

Seurakunnille

## **Kausityöntekijöiden ja muiden määräaikaisten työntekijöiden lomamääräysten tulkinnoista**

Kirkon uutta vuosilomajärjestelmää on jo kuluvana kesänä sovellettu seurakuntien kausityöntekijöihin. Eräistä tulkintatilanteista on tullut lukuisia tiedusteluja niin sopimusvaltuuskunnan kuin ammattijärjestöjenkin toimistoihin. Sopimusvaltuuskunnan toimiston ja ammattijärjestöjen välillä on keskusteltu esille tulleista kysymyksistä ja päätetty antaa jäljempänä olevat yhteiset sopimustulkinnat. Osittain tulkinnat poikkeavat mm. vuosilomamuistiosta ja siitä koulutusmateriaalista, jota viime keväänä on eri koulutustilaisuuksissa selostettu.

### **1. Lomapäivien laskenta ja loman antaminen kausityöntekijöille**

Sopimusvaltuuskunnan järjestämissä koulutustilaisuuksissa lähdettiin siitä, että jos vuosilomaa poikkeuksellisesti annetaan kausityöntekijöille, kutakin lomajaksoa varten tulee erikseen määritellä, kuinka monen lomanmääräytymiskuukauden ansaintaa annettava loma edellyttää. Tällöin määräaikainen palvelussuhde tulisi tavallaan pilkotuksi kunkin lomajakson ansainnan edellyttämiin erillisiin jaksoihin. Tämä tulkinta johtaa sellaisiin käytännön hankaluuksiin, että siitä on päätetty luopua ja korvata se yksin-kertaisemmalla ja eri tilanteita tasapuolisemmin kohtelevalla tulkinnalla.

#### **Esimerkki väistyvästä tulkinnasta:**

Kuukausipalkkainen kausityöntekijä otetaan 6 kuukaudeksi työhön toukokuun alusta lukien. Häneen sovelletaan lomataulukkoa 2, kun kokemuslisäaika on yli 3 vuotta. Työntekijälle halutaan myöntää vuosilomaa palvelussuhteen aikana viikko (5 työpäivää) heinäkuussa. Kyseiset 5 työpäivää lomaa ansaitaan kahden kuukauden työnteolla (sovelletaan lomataulukon riviä B). Siten palvelussuhteen päättyessä olisi jo käytetty 2 kuukauden lomaoikeutta vastaava määrä ja lomakorvausta jäisi maksettavaksi 4 kuukaudesta, joka lomataulukon 2 mukaan oikeuttaisi 9 työpäivän lomakorvaukseen.

Mallina väistyvässä tulkinnassa siis ollut se, että ensin todettaisiin annettavan lomajakson ansaitsemiseen edellytetyt lomanmääräytymiskuukaudet (tässä esimerkissä 2 kk). Sen jälkeen palvelussuhteen päättyessä todettaisiin moneltako täydeltä lomanmääräytymiskuukaudesta vuosilomaa on vielä korvaamatta (4 kk), ja korvattavien lomapäivien määrä todettaisiin lomataulukosta siitä sarakkeesta, joka kertoo montako päivää lomaa 4 kuukaudessa ansaitaan rivin B mukaan. Tästä tulkinnasta siis luovutaan.

Uusi tulkinta lähtee siitä, että ensin todetaan sovitun palvelussuhteen keston mukaan syntyvä korvattavien lomapäivien kokonaismäärä ja tästä kokonaismäärästä voidaan antaa palvelussuhteen kestäessä "lomaennakkoa", joka vähentää palvelussuhteen päättyessä korvattavien lomapäivien määrää.

**Esimerkki uudesta tulkinnasta:**

Sama esimerkki kuin yllä: palvelussuhde kestää 6 kk, sovelletaan lomataulukkoa 2. Lomakorvaus maksettaisiin palvelussuhteen päättyessä 6 kk:n lomaoikeuden mukaan, jos lomaa ei lainkaan pidettäisi. Tällöin korvattavia päiviä olisi 13. Kun lomaa kuitenkin pidetään viikko (5 työpäivää) heinäkuussa, lomakorvaus maksetaan 8 päivältä (13-5).

Uuteen tulkintaan liittyy eräs erityiskysymys. Sopimusvaltuuskunnan toimistolle esitetyistä kysymyksistä on tullut esille, että toisinaan työnantaja ja työntekijä ovat yksimielisiä siitä, että palvelussuhteen kestäessä lomaa haluttaisiin antaa jo ennen kuin se on edes ansaittu. Esim. yllä olevaan esimerkkiin heijastettuna se tarkoittaisi sitä, että viikon loma annettaisiin jo kesäkuussa, vaikka toukokuun loppuun mennessä ei ole ansaittu kuin 3 lomapäivää. Tällaista menettelyä tulee välttää. Normaali menettely on myöntää palkatonta työlomaa. Jos lomankaltaisen vapaa-ajan antaminen kuitenkin on molempien osapuolten kannalta tarkoituksenmukaista, tällaisen "loman" ajalta voidaan sopia maksettavaksi normaali palkka. Tällöin "loma-ajan" päivät vähennetään palvelussuhteen päättyessä loman kokonaismäärästä samalla periaatteella kuin yllä olevassa esimerkissä. On kuitenkin selvää, että tällaista ansaitsematonta "loma-aikaa", jonka ajalta maksettaisiin säännöllinen palkka, ei voida missään olosuhteissa antaa enempää, kuin koko palvelussuhteen aikana tullaan ansaitsemaan lomaa.

