

## VUOSILOMAMUISTIO 2018

26.4.2018  
Timo von Boehm

# Sisällysluettelo

VUOSILOMAMUISTIO 2018 .....	3
1. VUOSILOMAJÄRJESTELMÄN KESKEISET KÄSITTEET 91 § .....	4
2. VUOSILOMAN PITUUS .....	6
3. VUOSILOMAN SUUNNITTELU, LOMAJÄRJESTYKSEN VAHVISTAMINEN JA LOMAN ANTAMINEN (96 §) .....	9
4. SÄÄSTÖVAPAA (97 §) .....	11
5. VUOSILOMAN ANTAMINEN JA KULUMINEN, VUOSILOMA-AIKA SEKÄ ARKIPYHIEN VAIKUTUS LOMALASKENTAAN .....	12
6. OSA-AIKAISEN LOMALASKENTA, LOMAPALKKA JA LOMAN SIJOITTAMINEN .....	16
7. LOMAN SIIRTO JA KESKEYTTÄMINEN (98 §) .....	20
9. LASTENOHJAAJIEN ERITYISKYSYMYKSIÄ .....	25
10. LOMARAHAN VAIHTAMINEN VAPAAKSI (108 §) .....	26
11. TUNTIPALKKAISTEN LOMAPALKKA, LOMAKORVAUS JA LOMARAHAA .....	27
12. LOMAKORVAUS .....	32
13. LYHYTTÄ TYÖAIKAA TEKEVÄN OIKEUS VAPAASEEN .....	38
LOMATAULUKOT (94 § 2 mom.) .....	39
TUNTIPALKKAISTEN LOMAPALKKATAULUKKO (101 § 1 mom.) .....	39
ESIMERKKIAINEISTO .....	40
LOMAJÄRJESTYS .....	52
SÄÄSTÖVAPAASOPIMUS .....	53

## VUOSILOMAMUISTIO 2018

Vuosilomajärjestelmän juuret ovat 1960-luvulta, jolloin yhteiskunnassa oli vielä yleisesti voimassa 6-päiväinen työviikko. Tähän aikaan vuosilomaa ansaittiin ja vuosiloma kului arkipäivinä. Tämä järjestelmä on ollut kirkossakin käytössä vuonna 2001 voimaan tulleen lomajärjestelmän käyttöönottoon asti. Käytännössä 1960-luvulla arkipäivinä ansaittu ja annettu vuosiloma osui yleensä yksiin 6 työpäivän kanssa. Vain arkipyhät tekivät tästä poikkeuksen. Kuitenkin 1960-luvulla työaikaa lyhennettiin 47 tunnin työviikosta vähitellen 40 tunnin työviikkoon.

Sen myötä 1960- ja 1970-lukujen taitteessa siirryttiin 6-päiväisestä 5-päiväiseen työviikkoon. Tällöin vuosilomajärjestelmä pysyi ennallaan, mutta sen soveltaminen muuttui. Työaika sijoittui enää 5 työpäivälle, mutta vuosilomajärjestelmä jäi edelleen arkipäiväjärjestelmään, jossa lomaa kului yleensä 6 päivää viikossa. Tämä aiheutti monimutkaisuutta vuosilomajärjestelmän soveltamisessa, kun jokaiselta lomaviikolta tuli työpäivien lisäksi merkitä yksi arkivapaapäivä vuosilomapäiväksi.

Käyttöön otettu kirkon lomajärjestelmä palasi tavallaan siihen 1960-luvulla voimassa olleeseen periaatteeseen, jossa työpäivien ja vuosilomaa kuluttavien päivien lukumäärä viikossa on pääsääntöisesti sama. Aiemman 6 arkipäivän/työpäivän näkökulman tilalle tuli nykyinen 5 työpäivän tarkastelu. Samalla vuosiloman ansainta ja antaminen irtautuivat kokonaan arkipäiväkäsitteestä. Nykyisessä vuosilomajärjestelmässä vuosiloma ansaitaan ja annetaan aina työpäivinä.

Tähän vuosilomamuistioon on päivitetty vuosilomamuistion 2014 tiedot vastaamaan voimassa olevaa Kirkon yleistä virka- ja työehtosopimusta 2018–2020. Muutokset edelliseen vuosilomamuistioon ovat vähäisiä ja liittyvät pääasiassa keskimääräisen lomapalkan laskemisen erityistapauksiin. Muutokset on merkitty tekstiin sinisellä värillä. Joidenkin esimerkkien päivämäärät liittyvät aiempiin kalenterivuosiin. Niitä ei ole päivitetty, koska ne eivät vaikuta asiasisältöön. Myöskään ei ole päivitetty vuosiksi 2018 ja 2019 lomarahen alentamisesta 70 %:iin aiheutuvia muutoksia, koska ne ovat luonteeltaan määräaikaisia. KirVESTES:n liitteestä 19 on luettavissa, miten lomaraha lasketaan vuosina 2018 ja 2019.

Vuosilomamuistiossa on tavoiteltu käsikirjamaisuutta. Tämän vuoksi esitystapa poikkeaa pykäläjärjestyksestä. Samoin se on johtanut tietoiseen toistoon, jotta kuhunkin asiakokonaisuuteen liittyvät seikat saadaan kerralla selostettua. Vuosilomamuistiossa on esimerkein havainnollistettu sovellettavia vuosilomamääräyksiä. Osittain on viitattu KirVESTES:ssä oleviin esimerkkeihin. Vuosilomamuistion lopussa on lisäksi erillinen esimerkkiaineisto. Vuosilomamuistiossa on edelleen malli lomajärjestyksen vahvistamisesta sekä säästövapaasopimuksesta esimerkkeineen.

## 1. VUOSILOMAJÄRJESTELMÄN KESKEISET KÄSITTEET 91 §

- **Työntekijä** tarkoittaa vuosilomamuistiossa sekä viranhaltijaa että työntekijää, jollei erikseen toisin mainita
- **Lomanmääräytymisvuosi:** 1.4. - 31.3.
- **Lomakausi:** 2.5. - 30.9.
- **Lomakorvaus** on palvelussuhteen päättyessä pitämättä jääneiltä lomapäiviltä maksettava rahakorvaus.
- **Lomapalkka** on loman ajalta maksettava palkka.
- **Lomaraha** on kesäkuussa maksettava erillinen palkanlisä, jonka suuruus perustuu ansaitun loman määrään.
- **Lomarahavapaa** on se osa lomarahasta, jonka vaihtamisesta vapaaksi työnantaja ja viranhaltija/työntekijä ovat sopineet.
- **Lomataulukossa** on valmiiksi laskettuna vuosiloman määrä sen mukaan, kuinka monelta kuukaudelta lomaa on ansaittu (ks. 94 §). Lomataulukossa lomapäivien määrä ilmaistaan työpäivien lukumääränä, ei arki- tai kalenteripäivinä.
- **Arkipyhinä** pidetään seuraavia päiviä:
  - kirkolliset juhlapäivät (KL 4:3; esim. loppiainen, pitkäperjantai tai tapaninpäivä)
  - itsenäisyyspäivä
  - jouluaatto (on kalenterissa merkitty arkipäiväksi, mutta se rinnastuu arkipyhiin)
  - juhannusaatto (on kalenterissa merkitty arkipäiväksi, mutta se rinnastuu arkipyhiin)
  - vapunpäivä

**Vuosiloman kannalta merkityksellisiä arkipyhiä** ovat yllä sanotuista arkipyhistä vain ne, jotka ovat työaikaa lyhentäviä arkipyhiä. Tämän mukaisesti vuosiloman kulumisen kannalta on kahdenlaisia arkipyhiä:

- 1) arkipyhät, jotka sijoittuvat maanantain ja perjantain välille.

Arkipyhät, jotka sijoittuvat maanantain ja perjantain välille ovat luonteeltaan viikon työaikaa lyhentäviä arkipyhiä. Siksi ne eivät kuluta vuosilomaa, jos vuosilomaa myönnetään **koko** kyseinen arkipyhäviikko. Vaikka hengellisen työn viranhaltijoihin ei sovelleta työaikaa, heihin sovelletaan vuosilomaa annettaessa samaa sääntöä kuin työajan piirissä oleviin. Esim. jos itsenäisyyspäivä on maanantai, vuosilomaa kuluu koko viikon lomasta 5-1 eli 4 vuosilomapäivää. Arkipyhän loman kulumista vähentävää vaikutusta ei poista se, minä päivänä työntekijän säännölliset vapaapäivät ovat; arkipäivinä vai viikonloppuna tai sijoittuvatko vapaapäivä esim. kyseiseksi arkipyhäpäiväksi. Vähennys tehdään laskennallisesti (5-1=4) riippumatta siitä, mihin päivään arkipyhä sijoittuu maanantain ja perjantain välillä. Jos itsenäisyyspäivä sen sijaan sijoittuisi lauantaiksi tai sunnuntaiksi, ko. viikolta kuluisi normaalit 5 vuosilomapäivää. Alle viikon mittaisissa lomajaksoissa arkipyhän vaikutus loman kulumiseen noudattaa yllä sanottua, jos arkipyhä sijoittuu lomajakson sisään.

- 2) lauantaiksi ja sunnuntaiksi sijoittuvat arkipyhät. Tällainen arkipyhä kuluttaa vuosilomaa, jos se olisi ollut työntekijän työpäivä työviikolla (esim. juhannusviikon lauantai).
- **Rinnasteiset päivät:**  
päivät, jolloin viranhaltija tai työntekijä ei ole työssä, mutta jotka virka- tai työehtosopimuksen perusteella rinnastetaan työssäolopäiviin vuosilomaoikeutta todettaessa (ks. KirVES-

TES 93 §:ssä olevaa luettelo). Sama luettelo koskee niin viranhaltijoita kuin työsuhteisia työntekijöitä.

- **Täysi lomanmääräytymiskuukausi:**

kuukausi, jolloin työntekijä ansaitsee vuosilomaa. Työntekijät on vuosiloma-ansainnan suhteen jaettu kahteen ryhmään:

- 1) *työajan piirissä oleva* työntekijä ansaitsee vuosilomaa, jos
  - a) työntekijä on ollut ao. kalenterikuukauden aikana virantoimituksessa rinnasteiset päivät mukaan lukien vähintään 14 työpäivää TAI 35 työtuntia (joka kuukausi 14 työpäivän tai 35 työtunnin edellytys on vaihtoehtoinen; riittää, kun kumpi hyvänsä ehdoista täyttyy.)

JA
  - b) palvelussuhde on kestänyt ao. kuukauden aikana yhtäjaksoisesti vähintään 16 kalenteripäivää eli yli puolet kuukaudesta.

On huomattava, että joka kuukaudelta molempien ehtojen on täytyttävä, mutta kohdan a) ehto sisältää kaksi vaihtoehtoista mahdollisuutta.

- 2) *työajaton työntekijä* (hengellisen työn viranhaltijat sekä eräät johtavat viranhaltijat ja työntekijät), johon ei sovelleta työaikaa, ansaitsee vuosilomaa, jos
  - a) hän on ollut ao. kalenterikuukauden aikana virantoimituksessa rinnasteiset päivät mukaan lukien vähintään 14 työpäivää tai vähintään 3/4:na säännönmukaisista työpäivistään ilman muita kuin 93 §:ssä tarkoitettuja työhön rinnastettavia keskeytysaikoja

JA
  - b) palvelussuhde on kestänyt ao. kuukauden aikana yhtäjaksoisesti vähintään 16 kalenteripäivää.

On huomattava, että joka kuukaudelta niin työajan piirissä olevilla kuin työajattomilla molempien ehtojen on täytyttävä, mutta kohdan a) ehdot sisältävät kaksi vaihtoehtoista mahdollisuutta. Lomakorvaustilanteissa on lisäksi poikkeus ehdon b) osalta, ns. "hännät yhteen"-sääntö, jota selostetaan tarkemmin kohdassa 11.2.2.

- **Vuosilomapäiviä**

ovat 94 §:n mukaan ansaitut vuosilomapäivät, jotka kuluvat annettaessa vuosilomaa 95 §:n mukaan. Vuosilomaa ansaitaan ja se kuluu työpäivinä, joten vuosilomaa kuluu normaaliviikolla 5 lomapäivää. (Enää ei vuosilomissa yleensä ole merkitystä arki- ja pyhäpäiväerottelulla; vain eräät arkipyhät ovat tästä poikkeus; ks. jäljempää. Vuosilomaa kuluttavat ne päivät, jotka vuosiloman aikana olisivat olleet työpäiviä. Viikossa vuosilomapäiviä kuluu siten normaalisti 5 päivää ja vastaavasti vapaapäivät eivät kuluta vuosilomaa riippumatta siitä mihin vapaapäivät on viikolla sijoitettu.)

- **Vuosiloma-aika**

on vuosilomaksi määrätty ajanjakso, johon voi sisältyä vuosilomaa kuluttavien vuosilomapäivien lisäksi muitakin päiviä, esimerkiksi työntekijän vapaapäiviä tai työaikaa lyhentäviä arkipyhiä, jotka kummatkaan eivät kuluta vuosilomapäiviä. Lisäksi on huomattava, että toisin kuin ennen, vuosiloma-aika voi sekä alkaa että päättyä pyhäpäivänä.

- **Erääntynyt ja erääntymätön vuosiloma**

ovat keskeisiä käsitteitä 94 §:n 2 momentissa olevien vuosilomataulukoiden samoin kuin tuntipalkkaisten lomapalkkaa ja lomakorvausta koskevien 103 ja 104 §:n soveltamisessa. *Vuosiloma erääntyy* pidettäväksi lomana lomanmääräytymisvuoden päättyessä 31.3. Tämän ajankohdan jälkeen annettava vuosiloma on erääntynyttä vuosilomaa.

Toisaalta *erääntymätöntä vuosilomaa* on loma, joka annetaan lomana tai maksetaan lomakorvauksena ennen lomanmääräytymisvuoden päättymistä 31.3. Yleensä kysymyksessä on lomakorvauksen maksamistilanne palvelussuhteen päättyessä esim. kausityöntekijälle tai sijaiselle tai se harvinaisempi tilanne, jossa erääntymätöntä vuosilomaa annetaan lomapäivinä ennen lomanmääräytymisvuoden päättymistä.

- **Esimerkeissä käytettyjä merkkejä**

- \* = kertomerkki
- / sekä : = jakomerkki

## 2. VUOSILOMAN PITUUS

Nykyisessä vuosilomajärjestelmässä vuosiloma määräytyy ja loma myöskin kuuluu työpäivinä. Tämän vuoksi lomapäivien nimellinen lukumäärä on pienempi kuin ennen vuotta 2001 noudatetussa vuosilomalain mukaisessa järjestelmässä. Loman kokonaismäärä on kuitenkin pysynyt yleensä entisellään. Lähinnä vanhan lomajärjestelmän (ja vuosilomalain) 2½ arkipäivän ansaintasäännön piirissä olevan työntekijän loman määrä on voinut muuttua yhden lomapäivän verran suuntaan tai toiseen. Tämä johtuu siitä, että uudessa järjestelmässä lomapäivien määrä on laskettu valmiiksi lomataulukoihin, kun vanhassa järjestelmässä talvikauteen jätettyjen lomapäivien perusteella saadut niin sanotut pidennyspäivät ratkaisivat loman kokonaismäärän.

### 2.1. Vuosilomataulukoiden käyttö (94 §)

Vuosiloma määräytyy 94 §:n 2 momentissa olevien lomataulukoiden mukaan (lomataulukot ovat tämän vuosilomamuistion liitteinä). Lomataulukoita on kolme ja ne vastaavat käytännössä vanhan järjestelmän (ja osittain vuosilomalain) lomaoikeuksia siten, että

taulukko 1	vastaa	3 arkipäivän lomaoikeutta
taulukko 2	vastaa	2½ arkipäivän lomaoikeutta
taulukko 3	vastaa	2 arkipäivän lomaoikeutta.

