt ennallaan, mutta muutoksia on tullut vuonna 2013 siihen miten vuosilomapalkka muodostuu sekä vuosiloman pitämiseen. Vuosiloman pitoon liittyviin säännöksiin tuli uudestaan muutoksia vuonna 2015. Kun vuosilomaa on jäänyt käyttämättä eri vuosilta ja työntekijän pitää saada vuosilomansa maksuun kulloisenkin lomamääräytymisvuoden sääntöjen mukaan, ei aina riitä pelkästään viimeisimmän vuosilomalain tulkinta. On huomioitava, mitä laissa on sanottu sinä vuonna, kun lomaa on kertynyt. (Mattinen 2015, luku 10.3.)

Vuosilomalain kaksi määräävää tekijää ovat työntekijän oikeus vuosilomaan sekä työntekijän oikeus saada loman ajalta vähintään säännönmukainen tai keskimääräinen palkkansa. Kuukausipalkkaa saavalla lomapalkan perusteena on säännölliseltä työajalta maksettava ansio eli se palkka, jota hän saa lähtiessään lomalle. Lomapäivät harvoin täsmäytyvät palkanmaksukauteen siten, että voitaisiin vain katsoa kuukausipalkan määrä ja muuttaa se lomapalkaksi. Kun loma sijoittuu muulle jaksolle kuin yhdelle täydelle kuukaudelle, työntekijän päiväpalkka saadaan jakamalla kuukausipalkka lomaan kohdistuvaan kuukauteen sisältyvien työpäivien lukumäärällä. Tämä päiväpalkka kerrotaan lomaan sisältyvillä työpäivien lukumäärällä. (Mattinen 2015, luku 10.3.)

Essi Esimerkin kuukausipalkka vuosilomakauden 2014 alussa on 2000 €. Jos vuosilomapalkka muodostuisi vuosilomalain lähtötulkinnan mukaan, Essi saisi vuosiloma-ajan palkkaa seuraavan esimerkin mukaisesti. Kesäkuussa on 20 työpäivää ja heinäkuussa 23 työpäivää.  $2000/20$  on 100 €, joka on kesäkuun 30. päivän vuosilomapalkka. Heinäkuun osuus olisi  $2000/23 \cdot 17$ , joista 17 on heinäkuussa 2014 pidettävien lomapäivien määrä. Heinäkuun vuosilomapalkaksi muodostuu 1 478,26 €. Essin lomapalkka olisi yhteensä 1578,26 €. kesäkuulta hän saisi kuukausipalkkaa 2400 ja heinäkuulta 521,74. Tällöin Essin palkan yhteissumma on pyöristettynä 4000 €, joka on Essin kahden kuukauden kuukausipalkka.

Toisena vaihtoehtona laskea lomapalkka on jakaa kuukausipalkka 25:llä. Tämä on vanhempi tapa, jota voidaan lain mukaan tarvittaessa edelleenkin käyttää. Tämän laskentatavan ongelmana on se, ettei lomapalkka tällöin täsmällisesti vastaa työntekijälle muutoin maksettavaa palkkaa. Näin ollen lomapalkka on tasattava seuraavan palkanmaksun yhteydessä, koska lopputuloksen on vastattava työntekijälle muutoin vastaavalta ajalta maksettavaa palkkaa. (Mattinen 2015, luku 10.3.) Lomarahassa jakaja on aina 25, koska se ei kohdennu mihinkään tiettyyn kuukauteen (TS-Yhtymä Oy 2017).

Jos Essin lomapalkka laskettaisiin 25 jaolla, saataisiin tulokseksi  $2000/25 \cdot 18 = 1440$ . Jotta Essi saa kahdelta kuukaudelta kuukausipalkkansa verran rahaa, on kesäkuussa maksettava kuukausipalkka 2000-80 eli 1920 € ja heinäkuussa 2000-1360, joka on 640 €. Tämä laskentakaava on hankala esimerkiksi silloin, kun Essillä olisi samassa kuussa vielä lisäksi sairauslomaa. Se lasketaan jakamalla kuukausipalkka kuukauden arkipäivillä. Tällöin Essin kuukausipalkan laskennassa olisi kolmea eri päiväpalkkaa yhden kuukauden aikana.

Laki takaa työntekijälle oikeuden lomakorvauksiin pitämättä jääneistä vuosilomistaan työsuhteen päättyessä ja vakiojakajaa 25 käytetään aina näitä korvauksia laskettaessa. Näin siksi, että lomapäivät eivät kohdistu yksittäiseen kuukauteen, jonka jakajaa voisi käyttää. Lisäksi työehtosopimukset joskus edellyttävät, että lomarahat maksetaan kuukausipalkkaiselle työntekijälle vakiojakajaa käyttäen. (Mattinen 2015, luku 10.3.)

Täysi lomanmääräytymiskuukausi on kalenterikuukausi, jonka aikana työntekijä työskentelee 14 päivänä tai 35 tunnin ajan. Näistä kahdesta vain toinen voi olla laskentatapana yhden lomanmääräytymisvuoden ajan. Vuosilomalaki määrittelee myös korvauksen henkilöille, joille kumpikaan ehdoista ei täyty. He ovat oikeutettuja lomakorvaukseen. Tämän tyyppiselle työntekijälle ei kerry vuosilomapäiviä, vaan hänelle maksetaan prosenttikorvaus, joka lasketaan hänen 1.4. - 31.3 välisenä aikana ansaitsemastaan vuosilomaa kerryttävästä kokonaisansiosta. (Vuosilomalaki 162/2005.) Laki antaa kuitenkin joustovaraa siten, että mikäli henkilö on muuttunut kuukausipalkkaiseksi ennen lomakauden alkua, voidaan työntekijä ja työnantajan välillä voidaan sopia poikkeamisesta laskentatavassa. Työntekijälle voidaan prosenttikorvauksen sijaan esimerkiksi maksaa nykyisen palkan mukainen lomapalkka. Sopimus on aina tehtävä kirjallisesti. Työnantajan on säilytettävä sopimus osana vuosilomakirjanpitoa. (Parnila 2016, luku 3.6.5.)

### 3.2 Viestinnän Keskusliiton ja ammattiliitto Pron työehtosopimus.

Vuosilomalaki antaa mahdollisuuden sopia vuosilomaan liittyvistä yksityiskohdista laista poiketen työehtosopimuksella. Tämä ei kuitenkaan tarkoita oikeutta poiketa laista siten,

että järjestely ei täytä yleissäännöksessä lomapalkalle asetettuja vaatimuksia. Sopimus ei saa huonontaa työntekijän asemaa. (Parnila 2016, luku 3.1.1.)

Vuodesta 2017 Viestinnän keskusliitto on ollut nimeltään Medialiitto. Koska työehtosopimus on solmittu ennen tätä, on vuonna 2017 voimassa oleva työehtosopimus edelleen nimeltään Viestinnän Keskusliiton ja ammattiliitto Pron välinen työehtosopimus. Se kohdentuu graafisen alan yritysjäsenten toimihenkilöihin, jotka työskentelevät kaupallisissa, hallinnollisissa ja toimistotehtävissä. (Ammattiliitto Pro 2017b, 8.)

Vuosiloma liittyy moneen TES:n kohtaan, mutta tärkein niistä on luku 5.1, joka käsittelee vain ja ainoastaan vuosilomaa. TES mahdollistaa vapauden sopia vuosiloman antamisesta muunakin aikana kuin vuosilomakautena ja sen jakamisesta osiin, mahdollisuudesta jakaa vuosilomaa säästövapaisiin sekä sopia vuosilomapalkan maksamisesta normaaleina palkanmaksupäivinä. (Ammattiliitto Pro 2017b, 24.) TS-Yhtymän konsernissa nämä paikalliset sopimusmahdollisuudet on käytetty ja vuosiloma maksetaan normaalin palkanmaksun yhteydessä (TS-Yhtymä Oy 2017).

Vuosilomamääräyksien suhteen TES noudattaa vuosilomalakia. Se määrittää lomapalkan laskennan jakajasi luvun 25 kuukausijakajan sijaan. (Ammattiliitto Pro 2017b, 24.) Monesti tätä joudutaan kuitenkin soveltamaan ja laskemaan lomapalkka kuukausijakajan mukaan. Tärkeintä on, että lopputulema on sama. (TS-Yhtymä Oy 2017.) Lisäksi TES mahdollistaa vuosiloman jakamisen osiin paikallisesti sovittaessa. Vuosiloma on kuitenkin ensisijaisesti annettava yhtäjaksoisena niin haluttaessa. Vuosiloma voi myös olla osa irtisanomisaikaa, mikäli jompikumpi osapuolista niin haluaa. (Ammattiliitto Pro 2017b, 24.)

Vuosilomapalkan lisäksi toimihenkilöiden TES määrittelee maksettavaksi vuosilomapalkan korotuksen, joka on 50% lomapalkasta. Se maksetaan joko loman alkaessa tai työsuhteen päättyessä, mikäli työntekijä ei ole ehtinyt lomaansa pitämään (Ammattiliitto Pro 2017b, 24). Tämä loma-ajalle maksettava lisäraha ei ole lain määräämä. Työehtosopimuksissa tyypillisesti kuitenkin sovitaan joko vuosilomapalkan korotuksesta tai lomarahasta. Ei kuitenkaan koskaan molempia. Lomarahaa eroaa vuosilomapalkan korotuksesta siten, että siitä maksetaan joko osa loman alussa ja osa työntekijän palattua takaisin töihin tai koko summa lomalta paluun jälkeen. (Lomarahasta 2015.) Lomarahasta tai vuosilomapalkankorotuksesta sekä niiden maksuehdoista sovitaan aina alan omassa TES:ssä (TS-Yhtymä Oy 2017).