2. Kausityöntekijöiden lomapalkan suuruus

Myös kausityöntekijöiden lomapalkan suuruudesta on esitetty kysymyksiä. Lähinnä on tiedusteltu tuntipalkkaisten lomapalkan määrittämistä nyt, kun keskituntiansioon ja lomapalkkakertoimeen perustuva järjestelmä on kokonaan poistunut. Seuraavassa on erikseen esitetty ammattijärjestöjen kanssa sovittu tulkinta kuukausi- ja tuntipalkkaisten kausityöntekijöiden lomapalkan sekä palvelussuhteen päättyessä maksettavan lomakorvauksen laskemisesta.

**Kuukausipalkkaisen** työntekijän lomapalkan laskenta on yksinkertaista. Ensinnäkin jos hänelle annetaan määräaikaisen palvelussuhteen aikana vuosilomaa, loman ajalta maksetaan normaali kuukausipalkka. Toiseksi palvelussuhteen päättyessä todetaan, mikä olisi ollut koko palvelussuhteen lomaoikeus ja tästä vähennetään lomana annettujen päivien (työpäivien) lukumäärä, jolloin saadaan selville korvattavien päivien määrä.

**Esimerkki:**

Kuukausipalkkaisen kausityöntekijän työsuhde kestää 6 kuukautta ja häneen sovelletaan lomataulukkoa 3. Palvelussuhteen aikana heinäkuussa annetaan lomaa 2 työpäivää ja elokuussa 4 työpäivää. Lomataulukon 3 mukaan (rivi B) lomaoikeus koko palvelussuhteesta on 10 työpäivää. Siitä on palvelussuhteen kuluessa an-

nettu lomaennakkona yhteensä 6 työpäivää, joten palvelussuhteen päättyessä maksetaan lomakorvaus 4 lomapäivältä.

**Tuntipalkkaisen** määräaikaisen työntekijän lomapalkka/lomakorvaus määräytyy lähtökohtaisesti prosenttiperusteisesti siten kuin 114 §:ssä on sanottu. Jos määräaikaiselle kausityöntekijälle annetaan vuosilomaa palvelussuhteen kestäessä, mahdollisesti useassa jaksossa, lomapalkan laskemista koskevan määräyksen noudattaminen sellaisenaan johtaisi jonkin verran monimutkaiseen ja käytännön kannalta epätarkoituksenmukaiseen laskentaan. Siksi lomapalkan maksamisesta määräaikaiselle (kausi)työntekijälle on otettu seuraava tulkinta: ensinnäkin loman ajalta maksetaan työntekijälle säännöllisen työajan mukainen palkka. Toiseksi palvelussuhteen päättyessä palkka tasataan siten, että laskennallisesta kokonaislomakorvauksesta vähennetään loman ajalta maksettu palkka.

**Esimerkki:**

Tuntipalkkainen työntekijän palvelussuhde kestää 6 kuukautta. Oletetaan, että häneen sovelletaan lomataulukkoa 2, jolloin lomapalkan/lomakorvauksen suuruus on 11 % palvelussuhteen aikana maksetusta palkasta (114 § 1 mom.). Työaika on 38 tuntia 15 minuuttia viikossa siten, että työaika on maanantaista keskiviikkoon 8 tuntia, torstaina 7 tuntia 15 minuuttia ja perjantaina 7 tuntia. Tuntipalkka on 43,78 mk.

Työntekijälle annetaan palvelussuhteen kestäessä vuosilomaa kolme jaksoa; yksi kokonainen viikko ja lisäksi erikseen yksi perjantai ja yksi maanantaipäivä eli yhteensä 7 työpäivää. Loman ajalta maksetaan säännöllinen palkka:

- koko viikon loman ajalta 38 tuntia 15 minuutin palkka (1.674,58 mk);
- perjantailta 7 tunnin palkka (306,46 mk) ja
- maanantailta 8 tunnin palkka (350,24 mk).

Yhteensä lomien ajalta maksetaan siten 2.331,28 mk lomapalkkaa. Koko palvelussuhteen aikana oletetaan maksettavaksi palkkaa yhteensä 42.816,84 mk, mikä sisältää myös mainittujen loma-aikojen 2.331,28 mk:n palkan.

Palvelussuhteen päättyessä lasketaan ensin lomakorvauksen laskennallinen kokonaisuus: 11 % koko palvelussuhteen aikana ansaitusta palkasta (+ 50 % lomarahaa). On huomattava, että lomakorvauksen perusteena olevaan palkkaan lasketaan mukaan myös mainittujen 7 lomapäivän palkat. Lomakorvauksen kokonaisuus on tällöin:

11 % * 42.816,84 mk	=	4.709,85 mk
50 % :n lomaraha	=	2.354,93 mk
yhteensä		7.064,78 mk

Tämän jälkeen toisessa vaiheessa suoritetaan palkan tasaus siten, että prosentti-korvauksesta lomarahoineen vähennetään lomien ajalta maksetut palkat: 7.064,78 mk - 2.331,28 mk = 4.733,50 mk, joka maksetaan palvelussuhteen päättyessä.

Sopimusjohtaja                      Risto Voipio

Lakimies                                Timo von Boehm