Lomataulukoiden rakenne on seuraava. Otsikkorivi ilmaisee täysien lomanmääräytymiskuukausien lukumäärän. Lomapäivien kokonaismäärä on laskettu valmiiksi lomataulukoihin sen mukaan, montako täyttä lomanmääräytymiskuukautta työntekijä on ansainnut. **Vuosilomapäivien määrä** ilmaisee sen, montako lomapäivää (työpäivää) annetaan vuosilomana loman erääntynyttä.

Vuodesta 2012 lukien ei enää ole tehty eroa loman määrässä silloin, kun kyse on erääntyneestä vuosilomasta verrattuna siihen, että lomasta maksetaan lomakorvausta tai lomaa annetaan jo ennen sen erääntymistä 31.3. Aikaisemmin lomakorvaus maksettiin lomataulukossa olleen ns. B-rivin mukaan, jossa lomapäivien lukumäärä oli pienempi kuin A-rivillä, jota edelleen noudatetaan. B-riviä sovellettiin myös silloin, kun lomaa annettiin lomana ennen sen erääntymistä.

## 2.2. Sovellettavan vuosilomataulukon määräytyminen

Lomataulukolle 1 ja 2 on määritelty kummallekin omat soveltamisedellytykset. Pienimmän loma-oikeuden tuottavaa taulukkoa 3 sovelletaan, jos taulukon 1 tai 2 edellytykset eivät täyty.

### Taulukon 1 soveltamisedellytykset:

Taulukkoa 1 sovelletaan kolmessa tilanteessa, joista yksi on luonteeltaan "yleinen" soveltamisedellytys ja kaksi poikkeuksia siitä.

- 1) Taulukon 1 *yleisenä soveltamisedellytyksenä on*, että työntekijällä tulee olla vuosisidonnaiseen palkanosaan oikeuttavaa aikaa 31.3. mennessä vähintään 15 vuotta. Tästä ajasta vähennetään pois lakossaoloaika sekä luvatun työstä poissaoloaika.

Jos työntekijälle on 24 § 4 momentin mukaisen harkinnan perusteella päätetty maksaa vuosisidonnaista palkanosaa ennakoivasti, tämä ei vaikuta vuosisidonnaiseen palkanosaan oikeuttavaa aikaa lisäävästi. Harkinta ulottuu vain vuosisidonnaisen palkanosan prosenttimäärään. Tämä periaate koskee myös taulukon 2 soveltamista.

- 2) Taulukkoa 1 sovelletaan kaikkiin *vakinaisiin kirkkoherroihin*. Sen sijaan kirkkoherran viran sijaiseen tai avoimen viran hoitajaan taulukkoa 1 voidaan soveltaa vain, jos taulukon 1 yllä selostetut yleiset soveltamisedellytykset täyttyvät.
- 3) Soveltamisohjeen perusteella taulukkoa 1 sovelletaan sellaiseen *kausityöntekijään tai muuhun määräaikaiseen työntekijään*, jolla on vuosisidonnaiseen lisään oikeuttavaa aikaa palvelussuhteen *alkaessa* (ei: päättyessä) vähintään 15 vuotta. Jos määräaikainen palvelussuhde on alkanut jo ennen lomanmääräytymisvuoden vaihtumista 31.3, loma-oikeus todetaan 31.3. tilanteen mukaan.

### Taulukon 2 soveltamisedellytykset:

Taulukon 2 soveltamisessa on kaksi *vaihtoehtoista* soveltamisedellytystä:

- 1) ensinnäkin taulukkoa 2 sovelletaan, jos työntekijän palvelussuhde on jatkunut asianomaisessa seurakunnassa lomanmääräytymisvuoden loppuun 31.3. mennessä yhtäjaksoisesti vähintään vuoden. Asevelvollisuus- tai siviilipalveluaikaa ei oteta huomioon palvelussuhteen kestoa tällä perusteella laskettaessa  
TAI
- 2) taulukkoa 2 sovelletaan myös, jos työntekijällä on lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä vuosisidonnaiseen palkanosaan oikeuttavaa aikaa vähintään 3 vuotta.

**Taulukkoa 3** sovelletaan, jos taulukon 1 tai 2 edellytykset eivät täyty.

## 2.3. Täysi lomanmääräytymiskuukausi (92 §)

### 2.3.1. Yleistä

Täysi lomanmääräytymiskuukausi on sellainen kalenterikuukausi, jolloin työntekijä ansaitsee vuosilomaa. Täysi lomanmääräytymiskuukausi syntyy normaalesti siten, että työntekijä on työssä koko kuukauden. Kuitenkin lomaa voidaan ansaita eräissä tilanteissa myös silloin, kun palvelussuhde on kestänyt vähemmän kuin kokonaisen kalenterikuukauden. Toisaalta, kun palvelussuhde tosin on ollut voimassa koko kalenterikuukauden, mutta työstä on oltu poissa kokonaan

tai osan kuukautta, tällaiseltakin kuukaudelta voidaan ansaita lomaa, jos poissaolo rinnastetaan työssäoloon (ns. rinnasteiset päivät, ks. 93 § ja kohta 2.3.2).

Täysi lomanmääräytymiskuukausi määräytyy eri tavalla työajan piirissä oleville (92 § 1 mom.) ja toisaalta työajattomille (92 § 2 mom.). Syynä tähän on se, että työajattomassa työssä ei lainkaan seurata työaikaa, jolloin työtuntiperusteinen tarkastelu ei ole mahdollista. Tämän vuoksi on sovittu kummallekin ryhmälle soveltuva ja mahdollisimman samankaltaisiin etuihin perustuva määritelmä täydelle lomanmääräytymiskuukaudelle. Työajan piirissä oleville määritelmä rakentuu vuosilomailain yhdistetylle työpäivä- ja työtunti-periaatteelle ja työajattomille työpäiväperiaatteelle.

### **2.3.2. Työssäolopäivien veroiset päivät (93 §; ns. "rinnasteiset päivät")**

Työssäolopäivien veroiset päivät eli ns. rinnasteiset päivät tarkoittavat päiviä, jolloin työntekijä on poissa työstä, mutta jotka vuosiloman määräytymisen kannalta rinnastetaan työssäoloon. Rinnasteiset päivät on lueteltu 93 §:ssä. Sama luettelo koskee kaikkia, niin työajan piirissä olevia kuin työajattomia, yhtä lailla pää- kuin sivutoimisia työntekijöitä. Luettelo seuraa pitkälti vanhan järjestelmän viranhaltijoita koskenutta luetteloa. Siten esim. vuosiloma, palkallinen sairausloma tai äitiysvapaa rinnastuu aina vuosilomaan oikeuttavaksi ajaksi. Täydellinen luettelo rinnasteisista päivistä on 93 §:ssä, jota ei pykälän luettelomaisuuden vuoksi käsitellä tässä enempää.

### **2.3.3. Työajan piirissä olevan työntekijän täysi lomanmääräytymiskuukausi (92 § 1 mom.)**

Työajan piirissä oleva työntekijä ansaitsee vuosilomaa, jos *kaksi* yhtäaikaista edellytystä täyttyy:

- 1) palvelussuhde on kestänyt ao. kuukauden aikana yhtäjaksoisesti vähintään 16 kalenteripäivää eli yli puolet kuukaudesta.

JA

- 2) työntekijä on ollut ao. kalenterikuukauden aikana virantoimituksessa/työssä rinnasteiset päivät mukaan lukien vähintään 14 työpäivää tai 35 työtuntia. Tämä ehto pitää siis sisällään kaksi vaihtoehtoa. Kalenterikuukauden aikana on oltava joko 14 työpäivää tai vaihtoehtoisesti 35 työtuntia. Riittää, että kumpi hyvänsä näistä ehdoista täyttyy. Eri kuukausina voi siten täytyä eri ehto. Normaaleina työskentelykuukausina molemmat ehdot täyttyvät yhtä aikaa. On huomattava, että 35 työtunnin ansaintaehto täyttyy kokoaikaisella työntekijällä jo yhden viikon työskentelyllä.

Lisäksi on huomattava, että joka kuukaudelta molempien ehtojen on täytyttävä, mutta kohdan 2 ehto sisältää kaksi vaihtoehtoista mahdollisuutta. Lomakorvaustilanteissa on poikkeus ehdon 1 osalta, ns. "hännät yhteen" -sääntö, jota selostetaan tarkemmin kohdassa 2.3.5. ja 11.2.2.

### **2.3.4. Työajattoman työntekijän täysi lomanmääräytymiskuukausi (92 § 2 mom.)**

Määräys työajattoman työntekijän täydestä lomanmääräytymiskuukaudesta on 92 §:n 2 momentissa. Momentin yhteydessä on myös esimerkkejä määräyksen soveltamisesta.

Niin kokoaikaisen kuin osa-aikaisen työajattoman työntekijän täyden lomanmääräytymiskuukauden edellytyksenä on, että *kaksi* yhtäaikaista edellytystä täyttyy:

- 1) palvelussuhde on kestänyt ao. kuukauden aikana yhtäjaksoisesti vähintään 16 kalenteripäivää eli yli puolet kuukaudesta.

JA



- 2) työntekijä on ollut työssä ao. kalenterikuukauden aikana rinnasteiset päivät mukaan lukien
- a) vähintään 14 työpäivänä tai
  - b) vähintään 3/4:na kuukauden säännöllisistä työpäivistä.

Tutkittaessa näiden ehtojen täyttymistä mahdolliset työstä poissaolot rinnastuvat työssäoloon 93 §:n mukaisesti samalla tavalla kuin kaikilla muillakin työntekijöillä. Jos työntekijä on ollut osan kuukautta poissa siten, että 14 työpäivän edellytys ei täyty todella tehdyillä työpäivillä, poissaolon rinnasteisuus yleensä vaikuttaa sen, että kuukausi katsotaan täydeksi lomanmääräytymiskuukaudeksi.

Jos palvelussuhde alkaa tai päättyy kesken kuukauden siten, että palvelussuhteen kesto kuukauden aikana on kuitenkin vähintään 16 kalenteripäivää, lomaoikeuden syntymiseen riittää, että ko. vähintään 16 kalenteripäivän mittaisen jakson aikana viranhaltija on ollut työssä 3/4:na työpäivistään tai jopa harvempina työpäivinä, jos poissaolo rinnastuu työssäoloon. Kun palvelussuhde sekä alkaa että päättyy kesken kalenterikuukauden, katso tällaisten kuukausien lomaoikeuden syntymisestä jaksoa 2.3.5. ja 11.2.2.

### **2.3.5. Ns. "hännät yhteen" -periaate lomakorvauksen yhteydessä (92 § 3 mom ja 103 § 3mom)**

Täyden lomanmääräytymiskuukauden yleisenä edellytyksenä on, että ao. kuukauden aikana yhdenjaksoinen palvelussuhde on kestänyt vähintään 16 kalenteripäivää; siis yli puolet kuukaudesta. Tästä säännöstä tehdään poikkeus siinä tilanteessa, jossa palvelussuhteen alkamis- ja päättymiskuukauden aikana palvelussuhde on yhteen laskien kestänyt vähintään 16 päivää, vaikka kumpanakaan kuukautena ei erikseen ole 16 palvelussuhdepäivää. Erityisesti tämä määräys tulee sovellettavaksi kausityöntekijöiden ja sijaisten kohdalla. Esim. jos hautausmaan kausityöntekijän työsuhde alkaa 25.6. ja päättyy 13.8, sekä kesäkuu että elokuu ovat itsessään vajaita lomanmääräytymiskuukausia. Yhteen laskien niiden aikana on kuitenkin 19 palvelussuhteen kestopäivää. Siten ne yhdessä voidaan lomakorvausta maksettaessa katsoa yhdeksi täydeksi lomanmääräytymiskuukaudeksi, jos muut edellytykset täyttyvät.

"Hännät yhteen" -periaate on ajallisesti rajattu. Palvelussuhteen vajaa alkua- ja päättymiskuukausi voidaan laskea yhteen vain, jos palvelussuhde on alkanut joko samana tai edellisena kalenterivuonna. Lisäksi täyden lomanmääräytymiskuukauden syntyminen edellyttää luonnollisesti sen, että ko. kuukausien aikana työpäiviä on yhteensä vähintään 14 tai työtunteja yhteensä vähintään 35 tai jos kyse on hengellisen työn viranhaltijasta työpäiviä on yhteensä vähintään 14 tai viranhaltija on työskennellyt vähintään 3/4:na tuolle ajalle osuvista työpäivistä.

"Hännät yhteen" – periaate vaikuttaa lomakorvauksen suuruuteen niissä tilanteissa, jossa palvelussuhde ei kestä yhtään kokonaista kalenterikuukautta. Tällöin periaate voi johtaa lomaoikeuden syntymiseen, mutta lomakorvaus maksetaan suhteutettuna. Tästä on tarkempi selostus kohdassa 11.2.2. sekä KirVESTES 103 § 3 momentissa ja esimerkkejä sen soveltamisohjeessa.

## **3. VUOSILOMAN SUUNNITTELU, LOMAJÄRJESTYKSEN VAHVISTAMINEN JA LOMAN ANTAMINEN (96 §)**

### **3.1. Yleiset periaatteet**

Työnantaja määrää lomien ajankohdat lomajärjestyksen vahvistamisella. Työnantajan tulee varata työntekijöille mahdollisuus esittää toiveensa lomien ajankohdasta ja mahdollisuuksien mukaan ottaa huomioon pyynnöt lomien sijoittelussa. Seurakunnan toiminnan tarkoituksenmukainen yl-

läpittäminen ohittaa kuitenkin tärkeydessä työntekijöiden toivomukset. Työntekijöiden lomat tulee sijoittaa niin, että seurakunnan toiminta ei häiriydy tai se häiriytyy mahdollisimman vähän. Vuosilomien suunnittelulla pyritään turvaamaan seurakunnan toiminta myös loma-aikoina.

Lomien ajankohdan suunnittelussa tulee ottaa huomioon myös työntekijöiden tasa-arvoinen kohtelu. Työntekijöiden loma-aikoja on tarvittaessa sopivasti vuoroteltava eri vuosina. Käytännössä tämä voi tarkoittaa esim. samaa työtä tekevien työntekijöiden loma-aikojen porrastamista siten, että he eivät ole samana vuonna samaan aikaan lomalla. Vuorottelulla turvataan se, että lomien porrastaminen ei saata viranhaltijoita ja työntekijöitä epäoikeudenmukaiseen asemaan toinen toiseensa nähden.

Vuosilomien ajankohdat määrätään lomajärjestyksen vahvistamisella. Lomajärjestys vahvistetaan tekemällä lomalista, johon merkitään kunkin työntekijän suunnitellut loma-ajat lomakaudella sekä mahdollisesti jo ennen lomakautta pidetyt lomapäivät sekä mahdolliset säästöön jätettävät lomapäivät (loman säästämisestä ks. tarkemmin sitä käsittelevää jaksoa). Erillisenä liitteenä on malli lomalistasta ja tämän yleiskirjeen lopussa malliksi täytetty lomake. Lomajärjestyksen vahvistamisen yhteydessä sovitaan myös mahdollisesta lomarahen vaihtamisesta vapaaksi (ks. jakso 11). Lomajärjestyksessä tulisi pyrkiä vahvistamaan myös lomakauden jälkeen pidettävien lomien ajankohdat. Jos se ei ole mahdollista, on kuitenkin vahvistettava niiden yhteismäärä. Loman ajankohdasta on ilmoitettava työntekijälle yleensä kuukautta ennen loman alkua ja viimeistään 2 viikkoa ennen loman alkua, jollei toisin sovita työntekijän kanssa.

Vuosilomasta tulee antaa lomakaudella vähintään 65 %, jollei työntekijän kanssa sovita, että lomaa annetaan lomakaudella tätä vähemmän. Myös työn kausiluonteisuuden tai muun vastaavan työtehtävien vuosittaiseen sijoittumiseen vaikuttavan perustellun syyn vuoksi vuosilomasta voidaan määrätä annettavaksi lomakaudella vähemmän kuin 65 %. Toisaalta lomaa voidaan määrätä pidettäväksi lomakaudella enemmänkin kuin 65 %. Kuitenkin suosituksena on, että jos vuosiloman määrä on enemmän kuin 23 työpäivää, osa lomasta tulisi antaa lomakauden ulkopuolella talvilomana (ks. myös esimerkkiaineiston esimerkit 6-8). Kesä- ja talviloma tulee antaa yhdenjaksoisena, jollei työntekijän kanssa toisin sovita.