## 4 VUOSILOMAN ERITYISTILANTEITA

Tässä luvussa käsitellään vuosiloman kertymistä, pitämistä ja sen maksamista. Tavoitteena on kartoittaa niitä seikkoja, jotka poikkeavat vuosilomalain perusoletuksesta. Loman kertymisen kohdalla käsitellään niitä tilanteita, joissa työntekijä ei tee samaa työmuotoa tai -aikaa koko lomanmääräytymisvuotta. Tuolloin myös hänen lomankertymisessään tapahtuu muutoksia.

Loman pitämistä tarkastellaan erityistapauksen näkökulmasta ja käydään läpi tilanteita, jotka saattavat johtaa siihen, ettei lomaa pidetä yhtäjaksoisesti sinä lomakautena, kuin laki lähtökohtaisesti edellyttäisi vuosiloman pidettäväksi.

Loman maksamista käsittelevässä alaluvussa käydään läpi lomapalkkojen muodostumista painottuen tilanteisiin, jossa henkilön palkassa on tapahtunut muutoksia ennen lomakaudella pidettävää lomaa sekä poissaolojen vaikutusta lomapalkan muodostumiseen.

### 4.1 Vuosiloman kertyminen

Vuosiloman kertymisen lähtökohta on vuosilomalain mukainen kaksi päivää täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta, kun henkilö on työskennellyt alle vuoden työsuhteessa ja 2,5 päivää kalenterikuukautta kohden yli vuoden kestäneessä työsuhteessa (Vuosilomalaki 162/2005). Näin ollen täydeltä lomanmääräytymisvuodelta kertyy joko 24 tai 30 vuosilomapäivää.

Essi Esimerkki on kuukausipalkkalainen, ja hänen työaikansa on yli 14 päivää kalenterikuukautta kohden. Lisäksi hän on ollut työsuhteessa yli vuoden, joten hänelle kertyy vuosilomaa 2,5 päivää kalenterikuukautta kohden. Siten Essin vuosiloma on 30 arkipäivää silloin, kun koko lomanmääräytymisvuosi on ollut vuosilomaa kerryttävää työaikaa.

Viestinnän Keskusliiton ja ammattiliitto Pron työehtosopimuksessa on neuvoteltu työntekijöille vuosilomalakia paremmat lomakertymät. Työehtosopimuksen mukaan vuosilomakertymä on kokonaisuudessaan niin sanottua ”kesälomaa” ja talviloma kertyy erikseen siten, että 12 vuosilomalain edellyttämää lomanmääräytymiskuukautta oikeuttaa viiteen talvilomapäivään toimihenkilöillä ja kymmeneen talvilomapäivään niillä toimihenkilöillä, joiden työhön kuuluu säännöllinen yötyö kuukausittain. Näitä talvilomapäiviä ei säätele vuosilomalaki ja siksi niistä on annettu laaja paikallisen sopimisen oikeus myös TES:ssä.

Paikallisella sopimuksella voidaan sopia, että loma annetaan muunakin kuin työehtosopimuksessa sovittuna aikana, voidaan jakaa osiin tai maksaa kokonaan rahana. Vuosiloman TES määrittelee pidettäväksi lähtökohtaisesti lomakautena, mutta mahdollistaa paikallisella sopimisella myös sen jakamisen osiin, pitämisen muuna sovittuna ajankohdana tai myöntämällä lain tarkoittamaa suurempi osa säästövapaana. (Ammattiliitto Pro 2017b, 24-26.) Vuosilomalaki määrittää kuitenkin lomapäivien osittamiselle minimirajan. Laki määrää, että 12 päivää vuosilomasta on pidettävä yhtäjaksoisesti (TEM 2016, 17).

Essi ansaitsee siis maksimissaan 30 vuosilomapäivää sekä 5 talvilomapäivää. Essi hyödyntää paikallisen sovituksen mahdollisuuden, ja hän pitää talvilomia muuttaman yksittäisen päivän sekä vaihtaa osan rahaksi. Siten tässä opinnäytetyössä ei käsitellä sen enempää Essin talvilomapäiviä. Vuosilomapäivät TS-Yhtymässä pyritään pitämään lomakautena.

Työntekijä voi olla myös pois töistä ja kerryttää vuosilomaa. Tätä kutsutaan työssäolon veroiseksi poissaoloksi. Työssäolon veroista poissaoloa määrittää jompikumpi seuraavista ehdoista: työnantaja on velvollinen maksamaan työntekijälle poissaolon ajalta palkkaa tai työajan tasaamiseksi on annettu vapaata, jolla keskimääräinen viikkotyöaika tasataan laissa säädettyyn enimmäismäärään. Tällöin vapaa on työssäolon veroista, jos vapaata pidetään yli neljä päivää mutta yhtäjaksoisesti alle kuusi päivää. (Vuosilomalaki 162/2005.)

Kahden perussäännön lisäksi laissa on määritelty tilanteita, joissa työntekijä on estynyt tekemästä työtään, mutta poissaolo lasketaan silti osittain vuosilomaa kerryttäväksi. Perhevapaista erityisäitiysvapaa, tilapäinen hoitovapaa ja pakottavista perhesyistä johtuva poissaolo kerryttävät kokonaisuutena vuosilomaa. Lisäksi jokaista yhtä synnytyškertaa tai adoptiota kohden vanhempien äitiys- tai isyysvapaa sekä vanhempainvapaa kerryttävät vuosilomaa 156 päivän ajalta. (Vuosilomalaki 162/2005.) Tämä raja on tullut lakiin vuonna 2016, ja on tärkeää huomata, ettei muuttuneita säännöksiä sovelleta vuosilomiin, jotka on ansaittu ennen 1.4.2016. Lisäksi edellytyksenä on, että kyseisen lapsen hoitamiseksi pidetty ensimmäinen perhevapaajakso on alkanut 1.4.2016 tai sen jälkeen. (Parnila 2016, luku 3.6.)

Essi Esimerkki on jäänyt 11.8.2012 äitiysvapaalle, joka loppui 13.12.2013. Tämän jälkeen Essi jatkoi vanhempainvapaalla aina 25.6.2013 asti. Hänen kohdallaan sekä äitiysvapaa että vanhempainvapaa kerryttävät vuosilomaa kokonaisuudessaan (Leppänen 2016, 7). Joten lomanmääräytymisvuonna 2011/2012 hänelle kertyy täydet 30 vuosilomapäivää.

Laissa mainittu tilapäinen hoitovapaa tarkoittaa tilannetta, jossa alle 10-vuotias lapsi sairastuu äkillisesti. Tällöin vanhempi voi olla poissa töistä enintään 4 työpäivää per lapsi



eikä menetä tältä ajalta oikeutta loman ansaintaan. Poissaolo koskee aina vain toista vanhempaa eli he eivät voi kumpikin olla pois töistä yhtä aikaa. Tämä tarkoittaa samalla sitä, että äidin ja isän yhteenlaskettu poissaolo tilapäisen hoitovapaan takia saa olla 4 päivää; äiti voi olla esimerkiksi poissa kaksi päivää ja isä toiset kaksi päivää. (Parnila 2016, luku 2.3.4.) Toimihenkilöiden TES:ta tulkitaan niin, että laskettaviin päiviin huomioidaan vain työpäivät. Siten lapsen sairastuttua perjantaina vanhempi voi olla pois töistä perjantaina sekä maanantaista keskiviikkoon (TS-Yhtymä Oy 2017).

Poissaolo pakottavasta perhesyystä tulee kyseeseen, kun henkilön perhettä kohtaa sairaus tai onnettomuus. Lisäksi tilanteen tulee vaatia kyseisen henkilön välitöntä läsnäoloa. Perhe käsitetään tässä kohtaa laajasti sisältäen niin työntekijän lapset kuin vanhemmatkin. Poissaololle ei ole lakiin kirjattu aikarajaa, mutta se koskee poikkeustilannetta, joten voidaan lähteä siitä, että poissaolo on lyhytkestoinen. (Parnila 2016, luku 2.3.4.)

Koska vuosilomalakiin on kirjattu ne perhevapaat, joista ansaitaan vuosilomaa, silloin ne, joita ei ole mainittu, eivät myöskään sitä kerrytä. Tällaisia ovat muun muassa hoitovapaa sekä poissaolo perheenjäsenen tai muun läheisen hoitamiseksi. (Parnila 2016, luku 3.6.)

Lomanmääräytymisvuoden 2013/2014 alkaessa Essi on vanhempainvapaalla, joka kerryttää vuosilomaa. Vanhempainvapaan loppuessa Essi pitää kertyneen vuosilomansa ja jää tämän jälkeen 24.7.2013 hoitovapaalle. Hoitovapaa ei kerrytä vuosilomaa, joten ajalla 24.7.-31.12.2013 Essin vuosiloma ei kerry. Hänelle kertyy siten vuosilomaa vähemmän kuin 30 päivää. Aikaväli 1.4.2013 - 30.6.2013 pitää sisällään kolme täyttä lomanansaintakuukautta, jotka kerryttävät yhteensä 7,5 vuosilomapäivää. Heinäkuussa 2013, ennen hoitovapaan alkua, ehtii kertyä 18 työajanveroista päivää, joten 14 päivän ansaintasäännön takia myös se on täysi lomanansaintakuukausi, joka kerryttää 2,5 päivää lisää. Kun Essi palaa töihin tammiukuun 2. päivä, hänelle alkaa taas kertyä vuosilomaa. Aikavälillä 2.1.-31.3. lomaa kertyy vielä 7,5 päivää. Täten lomanmääräytymisvuonna 2013/2014 Essi on ansainnut yhteensä 17,5 vuosilomapäivää. Vuosilomalain mukaisesti tämä pyöristetään ylöspäin ensimmäiseen kokonaiseen päivään, joten Essillä on käytössä 18 vuosilomapäivää lomakautena 2014. (Kuvio 2.)