Työnantajan tulee huolehtia siitä, että lomat annetaan ja pidetään lomalistan mukaisesti. Vuosiloman ajankohta on ilmoitettava, mikäli mahdollista, kuukautta ja viimeistään kahta viikkoa ennen loman alkamista. Jos lomalistasta joudutaan pakottavasta syystä poikkeamaan, työnantajan on erikseen päätettävä, milloin siirrettävä loma määrätään pidettäväksi.

Vuosiloma on annettava siinä seurakunnassa, jossa se on ansaittu. Työntekijä ei siten voi seurakunnasta toiseen siirtyessään viedä ansaitsemaansa lomaa mukanaan, vaan siitä maksetaan lomakorvaus. Tästä pääsäännöstä on 90 §:n 3 momentissa yksi poikkeus. Seurakuntapastorilla, joka *ilman omaa hakemustaan* on tuomiokapitulin määräyksellä välittömästi siirretty toiseen seurakuntaan, on oikeus saada ansaitsemansa vuosiloma siinä seurakunnassa, jossa hän vuosiloman antamisajankohtana palvelee. Lähtökohtana tässäkin tilanteessa on lomakorvauksen maksaminen, jonka seurakuntapastorin pyyntö saada siirtää vuosiloma uuteen seurakuntaan syrjäyttää.

### **3.2. Talviloman siirtäminen annettavaksi vapun jälkeen**

Lomamääräykseen on otettu vuosilomalain muuttamisen johdosta mahdollisuus antaa talviloma vielä vapun jälkeen seuraavan syyskuun loppuun mennessä (96 § 3 mom.). Vuosilomalain perusteella loman siirto seuraavan lomakauden aikana annettavaksi on poikkeuksellista. Loma voidaan

siirtää annettavaksi vapun jälkeen vain, kun siirron perusteena on työntekijän työkyvyttömyys (synnytys, sairaus tai tapaturma; vuosilomalaki 5:25–26 §). Muista syistä lomaa ei vuosilomalain perusteella voi siirtää annettavaksi vapun jälkeen.

Vuosilomalakia vastaava uusi määräys otettiin kirkon sopimukseen 1.10.2007. Sopimusmääräys sai vuosilomalakia väljemmän muotoilun. Määräyksessä talviloman siirtämistä vapun jälkeen annettavaksi ei ole rajoitettu pelkästään vuosilomalaissa sanottuihin perusteisiin. Kuitenkin yleisenä lähtökohtana voidaan pitää sitä, että siirtäminen edellyttää aina poikkeuksellista syytä. Työnantajan on syytä huolehtia siitä, että lomat annetaan ennen seuraavan lomakauden alkamista eli ennen vappua. Lomien siirto vapun jälkeen seuraavalle lomakaudelle on omiaan sekoittamaan lomiam koskevaa kirjanpitoa. Lomat on myös työsuojelullisista syistä tarkoitettu annettavaksi ennen seuraavan lomakauden alkamista. Lomien siirtäminen pidettäväksi myöhempien lomakausien aikana on tarkoitettu toteutettavaksi säästövapaasopimuksella.

Säästövapaasopimus tulee tehdä lomajärjestyksen vahvistamisen yhteydessä. On selvää, että tässä vaiheessa ei ole tiedossa niitä mahdollisesti myöhemmin ilmaantuvia poikkeuksellisia syitä, jotka perustelevat talviloman siirtämistä vapun jälkeen annettavaksi. Tällaisia perusteltuja syitä voi olla muitakin kuin vuosilomalaissa sanotut virkavapausperusteet, esimerkiksi opintovapaa tai muu pitkäaikainen virkavapaus, joka ei perustu työkyvyttömyyteen. Niin ikään joskus loman siirto voi olla perusteltua siitä syystä, että työn paljouden vuoksi talvilomaa ei ehditä antaa vappuun mennessä. Yhteistä näissä loman siirtotilanteissa vapun yli on aina se, että loman normaali antaminen on estynyt perustellusta syystä. Työnantajan on syytä pyrkiä huolehtimaan siitä, että vuosilomat voidaan antaa suunnitellusti ennen seuraavan lomakauden alkamista.

#### **4. SÄÄSTÖVAPAA (97 §)**

Säästövapaata koskeva nykyinen määräys on suhteellisen suppea. Peruseriaatteet ovat kuitenkin pysyneet ennallaan. Yleiskirjeen liitteenä on malli säästövapaasopimuksesta. Vuosiloman säästämistä päätetään keväällä lomajärjestyksen vahvistamisen yhteydessä. Työntekijöiltä tulee tiedustella tarvetta jättää lomaa säästövapaaksi samassa yhteydessä, kun kysytään heidän mielipidettään vuosiloman ajankohdasta.

Vuosilomasta on aina pidettävä vuosilomana vähintään 15 lomapäivää. Sen ylittävistä osista työntekijällä on oikeus säästää enintään 10 lomapäivää. Siten täyden 10 lomapäivän säästöoikeuden käyttäminen edellyttää, että lomaoikeus on vähintään 25 lomapäivää. Lisäksi jos työnantaja ja työntekijä ovat yksimielisiä, voidaan sopia vielä enintään 5 lomapäivän säästämistä. Tällöin vuosilomaa on oltava vähintään 30 lomapäivää.

Lomajärjestyksen vahvistamisen jälkeen lomapäiviä ei pääsääntöisesti enää voida säästää. Kuitenkin poikkeuksellisesti lomapäiviä voidaan säästää vielä lomakautta seuraavan kalenterivuoden syyskuun loppuun asti esimerkiksi pitkän sairasloman tai muun pitkäkestoisen virkavapauden vuoksi, jos osapuolet ovat asiasta yksimielisiä.

Vuosilomaa voidaan säästää enintään viitenä kalenterivuotena ja viimeistään kuudentena vuonna kertyneet säästövapaat on annettava säästövapaana työnantajan ja työntekijän sopimana aikana. Säästämisyksiköksi voi olla pituudeltaan myös lyhempi kuin viisi vuotta.

Säästövapaasta tulee tehdä kirjallinen säästösopimus, josta käy ilmi ainakin

- sopimuksen osapuolet
- kunakin vuonna säästetty loman määrä

- arvioitu säästövapaan pitämisvuosi (= säästämisen kesto). Tämä on tärkeää, jotta työnantaja voi etukäteen varautua mahdollisiin sijaisjärjestelyihin. Enimmillään säästövapaan kesto voi olla 10 viikkoa tai jos työnantajan kanssa on sovittu 5 ylimääräisenkin päivän säästämistä vuosittain, 15 viikkoa.

Säästövapaa annetaan ensisijaisesti yhdenjaksoisena vapaana. Työnantaja ja työntekijä voivat myös sopia säästövapaan antamisesta useammassa jaksossa. Annettaessa säästövapaata sen ajalta maksetaan samoin kuin vuosiloman ajalta normaali varsinainen (säännöllinen) palkka työntekijälle. Jos työntekijän palvelussuhde päättyy tai työntekijä lomautetaan toistaiseksi, kultakin säästövapaapäivältä maksetaan normaali lomakorvaus. Säästövapaata ei voi siirtää seurakunnasta toiseen.

Jos työntekijän työaika muuttuu säästämiskauden aikana olennaisesti (esim. työntekijä siirtyy osa-aikaeläkkeelle), hänelle maksetaan kultakin pitämättä olevalta säästövapaapäivältä lomakorvaus viimeisen ennen muutosta olleen palkan mukaan. Tällaisessa tilanteessa on myös mahdollista sopia, että säästövapaata ei korvata rahana, vaan annetaan vapaana työajan muutoksesta huolimatta. Tällöin säästövapaan ajalta maksetaan sen työajan mukainen palkka, jota työntekijä sai säästämisen ajankohtana.

## **5. VUOSILOMAN ANTAMINEN JA KULUMINEN, VUOSILOMA-AIKA SEKÄ ARKIPYHIEN VAIKUTUS LOMALASKENTAAN**

### **5.1. Vuosiloman antaminen (96 §)**

Vuosilomasta tulee antaa lomakaudella vähintään 65 %, jollei työntekijän kanssa sovita, että lomaa annetaan lomakaudella tätä vähemmän. Myös työn kausiluonteisuuden tai muun vastaavan työtehtävien vuosittaiseen sijoittumiseen vaikuttavan perustellun syyn vuoksi vuosilomasta voidaan määrätä annettavaksi lomakaudella vähemmän kuin 65 %. Toisaalta lomaa voidaan määrätä pidettäväksi lomakaudella enemmänkin kuin 65 %. Kuitenkin suosituksena on, että jos vuosiloman määrä on enemmän kuin 23 työpäivää, osa lomasta tulisi antaa lomakauden ulkopuolella talvilomana (ks. myös edellä jakso 3 sekä esimerkkiaineiston esimerkkejä 1-3).

Kesä- ja talviloma tulee antaa yhdenjaksoisena, jollei työntekijän kanssa toisin sovita.

### **5.2. Vuosiloma-ajan vahvistaminen**

Vuosilomalle vahvistetaan vuosiloma-aika kalenteripäivinä ilmaistuna ajanjaksona, esim. 25.6.–29.7. Vuosiloma voi sekä alkaa että päättyä pyhäpäivänä. Riippumatta vapaapäivien sijoittumisesta kaikille työntekijöille voidaan myöntää vuosilomaviikko alkamaan maanantaista ja päättymään sunnuntaihin. Siten sekä sellaiselle työntekijälle, jonka vapaapäivät ovat viikonloppuna että sellaiselle työntekijälle, jonka vapaapäivät ovat peräkkäin esim. ma ja ti tai erillisinä esim. ma ja pe, viikon mittainen vuosiloma voidaan vahvistaa alkamaan maanantaina ja päättymään sunnuntaina.

Vuosiloma-aikaan sisältyy yleensä muitakin kuin vuosilomaa kuluttavia työpäiviä, nimittäin säännölliset vapaapäivät sekä mahdolliset sellaiset arkipyhät, jotka eivät kuluta vuosilomaa (ks. jakso 5.5.).

Vuosiloman sijoittamisesta sekä lomapäivien kulumisesta katso myös esimerkkiaineiston esimerkkejä 4–7. Niissä on käsitelty jäljempänä tässä luvussa esille tulevia lomalaskentaan ja sijoittamiseen liittyviä asioita.

### 5.3. Vuosiloman kuluminen kokonaisina viikkoina

Nykyisessä lomajärjestelmässä vuosiloma ansaitaan ja annetaan työpäivinä. Arkipäivän ja pyhäpäivän erolla ei ole enää merkitystä loman antamisen ja kulumisen kannalta. Lomaa kuluttavat vain ne päivät, jotka vuosiloma-aikana olisivat olleet työntekijän työpäiviä. Siten normaaliviikolla vuosilomaa kuluu 5 päivää. Säännölliset kaksi vapaapäivää eivät kuluta vuosilomaa. On huomattava, että näin on täysin siitä riippumatta, miksi viikonpäiviksi säännölliset vapaapäivät sijoittuvat. Esim. kun toimistotyöaikaa tekevällä vapaapäivät ovat lauantai ja sunnuntai, vuosilomaa kuluttavat viikon työpäivät maanantaista perjantaihin.

Vastaavasti hengellisen työn viranhaltijalla tai kiinteistötyöntekijällä, jonka vapaapäivät ovat esimerkiksi maanantai ja tiistai, vuosilomaa kuluttavat viikon työpäivät keskiviikosta sunnuntaihin. Siten myös sunnuntai kuluttaa vuosilomaa, jos se ilman lomaa olisi työntekijän työpäivä. Vaikka vapaapäivät eivät olisi peräkkäiset päivät, se ei muuta tilannetta. Esim. jos vapaapäivät ovat esim. tiistai ja perjantai, lomaa kuluttavat viikon muut 5 työpäivää.

Arkipyhien vaikutusta loman kulumiseen tarkastellaan erikseen luvussa 5.5.

### 5.4. Irtopäivien antaminen

Vuosilomaa voidaan myöntää myös yksittäisinä päivinä tai muutaman päivän jaksoissa, jos niin työntekijän kanssa sovitaan. Ns. irtopäivien antaminen on lomalaskennan kannalta yleensä ongelmattonta. Lomaa kuluu loma-ajaksi myönnettyjen työpäivien verran. Irtopäivien myöntämistä rajoittaa siis käytännössä vain se, että loma tulisi pääsääntöisesti myöntää yhdenjaksoisena. Lomalaskentaan irtopäivien myöntäminen ei sen sijaan vaikuta. Lomapäivät kuluvat siinä järjestyksessä kuin ne myönnetään.

Osa-aikaisen työntekijän loman myöntäminen ja lomalaskenta voi asian luonteesta johtuen poiketa kokoaikaisen työntekijän vastaavasta loman myöntämisestä ja lomalaskennasta. Osa-aikaisen loman myöntämistä ja lomalaskentaa käsitellään luvussa 6.

### 5.5. Arkipyhien vaikutuksesta lomalaskentaan

Arkipyhiä on kahdenlaisia: kiinteitä ja liikkuvia. Kiinteät arkipyhät ovat aina samana viikonpäivänä. Tällaisia ovat esim. pitkäperjantai, helatorstai ja juhannuspäivä. Liikkuvat arkipyhät ovat puolestaan nimensä mukaisesti eri kalenterivuosina eri viikonpäivinä. Tyypillisesti joulun pyhät ovat eri vuosina eri viikonpäivinä. Lisäksi arkipyhistä on huomattava, että arkipyhiksi rinnastetaan kaksi arkipäivää: joulu- ja juhannusaatto. Vaikka ne ovatkin arkipäiviä, niitä käsitellään kuin arkipyhiä.

Arkipyhien vaikutus lomalaskennassa kytkeytyy lomajärjestelmässä siihen, onko kyseessä työaikaa lyhentävä arkipyhä vai ei. Vain sellainen arkipyhä, joka lyhentää viikon työaikaa, voi vaikuttaa lomalaskentaan ja vähentää loman kulumista. Viikon työaikaa lyhentävät vain sellaiset arkipyhät, jotka sijoittuvat maanantain ja perjantain välille. Vastaavasti *vain maanantain ja perjantain välille sijoittuva arkipyhä voi vähentää lomapäivien kulumista*. Viikonloppuun sijoittuvat arkipyhät eivät lyhennä viikon työaikaa, eivätkä vaikuta loman kulumiseen.

Maanantain ja perjantain välille sijoittuvien arkipyhien vaikutusta tarkastellaan seuraavassa erikseen kokonaisten lomaviikkojen yhteydessä ja erikseen irtopäivien antamisen yhteydessä. Erikoistapauksena on lisäksi se tilanne, jossa arkipyhä on pitemmän lomajakson alkuun tai loppuun sijoitetun vajaan lomaviikon yhteydessä.

### 5.5.1. Arkipyhät vähintään viikon kestävän loman yhteydessä

Kun työaikaa lyhentävä arkipyhä, siis ma-pe välille sijoittuva arkipyhä, on kokonaisen lomaviikon yhteydessä, se ei kuluta vuosilomaa. Tämä sääntö on poikkeukseton. Jos arkipyhä sijoittuu lauantaksi (esim. juhannuspäivä) tai sunnuntaiksi, kuten liikkuville arkipyhille voi käydä, se ei vaikuta mitenkään loman kulumiseen. Tällöin lomaa kuluu normaalisti 5 päivää viikossa. Myös tämä sääntö on poikkeukseton. (Juhannusviikko on loman kulumisen suhteen siitä poikkeuksellinen viikko, että juhannusaatto, joka on aina perjantaiksi sijoittuva arkipäivä, on sovittu arkipyhän luonteiseksi eikä se siten kuluta vuosilomaa. Tämän vuoksi juhannusviikolta kuluu 4 vuosilomapäivää. Sen sijaan juhannuspäivä, joka on kirkollinen pyhäpäivä, kuluttaa vuosilomaa, jos se on normaalilla työviikolla työntekijän työpäivä, koska kyseinen arkipyhä ei koskaan sijoitu ma-pe välille.)

Kun arkipyhä sijoittuu ma-pe välille, ko. viikolta ei kulu vuosilomaa 5 päivää, vaan niin monta päivää vähemmän, kuin arkipyhiä on ma-pe välisenä aikana. Tähän sääntöön ei vaikuta mitään se, milloin työntekijän säännölliset vapaapäivät ovat. Arkipyhän lomapäivien kulumista vähentävä vaikutus todetaan laskennallisesti.

Esim. seurakuntamestarin vapaapäivät ovat ma ja ti ja hänelle myönnetään jouluviikolle vuosilomaa sellaisena vuonna, jolloin jouluaatto ja joulupäivä sijoittuvat maanantaiksi ja tiistaksi ja tapaninpäivä keskiviikoksi. Tällaisella viikolla työaikaa lyhentäviä arkipyhiä on peräti 3, koska kaikki joulun pyhät (jouluaatto lasketaan siis arkipyhäksi) sijoittuvat ma-pe väliselle ajalle. Tässä esimerkissä kaksi ensimmäistä joulun pyhää sijoittuvat myös sattumalta työntekijän säännöllisten vapaapäivien päälle. Vuosilomaa kuluu tällaisella viikolla kuitenkin vain 2 lomapäivää, koska loman kulumisen todetaan laskennallisesti: lomaa kuluisi normaalisti 5 lomapäivää; siitä vähennetään työaikaa lyhentävät 3 arkipyhää, joten lomapäiviä kuluu 2. Kun vuosilomaa myönnetään kokonainen arkipyhäviikko, vapaapäivien sijoittuminen ei vaikuta vuosiloman kulumiseen. Siten myös esim. kanslistilla, jonka vapaapäivät ovat la ja su, ko. jouluviikolla kuluisi vuosilomaa 2 vuosilomapäivää.

Toisaalta, jos jonain toisena vuonna joulun pyhät sijoittuisivat viikon loppuun pe-su välille, tällaiselta jouluviikolta kuluisi vuosilomaa  $5-1 = 4$  lomapäivää, koska vain yksi arkipyhistä (jouluaatto) sijoittuisi ma-pe väliselle ajalle.

Erikoistapauksena voidaan pitää esim. pääsiäisen aikaa. Siinä syntyy helposti se poikkeustilanne, jossa kokonaisen lomaviikon välittömässä yhteydessä on toisen kalenteriviikon puolella oleva arkipyhä. Jos vuosilomaa myönnetään koko pääsiäisviikko, tältä viikolta lomaa kuluu ensinnäkin 4 päivää, koska pitkäperjantai ei kuluta vuosilomaa. Tämän loman myöntämisen yhteydessä on kuitenkin myös ratkaistava se, miten suhtaudutaan pääsiäismaanantaihin. Jos se merkitään mukaan vuosiloma-aikaan, se ei arkipyhäluonteensa vuoksi kuluta vuosilomaa. Jos sitä ei vahvisteta mukaan vuosilomaan, se on joko työpäivä tai vapaapäivä sen mukaan, mikä tilanne olisi normaalilla työviikolla muutenkin. (Jos esim. pääsiäismaanantaita ei vahvisteta mukaan vuosiloma-aikaan, se kuitenkin lyhentää työaikamääräysten piirissä olevilla työntekijöillä ko. viikon työaikaa KirVESTES 171 §:n mukaisesti. Sen sijaan hengellisen työn viranhaltijoilla, joihin ei sovelleta työaikamääräyksiä, arkipyhä ei vähennä viikon aikana tehtävien viiden työpäivän määrää.)

Tulkintasuositus on pääsääntöisesti seuraava: jos kokonaisen lomaviikon yhteydessä oleva arkipyhä on suoraan kiinni lomaviikossa, arkipyhä sisällytetään vuosiloma-aikaan eikä se kuluta vuosilomapäiviä. Näin on esim. pääsiäismaanantain tilanteessa. Toisaalta, jos yksittäisen arkipyhän ja lomaviikon välissä on vapaapäiviä, arkipyhää ja vapaapäiviä ei sisällytetä vuosiloma-aikaan. Näin on luonnollisesti myös silloin, jos kokonaisen lomaviikon ja arkipyhän väliin sijoittuu työ-

päiviä. Joka tapauksessa työnantajan asiana on päättää ja vahvistaa vuosiloma-ajan ajankohta mukaan lukien vuosiloma-ajan alkamis- ja päättymispäivät.

### **5.5.2. Arkipyhät irtopäivien yhteydessä**

Kun arkipyhä on kiinni yhdessä yksittäisessä tai muutamassa yksittäisessä vuosilomapäivässä, sitä ei sisällytetä vuosiloma-aikaan. Tällöin arkipyhä on työpäivä tai vapaapäivä sen mukaisesti kuin se olisi työ- tai vapaapäivä normaalilla työviikolla.

#### **Esimerkki 1:**

Kanslistin vapaapäivät ovat lauantai ja sunnuntai. Jos hänelle myönnetään vuosilomaa perjantain ja itsenäisyyspäivä on torstaina, itsenäisyyspäivää ei sisällytetä vuosiloma-aikaan. Eri asia on se, että torstaipäivälle sijoittuva itsenäisyyspäivä on työaikamääräysten (171 §) perusteella kanslistille vapaapäivä.

#### **Esimerkki 2:**

Kanttorin vapaapäivät ovat maanantai ja tiistai. Hänelle on myönnetty vuosilomaa itsenäisyyspäivää edeltävä kalenteriviikko, ja itsenäisyyspäivä on lomaviikkoa seuraavana keskiviikkona vapaapäivien jälkeen. Itsenäisyyspäivää ei sisällytetä vuosiloma-aikaan. Loma päättyy sunnuntaina, kanttori saa hyväksyä sitä seuraavan maanantain ja tiistain vapaapäivät ja keskiviikolle sijoittuva itsenäisyyspäivä on hänen työpäivänsä.

### **5.6. Lomalaskenta, kun yleistyöajassa sovelletaan 2-4 viikon suunnittelujaksoa**

Kun työssä noudatetaan useamman kuin yhden viikon suunnittelujaksoa, kokonaisten lomaviikkojen laskenta ei poikkea mitenkään muiden työntekijöiden lomalaskennasta. Normaaliviikolla lomapäiviä kuluu 5 ja arkipyhäviikoilla siten kuin edellä on selostettu.

Sen sijaan myönnettäessä vuosilomaa alle kalenteriviikon mittainen ajanjakso, lomapäiviä kuluu KirVESTES 95 § 1 tai 3 mom. mukaisesti. Esim. jos vuosiloma-ajaksi vahvistetaan kolme päivää ma-ke, vuosilomapäivien kuluminen riippuu siitä, miten työntekijän työ on järjestetty:

- 1) Jos työ on järjestetty tehtäväksi siten säännöllisenä, että kunakin viikkona työpäivät asetuvat viikosta toiseen samoille kalenteripäiville, sovelletaan 95 § 1 momentin ja 3 momentin 2) kohdan mukaista periaatetta. Esimerkiksi lastenohjaajan työ voi olla tällä tavoin järjestettyä. Tällöin ne lomajaksoon sisältyvät päivät, jotka ovat työpäiviä, kuluttavat lomaa.
- 2) Toisinaan 2-4 viikon jaksoissa toteutettavassa työssä työpäivien sijoittuminen ei ole säännöllistä eri viikoilla, vaan vaihtelee työn tarpeiden mukaan. Silloin, kun vapaapäivien sijoittuminen suunnittelujaksolle ei ole lomaa anottaessa selvillä, noudatetaan 95 § 3 mom. 2 kohdan mukaista taulukkoa lomapäivien kulumisesta. Vuosiloma-ajaksi vahvistettava jakso voi tällöin olla kalenteripäivinä laskettuna pidempi kuin sen aikana kuluvien vuosilomapäivien määrä. Esimerkiksi jos lomajakson pituus on 3 päivää, lomaa kuluu 2 päivää. Tämä johtuu siitä, että kolmen päivän lomajaksoon on sovittu sisältyvän 1 vapaapäivä, joka ei kuluta vuosilomaa. Taulukossa on siten virka- ja työehtosopimuksella etukäteen sovittu vaihtelevalle työlle periaate, miten työpäivien ja toisaalta vapaapäivien katsotaan sijoittuvan vajailla lomaviikoilla.

## 6. OSA-AIKAISEN LOMALASKENTA, LOMAPALKKA JA LOMAN SIOITTAMINEN

### 6.1. Yleistä osa-aikaisuuden vaikutuksesta vuosilomaan

Osa-aikaisuuden vaikutus vuosilomaan riippuu pitkälti siitä, miten osa-aikatyön sijoittuminen on käytännössä järjestetty. Perusmallina osa-aikatyöjärjestelyissä voidaan pitää sitä, että osa-aikainen työ sijoitetaan tasaisesti viikon kaikille viidelle työpäivälle. Silloin jokaisena työpäivänä tehdään osa-aikaista työtä. Kuitenkin käytännössä työ on usein järjestetty toisin. Työn sijoittamisen malleja on lukuisia. Esim. 50-prosenttiselle osa-aikaeläkkeelle siirtyneen seurakuntamestarin työaika (19 tuntia/viikko) voidaan sijoittaa mm. seuraavilla tavoilla:

- työtä on joka viikko neljänä työpäivänä 4 tuntia ja yhtenä työpäivänä 3 tuntia;
- työtä on joka viikko kolmena työpäivänä siten, että työaika on yhteensä 19 tuntia
- työtä tehdään vuoroviikoin siten, että joka toinen viikko on täysi kokoaikainen työviikko ja joka toinen viikko työstä poissaoloviikko, ns. "eläkeviikko"
- kuten edellinen, mutta työssäoloaika ja eläkeaika vuorottelevat kahden viikon jaksoissa tai jopa neljän viikon jaksoissa.

Osa-aikaisessa työssä vuosiloman ansainta ei yleensä ole ongelma. Työtä tehdään normaalisti vähintään vaadittavat 14 työpäivää tai vaihtoehtoisesti 35 tuntia kuukaudessa. Vain jos työaika on keskimäärin alle 9 tuntia viikossa, voi käydä niin, että vuosiloman edellytyksenä oleva työpäivien/työtuntien määrä ei ole riittävä. On myös huomattava, että jos osa-aikatyö on toteutettu esim. sillä tavalla, että työtä on käytännössä vuorokuukausin, tällöinkin katsotaan vuosilomaa normaalitilanteessa ansaittavan joka kuukaudelta. Tällöin työssä tehty työtuntimäärä kohdistetaan laskennallisesti tasaisena keskimääräisenä työaikana jokaiselle kuukaudelle. Siten esim. keskimäärin 19 tunnin viikkotyöaika noudattava seurakuntamestari, jonka työ on järjestetty siten, että hän on töissä neljä viikkoa kokoaikaisena ja puolestaan poissa työstä neljä viikkoa, ansaitsee vuosilomaa molemmilta kuukausilta, koska 8 viikon (n. kahden kuukauden) aikana hän on työssä yhteensä 153 tuntia eli keskimäärin vähintään 76 tuntia kuukaudessa.

### 6.2. Vuosiloman kulumisen osa-aikatyössä

Osa-aikaisen työntekijän vuosiloman kulumisesta on määräys KirVESTES 95 § 4 momentissa (ks. myös siellä olevia esimerkkejä). Sen mukaan osa-aikaiselta työntekijältä, joka työskentelee esim. kolmena päivänä viikossa, kuluu vuosilomaa kokonaiselta lomaviikolta 5 päivää kuten kokoaikaisiltakin. Tämän määräyksen ideana on se perusmalli, jonka mukaan osa-aikatyö sijoitetaan tasaisesti viikon viidelle työpäivälle. On huomattava, että osa-aikainen työntekijä ansaitsee yhtä monta lomapäivää kuin kokoaikainen työntekijä pienemmästä työpanoksestaan huolimatta. Siksi se, että osa-aikainen työ on sijoitettu harvemmille työpäiville, (jolloin työpäivät ovat vastavasti työajaltaan ja työmäärältään keskimääräistä pidempiä,) ei vaikuta "pienentävästi" loman kulumiseen.

Sitä, että työajan sijoittuminen työviikolle/työviikoille ei vaikuta loman kulumiseen, voidaan kuvata seuraavalla esimerkillä: seurakunnassa on kaksi osa-aikaista siivoojaa. Molempien työaika on 9 tuntia viikossa. Molemmille kertyy yli 35 työtuntia kuukaudessa, joten molemmat ansaitsevat vuosilomaa. Toinen siivoojista työskentelee joka maanantai 9 tuntia ja toinen puolestaan neljänä päivänä 2 tuntia ja perjantaina 1 tunnin. Oletetaan molempien lomaoikeus lomataulukon 2 mukaisesti (29 työpäivää). Kun lomaa myönnetään koko viikko, molemmilta kuluu 5 työpäivää lomaa. Jos näin ei olisi, vaan lomaa kuluisi vain tehtyjen työpäivien mukaisesti, toinen siivooja saisi 29 viikkoa vuosilomaa ja toinen normaalikäytännön mukaisesti 5 viikkoa ja 4 päivää vuosilomaa.



Työtuntien sijoittuminen viikolle tai useammalle viikolle ei saa vaikuttaa vuosiloman pituuteen. Siten myös se siivooja, joka työskentelee vain yhtenä päivänä viikossa saa vuosilomaa mainitut 5 viikkoa ja 4 päivää.

Vastaava periaate ulotetaan niihin tilanteisiin, jossa työtä tehdään esim. vuoroviikoin. Tällöin, jos työ on 50 prosentin työajan mukaista, jokaista työviikolle sijoitettua lomapäivää kohden tulee merkitä lomapäivä työstä vapaalle viikolle. Vuosilomapäivistä merkitään siis 50 % työpäiville ja 50 % vapaapäiville/osa-aikaeläkepäiville. Jos työ ei ole puolitettua, vaan työtä tehdään keskimäärin esim. 60 % täydestä työajasta, lomapäivien kokonaismäärästä 60 % sijoitetaan työpäiville ja 40 % vapaapäiville/osa-aikaeläkepäiville.

### **6.3. Osa-aikainen hengellisen työn viranhaltija**

Osa-aikaisen hengellisen työn viranhaltijan lomaoikeudesta on määräys KirVESTES 92 § 2 momentissa. Pykälän soveltamisohjeessa ja esimerkeissä on myös yksityiskohtaisesti selostettu sen soveltamista. Tässä yhteydessä voidaan todeta vain se, että normaalisti työssä ollessaan, osa-aikaisen hengellisen työn viranhaltija ansaitsee aina vuosilomaa riippumatta siitä, miten tehtävät työpäivät on sijoitettu viikolle tai sitä pitemmälle jaksolle.

Osa-aikaisen hengellisen työn viranhaltijan vuosilomapäivät kuluvat kuten muillakin osa-aikaisilla; ks. jaksoa 6.2.

### **6.4. Ns. tarvittaessa työhön tulevat työntekijät**

Ns. tarvittaessa työhön tulevista työntekijöistä on oma määräys koskien vuosiloman kulumista (KirVESTES 95 § 5 mom.) ja toisaalta lomapalkan/lomakorvauksen maksamista (KirVESTES 101 § 3 mom. ja 104 §). Mainitut määräykset koskevat ensinnäkin *vain toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa* olevia työntekijöitä. Määräaikaisia se ei koske. Siten lyhyitä sijaisuuksia tai muita ns. pätkätöitä erillisissä työsuhteissa tekevän työntekijän lomaoikeutta tai oikeutta lomakorvaukseen tarkastellaan kunkin erillisen työsuhteen perusteella. Tällöin lomaoikeus jää yleensä syntymättä työsuhteen lyhyen keston vuoksi, mutta oikeus prosenttiperusteiseen lomakorvaukseen 105 §:n perusteella saattaa syntyä.