Kuvio 2. Essin vuosilomakertymä 2013/2014.

Sairaus tai tapaturma kerryttää vuosilomaa sairauslomien alle jääviltä ensimmäisiltä 75 työpäivältä, kun noudatetaan 14 päivän laskentaehto. Mikäli vuosiloman laskentaehdona käytetään 35 tunnin työkertymää kuukaudessa, tarkastellaan sairauslomien kertymistä 105 kalenteripäivältä. Samoilla ehdoilla toimii lääkärin määräämä kuntoutus, jos se johtuu ammattitaudista tai tapaturmasta. Kuntoutuksen tulee tähdätä työkyvyn palauttamiseen tai säilyttämiseen. Mikäli liikkeellä on tartuntatauti ja viranomaiset kieltävät töihin tulon tai työpaikka on karanteenissa, työntekijän vuosiloma kertyy myös tällöin, vaikka hän ei töihin pääsekään. (Parnila 2016, luku 3.6.)

Opintovapaalaki takaa työntekijälle tietyissä olosuhteissa vapaata opintojen takia. Tämä vapaa ei ole palkallista, mutta vuosilomalakiin on kirjattu, että se kerryttää vuosilomaa ensimmäiseltä 30 päivältä. Tässä ehtona kuitenkin on, että työntekijä palaa töihin välittömästi opintojen jälkeen. Opintovapaan tarkastelujakso on per lomanansaintavuosi. Eli pitkällä opintovapaalla olevalla voi 30 päivän jakso tulla tarkasteluun useamman kerran. (Parnila 2016, luku 3.6.)

Opintovapaasta erillinen tilanne on koulutus, joka on edellytys työnsuorittamiselle, ja johon työnantaja on suostunut. Tällainen koulutus kerryttää myös vuosilomaa. Tähän kohtaan lakiin on kuitenkin jätetty sopimusvaraa siitä, luetaanko koko koulutusaika vuosilomaa kerryttäväksi vai vain 30 päivää kerrallaan. (Parnila 2016, luku 3.6.)

Myös lomautus kerryttää vuosilomaa ensimmäiseltä kolmeltakymmeneltä päivältä, kun käytetään 14 päivän ansaintasäädöstä. Tarkastelujakso on 42 kalenteripäivää kun käytössä on 35 tunnin ansaintasäännös. Samat tarkastelujaksot ovat käytössä silloin, kun lomautus on toteutettu työviikonlyhentämisenä, tai muulla siihen verrattavalla järjestelyllä. Tällöin lomaa kertyy kuusi kuukautta kerrallaan ja, kuten opintovapaassakin, tarkastelujakso lähtee alusta, kun lomanmääräytymisvuosi vaihtuu. (Parnila 2016, luku 3.6.)

Essin loma kertyy lomanmääräytymisvuonna 2014/2015 seuraavasti (kuvio 3): Hän on töissä 1.4.- 29.6.2014 sekä vuosilomalla ja osittain sairauslomalla 30.6.-20.7.2014. Nämä kaikki kerryttävät hänelle lomaa ajanjaksolla 1.4.-30.6.2014 7,5 päivää. 1.-20.7.2014 sisältää juuri riittävät 14 päivää, joten hän ansaitsee heinäkuulta 2,5 päivää. 21.7.-31.8.2014 Essi on hoitovapaalla eikä tuo aika kerrytä vuosilomaa. Hän on töissä 1.9.2014-31.1.2015 ja kerryttää tuona aikana 12,5 päivää. 1.2.2015 alkanut lomautus kerryttää lomaa ensimmäiseltä 30 päivältä eli ajalta 1.2.-2.3.2015. Tämä kerryttää hänelle 2,5 vuosilomapäivää lisää. Lomanmääräytymisvuonna 2014/2015 Essille kertyy siis 25 vuosilomapäivää.



Kuvio 3. Essin vuosilomakertymä 2014/2015.

Vuosilomalaki erittelee lomapäiviä kerryttäväksi ajaksi reservin harjoitukset sekä ylimääräisen palveluksen ja täydennyspalveluksen. Nämä koskevat myös siviilipalvelukseen osallistujia. Lisäksi työntekijä on oikeutettu lomakertymään, jos hän joutuu olemaan pois töistä julkisen luottamustehtävän tai todistajana kuulemisen vuoksi, mikäli näistä vastuista ei voi lain mukaan kieltäytyä tai kieltäytymiseen tarvitaan erityinen syy. (Parnila 2016, luku 3.6.)

Poissaoloajan laskenta lähtee ensimmäisestä päivästä, kun työntekijä ei ole töissä ja päättyy etukäteen sovittuun/määrättyyn päättymispäivään tai työntekijän töihinpaluuta edeltävään päivään. Poissaolon aikana työntuntien veroisiksi tunneiksi huomioidaan ne, jotka työntekijä töissä ollessaan käyttäisi. Siten esimerkiksi tuntityöläinen saa palkan niiltä tunneilta, jotka hänelle on sovittu, vaikka hänen poissaolonsa olisikin pidempi kuin sovitut tunnit.

## 4.2 Vuosiloman siirtyminen

Vuosiloma tulee lain mukaan pitää lähtökohtaisesti yhtäjaksoisena ja lomakauden aikana (Vuosilomalaki 162/2005). Aina se ei työn rytmin tai henkilön oman toiminnan takia ole mahdollista taikka toivottavaa. Tämä on huomioitu vuosilomalaissa useammassa kohtaa.

### 4.2.1 Siirtyminen syyt

Vuosilomalaki antaa kohdassa 8.3 § laajan sopimusvapauden koskien vuosilomia. Vuosiloman kertyminen ja työntekijän oikeus pitää vuosilomaa ovat pakottavia, mutta vapaan pitämisestä, sen jakamisesta ja ajankohdasta voidaan sopia työnantajan ja työntekijän kesken. (Parnila 2016, luku 2.6.) Lähtökohtana sopimiselle on, että 24 arkipäivää vuosi-

lomasta, eli niin sanottu kesäloma, on pidettävä lomakaudella. Loppuosa lomasta on pidettävä viimeistään seuraavan lomakauden alkuun mennessä. Tästä osuudesta käytetään yleisesti nimitystä talviloma. (TEM 2016, 17.)

Poissaolojen suhteen puhutaan aikaprioriteetista. Se tarkoittaa, että ensin määrätty tai aikaisemmin alkava olosuhde määrittää miksi poissaolo tulkitaan, kun syitä sille on useampia. Vuosiloma kuitenkin poikkeaa osittain aikaprioriteettiperiaatteesta. Pakottavan lakisääteisyytensä takia työnantajan on annettava loma säädetyissä määrärajoissa myös lomautusaikana tai työntekijän ollessa perhevapaalla. Näin ollen vuosiloma ei voi jäädä esimerkiksi hoitovapaan alle, vaan hoitovapaa keskeytyy vuosiloman ajaksi. Vaikka esimerkin hoitovapaa ei ole palkallista, eikä se kerrytä vuosilomaa, sen keskellä pidettävä vuosiloma sekä on palkallista että kerryttää lomaa. (Parnila 2016, luku 2.5.)

Aikaprioriteettiperiaatteesta vuosiloman suhteen poikkeavat myös työntekijän sairastuminen, onnettomuus ja sairauden hoito. Tätä kutsutaan siirtymäsäännökseksi. Vaikka vuosiloma olisikin sovittu ensin, se siirtyy kokonaan tai osittain sairausloman tieltä. Nykyään voimassa olevan, vuonna 2016 muuttuneen vuosilomalain mukaan yli neljän viikon pituisissa vuosilomissa on työntekijällä karenssiaika, eli vain osa vuosilomasta siirtyy henkilön sairastuttua loma-aikana. Karenssi on kuuden arkipäivän pituinen. Se koskee kuitenkin vain tilanteita, joissa henkilö on jo aloittanut vuosiloman. Jos työkyvyttömyys alkaa ennen vuosilomaa tai jo etukäteen tiedetään, että henkilö joutuu loman aikana sairaanhoitoon, jonka takia hän on työkyvytön, työnantajan on siirrettävä vuosilomaa työntekijän pyynnöstä. Toki tässäkin on rajattu pois työntekijän tahallisesti tai törkeällä huolimattomuudella aiheutettu työkyvyttömyys. (Leppänen 2016, 2.)

Essi kaatuu pyörällä vuosilomansa aikana 7.7.2014. Tuolloin voimassa olevan vuosilomalain mukaan vuosiloman aikana alkava synnytys, sairaus tai tapaturma, siirtää vuosilomaa työntekijän niin pyytäessä kokonaisuudessaan eteenpäin myöhempään ajankohtaan (Parnila 2013, luku 5.6.1). Täten Essillä jää käyttämättä vuosilomastaan 12 päivää. Ne siirtyvät myöhempään ajankohtaan. Vaikka Essin kohdalla olisi tulkittu asiaa nykyisen vuosilomalain mukaan, olisi hän silti saanut kaikki päivät siirrettyä, sillä hänelle oli kertynyt vain 18 vuosilomapäivää. Siten hänellä ei ole yli 24 päivän lomaa, joten karenssi ei häntä koskisi.