Tarvittaessa tulevan työntekijän työn ominaispiirre on se, että työn määrä vaihtelee viikosta toiseen paljonkin. Joinain viikkoina saattaa työtä olla kokoaikatyön verran, toisina viikkoina työtä ei kenties ole lainkaan. Kokonaisuutena arvioiden tarvittaessa tulevan työntekijän työsuhde on yleensä luonteeltaan sivutoiminen. Mahdollisesti ansaittu vuosiloma voidaan yleensä helposti sijoittaa hiljaisempien työkausien ajalle. Tämän vuoksi vuosiloman antaminen ja sijoittaminen on yleensä tärkeydeltään toissijaista. Sen sijaan ansaitun vuosiloman ajalta maksettavan lomapalkan tai lomakorvauksen suuruus on luonnollisesti työntekijälle merkittävää. Tämän vuoksi KirVESTES 101 § 3 momentissa on sovittu, että riippumatta siitä, ansaitseeko tarvittaessa tuleva työntekijä vuosilomaa jonkun kuukauden aikana vai ei, hänelle maksetaan lomapalkkaa vastaava lomakorvaus koko lomanmääräytymisvuoden aikana maksetusta palkasta. Lomakorvauksen suuruus määräytyy 104 §:n mukaan ja on työntekijään sovellettavan lomataulukon perusteella 9,0 – 13 % lomanmääräytymisvuoden aikana maksetusta palkasta. Mukaan otetaan myös vajaiden lomanmääräytymiskuukausien palkka, vaikka 104 §:n sanamuodosta ei tätä voi suoraan päätellä. Tulkintaperiaate vastaa sitä, mikä ilmenee KirVESTES 99 § 4 mom:n soveltamisohjeesta ja esimerkistä. (Lomapalkkaan/lomakorvaukseen ei lasketa mukaan yli- ja hätätyön palkkoja miltään osin. Sen sijaan kaikki muut palkkaerät lisineen otetaan huomioon.)

Lomapalkan/lomakorvauksen määrää laskettaessa ei siten erotella niitä kuukausia, joiden ajalta on ansaittu tai ei ole ansaittu vuosilomaa. Lomapalkka/lomakorvaus maksetaan kaikkien kuukausien palkasta. Kuitenkin on huomattava, että 50 %:n lomarahaa (vuosina 2018 ja 2019 lomarahaa on 35 %:n suuruinen; ks. KirVESTES liite 19) maksetaan vain niiden kuukausien lomapalkkaan/lomakorvaukseen, joilta on ansaittu vuosilomaa. Tämän vuoksi on kultakin kuukaudelta erikseen tutkittava, syntyykö lomaoikeus vai ei. Jos työtunteja on vähintään 35 tai työpäiviä 14, lomaoikeus syntyy. Vain näiden kuukausien lomapalkkaan/lomakorvaukseen maksetaan lomarahaa.

### Esimerkki:

Tarvittaessa tuleva työntekijä on ollut jo useamman vuoden seurakunnan palveluksessa ja häneen sovellettava lomataulukko on taulukko 2. Hän on työskennellyt lomanmääräytymisvuoden aikana seuraavasti:

	Huh	Tou	Kesä	Hei	Elo	Syys	Loka	Mar	Jou	Ta	He	Ma
Työtunnit	45	64	19	9	32	46	58	94	106	82	42	32
Työpäivät	8	11	4	2	14	9	10	15	15	12	7	5

Hän ansaitsee vuosilomaa niiltä kuukausilta, joina työtunteja on vähintään 35 tai työpäiviä 14. Täysiä lomanmääräytymiskuukausia ovat muut kuin kesä-, heinä- ja maaliskuu. Lisäksi voi todeta, että elokuun lomaoikeus syntyy sillä perusteella, että työpäiviä on vaaditut 14, vaikka työtunnit alittavat vaaditut 35.

Lomapalkka/lomakorvaus on 11,5 % koko lomanmääräytymisvuoden ajalta maksetusta palkasta (pois yli- ja hätätyötuntien palkat). Kuitenkin lomarahaa maksamisen vuoksi on syytä menetellä siten, että vajaiden ja täysien lomanmääräytymiskuukausien palkoista lasketaan ensin kummas-takin erikseen 11,5 %. Sen jälkeen täysien lomanmääräytymisvuosien lomakorvaukseen lisätään 50 %:n lomarahaa (ks. myös esimerkkiä luvussa 12.2.4.).

Vuosiloman määrä on taulukon 2 mukaan 9 kuukaudelta 22 työpäivää. Työntekijän kanssa tulee todeta, milloin lomajaksot annetaan ja minkä suuruinen osa lomapalkasta/lomakorvauksesta mil-lekin lomajaksolle kohdistetaan. Jos niin työntekijän kanssa sovitaan, lomapalkka/lomakorvaus ja lomarahaa voidaan maksaa myös kertasuorituksena esim. kesäkuussa, kun seurakunnassa muutenkin maksetaan lomarahoja. Tällöinkin on todettava, minä ajankohtana vuosilomapäivät annetaan.

### 6.5. Osa-aikaiseksi siirtyminen: siirtymävaiheen tulkintoja

*Päätoimisuusasteen muutoksen vaikutus kuukausipalkkaisen lomapalkkaan.*

Osa-aikaiseksi siirtyminen on suunniteltava huolellisesti. Tämä merkitsee paitsi osa-aikatyön jär-jestelyjen suunnittelua, myös sen tiedostamista, miten vuosiloma käyttäytyy muutostilanteessa. Erityisesti osa-aikaeläkkeelle siirtyminen on herättänyt kyselyjä. Päätoimisuusasteen muutoksen vaikutus *kuukausipalkkaisen* viranhaltijan/työntekijän lomapalkkaan on muuttunut 1.4.2014 luki-en vuosilomalain muuttamisen vuoksi. Asiasta on otettu määräys KirVESTES 99 § 2-3 moment-tiin. Lomarahaa suuruuden määrittelyssä päätoimisuusasteen vaihtelut on otettu huomioon jo aiemmin.

Yleinen lähtökohtaperiaate lomapalkan suuruudessa se, että vuosiloman ajalta maksetaan lo-mapalkkana se palkka, jonka työntekijä saisi sillä hetkellä työssä ollessaan (KirVESTES 99 § 1

mom.). Kuitenkin silloin kun työn päätoimisuusaste (työaika/työn määrä) sekä palkka muuttuu pysyvästi lomanmääräytymisvuoden aikana, loman eräännyttyä ja lomaa annettaessa otetaan huomioon se, että lomaa on lomanmääräytymisvuoden aikana ansaittu kahdella (tai useammalla) eri palkalla. Lomapalkka loman ajalle määritetään ansaintavuoden keskimääräisen palkkausprosentin mukaan. Tämä tarkoittaa sitä, että lasketaan lomanmääräytymisvuoden aikana tehtyjen eri työaikojen palkkausprosenttien painotettu keskiarvo.

Jos päätoimisuusasteen muutos tapahtuu kuukauden vaihteessa, keskimääräinen palkkausprosentti määritellään 1) kertomalla kummankin työajan mukaiset kuukaudet niiden palkkausprosentilla, 2) laskemalla näin saadut luvut yhteen ja 3) jakamalla summa luvulla 12.

### **Esimerkki 1:**

Kokoaikainen seurakuntapastori siirtyy 50 %:n osa-aikaeläkkeelle vuoden vaihteessa. Hän työskentelee lomanmääräytymisvuoden aikana 9 kuukautta kokoaikaisena ja 3 kuukautta 50 %:n työajassa. Kun loma eräännyy pidettäväksi, työaika ja palkka ovat pysyvästi 50 % täydestä työajasta ja täyden työajan mukaisesta palkasta. Loma-ajan palkassa otetaan huomioon ansaintavuoden keskimääräinen palkkataso seuraavasti (oletetaan kokoaikaisen palkan olleen 3.000 €/kk).

- $9 \times 100 \% = 900 \%$
- $3 \times 50 \% = 150 \%$
- Näiden summa on 1050 %, joka jaetaan 12 kuukaudella painotetun keskiarvoprosentin määrittämiseksi
- Keskiarvo on 87,5 %, jolloin lomapalkan perusteena käytetään palkkaa, jonka suuruus on 2.625 €/kk. Sen mukainen lomapalkka maksetaan lomaksi vahvistetulle ajalle aina, kun seurakuntapastori pitää lomaa. Jos/kun lomaa annetaan eri aikoina, kullekin lomajaksolle on erikseen määriteltävä tämä 87,5 %:n palkka. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että jokaisena kuukautena, jona lomaa annetaan, seurakuntapastorille maksettava kuukausipalkka on määriteltävä erikseen sen mukaan, montako kalenteripäivää lomajaksoon sisältyy (myös lomajakson lomaa kuluttamattomille päiville eli vapaapäiville maksetaan prosenttiperusteinen lomapalkka).

Jos päätoimisuusasteen muutos ei tapahdu kuukauden vaihteessa, vaan kesken kuukauden, lomapalkkaprosentin määrittelyyn joudutaan kyseisen kuukauden ajalta laskemaan palkkausprosentti "päiväpalkkaperusteisesti" erikseen molempien palkkausprosenttien mukaisen ajan osalta ja määrittelemään niille keskiarvo. Käytännössä Kirkon palvelukeskus Kipa suorittaa tällaisissa tilanteissa laskennan ohjelmallisesti.

### **Esimerkki 2:**

Kokoaikainen toimistosihteeri siirtyy 50 %:n työhön 20.10. lukien. Hän on ko. lomanmääräytymisvuoden aikana työskennellyt kokoaikaisena 1.4.–19.10. Osa-aikaisena työskentelyä on lomanmääräytymisvuoden loppuaika 20.10.–31.3. Lokakuussa sovellettava palkkausprosentti määräytyy painotettuna keskiarvona kuukauden alkuosan 100 %:n palkasta ja loppuosan 50 %:n palkasta.

Lomapalkan määrittelyssä 6 kuukautta perustuu 100 %:n työskentelyyn ja 5 kuukautta 50 %:n työskentelyyn sekä lisäksi lokakuu 82,3 %:n keskimääräiseen työskentelyyn. Tämän mukaisesti lomapalkka maksetaan lomaa pidettäessä  $77,7 \%$ :n suuruisena  $(6 \times 100 \% + 5 \times 50 \% + [20 \times 100 \% + 11 \times 50 \%] / 31) / 12 = 77,7 \%$ .

## *Päätoimisuusasteen muutoksen vaikutus kuukausipalkkaisen lomaraahan*

Kuukausipalkkaisen päätoimisuusasteen muutokset otetaan huomioon myös lomarahan suuruudessa. Tästä on esimerkki KirVESTES 106 § 1 momentin soveltamisohjeessa (esim. 3). Ideana on, että kun päätoimisuusaste muuttuu, lomараha maksetaan erikseen vanhan ja uuden päätoimisuusasteen ajalta. Esimerkiksi jos kokoaikainen työntekijä siirtyy osa-aikaeläkkeelle vuoden alusta, lomараha lasketaan 9 kuukaudelta viimeisen kokoaikatyökuukauden (joulukuun) palkan perusteella ja 3 kuukaudelta uuden osa-aikapalkan perusteella.

## **7. LOMAN SIIRTO JA KESKEYTTÄMINEN (98 §)**

### **7.1. Loman siirto (98 §)**

Viranhaltijalla ja työntekijällä on oikeus loman siirtämiseen, jos hän lomajärjestyksen vahvistamisen jälkeen tulee työkyvyttömäksi (sairaus, tapaturma) eikä sairaus tai tapaturma ole johtunut työ sopimuslain 2 luvun 11 §:n 2 momentin mukaisesta, työntekijän syyksi luettavasta seikasta. Sen mukaan vain tahallisuus tai törkeä huolimattomuus voidaan lukea työntekijän omaksi syyksi.

Loman siirto edellyttää aina nimenomaista pyyntöä ja se on tehtävä ennen loman alkamista, ellei pyynnön esittämiseen ole ylivoimaista estettä. Pyyntöksi katsotaan esim. lääkärintodistuksen toimittaminen työnantajalle. Toisaalta työnantajalla on aina oikeus vaatia lääkärintodistusta, kun loman siirto perustuu työkyvyttömyyteen.

Siirto-oikeus on myös siinä tapauksessa, että lomajärjestyksen vahvistamisen jälkeen käy ilmi, että työntekijä joutuu loman aikana esim. leikkaukseen tms. sairaanhoitoon, jonka aikana hän on työkyvytön.

### **7.2. Loman keskeyttäminen**

Loman siirto-oikeus (keskeytys-oikeus) on 1.4.2014 lukien myös silloin, kun työkyvyttömyys alkaa vasta loman alkamisen jälkeen. Aiemmin työntekijällä oli viikon omavastuu ennen kuin lomaa sai siirtää, jos loma oli jo ehtinyt alkaa. Loman saa siirtää työkyvyttömyyden perusteella siirtää heti, mutta siirtäminen edellyttää viipymättä tai laillisen esteen lakattua välitöntä ilmoittamista työnantajalle sekä lääkärintodistuksen esittämistä. Näiden laiminlyönti johtaa siirto-oikeuden menettämiseen.

### **7.3. Siirretyn loman antaminen**

Lomakaudella siirretty vuosiloma pyritään antamaan myöhemmin lomakauden aikana ja joka tapauksessa lomakautta seuraavan huhtikuun loppuun mennessä (tai poikkeustilanteissa syyskuun loppuun mennessä; ks. edellä kohta 3.2.). Siirretyn vuosiloman antamisessa työnantajan on noudatettava vähintään 3 päivän ilmoitusaikaa.

### **7.4. Vahvistetun vuosiloman ajankohdan muuttaminen työnantajan aloitteesta**

Edellä on selostettu vuosiloman siirtämistä työntekijästä johtuvista syistä. Myös työnantaja voi siirtää vuosiloman ajankohtaa, jos siihen on painavat syyt. Työnantajan siirtäessä vuosiloman ajankohtaa, työntekijälle on ilmoitettava siirrosta viimeistään kahta viikkoa ennen loman alkamista. Erityisen painavista syistä vuosiloma voidaan siirtää tai keskeyttää kahden viikon ilmoitusaikaa noudattamatta. Aina jos lomaa siirretään työnantajan aloitteesta, työntekijälle on varattava tilaisuus tulla kuulluksi.

## 8. KUUKAUSIPALKKAISEN LOMAPALKKA JA LOMARAHA (99 § ja 106 §)

### 8.1. Perustapaukset

Kuukausipalkkainen työntekijä saa vuosiloman ajalta lomapalkkana sen hetkisen varsinaisen (säännöllisen) palkkansa. Vuosiloma ei normaalisti aiheuta poikkeamaa palkanmaksussa, vaan kuukausipalkkaiselle maksetaan palkka saman rytmin mukaan kuin työssäoloajalta. Vain jos työntekijä erikseen pyytää, hänelle maksetaan lomapalkka etukäteen ennen loman alkamista. Jos näin menetellään, palkka joudutaan loman jälkeen tasaamaan.

Lomaraha maksetaan kesäkuussa. Lomaraha määräytyy prosenttiperusteisesti kutakin täyttä lomanmääräytymiskuukautta kohti. Palkkaperusteena on maaliskuun palkka. Lomarahan suuruus määräytyy työntekijään sovellettavan lomataulukon mukaan seuraavasti

(Huom! Vielä vuonna 2018 ja 2019 lomarahan suuruus on Kilpailukyky sopimuksen nojalla sovitun erillisen virka- ja työehtosopimuksen mukaisesti 70 % alla sanotusta. Sanottu erillissopimus on KirVESTES:sin liitteenä 19 ja siitä ilmenee tarkemmin, miten lomaraha lasketaan vuosina 2018 ja 2019. Tässä vuosilomamuistiossa ei ole selostettu siinä olevia määräyksiä niiden määräaikaisuuden vuoksi.)

Työntekijään sovellettava lomataulukko:	Lomarahaprosentti täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta:
Taulukko 1	6 %
Taulukko 2	5 %
Taulukko 3	4 %

#### **Esimerkki:** (ks. myös esimerkkiaineiston esimerkki 8)

Työntekijä on pysyvässä palvelussuhteessa, joka on ollut voimassa jo useita vuosia. Häneen sovellettava lomataulukko on taulukko 2, koska hänellä ei ole vielä vuosisidonnaiseen lisäksi oikeuttavaa aikaa 15 vuotta. Kuukausipalkka maaliskuun lopussa on 3.000 €. Lomaa on ansaittu koko lomanmääräytymisvuodelta. Lomarahan suuruus saadaan kaavasta

$$12 \text{ kk} * 5 \% * 3.000 \text{ €} = 1.800 \text{ €}$$

Lomarahan suuruus on siis tässä tapauksessa 60 % varsinaisesta (säännöllisestä) kuukausipalkasta.

### 8.2. Palvelussuhteen päätoimisuuden muutoksen vaikutus lomapalkkaan ja lomaraan

#### 8.2.1. Lomapalkan muutos

Yleinen lähtökohtaperiaate on se, että vuosiloman ajalta maksetaan lomapalkkana se palkka, jonka työntekijä saisi sillä hetkellä työssä ollessaan. Lomapalkalla siis turvataan se palkkataso, joka työntekijällä on lomalle lähtiessään. Jos työaika ja vastaavasti palkka muuttuvat lomamääräytymisvuoden aikana, määräytyy kyseiseltä lomanmääräytymisvuodelta ansaitun vuosiloman palkka lomanmääräytymisvuoden aikana käytettyjen työajan mukaan määräytyneiden palkkausprosenttien keskiarvon perusteella (keskimääräisen palkkausprosentin mukainen lomapalkka 99 § 2 mom.; ks. myös edellä jakso 6.5.).

Keskimääräinen palkkausprosentti määräytyy siten, että eri palkkausprosentit kerrotaan voimassaolokuukausiensa määrällä ja jaetaan lomanmääräytymiskuukausien yhteismäärällä. Jos palkkausprosentti on vaihtunut kesken kalenterikuukauden, lasketaan ko. kuukauden palkka päiväpalkkaperusteisesti erikseen molempien palkkausprosenttien osalta (tästä ks. luvussa 6.5 olevaa esimerkkiä 2).

### **Esimerkki:**

Työntekijän työaika ja palkkausprosentti on lomanmääräytymisvuoden 1.4.2014–31.3.2015 kuuden kuukauden ajan 100 % ja osa-aikaeläkkeelle siirtymisen vuoksi kuuden kuukauden ajan 50 %. Tältä lomanmääräytymisvuodelta ansaitun vuosiloman palkka määräytyy näiden prosenttien keskimääränä:  $(6 \cdot 100 \% + 6 \cdot 50 \%) / 12 = 75 \%$ . Vastaavasti jos palkkausprosentti on esim. ollut neljä kuukautta 60 % ja 8 kuukautta 100 %, on keskimääräinen palkkausprosentti  $86.7 \% (= 4 \cdot 60 \% + 8 \cdot 100 \%) / 12$ .

Työntekijän ollessa vuosilomalla esim. 18.–31.8.2015 (14 kalenteripäivää) lasketaan lomapalkka tältä ajalta kuukausipalkasta, joka määräytyy em. tavalla määritellyn keskimääräisen palkkausprosentin mukaan. Jos keskimääräinen palkkausprosentti on esim. 75 %, maksetaan loma-ajan palkka 75 %:n kuukausipalkan mukaan 14 kalenteripäivältä, ja lopulta 17 kalenteripäivältä palkka maksetaan sen palkkausprosentin mukaan, mikä työntekijällä sillä hetkellä työssä ollessa on. Jos työntekijä on lomalla koko kalenterikuukauden, maksetaan tällaisen kuukauden palkka kokonaisuudessaan em. tavalla määritellyn keskimääräisen palkkausprosentin mukaan.

### **8.2.2. Lomarahan muutos**

Lomaraaha eroaa luonteeltaan lomapalkasta. Kun lomapalkalla turvataan vuosiloman ajalta työntekijän säännöllinen ansiotaso, lomaraaha on pelkästään virka- ja työehtosopimukseen perustuva "lisäpalkka". Vuosilomalaki ei tunne lainkaan lomaraahaa.

Kun palvelussuhteen työaika tai palkan perusteena oleva tehtävämäärä (työajattomilla hengellisen työn viranhaltijoilla) muuttuu kesken lomanmääräytymisvuoden, lomaraaha lasketaan erikseen muutosta edeltäneelle jaksolle ja muutoksen jälkeiselle jaksolle. Lomarahaprocentti ei tosin muutu, vaan se määräytyy koko lomanmääräytymisvuoden ajalta saman lomarahaprocentin mukaan siten, kuin 106 §:ssä on sanottu (4 %, 5 % tai 6 %; vuosina 2018 ja 2019 voimassa ovat prosentit ovat 70 % em. prosentista; ks. KirVESTES liite 19). Sen sijaan laskennan perusteena oleva palkkataso muuttuu kesken lomanmääräytymisvuoden. Tällöin lomaraaha lasketaan erikseen kahden tai useamman eri palkan perusteella. Palkantarkistuksista johtuvia palkkamutoksia ei katsota sellaiseksi, jonka perusteella lomaraaha laskettaisiin eri perusteilla eri ajoilta. Muutoksen tulee perustua päätoimisuusasteen muutokseen.

### **Esimerkki:**

Kokoaikainen työntekijä siirtyy osa-aikaeläkkeelle 1.9. lukien. Häneen sovelletaan lomataulukkoa 1. Hänen kokoaikapalkkansa oli 31.8. asti 3.000 € ja 1.9. alkaen 50 % tästä eli 1.500 € kuukaudessa. Osa-aikapalkka tarkistuu uuden virkaehtosopimuksen perusteella 1.2. lukien 1.530 euroon kuukaudessa. Lomaraaha koko lomanmääräytymisvuodelta lasketaan seuraavasti:

Lomaraaha 1.4.–31.8.:  $5 \text{ kk} \cdot 6 \% \cdot 3.000 \text{ €} = 900,00 \text{ €}$

Lomaraaha 1.9.–31.3.:  $7 \text{ kk} \cdot 6 \% \cdot 1.530 \text{ €} = 642,60 \text{ €}$

Yhteensä lomarahaa maksetaan 1.542,60 €. (Huom! Tässä esimerkissä palkantarkistuksen huomioon ottamisen syynä lomarahan laskemisessa on se, että lomarahaa jouduttiin laskemaan kahdelta jaksolta. Työntekijä siirtyi osa-aikaeläkkeelle ja työaika muuttui, jolloin lomarahan perusteena oleva palkka jouduttiin ottamaan kahdelta eri palkkatason kuukaudelta, elokuulta ja maaliskuulta. Kun palkka oli tarkistunut näiden välissä, palkantarkistus vaikuttaa maaliskuun varsinaisessa palkassa.)

### 8.3. Lomapalkkaan maksettava lisäys (100 §)

Kirkon lomajärjestelmään on omaksuttu kuukausipalkkaisia koskevaksi vuosilomalain periaate siitä, että lomanmääräytymisvuoden aikana eräät muut kuin varsinaiseen (säännölliseen) palkkaan sisältyvät maksuerät otetaan huomioon lomapalkan suuruutta korottavana tekijänä (100 §). Lomapalkkaa korotetaan, jos lomanmääräytymisvuoden aikana on maksettu työntekijän *säännöllisenä työaikana tehdyn työn* perusteella sunnuntai- ilta- tai yötyökorvauksia rahakorvauksena. Muita työaikakorvauksia (esimerkiksi ylityön palkkaa ja korotusosia) tai vapaana annettuja työaikakorvauksia ei oteta huomioon. Palvelussuhteen päättyessä maksettavassa lomakorvauksessa maksetaan vastaava lisäys kuin lomapalkassa.

Lomapalkan lisäys lasketaan edellisen lomanmääräytymisvuoden aikana rahana maksetuista *säännöllisen työajan* sunnuntai- ilta- tai yötyökorvauksista. Sunnuntai- ilta- tai yötyökorvausten kokonaismäärä jaetaan lomanmääräytymisvuonna maksetulla varsinaisen (säännöllisen) palkan määrällä. Lomapalkkaa korotetaan saadulla prosenttimäärällä. Korotus voi olla enintään 35 % lomapalkan määrästä. Lomapalkan lisäys maksetaan kertasuorituksena lomarahan maksamisen yhteydessä kesäkuussa.

#### Esimerkki:

Työntekijän säännöllinen kuukausipalkka (varsinainen palkka) on 2.150 €/kk ja varsinainen palkka koko päättyneeltä lomanmääräytymisvuodelta 25.800 €. Hänelle on lisäksi maksettu samana aikana 310 € pyhä-, ilta- ja yötyökorvauksia säännöllisenä työaikana tehdystä työstä. (Lisäksi on maksettu vastaavia korvauksia ylitöihin liittyen, mutta niitä ei tässä laskelmasa oteta huomioon.) Lomapalkan lisäys lasketaan seuraavasti:

- 1) Korvausten määrä on 1,2 % varsinaisesta palkasta ( $310 \text{ €} / 25.800 \text{ €} * 100$ ). Lomapalkkaa lisätään tällä prosenttimäärällä.
- 2) Lomaoikeus on 38 lomapäivää (lomataulukko 1). Kuukaudessa on keskimäärin n. 21,5 lomapäivää. Loman laskennallinen kesto on tällöin 1,77 kuukautta ( $38 / 21,5 = 1,77$ ).
- 3) Työntekijän säännöllinen kuukausipalkka (varsinainen palkka) on 2.150 €/kk. Laskennallinen lomapalkka on  $1,77 * 2.150 \text{ €} = 3.805,50 \text{ €}$
- 4) Lisäyksen määrä on  $(1,2 \% * 3.805,50 \text{ €}) = 45,67 \text{ €}$ .

### 8.4. Poikkeustilanne 1: palvelussuhteen päätoimisuusaste vaihtelee vuodenaikojen mukaan (99 § 5 mom.)

Seurakunnissa on melko tavallista, että kuukausipalkkainen työntekijä on osan vuotta kokoaikainen (esim. kesäkauden hautausmaalla) ja osan vuotta osa-aikainen, usein myös sivutoiminen. Tällöin palvelussuhde on jatkuva palvelussuhde, mutta työn määrä vaihtelee vuodenaikojen mukaan jonkin ennakolta sovitun järjestelmän mukaan. Tällaisia tilanteita varten 99 §:n 5 momentissa on kaksi määräystä erilaisia tilanteita varten.

Jos työntekijän säännöllinen työaika vaihtelee vuoden eri aikoina pysyvän järjestelmän mukaan,

lomapalkka lasketaan 99 § 2 momentin keskimääräistä lomapalkkaa koskevan määräyksen mukaisesti (ks. tästä edeltä luvun 6.5. selostusta).

Toinen, luonteeltaan poikkeusmääräys, koskee tilannetta, jossa työntekijä työskentelee osan vuotta esimerkiksi kokoaikaisessa työssä kuukausipalkalla ja osan vuotta tarvittaessa tulevana työntekijänä tuntipalkalla. Työaika on osan vuotta epäsäännöllinen eikä palkanmaksu kuukausipalkkaperusteisesti ole mahdollinen. Tällöin lomapalkan laskentaan sovelletaan 104 §:n määräystä ja lomarahaa laskentaan 106 §:n 3 momentin määräystä.

Tällaisessa tapauksessa ideana on se, että lomapalkka lasketaan prosenttiperusteisesti koko edellisen lomanmääräytymisvuoden palkasta, kuten tuntipalkkaisilla tehdään. Tällä on katsottu voitavan mahdollisimman tasapuolisesti turvata se, ettei työntekijän loman sijoittuminen suuremman tai pienemmän työajan jaksolle vaikuttaisi lomapalkan kokonaismäärään.

Normaalin lomapalkan sijasta maksettavan prosenttiperusteisen lomapalkan suuruus määräytyy 104 §:ssä olevien lomakorvausprosenttien mukaisesti (9,0 %, 11,5 % tai 13 %) lomanmääräytymisvuoden aikana maksetusta palkasta lisineen, lukuun ottamatta yli- ja hätätyön ajalta maksettua palkkaa. Lomarahana maksetaan 106 § 3 momentin mukaisesti 50 % prosenttiperusteisen lomapalkan määrästä ([vuosina 2018 ja 2019 lomarahaprosentti on 35 %; ks. KirVESTES liite 19](#)). Lomarahaa laskemisessa on otettava huomioon se, että jos joku kuukausi on vajaa lomanmääräytymiskuukausi (ei 14 päivää tai 35 tuntia työtä), ko. kuukauden palkasta ei makseta lomarahaa. Siksi kannattaa määritellä erikseen niiden kuukausien palkka, jolta lomaa on ansaittu (johon lomarahaa maksetaan) ja toisaalta vajaiden lomanmääräytymiskuukausien palkka, joilta maksetaan vain lomapalkka/lomakorvaus.

Lomapalkan maksamisajankohdasta tulee sopia työntekijän kanssa. Luonteva maksuajankohta on esim. kesäloman yhteydessä. Prosenttiperusteisen lomapalkan laskemisesta on esimerkki 99 § 4 momentin soveltamisohjeessa.

### **8.5. Poikkeustilanne 2: Sivutoimisessa palvelussuhteessa ansaitaan lomaa vain osalta lomanmääräytymiskuukausista (99 § 4 mom.)**

Silloin kun palvelussuhde on sivutoiminen siten, että työntekijän säännöllinen työaika on 7-8 tuntia viikossa, työntekijä ansaitsee vuosilomaa vain osalta lomanmääräytymisvuoden kuukausista. Tämä johtuu siitä, että kalenterikuukaudet vaihtelevat sen mukaan, tehdäänkö sen aikana loma-oikeuden edellytyksenä olevat 35 työtuntia vai ei. Esimerkiksi helmikuussa ei loma-oikeutta voi syntyä, koska säännölliseen työaikaan sisältyviä työtunteja voi olla enintään  $4 \times 8 = 32$  työtuntia (mahdollisia lisätyötunteja ei oteta huomioon loma-oikeutta määriteltäessä). Toisaalta joinain kuukausina työpäivät väistämättä sijoittuvat kalenteriviikoille siten, että kuukauden aikana on työskennelty viiden eri kalenteriviikon aikana ja tällöin työtunteja on kuukauden aikana vähintään vaaditut 35.

Tällaisia vuosiloman ansainnan kannalta rajatapauksina pidettävien palvelussuhteiden lomapalkan määrittämistä varten on otettu määräys 99 § 4 momenttiin. Lomapalkka määräytyy prosenttiperusteisesti lomanmääräytymisvuoden aikana ansaitun palkan perusteella. Lomapalkan määrän laskemiseen ja antamiseen noudatetaan, mitä edellisessä kohdassa 8.4. on esitetty, eikä siihen puututa tarkemmin tässä yhteydessä.