#### 4.2.2 Vuosiloman siirtymisen seuraukset

Mikäli vuosiloma siirtyy osittain tai kokonaan, voidaan käyttämättä jääneistä päivistä sopia työnantajan ja työntekijä kesken. Vuosilomalain mukaan voidaan sopia, että pitämättä jääneet lomat pidetään kerralla tai osittain, mikäli työntekijä on jo pitänyt 12 päivää

vuosilomaa yhdellä kertaa. Nämä lomapäivät on pidettävä vuoden sisään alkuperäisen lomakauden päättymisestä. Toinen vaihtoehto on sopia, että loppuloma pidetään lomakauden jälkeen alkavan kalenterivuoden alussa, kuitenkin ennen seuraavaa vuosilomakautta eli ajalla 1.1.XX-30.4.XX. (TEM 2016, 18.)

Vuoden 2016 vuosilomalain muutoksen mukaan siirtymäsäännös koskee myös pitämättä jääneitä ennen lain voimaan tuloa kerättyjä vuosilomapäiviä (Leppänen 2016, 6).

Jos Essi kesken lomautuksensa päättäisi pitää vuoden 2014 lomakauden 12 pitämättä jäänyttä lomapäivää sekä lomamääräytymisvuonna 2014/2015 ansaitsemansa 25 vuosilomapäivää, niihin sovellettaisiin vuosilomalakia siltä vuodelta, jonka aikana hän pitää lomapäivät. Vuoden 2016 muutoksen jälkeen hänellä katsottaisiin olevan yhteensä 37 vuosilomapäivää, joten mikäli hän sairastuisi lomalla, häneen kohdistuisi kuuden arkipäivän karenssi.

Työntekijä voi pyytää loppua vuosilomastaan lyhennettynä työaikana esimerkiksi tekeillä hetken puolta päivää, jos lomaa on käytetty 24 päivää. Tämä sopimus on kuitenkin aina tehtävä kirjallisesti ja säilytettävä osana vuosilomakirjanpitoa. (TEM 2016, 18). Toimihenkilöiden TES antaa kuitenkin mahdollisuuden sopia myös pidemmästä pätkästä vuosilomaa kyseiseen tarkoitukseen. Mikäli lomien pitäminen ei toteudu työsuhteen aikana, on työntekijällä oikeus lomakorvaukseen työsuhteen päättyessä tai työnantajan ja työntekijän kesken sovitaan, että ne pidetään työsuhteen loppuun ennen sen päättymistä. (Parnila 2016, luku 1.4.)

Essin lomakaudella 2014 käyttämättä jääneet 12 lomapäivää pitäisi siis käyttää aikavälillä 30.9.2014-29.9.2015. Koska Essi on käyttänyt lomastaan vain 6 päivää, ei hän ole pitänyt 12 päivän minimiä yhtäjaksoista vuosilomaa. Tämän takia nuo 12 päivää pitäisi pitää yhtenä kokonaisuutena ja mielellään ennen seuraavan lomakauden alkua.

Essi lomautetaan 1.2.2015 ja vuoden 2014 lomakauden 12 päivän lisäksi hän ehtii ansaita lomanmääräytymisvuonna 2014/2015 25 lomapäivää lisää.

Ensisijaisesti työnantajan oikeus ja velvollisuus määrätä vuosiloman pitoaika johtaa siihen, että työnjohdon vastuulla on huolehtia lomien järjestämisestä työntekijälle (TS-Yhtymä Oy 2017). Vuosilomalaissa määritetään kuitenkin kanneaika, jonka aikana työntekijän on itse vaadittava vuosilomiaan pidettäväksi oikeudessa, tai käyttämättömät päivät vanhenevat. Pykälän 34 mukaan ”- - 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”. Vaatimus on esitettävä oikeudessa, jolloin vanhentuminen katkeaa. Työ-

paikan sisällä tehdyt toimet lomaa vaatiessa eivät katkaise vanhentumista. Tämä kanneaika koskee vain vuosilomalain alaisia lomia. Muut ansaitut vapaat kuuluvat työsopimuslain piiriin, jolloin kanneaika on viisi vuotta. (SAK & PRO 2017.) Kun työntekijä pitää lomaa TS-Yhtymän konsernissa, lomakertymää vähennetään aina vanhimmasta päästä, jotta vältytään lomien vanhentumiselta. (TS-Yhtymä Oy 2017).

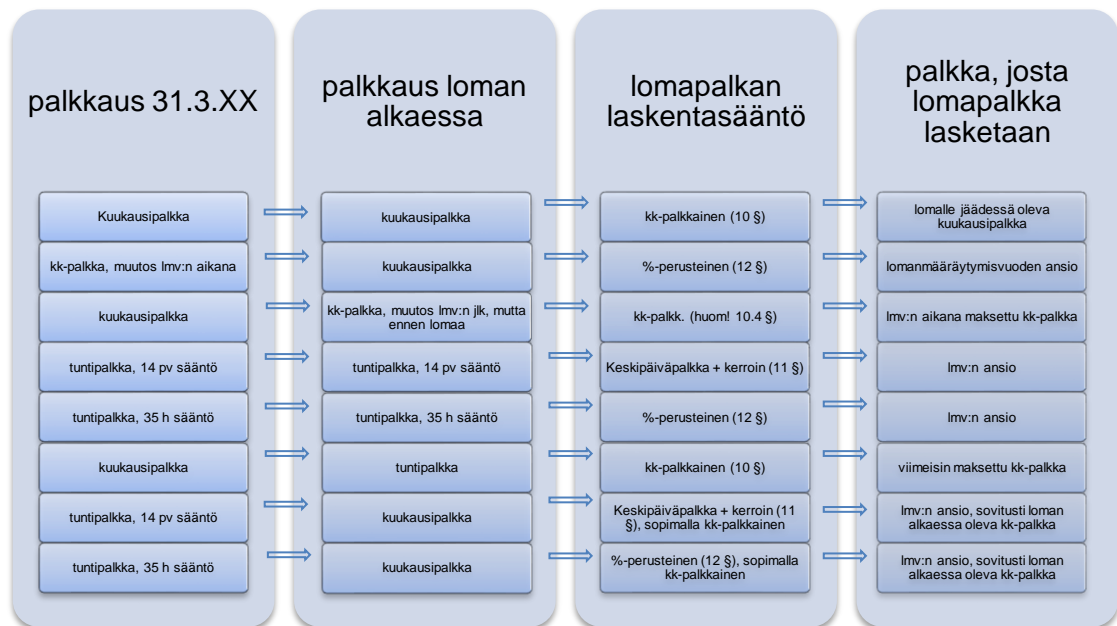
Essillä on käyttämätöntä lomaa lomakaudelta 2014 sekä lomakaudelta 2015. Täten hänen vuosilomasaatavansa 12 päivää vanhenee 31.12.2016 ja 25 päivää 31.12.2017. Mikään ei kuitenkaan estä työnantajaa antamasta tai maksamasta lomia vanhentumisesta huolimatta, hänellä ei enää vain ole velvollisuutta näin tehdä. Tässä esimerkissä työnantaja maksaa työsuhteen päättyessä myös nuo 12 lomapäivää lomakorvauksena.

#### 4.3 Palkanmuutosten vaikutus vuosilomapalkkaan

Vuosilomalain mukaan henkilön on saatava loman ajalta vähintään säännönmukainen tai keskimääräinen palkkansa. Lähtökohtana on, että henkilö saa samaa palkkaa kuin, jos olisi vuosiloman sijaan töissä. Mikäli palkka on vaihdellut lomanmääräytymisvuonna, ei henkilön palkka juuri ennen lomaa välttämättä olekaan hänen säännönmukainen tai keskimääräinen palkkansa. Näissä tilanteissa on erikseen huomioitava lomanmääräytymisvuoden aikaiset palkanmuutokset ja laskea henkilölle lomapalkka, joka eroaa hänen nykyisestä palkastaan. (TEM 2016, 10.)

Kun kuukausipalkkalisella palkan suuruus muuttuu lomanmääräytymisvuoden aikana, lomapalkka lasketaan käyttäen prosenttisääntöä, riippumatta siitä mitä ansaintasääntöä noudatetaan (Parnila, K. 2016. luku 3.1.4). Tässä kohtaa on tärkeä huomioida, että lomapalkan pohjana on säännöllisen työajan ansio. Mikäli henkilö on tehnyt lomanmääräytymisvuonna ylitoita tai hätätyötunteja, ei niitä huomioida, elleivät ne ole säännöllisiä ja sisällytetty kuukausipalkkaan. Toisaalta taas kuukausipalkan lisäksi maksettavat säännölliset korvaukset, kuten olosuhdelisät, työsuhde-edut, provisiot tai tuotantopalkkiot huomioidaan, sillä säännöllisyytensä vuoksi niiden voidaan katsoa kuuluvan henkilön säännöllisen työajan ansioon. (TEM 2016, 10.) Mikäli työsuhde-edut eivät säily vuosiloman aikana, ne on muutettava rahalliseen muotoon ja lisättävä lomapalkkaan (Parnila, K. 2016. luku 3.1.4). Esimerkiksi mikäli yrityksessä on käytössä lounasliput, jäävät ne työntekijöiltä useimmiten lunastamatta siinä kuussa, kun he pitävät vuosilomaansa. Tällöin lounaslipuista saatu etu muunnetaan rahalliseksi eduksi ja lisätään henkilön lomapalkkaan (TS-Yhtymä Oy 2017.)

Kun kyseessä on työajanmuutos, joka vaikuttaa henkilön palkkaan ja siitä on sovittu työnantajan ja työntekijän välillä sovelletaan prosenttisäännöstä (kuvio 4). Esimerkkejä työaika lyhentävistä tilanteista ovat muun muassa osa-aikaeläke, osatyökyvyttömyyseläke, osa-aikainen sairausloma ja osittainen hoitovapaa. Sopimuskohtaisten tilanteiden lisäksi vuosilomalaki antaa oikeuden soveltaa säännöstä myös silloin, kun työntekijä osa-aikaistetaan työsopimuksissa tarkoitetulla tavalla. Toisaalta laki rajaa selkeästi ulos prosenttisäännöstä tilanteen, jossa työaika lyhenee lomautuksen takia. (Parnila, K. 2016. luku 3.2.2.)