## **9. LASTENOHJAAJIEN ERITYISKYSYMYKSIÄ**

### **9.1. Lomautuksen vaikutus lastenohjaajien lomaoikeuteen**

Lomautuksen vaikutus lastenohjaajan lomaoikeuteen määräytyy lomautuksen keston perusteella. KirVESTES 93 § 6 kohdan mukaan kustakin yhdenjaksoisesta lomautusjaksosta rinnastuu vuosilomaan oikeuttavaksi ajaksi 42 kalenteripäivää. Tällä perusteella talvikaudella toteutetut lyhyet lomautukset (syysloma, joululoma tai hiihtoloma) rinnastuvat kokonaisuudessaan lomaan oikeuttavaksi ajaksi. Sen sijaan kesäajan lomautus voi johtaa erityisesti elokuussa siihen, että lomaoikeutta ei synny. Asiakokonaisuuteen vaikuttaa kolmen seikan kokonaisuus: milloin työkausi päättyy keväällä, mikä on lastenohjaajan loman määrä ja milloin työkausi syksyllä alkaa. Seuraavassa asiaa tarkastellaan esimerkin avulla:

Lastenohjaaja on toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa seurakuntaan. Työaika on 30 tuntia viikossa; työaika 6 tuntia päivässä ma-pe. Oletetaan lastenohjaajan lomaoikeudeksi 29 työpäivää (taulukon 2 mukainen täysi lomaoikeus 12 kuukaudelta). Seurakunnan kerhotoiminta päättyy perjantaina 30.5. Tämän jälkeen lastenohjaaja määrätään vuosilomalle 20 työpäivän ajaksi ja 9 lomapäivää jätetään talvikauteen. Vuosiloma alkaa vapaapäivien jälkeen 2.6. ja kestää 30.6. asti, jonka jälkeen 1.7. alkaa lomautusjakso (esimerkissä on käytetty vuoden 2014 kalenteria). Lomautus kestää uuden työkauden alkuun 28.8 asti. Lomautuksesta rinnastuu vuosilomaan oikeuttavaksi ajaksi 42 kalenteripäivää, jolloin lomautusajasta rinnastuu vuosilomaan oikeuttavaksi ajanjakso 11.8. asti, vaikka lomautus kestää 28.8. asti.

Tämän perusteella heinäkuu rinnastuu kokonaan vuosilomaan oikeuttavaksi ajaksi ja lomaoikeus syntyy kuten tavallisena työssäolokuukautena. Sen sijaan elokuun lomautusajasta rinnastuu vuosilomaan "vain" ajanjakso 11.8. asti. Tästä ajanjaksosta rinnastuvat vuosilomaan oikeuttavaksi ko. jaksoon sisältyvät työpäivät ja työtunnit. Vuonna 2014 ajanjaksolla 1.-11.8. olisi ollut 7 työpäivää ja 42 työtuntia. Lisäksi kuukauden lopussa on 2 työpäivää ja 12 työtuntia (to ja pe 28.–29.8.). Siten elokuussa on rinnasteisia työpäiviä yhteensä 10 ja työtunteja yhteensä 60. Lomaoikeus syntyy rinnasteisten työtuntien perusteella (yli 35 työtuntia), mutta sen sijaan rinnasteiset työpäivät eivät olisi riittäneet lomaoikeuden syntymiseen (alle 14 työpäivää). Yleensä lomaoikeus syntyykin helpommin rinnasteisten työtuntien kuin rinnasteisten työpäivien perusteella.

### **9.2. Kuukausipalkkaisen lastenohjaajan lomapalkan määräytymisen erityiskysymyksiä**

Lastenohjaajan lomapalkka maksetaan lähtökohtaisesti samalla tavalla kuin muille työntekijöille. Lomapalkan suuruus määräytyy vuosiloman pitämishetken palkkatason mukaan. Kuitenkin lastenohjaajien lomapalkan maksamiseen liittyy usein kaksi erityispiirrettä, jotka voivat vaikuttaa lomapalkan suuruuden määräämiseen.

Ensinnäkin on melko tavallista, että säännöllisen päiväkerhokauden päättymisen jälkeen lastenohjaajat työskentelevät ennen vuosiloman pitämistä ja mahdollista lomautusta muissa lapsityön tehtävissä, esim. leikkikenttätöinnissä tai lasten leireillä. Tällöin työaika ja palkkataso usein poikkeavat tilapäisluontoisesti päiväkerhokauden palkkatasosta. Se voi olla pienempi tai suurempi kuin päiväkerhokaudella. Kun kyse on tilapäisestä työmäärän muutoksesta, sen ei tule vaikuttaa lomapalkan suuruuteen. Samalla tavalla muilla työntekijöillä esim. tehdyt ylityöt tai pidetyt palkattomat virkavapaat eivät vaikuta lomapalkan suuruuteen. Tämän vuoksi lomapalkan suuruus kesällä määräytyy päiväkerhokauden säännöllisen palkkatason mukaan.

Toiseksi lastenohjaajien vuosiloman antamiseen kytkeytyy toisinaan saumattomasti lomautuksen alkaminen vuosiloman päättymisen jälkeen. Tämä vuosiloman päättymisen ja lomautuksen alkamisen ajankohta kohdistuu tavallisimmin heinäkuuhun, mutta mahdollisesti myös kesäkuuhun, jos lastenohjaajalla ei ole täyttä lomaoikeutta. Tällöin on määriteltävä, miten lomapalkka maksetaan vajaan kalenterikuukauden ajalta. Ongelmalliseksi asian saattaa tehdä lisäksi se, että lastenohjaajien työaika usein muuttuu siten, että edellisen kerhokauden työaika ja palkkataso poikkeaa uuden kerhotyökauden palkkatasosta. Tällöin palkan tasaaminen loman pitämisen jälkeen saattaa olla teknisesti ja laskennallisesti vaikea tehtävä. Siksi lomapalkkamääräystä on lastenohjaajien osalta vakiintuneesti tulkittu siten, että lomautuksen vuoksi vajaan kalenterikuukauden ajalta maksettava lomapalkka maksetaan ensinnäkin päättyneen päiväkerhokauden säännöllisen palkkatason mukaan. Toiseksi *vajaalta* kalenterikuukaudelta maksettava lomapalkka maksetaan lomakorvauksen tapaan eli vajaan kalenterikuukauden lomapalkka maksetaan vain työpäiville (lomaa kuluttaville päiville), jolloin kuukausipalkan jakajana käytetään lukua 20,83.

### **Esimerkki:**

Osa-aikaisen lastenohjaajan kuukausipalkka (maksupalkka) päiväkerhokaudella on ollut 1.850,00 €. Kerhokausi päättyy 30.5. ja lastenohjaajan vuosilomaoikeus on 38 työpäivää. Vuosilomasta pidetään kesällä 30 työpäivää. Se alkaa (vuoden 2014 kalenterin mukaan) vapaapäivien jälkeen 2.6. ja kestää 14.7. asti. Tämän jälkeen alkaa lomautus, joka kestää uuden työkauden alkuun.

Kesäkuulta maksetaan lastenohjaajan varsinainen (säännöllinen) palkka, koska vuosiloma kestää koko kuukauden. Sen sijaan heinäkuulta maksetaan lomapalkka lomakorvauksen tapaan. Heinäkuussa vuosilomaa kuluttavia päiviä (työpäiviä) on 1.–14.7. välisenä aikana 10. Heinäkuun lomapalkka lasketaan seuraavasti:  $1.850,00 \text{ €} / 20,83 * 10 = 888,10 \text{ €}$ .

## **10. LOMARAHAN VAIHTAMINEN VAPAAKSI (108 §)**

Lomarahan antamisen pääsääntö on se, että lomaraha maksetaan rahana kesäkuun palkanmaksun yhteydessä. KirVESTES 2014-2016:een on otettu uusi määräys, jonka mukaan työnantaja ja työntekijä voivat sopia lomarahan vaihtamisesta vapaaksi (108 §). Vaihtaminen edellyttää yksimielisyyttä. Kumpikaan osapuoli ei voi vaatia lomarahan vaihtamista vapaaksi. (Vuosina 2018 ja 2019 lomaraha on suuruudeltaan 70 % aiemmasta. Tämä vähentää lomarahaksi vaihdettavien päivien määrää; ks. KirVESTES liite 19. Tähän lukuun ei ole päivitetty laskelmia pienennetyn lomarahaprosentin mukaisiksi.)

Lomarahan vapaaksi vaihtamisesta, vaihtamiseen liittyvästä laskennasta sekä lomarahavapaan antamisesta on myös yksityiskohtaiset määräykset KirVESTES 108 §:ssä. Sen poikkeustilanteen vaikutusta lomarahavapaan määrään, kun työntekijän päätoimisuusaste ja palkka muuttuvat kesken lomanmääräytymisvuoden esimerkiksi osa-aikaeläkkeelle siirtymisen vuoksi, on selostettu tämän jakson esimerkissä 3.

Työnantaja sekä viranhaltija tai työntekijä voivat sopia lomarahan tai sen osan vaihtamisesta lomarahavapaaksi 108 §:n mukaisesti. Lomarahaa vapaaksi vaihdettaessa kuukausipalkkaiselle viranhaltijalle/työntekijälle palkallista vapaata myönnetään siten, että kutakin lomarahavapaapäivää kohden lomarahasta vähennetään 1/21 osa kuukausipalkasta (4,76 %). Tuntipalkkaiselle palkallista vapaata myönnetään siten, että kutakin lomarahavapaapäivää kohden lomarahasta vähennetään yksi päiväpalkka eli 7,65 tunnin varsinainen palkka

Lomarahavapaata annettaessa lomarahavapaapäiviksi merkitään vastaavat päivät kuin vuosilo-

maa annettaessa eli työpäivät (ma-pe arkipyhiä lukuun ottamatta). Täytenä viikkona annettu lomarahavapaa vahvistetaan maanantaista sunnuntaihin (lomarahavapaata kuluu 5 päivää). Koko lomarahavapaa-ajalta maksetaan varsinainen palkka.

Lomarahavapaa annetaan lomarahen maksuvuoden tai sitä seuraavan kalenterivuoden aikana. Myönnetty vapaa voidaan peruuttaa tai keskeyttää, jos sen käyttäminen estyy painavasta syystä. Tällöin peruutettua vapaata vastaava etuus palautuu maksettavaksi lomarahana, jos vapaata ei ehditä antaa myöhempänä ajankohtana.

### **Esimerkki 1, kuukausipalkka:**

Kuukausipalkkaisen henkilön varsinainen palkka on 2500 €/kk. Jos lomanmääräytymiskausia on 12, 4 % lomarahen mukainen lomarahana on 1.200 €, 5 %:n mukainen lomarahana on 1.500 € ja 6 %:n mukainen lomarahana on 1.800 €. Vähennys jokaista lomarahapäivää kohti saadaan kertomalla palkka luvulla 4,76 % eli tässä tapauksessa 119 € ( $2.500 \times 4,76 \%$ ). Jos henkilön lomarahaprosentti on 5, hänen kanssaan voidaan vaihtaa enintään 13 lomarahapäivää ( $1500 : 119 = 12,61$ ) lomarahavapaata. Jos kyseinen henkilö vaihtaa lomarahavapaata 1 viikon (ma-pe), maksettavaa lomarahaa jää 905 € ( $1500 - (119 \times 5)$ ).

### **Esimerkki 2, tuntipalkka:**

Tuntipalkkaisen henkilön lomapalkan perusteena ollut palkka edelliseltä lomanmääräytymisvuodelta on ollut 30.000 € ja varsinainen tuntipalkka 15,34 €/tunti. Lomarahen suuruus, kun lomaa on ansaittu 12 kuukaudelta, on 1.950 € lomataulukkoa 1 sovellettaessa, 1.620 € lomataulukkoa 2 sovellettaessa ja 1.290 € lomataulukkoa 3 sovellettaessa (ks. 107 § 2 mom.). Yhden lomarahavapaapäivän aiheuttama vähennys lomapalkan kokonaismäärästä on  $7,65 \times 15,34 = 117,35$  €. Tällöin lomataulukkoa 1 sovellettaessa lomarahaa voidaan vaihtaa enintään 17 päivää ( $1.950 : 117,35 = 16,61$ ). Jos kyseinen henkilö vaihtaa lomarahavapaata esimerkiksi 1 viikon (ma-pe), maksettavaa lomarahaa jää 1.363,25 € ( $1.950 - (117,35 \times 5)$ ).

### **Esimerkki 3, päätoimisuusasteen muutoksen vaikutus lomarahavapaaseen**

Jos työntekijän päätoimisuusaste muuttuu kesken lomanmääräytymisvuoden aiempaa pienemmäksi esim. osa-aikaeläkkeelle siirtymisen vuoksi, tämä vaikuttaa lomarahen suuruuteen. Kun työaika pienenee kesken lomanmääräytymisvuoden, lomanmääräytymisvuoden alkupuolella ollut suurempi työaika otetaan huomioon lomarahen suuruutta määrittäessä siten kuin edellä jaksossa 8.2.2. on sanottu. Lomarahana riittää tässä tapauksessa useammaksi päiväksi kuin esimerkissä 1 ja 2.

Jos työntekijän päätoimisuusaste muuttuu aiempaa suuremmaksi myös tämä vaikuttaa lomarahen suuruuteen, tässä tapauksessa lomarahen määrää pienentäen aiempaan verrattuna. Tällöin lomarahaa riittää vaihdettavaksi vapaaksi vähemmän kuin esimerkissä 1 ja 2.

## **11. TUNTIPALKKAISTEN LOMAPALKKA, LOMAKORVAUS JA LOMARAHANA**

Tuntipalkkaisten työntekijöiden lomapalkkaa ja lomakorvausta koskevat määräykset ovat 101 ja 104 §:ssä. Tarvittaessa tulevan työntekijän lomapalkka/lomakorvaus määräytyy 101 §:n mukaan. Ns. "pätkätyöntekijöitä" koskeva määräys on 105 §:ssä. Tuntipalkkaisen lomarahaa koskeva määräys on puolestaan 107 §:ssä.

Lomapalkkaa säätelevä määräys 101 §:ssä koskee vain jatkuvassa työsuhteessa olevia tuntipalkkaisia työntekijöitä (ks. myös esimerkkiaineiston esimerkki 8). Palvelussuhde on tällöin ympä-

rivuotinen ja loma erääntyy pidettäväksi maaliskuun lopussa kuten muillekin työntekijöille. Silloin kun jatkuvassa työsuhteessa olevalle tuntipalkkaiselle joudutaan maksamaan lomakorvausta, sovelletaan kuitenkin 104 §:n lomakorvausta koskevia määräyksiä.

Niin lomapalkka kuin lomakorvauskin määräytyy prosenttiperusteisesti lomapalkan/lomakorvauksen perusteena olevan palkan määrästä. Lomapalkan laskemista varten on 101 §:ään laskettu valmiiksi taulukko lomapalkkaprocenteista eri lomaoikeusvaihtoehtojen ja täysien lomanmääräytymiskuukausien lukumäärän mukaisesti. Vastaavasti 104 §:ssä on suppeampi taulukko, jonka mukaan lomakorvaus määräytyy.

Suurin osa kirkon tuntipalkkaisista työntekijöistä on määräaikaista kausityöntekijöitä hautausmaila ja leirikeskuksissa. Näihin työntekijöihin ei sovelleta 101 §:n lomapalkkaa koskevaa määräystä, vaan 102 §:n määräyksiä. Yleensä tällöin tulee kyseeseen lomakorvauksen maksaminen, mutta toisinaan kausityöntekijöille annetaan myös erääntymätöntä vuosilomaa lomana. Molemmissa tapauksissa sovelletaan 104 §:ssä olevia lomakorvausprosentteja (ks. myös esimerkkiaineiston esimerkkiä 9).

Lisäksi on huomattava, että tuntipalkkaisia työntekijöitä koskee sama periaate kuin kuukausipalkkaisia työntekijöitä: jos vuosilomaa on ehditty palvelussuhteen aikana ansaita yhdeltäkin kuukaudelta, vajaiden lomanmääräytymiskuukausien palkkaan ei makseta lainkaan lomakorvausta (ks. myös jaksoa 12.2).

### **11.1. Tuntipalkkaisen työntekijän lomapalkka erääntyneestä vuosilomasta; 101 § (jatkuva palvelussuhde)**

Jatkuvassa palvelussuhteessa olevien tuntipalkkaisten vuosiloma erääntyy normaaliin tapaan lomanmääräytymisvuoden lopussa 31.3. Toisin kuin kuukausipalkkaiselle työntekijälle, tuntipalkkaiselle työntekijälle ei kuitenkaan voida maksaa lomapalkkana loman pitämisaajan "säännöllistä palkkaa". Tämä johtuu siitä, että tuntipalkkaisen työntekijän lomapalkan suuruus määräytyy lomaa edeltävän lomanmääräytymisvuoden palkan eikä loman pitämishetken palkan perusteella.