Kuvio 4. Palkanmuutosten vaikutus ja laskenta (Parnila 2016. Luku 3.2.2).

Essille on aiemmin luvussa 3.1 laskettu lomapalkka lomakaudelle 2014 siitä näkökulmasta, että hänen palkassaan ei ole tapahtunut muutoksia lomanmääräytymisvuoden aikana. Medialiiton ja ammattiliitto Pron välisen sopimuksen mukaisesti käytettiin 25 jakosääntöä. Tällöin palkaksi muodostui 1440 €.

Lomanmääräytymisvuoden 2013/2014 aikana Essin palkka muuttuu, kun hän aloittaa osa-aikaisen hoitovapaan 2.1.2014. Kuvio 4. mukaisesti hänen lomapalkkansa muodostuu siten prosenttiperusteisesti lomanmääräytymisvuoden ansiosta. Essin lomanmääräytymisvuoden ansio muodostuu niistä kuukausista, joissa hän on ansainnut vuosilomaa. Ajalta 1.4.13-23.7.13 Essi ansaitsee 2500 € kuukausipalkkaa, yhteensä 9456,52 €. Ajalta 24.7.-31.12.13 Essin ansiot ovat 0 €, ja ajalla 1.1.-31.3.14 Essi ansaitsee 2000 € kuukausipalkkaa, jolloin tuon ajan kokonaisansioksi muodostuu 6000 €. Lomanmääräytymisvuoden ansioksi kertyy siten 15 456,52 € (Kuvio 5). Tästä lasketaan prosenttisäännön mukaan Essille vuosilomapalkka, joka on  $15\,456,52 \cdot 11,5\%$  eli 1777,50 €. Essin lomapalkan kuuluu siis olla 337,50 € isompi kuin hänen nykyisestä kuukausipalkastaan laskettu lomapalkka.



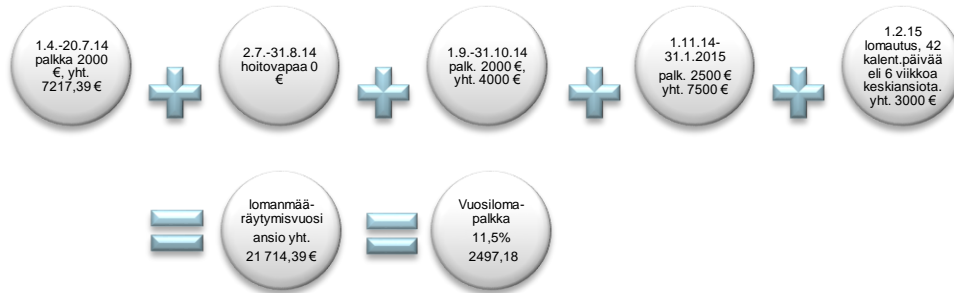
Kuvio 5. Essin vuosilomapalkan muodostuminen kaudella 2013/2014.

Essin loman päiväpalkka on 1700,21/18 eli 94,45 €. Osa Essin lomasta jää sairausloman alle, josta hänelle maksetaan sairausloma-ajan palkkaa. Essi ehtii käyttää vuosilomastaan kuusi päivää eli 566,74 €. Essiltä jää siis käyttämättä 12 päivää eli 1 133,47 €.

Vuosilomalain mukaan työntekijän kuuluu saada lomanmääräytymisvuoden keskimääräistä palkkaansa kaikilta ansaitsemiltaan vuosilomapäiviltä. Tällöin voidaan tulla tilanteeseen, jossa henkilö ansaitsee lomaa, mutta hänelle ei makseta palkkaa. Tyypillisesti kyseessä on lomautus. Silloin kokonaisansioon on lisättävä lomautusajalta saamatta jäänyt palkka. Tämä laskennallinen palkka huomioidaan samalta ajalta kuin loman kerrytys eli lomapäivien ansaintasäännön mukaisesti joko enintään 30 työpäivän tai 48 kalenteripäivän ajanjaksolta. Lisäys ei koske tilanteita, joissa lomautus on toteutunut työaikaa lyhentämällä. Vuosilomalaisissa on sopimusoikeus koskien laskennallista palkanosaa. Työehtosopimuksessa tai työnantajan ja työntekijän välisessä sopimuksessa voidaan sopia miten ja mistä alkaen laskennallinen osuus huomioidaan. Mikäli tällaista sopimusta ei ole, laskennallinen palkka muodostuu poissaolon alkamishetken tuntipalkasta ja keskimääräisestä viikkotyöajasta. (Parnila 2016, luku 3.6.) Viestinnän Keskusliiton ja ammattiliitto Pron välisessä työehtosopimuksessa ei käsitellä lainkaan laskennallista palkkaa tähän liittyen (Ammattiliitto Pro 2017b).

Lomanmääräytymisvuoden 2014/2015 aikana Essin palkka muuttuu 1.11.2014. Hän siirtyy osittaiselta hoitovapaalta takaisin kokoaikaiseksi työntekijäksi. Siten myös tämän lomakauden vuosilomapalkka maksetaan prosenttisäännön mukaan. Ajalla 1.4.-20.7.14 Essin kuukausipalkka on 2000 €, joten kokonaisansio on 7 217,39, koska heinäkuulta palkkaa kertyy vain 14 päivältä. Hoitovapaalta ei kerry palkkaa. 1.9.14-31.10.14 Essille kertyy palkkaa 4000 € ja 1.11.14-31.1.15 Essin palkka on 2500 €, joten kokonaisansioksi kertyy 7500 €. Essi lomautetaan 1.2.15. laskennallinen palkka lasketaan ensimmäiseltä 42 kalenteripäivältä, joka on kuusi viikkoa. Essin laskennallinen tuntipalkka on 13,33 € ja viikkotyöaika 37,5 tuntia. Siten laskennalliseksi palkaksi muodostuu 13,33\*37,5\*6 eli 3000 €. Näin ollen lomanmääräytymisvuoden ansioksi Essille kertyy 21 714,39 € (kuvio 6). Se tekee 11,5 % säännöllä vuosilomapalkaksi 2497,18 €.





Kuvio 6. Essin vuosilomapalkan muodostuminen kaudella 2014/2015.

Mikäli palkanlaskennassa huomioitaisiin vain vuosilomakauden lopun palkka perussäännön mukaan Essin vuosilomapalkka olisi  $2500/25 \cdot 25$  eli 2500 €.

## 5 OHJEISTUS VUOSILOMALASKENNAN ERITYISTAPAUKSISTA

Palkkahallinto on automatisoitunut hyvin pitkälle. Ohjelmisto ylläpitää ja laskee palkat sekä kerryttää vuosilomat sille syötetyn ansaintasäännön mukaisesti. Kun palkanlaskennan rutiinit muuttuvat yhä automaattisemmiksi, korostuu palkanlaskijan asiantuntijuus erityistilanteissa. Hänen on tarkistettava ohjelman muodostamat palkkakuitit, kirjata käsin muutokset työsopimuksissa sekä sairauslomat. Lisäksi vuosilomiin liittyvät ansaintavuoden sisäiset muutokset ovat ohjelmistoille hankalia, ja ne vaativat erillistä laskentaa. (TS-Yhtymä Oy 2017.)

TS-Yhtymän konsernissa tilanteita, joissa tarvitaan vuosilomaan liittyvää asiantuntijuutta, ovat usein lomanmääräytymisvuonna tapahtuvat palkanmuutokset. Näistä tyypillisimmät tapahtuvat henkilöiden siirtyessä osa-aikatyöhön tai siitä takaisin kokoaikaiseen työhön. Siirtymä johtuu yleensä perhevapaista, osatyökyvyttömyyseläkkeestä tai tehtävien muutoksista. Tällöin palkanlaskijan pitää huomioida muutoksen vaikutus lomapalkkaan ja korjata ohjelmiston laskelmaa, mikäli muutos ei tapahdu automaattisesti. (TS-Yhtymä Oy 2017.)

Sijaisen tai kesäsijaisen näkökulmasta erillistä ohjeistusta ja osaamista tarvitaan eniten perhevapaiden aiheuttamiin muutoksiin sekä näiden erikoistilanteisiin ja sairauslomiin vuosiloman aikana. Sijaisen pitää myös tuntea alan TES sekä työpaikan sovitut käytännöt. Toimihenkilöiden TES tuo mukanaan viestinnänalan erillissopimuksia, kuten vuosiloman lisäksi ansaittavan erillisen talviloman sekä karenssikäytäntöjen eron vuosi- ja talviloman välillä. (TS-Yhtymä Oy 2017.) Tässä luvussa käsitellään kohdennetusti tilanteita ja ohjeistusta TS-Yhtymän tarpeeseen. Aiemmin käsitellyt asiat käydään läpi ja tiivistetään selkeiksi ohjeiksi, joista muokataan sijaisen muistilista (LIITE 2). Listan tarkoitus on auttaa päätoimisen palkanlaskijan tilalla olevaa sijaista laskemaan vuosilomat oikein sekä vastaamaan usein esitettyihin kysymyksiin koskien työntekijöiden vuosilomaa.

Työntekijöiden vuosilomakertymiin ei sijaisen tarvitse useimmiten koskea. Vakituiset työntekijät ovat ennen vuosilomakautta käyneet työntekijän kertymät läpi ja varmistaneet niiden vastaavan oikeaa tilannetta. Tyypillisesti kertymissä on voinut olla heittoa, mikäli työnjohto ei ole muistanut kertoa palkkahallintoon yksittäisiä poissaoloja, joihin on käytetty vanhoja lomapäiviä. Toisena ongelmana ovat sairauslomat, jotka on ilmoitettu vasta

jälkikäteen, jolloin ohjelmiston näkökulmasta vuosilomapäivät on jo käytetty. Nämä ongelmat on kuitenkin lähtökohtaisesti tarkastettu ja korjattu ennen kuin vakituinen palkanlaskija lähtee omalle lomalleen. (TS-Yhtymä Oy 2017.)

Sijainen tarvitsee ymmärrystä vuosilomien kertymisestä tilanteissa, joissa kesän aikana työnjohto tai työntekijä haluaa tietää, miten hänen tuleva perhevapaansa tai sairauslomansa vaikuttaa lomakertymiin. Lisäksi aina silloin tällöin työntekijä herää ihmettelemään lomapäiviensä määrää vasta juuri ennen loma ja kysyy palkkahallinnosta miksi hänellä on kyseisen verran päiviä. Kolmantena tyypillisenä kysymyksenä on lomapäivien kokonaismäärä, kertyvät talvilomat, ja miten työntekijällä on oikeus käyttää ne. Näin varsinkin silloin, kun jo sovittuun lomaan on jostain syystä tullut muutoksia. (TS-Yhtymä Oy 2017.)

Kun lomakertymistä kysellään palkanlaskijalta, on hänen huomioitava useita seikkoja. Kysyjä puhuu todennäköisesti lomista ”könttänä”. Onko kyseessä siis vuosiloma, talviloma vai muu kertynyt vapaa? Tämä ratkaisee sen mitä sääntöjä noudatetaan kertyvissä tai kertyneessä lomassa. Lisäksi on huomioitava, kauanko henkilö on ollut töissä organisaatiossa eli kertykö hänelle 2 vai 2,5 päivää vuosilomaa, sekä tietenkin tarkistaa työntekijän lomanansainnan laskentasääntö. Mikäli työntekijä on lomista kysyessään kuukausipalkkalainen, onko hän ollut sellainen koko vuoden vai noudatetaanko häneen palkanmuutoksen takia prosenttisääntöä? Silloin hän ei kerrytä lomapäiviä, vaan lomana vietettävät päivät on sovittava työnantajan kanssa.

Kysymyksen koskiessa kertyneitä lomapäiviä, on palkanlaskijan tarkistava milloin kyseiset päivät ovat kertyneet. Ovatko kyseessä kuluvan lomakauden lomapäivät vai aiemmin ansaitut? Jos kertymiin ovat vaikuttaneet henkilön aiemmat perhevapaat, on hyvä tarkistaa, onko vuosilomalaki muuttunut niiden jälkeen, ja miten perhevapaat ovat lomaan aiemman lain puitteissa vaikuttaneet. Toinen asia, jonka takia palkanlaskijan on tiedettävä lomakertymisen ajankohta, on tilanne, jolloin kertymiin on vaikuttanut sairausloma. Vuosilomalain muutosten takia karenssien kertyminen on voinut tapahtua eri säännöksellä kuin nykyisin puitteissa.

## 5.1 Vuosiloman siirtyminen ja siihen liittyvät kysymykset

Vuosilomakauden aikana toimiva sijainen törmää siirtymiseen liittyviin kysymyksiin tyypillisimmin sairauslomien kohdalla. Kun työntekijöitä on useita kymmeniä, ellei satoja,

vuosiloma-aikana vastaan tulee hyvin erityyppisiä sairastumisia ja tapaturmia, jotka vaikuttavat vuosilomaan. Sijainen joutuu vastamaan kysymyksiin siitä, miten karenssi vaikuttaa, montako päivää loma siirtyy tulevaisuuteen, miten nuo siirtyneet päivät voi käyttää sekä miten ilmoitusvelvollisuutta tulkitaan. (TS-Yhtymä Oy 2017.)

Kysymyksiin vastaamisen lähtökohtana on jälleen se, mitä loma henkilö oli pitämässä tai aikoi pitää, kun sairausloma alkoi. Mikäli kyseessä oli TES:n mukainen talviloma, ei karenssisäännöstä ole ja aikaprioriteetti on voimassa. Eli mikäli talvilomapäivät on sovittu pidettäväksi, ne eivät siirry sairausloman takia. Jos kyseessä ovat vuosilomapäivät, tulee tarkasteltavaksi henkilön vuosilomapäivien määrä. Jos päiviä on enemmän kuin 24, astuu karenssisäännös voimaan. On myös tärkeää muistaa, että vanhoja vuosilomapäiviä kohdellaan osana nykyisen lomakauden vapaita, joten ne lasketaan mukaan.

Vuosiloman kohdalla aikaprioriteetti ei ole voimassa. Tällöin henkilön sairastuessa ennen vuosilomaa koko loma siirtyy. Lisäksi loma siirtyy siitä lähtien, kun henkilö on ilmoittanut sairastumisestaan. Tätä tulkitaan tiukasti, eli mikäli henkilö sairastuu sunnuntaina ja hänen vuosilomansa alkaa maanantaina, on hänen ilmoitettava työnantajalleen tuolloin asiasta heti, ei vasta maanantaina. Hänellä on myös oltava sairauslomatodistus sunnuntaista. Mikäli sairausloma on merkitty alkavaksi maanantaina, on henkilö sairastunut loman aikana, ja häntä saattaa koskea kuuden päivän karenssiaika.

Mikäli työntekijä sairastuu vuosiloman aikana, karenssi ja vuosiloman siirtyminen laskeaan vasta siitä päivästä, kun työntekijä on ilmoittanut sairauslomansa työnantajalle. Palkanlaskijan on myös hyvä varmistaa, että loman siirtämistä on pyydetty, sillä työntekijän aktiivinen pyyntö on edellytys siirrolle.

Lomaan liittyvän siirron lisäksi sijaisen on tarkistettava sairauslomapäivien kokonaiskeräytymä. Näin siksi, että 75 sairauslomapäivän täytyminen tekee sairauslomasta palkatonta. Se ei sinällään vaikuta kyseisen lomavuoden lomiin, mutta mikäli henkilön sairausloma menee kesällä palkattomaksi, se täytyy huomioida henkilön palkanmaksussa. Pahimmillaan palkkahallintoon tulee tieto sairauslomasta vasta palkanmaksun jälkeen, jolloin sairausloma tulee viedä seuraavaan palkkaan sekä korjata vuosiloman ansainta kohdilleen.

## 5.2 Lomien maksaminen työsuhteen päättyessä

Kolmas tilanne, jossa sijainen törmää vuosilomaan liittyvään säädäntöön, on työsuhteen päättymiseen liittyvä lopputilin maksaminen, jonka yhteydessä pitämättömät lomakset maksetaan pois lomakorvauksena. Helpoimmillaan tämä tapahtuu automaattisesti palkkahallinnon ohjelmistolla, mutta mikäli lomanansaintaan liittyy poikkeuksia, kuten palkanmuutoksia tai pitämättömiä vuosilomia aiemmilta lomanmääräytymiskausilta, palkanlaskijan on tarkistettava laskelma ja tehtävä käsin tarvittavat muutokset. (TS-Yhtymä Oy 2017.)

Essi irtisanoutuu työstään oltuaan yli 200 päivää lomautettuna. tällöin hän on oikeutettu irtisanomiskorvaukseen sekä lomakorvaukseen pitämättömien vuosilomien kohdalla. Essin palkka on muuttunut kahden vuoden lomautuksen aikana työsopimusneuvotteluiden mukaisin korotuksin ja hänen irtisanomiskorvauksensa maksetaan nykyisen palkan mukaisesti. Palkka on nyt 2650 €. Jos lomakorvaus annettaisiin ohjelmiston laskettavaksi, tulisi työnantajalle maksettavaksi  $2650/25 \cdot 37$  eli 3922 €. Aiemmista esimerkeistä näimme, ettei Essi ole kuitenkaan ansainnut kyseisenlaista keskiansiota lomanmääräytymisvuosinaan. Oikea korvaus on aiempien esimerkkien mukaisesti 3630,65 €. Palkanlaskijan on siis käsin korjattava lomakorvaus oikean suuruiseksi.

Kun lopputili tulee maksuun, on tarkastettava mitä lomia työntekijällä on käyttämättä ja miltä ajalta ne ovat kertyneet. Lisäksi täytyy huomioida henkilön palkkahistoria ja sen sisältämät muutokset: Onko palkka muuttunut lomanansaintavuoden aikana? Maksetaanko lomakorvaukset prosenttisäännön vai päivien mukaan? On mahdollista, että osa korvauksista laskutetaan prosenttisäännön ja osa päivien mukaan, mikäli lomat on ansaittu eri lomanmääräytymisvuonna. Koska kyseessä on lomakorvaus, eivätkä lomapäivät kohdistu mihinkään tiettyyn kuukauteen, lasketaan lomapalkka jakajalla 25. Mikäli kyseessä taas on prosenttikorvaus, on katsottava työntekijän lomanmääräytymisvuoden kokonaisansio ja laskettava siitä 11,5 %. Kokonaisansiolaskennassa on muistettava ottaa huomioon myös ne hetket, jolloin palkkaa ei ole maksettu, mutta lomaa on ansaittu, kuten lomautuksen ensimmäiset 30 työpäivää. Koska tällaisissa tapauksissa ei ole maksettu palkkaa, ei ohjelmiston kokonaispalkassa ole laskennallista osuutta, vaan se tulee lisätä laskelmaan ennen prosenttilaskentaa.

## 6 JOHTOPÄÄTÖKSET

Työntekijän vuosiloman lähtökohtana on yksinkertainen ja selkeä kaava, jossa vuosilomaa kertyy tietty määrä kuukautta kohden suhteuttaen siihen, onko henkilö ollut töissä alle vai yli vuoden. Lisäksi vuosilomalaissa on määritelty selkeästi työntekijän oikeus lomaan vähintään 12 päivän jaksoissa. Varsinainen palkanlaskijan asiantuntijuus tulee käyttöön silloin, kun työntekijän työaikaan tai palkkaan tulee muutoksia, tai mikäli työntekijä on poissa töistä työhön verrattavalla ajalla. Tällöin pitää tuntea sekä nykyinen että aiempi vuosilomalainsäädäntö, erilaisten sopimusten ja käytäntöjen etusijajärjestys, kyseisen alan työehtosopimukset sekä työnantajan direktio-oikeudet.

Yhtenä lähtökohtana opinnäytetyössä oli pohdinta siitä, voiko vuosiloman kertymistä ja vuosilomapalkan muodostumisen tilanteita tulkita monella tapaa. Teoriaa läpikäymällä ja esimerkkitapauksen purulla voidaan päätyä siihen tulokseen, että monimutkaisetkin tapaukset ovat ratkaistavissa ja niitä varten oleva ohjeistus on löydettävissä. Ratkaisun mahdollistaa tapauksen pilkkominen pienempiin osiin. Kun jokainen tapauksen osa ratkaistaan yksi asia kerrallaan, muodostuu selkeä kokonaisuus ja laskelma. Tällöin on huomioitu kaikki vuosiloman kertymiseen liittyvät erityiskohdat sekä vuosilomapalkan muodostuminen siten, että lopputuloksena työntekijä saa sitä vuosilomapalkkaa tai -korvausta, joka vastaa hänen keskiansiotaan.

Opinnäytetyöllä on toimeksiantajana TS-Yhtymä Oy, joka on viestintäalan konserni. Tärkeänä tavoitteena työlle oli käytännön lopputulos eli ohjeistus palkanlaskennan sijaisille ja aloitteleville työntekijöille. Tyypillinen palkanlaskijan sijaisuus sijoittuu kesään, jolloin vuosilomaan liittyvät kysymykset ovat yleisiä ja samalla monimutkaisimmasta päästä sijaisen työtä. Yleisyys oli yksi syy työn rajaukselle vuosilomakysymyksiin, jolloin käytännön tasolla työnjohdon kuormitus kevenee. Näin koska sijainen pystyy ensin purkamaan tapauksen ohjeistuksen avulla pienempiin osiin ja tutkimaan kyseisen työntekijän työhistorian. Palkanlaskijan työnjohdon tehtäväksi jää enää tarkistaa, että tulos on oikein.

Lisärajoituksena ohjeistukselle oli, että se keskittyy konsernin alaisiin toimihenkilöihin, joiden työehtosopimuksena on Viestinnän keskusliiton ja ammattiliitto Pron välinen työehtosopimus. Ohjeistus on käytettävissä myös tilanteissa, joissa vuosilomakysymys koskee konsernin muita toimihenkilöitä, mikäli palkanlaskija tarkistaa heidän työehtosopimuksiinsa liittyvät kohdat erikseen. Vuosilomalain alaiset asiat sekä työnantajayrityksen

sisäiset käytännöt ja sopimukset koskettavat kaikkia samalla tavalla. Lisäksi on huomioitava myös työnantajan ja työntekijän välinen työsopimus, koska siinä saattaa olla erikseen sovittuja poikkeuksia käytäntöön.

Opinnäytetyön lopputuloksen olevan ohjeistuksen tuli olla selkeä ja lyhyt, jotta se olisi käyttökelpoinen palkanlaskijan jokapäiväisessä työssä. Siksi ohjeistuksessa painottuu yksinkertaisuus. Ohjeiden takana olevaa teoriaa ja syitä on tarkasteltu tässä opinnäytetyössä, joten ohjeistuksen lisäksi voi tarvittaessa palata työn teoriaosioon, jos jokin jää mietityttämään. Siksi ohjeistuksessa itsessään ei vastata kysymykseen siitä, miksi näin tehdään, vaan painotetaan ratkaisuoivaa lähestymistä.

Opinnäytetyön ja sen lopputuloksena olevan ohjeistuksen pohja on luotu hyödyntämällä kartoitettavaa ja selittävää tapaustutkimusta. Esimerkkitapaus kulkee lomittain teorian kanssa, jolloin yksityiskohdat avautuvat. Koen, että tämä rakenneratkaisu on onnistunut. Koska esimerkkitapaus on monimutkainen, niin sen käsittely yhtenä ryppäänä, erillään teoriaosuudesta, vaikeuttaisi kokonaisuuden hahmottamista. Lopputulos on selkeämpi valitun rakenteen ansiosta. Sama rakenne toistuu myös ohjeistuksessa: ongelmakokonaisuuksia pilkotaan osiin ja ne ratkaistaan yksi kerrallaan.

Työnantajan näkökulma ja ohjeistuksen tarpeellisuus on avattu ryhmähaastattelun avulla. Tämä haastattelutyö valittiin yksilöhaastatteluiden sijaan, koska haastateltavat edustivat organisaatiossa eri tasoja ja pystyivät katsomaan samaa asiaa eri näkökulmista. Näin haastattelun tulokset avautuivat laajempaan kokonaisuuteen kuin mihin yksilöhaastatteluilla olisi todennäköisesti päästy. Mikäli aikaa olisi ollut enemmän, olisi ollut hyvä kerätä tilastollista materiaalia vuosilomaan liittyvistä kysymyksistä. Tilastoa varten pitäisi purkaa riittävältä aikaväliltä palkanlaskijoiden sähköposteista keskusteluja ja kysymyksiä asiaan liittyen. Lisäksi olisi hyvä kartoittaa paljonko vuosilomaan liittyviä kysymyksiä esiintyy suhteessa työntekijöiden määrään sekä tyypillisimmät kysymykset vuosilomaa. Nyt opinnäytetyön vastaukset nojaavat vakinaisten työntekijöiden kokemukseen siitä, mitkä ovat tyypillisimpiä ongelmakohtia. Nykyään TS-yhtymän palkkahallinnon kommunikaatio työnantajien sekä työntekijöiden kanssa tapahtuu pääasiassa sähköpostilla, joten kyseinen viestinnän kartoitus saattaisi tuoda esiin myös muita kysymyksiä ja ongelmakohtia.

Koen opinnäytetyön rajauksen olleen työn laajuuden kannalta sopiva. Se oli riittävän laaja siihen, että työ vaati paneutumista sekä kokonaisuuden ymmärtämistä ja käsittelyä. Toisaalta rajaus oli tarpeeksi tiukka siihen, että tällä aikataululla voitiin päästä todellisiin

ratkaisuihin ja vastauksiin. Opinnäytetyön aikataulutusta tuo usein haasteita muun muassa seuranta tutkimuksen tekemisen suhteen, koska muutaman kuukauden seuranta on todennäköisesti liian lyhyt selkeiden vastausten saamiseen. Oma työtäni tuki, että pystyin kartoittamaan esimerkkitapauksen kokonaisuuden jo edellisessä kesänä silloin vastaan tulleista ongelmatilanteista. Tämän takia pystyin painottamaan ajankäytön tapauksen purkuun ja tutkimiseen. Oman työskentelyrutiinin sekä aikataulujen suhteen olisi parannettavaa jatkossa. Hyvä rytmi kirjoittamisen, taustoittamisen ja pohdinnan välillä olisi tehnyt prosessista helpomman. Lopputuloksen katson kuitenkin olevan tarkoitukseen sopeva ja onnistunut.



## LÄHTEET

Ammattiliitto Pro 2017a. Työehtosopimukset [<https://www.proliitto.fi/me-olemme-pro/nain-vaikutamme/tyoehtosopimukset>]. Viitattu 26.9.2017.

Ammattiliitto Pro 2017b. Viestinnän Keskusliiton ja ammattiliitto Pron välinen työehtosopimus 2017-2018 soveltamisohjeineen. PDF ladattavissa [<https://www.proliitto.fi/tietoa-tyosta/pron-tyoehtosopimukset/media-viestinta-ja-ict>]. Ladattu 13.10.2017.

Ammattiliitto Pro. 2017c. [<https://www.proliitto.fi/tietoa-tyosta/pron-tyoehtosopimukset/media-viestinta-ja-ict>] Viitattu 13.10.2017

Leppänen, K. 2016. Vuosilomalain muutokset – muistio 1.4.2016. EK.

Lomaraha 2015 [<http://lomaraha.com/>]. Viitattu 13.10.2017

Mattinen, K. 2015. Palkanlaskenta käytännönläheisesti. Helsinki: Helsingin seudun kauppamari.

Nieminen, K. 2014. Työpaikan lait ja työsuhteopas 2015 (13. uud. p.). Helsinki: Talentum Media.

Parnila, K. 2016. Vuosiloma-asiat käytännönläheisesti (3., uudistettu painos).

Parnila, K. 2013. Vuosiloma-asiat käytännönläheisesti (2., uudistettu painos).

SAK & PRO 2017. Vuosilomaopas. [<http://www.vuosilomaopas.fi/>]. Viitattu 5.11.2017

TS-Yhtymä. 2016. TS vuosikertomus 2016 [[http://ts-yhtyma.fi/wp-content/uploads/2016/04/TS\\_Vuosikertomus-2016.pdf](http://ts-yhtyma.fi/wp-content/uploads/2016/04/TS_Vuosikertomus-2016.pdf)]. Viitattu 19.9.2017

Työ- ja elinkeinoministeriö – TEM 2017. Työlainsäädäntö. [<http://tem.fi/tyolainsaadanto>]. Viitattu 26.9.2017

Työ- ja elinkeinoministeriö – TEM 2016. Vuosilomalaki. TEM esite 2/2016 (verkkajulkaisu). Helsinki: TEM

Vuosilomalaki 162/2005. 2016. [<http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2005/20050162>] Viitattu 26.9.2017

### Haastattelut

TS-Yhtymä Oy 2017. Ryhmähaastattelu 30.10.2017

Haastateltavat:

Lehtisalo A. Hallintopäällikkö

Lehtonen S. Henkilöstöasiainhoitaja

Virtanen M. Palkanlaskija



## Ohjeistus TS-Yhtymän palkanlaskennan sijaisille

Ohjeistu vuosiloman kertymiseen ja palkanlaskentaan TS-Yhtymässä - luonnos

*Tämä ohjeistus on tehty vuoden 2016 voimaan tulleen vuosilomalain mukaisesti ja siinä mainittava TES on Viestinnän keskusliiton ja ammattiliitto Pron työehtosopimus kaudelta 2017-2018. Ohjeistusta käytettäessä on hyvä huomioida se onko vuosilomalakiin tai TES:iin tullut muutoksia tämän jälkeen.*

### VUOSILOMAKERTYMÄT JA LOMAPÄIVIEN SIIRTYMINEN:

Vakituinen työntekijä on lähtökohtaisesti tarkistanut kertymät.

- Mikäli syntyy epäily, ettei kertymät ole kunnossa, tarkista lomakertymistä, koska viimeiset muutokset on tehty.

Kysymys: miten perhevapaa vaikuttaa tuleviin lomiin:

- Varmista mistä lomasta puhutaan.
  - Kaikki vapaat – jaa vapaat vuosilomaan ja talvilomaan
  - pelkkä talviloma – talviloman kertymisen ohjeet löydät TES:stä
  - Vuosilomavapaat – noudattavat vuosilomalakia sekä TES:siä
- Selvitä mistä perhevapaasta on kyse.
  - Äitiys-/isyysvapaa sekä vanhempainvapaa kerryttävät vuosi- ja talvilomaa 156 päivän ajalta.
    - Kyseessä on kalenteripäivät
  - Erityisäitiysvapaa, tilapäinen hoitovapaa ja pakottavista perhesyistä johtuva poissaolo kerryttävät kokonaisuutena vuosilomaa.
- Huomioi ylläolevien seikkojen lisäksi:
  - Tarkista kuuluuko henkilö 14 päivän vai 35 tunnin laskentaehtoon.
  - Tarkista kerryttääkö hän joka kuukaudelta lomaa vai onko tuntityöläinen.
  - Onko työntekijä ollut alle vai yli vuoden töissä?
- vastaukseen kannattaa laittaa esimerkki, jotta henkilö pystyy laskemaan eri vaihtoehtoja:
  - Esimerkki 1: kuukausipalkainen, 14 pv:n laskentaehto, yli vuoden töissä: Jos jääät äitiyslomalle 1.7.XX ja jatkat siitä suoraan vanhempainvapaata, niin sinulle kertyy lomaa 3.12.XX asti. Sinulle kertyy siis 15 vuosilomapäivää ja 3 talvilomapäivää. Mikäli olet pidempää poissa perhevapaalla, loppu ei kerrytä lisää lomaa.
  - Esimerkki 2: työntekijälle kertyy prosenttikorvaus: Sinulle maksetaan lomakorvaus toukokuussa XX. Lomakorvausta sinulle kertyy perhevapailta 156 päivän tarkastelujaksolta. Tuolta ajalta huomioidaan laskennallinen palkka, joka lisätään maksettuihin palkkoihin. Yhteissummasta maksetaan 9% tai 11,5% lomakorvaus, riippuen onko työsuhte kestänyt alle vai yli vuoden.

Kysymys: miten sairastuminen on vaikuttanut/vaikuttaa lomaan:

- Varmista mistä lomasta puhutaan.
  - Kaikki vapaat -> jaa vuosilomaan, talvilomaan ja muihin vapaisiin
  - pelkkä talviloma -> Jos loma on jo sovittu ja jää sairasloman alle, niin menetät nuo talvilomapäivät.
  - Vuosilomavapaat

- Sairastuiko ennen lomaa tai oliko sairauslomaan johtava leikkaus/operaatio sovittu ennen lomaa?
  - Työntekijä ilmoittanut työnjohdolle sairastumisesta heti.
  - Sairasloma on sairauslomatodistuksessa päivätty alkavaksi ennen lomaa.
    - ➔ Jos näin, niin kaikki lomapäivät siirtyvät myöhempään, työnjohdon kanssa erikseen sovittavaa ajankohtaan.
- Sairastuiko työntekijä loman aikana?
  - Onko työntekijä pyytänyt loman siirtoa?
  - Koska työntekijä on pyytänyt loman siirtoa?
  - Onko työntekijällä kertynyt vuosilomaa yli 24 päivää? Myös vanhat, pitämättömät vuosilomat huomioidaan.
    - ➔ Jos on, niin lomasta lasketaan kuuden työpäivän karenssiaika (lauantai huomioidaan mukaan). Mikäli sairausloman alle jää yli 6 työpäivää, niin loppu siirtyy myöhempään, työnjohdon kanssa erikseen sovittavaa ajankohtaan.
  - Tarkista myös, onko työntekijällä ollut sairauslomaa lomanansaintavuoden aikana siten, että 75 päivää tulee täyteen. Jos näin on, niin loput sairauslomapäivät ovat palkattomia. Vuosiloma siirtyy ylläolevan mukaisesti edelleen.
  - Muista päivittää ohjelmaan sairausloma vuosi-/talviloman sijaan. Jos sairausloma on ilmoitettu vasta palkkakauden jälkeen, merkitse loma tiedoksi ja muuta lomakertymä oikein.

Kysymys: Miten minun tulee toimia, jos sairastun vuosiloman aikana:

- Työntekijän kuuluu ilmoittaa asiasta välittömästi esimiehelleen sekä pyytää loman siirtoa. Vuosilomaan liittyvissä sairauslomissa tulee aina olla lääkärintodistus, jonka päivämäärät ovat määräävä tekijä. Mikäli työntekijä on heti pyytänyt loman siirtoa, niin karenssipäivät lasketaan sairauslomatodistuksen ensimmäisestä sairauslomapäivästä. Muuten laskenta lähtee siitä päivästä kun työntekijä on ilmoittanut sairastumisestaan ja pyytänyt loman siirtoa.

Kysymys: miksi lomapäiviä on X määrä:

- Tarkista kokonaisuus: mitkä päivät ovat vuosilomaa, mitä talvilomaa tai muuta vapaata.
- Tarkista työntekijä työhistoria lomanansaintakaudelta.
  - Onko hänellä poissaoloja, jotka eivät kerrytä lomaa? Esim. pidempi opintovapaa, pidempi perhevapaa, hoitovapaaat yms. Minkä verran ne vähentävät vuosiloman määrää?
  - Onko lomissa aiemmilta vuosilta jääneitä lomia? Mikäli kysymys koskee vanhempia lomia, niin tarkista onko loman ansainnassa ollut eri sääntöjä kuin tällä hetkellä. Esimerkiksi ennen vuotta 2016 perhevapaat ovat kerryttäneet koko ajalta vuosilomaa. Myös sairauslomien karenssikäytännöt ovat vaihdelleet.

Kysymys: Paljonko kerrytän lomaa ensi kesäksi:

- Tarkista henkilön työn ehdot. Mikä on hänen lomanansaintasääntönsä?
- Onko työsuhde jatkuva vai määräaikainen?
  - Jos määräaikainen, niin katkaako hänen työsuhteensa lomanansaintakauden aikana?
  - Muista laskea talviloma erikseen TES:n mukaisesti.

Kysymys: miten talvilomapäivät kertyvät ja miten saan ne käyttä:

- Selvitys talvilomasta ja niiden laskemisesta löytyy TES:stä sivulta 24.

Kysymys: minulta jäi käyttämättä lomasta X määrä päiviä, koska saan ne käyttää:

- Loma-aika sovitaan yhdessä työnantajan kanssa. Mikäli työntekijä ei ole pitänyt lomaa 12 päivää putkeen hän on oikeutettu ainakin yhteen niin pitkään lomajaksoon. Loma olisi hyvä pitää ennen seuraavaa huhtikuuta.

#### LOPPUTILIN MAKSATUS JA PITÄMÄTTÖMÄT LOMAT

- Mikäli työntekijällä on lopputiliä maksettaessa jäljellä vain tämän lomakauden vapaata sekä nykyisen lomanansaintavuoden vapaata, eikä lomanansaintavuoden aikana ole tapahtunut muutoksia palkkaan, niin ohjelma laskee lomat automaattisesti oikein.
- Mikäli työntekijällä on pitämättä vanhoja lomapäiviä edellisiltä vuosilta, tulee ne laskea erikseen.
- Onko henkilö palkanmaksussa tapahtunut muutoksia?
  - Jos on niin tarkista miten ne vaikuttavat palkkaan. Jos kuukausipalkkaisen palkka on muuttunut loman-ansaintavuoden aikana, maksetaan lomapalkan sijaan lomakorvaus.
  - Laske jokaisen eri lomanansaintavuoden lomapalkka tai – korvaus erikseen.
  - Muista huomioida laskennallinen osuus työntekijän kokonaiskertymään, mikäli hän on ollut lomautettuna tai muuten poissa, niin että lomaa kertyy, mutta palkka ei tuolta ajalta ole maksettu. Laskennallinen palkka lasketaan: laskennallinen tuntipalkka\*viikkotyöaika\*aika, jolta lomaa on kertynyt.