Tuntipalkkaisen lomapalkka määräytyy prosenttiosuutena lomakautta edeltävän lomanmääräytymisvuoden palkasta, josta kuitenkin ennen lomapalkan määräämistä vähennetään laskennallisesti pois ylityötuntien ja hätätyötuntien palkka. Kaikki muut lomanmääräytymisvuoden palkkaerät otetaan mukaan lomapalkan perusteena olevaan palkkaan. Säännöllisen palkan lisäksi otetaan siis mukaan lisätyö-, sunnuntaityö-, iltatyö-, yötyö-, arkipyhä-, menetetyn viikkolepopäivän yms. korvaukset sekä loma- ja sairausaikojen palkat. Kuitenkaan lomarahaa tai varallaolokorvausta ei lasketa mukaan lomapalkan perusteena olevaan palkkaan, koska se ei ole työstä maksettua palkkaa.

Kun on määritelty lomapalkan perusteena oleva palkan määrä, prosenttiperusteinen lomapalkan kokonaismäärä lasketaan kertomalla lomapalkan perusteena oleva palkka 101 §:n 1 momentissa olevasta taulukosta ilmenevällä prosenttikertoimella. Taulukossa on määritelty prosenttimäärä kutakin lomaoikeusvaihtoehtoa varten. Laskennan tuloksena saatava palkkamäärä on lomapalkka työntekijän koko loman määrälle. Kun loma käytännössä annetaan useampana kuin yhtenä jaksona, tulee lisäksi määritellä kullekin lomajaksolle kohdistuva lomapalkan määrä koko lomapalkasta.

### Esimerkki:

Tuntipalkkaisen työntekijän palkan kokonaismäärä ajalla 1.4.–31.3. on ollut 16.521,45 €. Tämä sisältää ylityökorvauksia (perustuntipalkat + ylityön korotusosat 50 % tai 100 %) 315,25 €. Siten lomapalkan perusteena olevan palkan määrä on  $16.521,45 - 315,25 = 16.206,20$  €. 1

Työntekijän lomaoikeus oletetaan 94 §:n 4 momentissa olevan lomataulukon 1 mukaiseksi 12 täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta eli 38 työpäiväksi. Tällöin häneen sovellettava lomapalkkaprosentti on 101 §:n 1 momentin mukaan 16,5 %. Lomapalkan kokonaismäärä ja yhden lomapäivän (työpäivän) lomapalkka saadaan seuraavasti:

Lomapalkan kokonaismäärä	$16.206,20 \text{ €} * 16,5 \% = 2.674,02 \text{ €}$
Yhden lomapäivän palkka	$2.674,02 \text{ €} / 38 \text{ lomapäivää} = 70,37 \text{ €}$

Lomarahaa maksetaan tuntipalkkaiselle kesäkuussa kuten muillekin työntekijöille. Sen suuruus on 6,5 % lomanmääräytymisvuoden palkasta ([Huom! Vuosina 2018 ja 2019 lomarahaprosentti on 4,55 %](#)):

$$16.2206,20 \text{ €} * 6,5 \% = 1.053,40 \text{ €}$$

Tässä esimerkissä oletettiin, että työntekijä ansaitsi lomaa kaikilta lomanmääräytymiskuukausilta. Jos joltain kuukaudelta ei syntyisi lomaoikeutta, tällaisen kuukauden palkkaa ei oteta lainkaan mukaan sen enempää lomapalkan suuruutta kuin lomarahaa laskettaessa. Vajaan lomanmääräytymiskuukauden palkka jää tällaisessa tilanteessa kokonaan huomiotta. Sen ajalta maksetusta palkasta ei myöskään makseta muuta lomakorvausta (ns. pätkätyöntekijöistä ks. kuitenkin lukua 12.2.3.).

### 11.2. Tuntipalkkaisen lomapalkka erääntymättömästä vuosilomasta; 102 § ja 104 § (määräaikainen palvelussuhde)

Erääntymättömän vuosiloman antaminen lomana määräaikaiselle työntekijälle on melko harvinaista. Yleisempää on, että esim. määräaikaisen kausityöntekijän työsuhteen aikana ansaitusta vuosilomasta maksetaan lomakorvaus palvelussuhteen päättyessä. Vastaavasti muille määräaikaisille työntekijöille tai sijaisille maksetaan yleensä lomakorvaus palvelussuhteen päättyessä. Toisinaan työntekijälle kuitenkin annetaan (ainakin osa) ansaitusta erääntymättömästä vuosilomasta lomapäivinä. Esimerkiksi kausityöntekijälle, joka on ollut työssä 2-3 kuukautta, saatetaan antaa ansaittuja lomapäiviä vastaan viikko vuosilomaa ("kesälomaa"). Kun kyse on erääntymättömän vuosiloman antamisesta, lomapalkkaan ei voida soveltaa 101 §:n prosenttitaulukkoa. Sen sijasta sovellettavaksi tulevat 104 §:n pienemmät lomakorvausprosentit. Lomapalkan suuruus määräytyy siis tällaisessa tapauksessa kuten lomakorvaus. Lomakorvaus on työntekijään sovellettavan lomataulukon mukaisesti 9,0 %, 11,5 % tai 13 % loman perusteena olevan palkan määrästä.

### Esimerkki:

Tuntipalkkainen työntekijä on työssä seurakunnan hautausmaalla 2.5.–31.10. Häneen sovelletaan lomataulukkoa 2 (vuosisidonnaiseen lisäksi oikeuttavaa aikaa yli 3 vuotta). Hän ansaitsee koko palvelussuhteen aikana vuosilomaa 6 kuukaudelta taulukon mukaan 15 päivää. Työntekijä pyytää "kesälomaa" yhden viikon (5 työpäivää). Loma voidaan myöntää, jos se töiden kannalta on tarkoituksenmukaista, mutta kuitenkin aikaisintaan heinäkuussa. Viikon vuosilomaan tarvittava lomapäivien määrä ehditään ansaita kahdessa kuukaudessa,

touko-kesäkuussa (lomataulukko 2). Jos loma myönnetään, palvelussuhteen päättyessä lomakorvausta laskettaessa on muistettava, että lomaa on pidetty kesällä jo viisi päivää. Lomakorvaus maksetaan tällöin siten, että palvelussuhteen päättyessä lasketusta 6 ansaintakuukauden perusteella lasketusta lomakorvauksen kokonaismäärästä vähennetään 5 lomapäivän ajalta maksettu palkka. On kuitenkin huomattava, että kun lomakorvauksen kokonaismäärää lasketaan, palkkaperusteeseen tulee ottaa mukaan myös lomaviikon ajalta maksettu palkka.

Lomapalkan ja toisaalta lomakorvauksen laskemisessa menetellään seuraavasti:

*Lomapalkka heinäkuussa:* heinäkuun lomaviikon lomapalkan perusteena on normaali tuntipalkka. Lomapalkkana maksetaan normaali työviikon 38 tunnin 15 minuutin palkka.

*Lomakorvaus 31.10:* lomakorvaus maksetaan koko 6 kuukauden työsuhteen ajalta maksetusta palkasta, josta vähennetään ensin pois yli- ja hätätöiden palkka korotusosineen. Heinäkuun aikana maksettu viikon lomapalkka otetaan mukaan siihen palkan määrään, josta lomakorvaus lasketaan. Lomakorvauksen laskennallinen kokonaismäärä on 11,5 % kuukausien palkasta, ja siihen maksetaan lisäksi 50 %:n lomarahaa ([Huom! Vuonna 2018 ja 2019 lomarahaprosentti on 35 %; ks. KirVESTES liite 19](#)). Tästä laskennallisesta lomakorvauksen kokonaismäärästä vähennetään jo lomapalkkana maksettu 38 tunnin 15 minuutin palkka.

### **11.3. Tuntipalkkaisen lomakorvaus ansaituista vuosilomapäivistä (104 §)**

Tuntipalkkaisen lomakorvaus lasketaan aina 104 §:n mukaisesti. Lomakorvaus on työntekijään sovellettavan lomataulukon mukaisesti 9,0 %, 11,5 % tai 13 % loman perusteena olevan palkan määrästä. Lomakorvaus voi tulla maksettavaksi niin erääntyneestä kuin erääntymättömästäkin vuosilomasta. Molemmissa tapauksissa laskentaperuste on sama. On myös huomattava, että sellaisen kuukauden palkasta, jolta kuukaudelta ei ole ansaittu vuosilomaa (vajaa lomanmääräytymiskuukausi) ei yleensä tule maksettavaksi mitään lomakorvausta. Vain jos koko palvelussuhteen aikana ei ole ansaittu vuosilomaa yhdeltäkään kuukaudelta, voi tulla maksettavaksi vajaan lomanmääräytymiskuukauden prosenttikorvaus (ks. tarkemmin jakso 12).

Lomakorvauksen perusteena on niiden kuukausien palkka, jolta korvattava loma on ansaittu. Palkkaan lasketaan mukaan kaikki palkkaerät lukuun ottamatta yli- ja hätätöiden palkkaa korotusosineen. Siten esim. pyhätyö-, iltatyö- ja lisätyökorvaus otetaan mukaan palkkaperusteeseen. Samoin sairausajan tai vuosiloma-ajan palkka otetaan huomioon lomakorvausta laskettaessa. Sen sijaan maksettua lomarahaa tai varallaolokorvausta ei oteta mukaan lomakorvauksen palkkaperusteeseen.

#### **Esimerkki 1:**

Toistaiseksi voimassa olevassa palvelussuhteessa olevan tuntipalkkaisen työntekijän työsuhde päättyy 31.8. eläkkeelle siirtymisen vuoksi. Hän ansaitsee vuosilomaa joka kuukaudelta ja häneen sovelletaan lomataulukkoa 1 (vuosisidonnaiseen lisään oikeuttavaa aikaa yli 15 vuotta). Hän ei pidä vuosilomaa, vaan kaikki loma maksetaan lomakorvauksena.

Lomakorvauksena tulee maksettavaksi yhteensä 17 kuukauden palkan määrästä laskettu lomakorvaus (erääntynyttä vuosilomaa 12 kk + erääntymätöntä vuosilomaa 5 kk). Palkan määrä täydeltä lomanmääräytymisvuodelta on ollut yhteensä 16.417,34 €, josta ylitöiden palkkojen määrä on ollut 593,32 €. Lomapalkan perusteena on näiden erotus eli 15.824,02 €. Vastaavasti erääntymättömän loman kertymisajan (1.4.–31.8.) palkka ilman ylitöiden palkkaosuutta on ollut 6.788,95 €.

Lomakorvausprosentti on 13 % (104 § 1 mom.). Lomakorvauksen perusteena olevan palkan määrä on  $15.824,02 + 6.788,95 = 22.612,97$  €. Lomakorvauksen määrä on  $13 \% * 22.612,97 \text{ €} = 2.939,69$  €. Tähän maksetaan 50 %:n lomarahaa  $1.469,85$  € (Huom! Vuonna 2018 ja 2019 lomarahaprocentti on 35 %; ks. KirVESTES liite 19).

### Esimerkki 2:

Hautausmaan kausityöntekijä on palveluksessa 1.6.–14.8. Häneen sovelletaan lomataulukkoa 3, koska hänellä on vuosisidonnaiseen lisään oikeuttavaa aikaa alle kolme vuotta. Lomakorvauksen suuruus on 9,0 %. Lomakorvausta laskettaessa on huomattava ensinnäkin se, että elokuun palkkaan ei makseta mitään lomakorvausta, koska se on vajaa lomanmääräytymiskuukausi (ei täyty 16 kalenteripäivän edellytys; 92 § 1 mom.).

Palkan määrä ilman ylityökorvauksia on ollut kesäkuussa  $1.089,23$  € ja heinäkuussa  $1.103,24$  €; yhteensä  $2.192,47$  €. Lomakorvauksen määrä on  $9,0 \% * 2.192,47 = 197,32$  € ja lomarahamäärä siitä 50 % =  $98,66$  € (Huom! Vuonna 2018 ja 2019 lomarahaprocentti on 35 %; ks. KirVESTES liite 19).

### 11.4. Ns. tarvittaessa tulevien työntekijöiden lomapalkan/lomakorvauksen laskenta (101 § 3 mom.)

Tässä tarkoitetaan tarvittaessa tulevalla työntekijällä sellaista seurakunnan tuntipalkkaista työntekijää, jonka kanssa ei ole sovittu säännöllisestä työajasta, mutta palvelussuhde kuitenkin on voimassa toistaiseksi. Työ määräytyy eteen tulevien työtehtävien määrän perusteella ja työaika voi vaihdella suuresti viikosta ja kuukaudesta toiseen. Määräaikaisia työntekijöitä, ”pätkätyöntekijöitä”, 101 § 3 momentti ei sen sijaan koske. Heihin sovelletaan 105 §:ää (ks. jakso 11.5). Muista tuntipalkkaisten erityistapauksista ks. kohta 8.4. ja 8.5.

Tarvittaessa tulevan työntekijän työn määrä voi olla niin vaihtelevaa, että vuoden aikana on useitakin kuukausia, joihin lomaoikeus ei synny. Kun kyseessä kuitenkin on jatkuva palvelussuhde, on katsottu tarkoituksenmukaiseksi sopia, että niiltäkin kuukausilta, joilta lomaoikeutta ei synny, maksetaan lomapalkkaa vastaava prosenttiperusteinen lomapalkka. Tarvittaessa tulevien työntekijöiden lomapalkan/lomakorvauksen määrittämisessä ei siten erotella täysiä ja vajaita lomanmääräytymiskuukausia.

Kuitenkin lomarahaa maksetaan tällaiseen lomakorvaukseen vain sellaisten kuukausien osalta, joilta työntekijä on ansainnut vuosilomaa. Siksi palkanlaskennassa joudutaan lomarahamäärän oikein laskemisen vuoksi erottelemaan palkka sellaisilta kuukausilta, joilta vuosilomaa on ansaittu ja toisaalta sellaisilta kuukausilta, joilta vuosilomaa ei ole ansaittu (ks. esimerkkiä luvusta 12.3.4.).

Tarvittaessa tuleville työntekijöille lomakorvaus määräytyy 104 §:n lomakorvausprosenttien mukaan (työntekijään sovellettavan lomataulukon perusteella 9,0 %, 11,5 % tai 13 %; Huom! Vuonna 2018 ja 2019 lomarahaprocentit ovat 70 % em. prosentteista; ks. KirVESTES liite 19) lomanmääräytymisvuoden aikana maksetusta palkasta (pois lukien yli- ja hätätyön palkka sekä lomarahaa ja varallaolokorvaus). Lomakorvaus maksetaan vuosilomapäivien antamisen yhteydessä tai työntekijän kanssa voidaan sopia muustakin sopivasta maksuajankohdasta. Tällainen voisi olla esim. lomarahamaksuajankohta, koska lomarahaa tulee joka tapauksessa maksuun kesäkuussa.

### 11.5. Ns. ”pätkätyöntekijät” (105 §)

”Pätkätyöntekijät” muistuttavat työn puolesta tarvittaessa palvelukseen tulevia työntekijöitä. Erottavana seikkana on työsuhteen pysyvyys. Pätkätyöntekijällä kukin työrupeama on erillinen pal-

velussuhde, on sen kesto sitten muutaman tunnin, muutaman päivän tai jopa jonkun viikon mittainen kerrallaan. Ominaista on myös se, että pätkätyöntekijälle ei yleensä työn vähyyden vuoksi synny lomaoikeutta. Työtä ei nimittäin aina tehdä vähintään 35 työtuntia palvelussuhteen aikana tai vaikka tehtäisiinkin, työsuhde ei kuitenkaan kuukauden aikana ehdi yleensä kestää lomaoikeuden edellytyksenä olevaa 16 kalenteripäivää. Toisaalta samalla henkilöllä voi olla työrupeamia vuoden ja joskus kuukaudenkin aikana useita. Työsuorituksen jälkeen työntekijälle maksetaan kuitenkin heti lomakorvaus ja osapuolten velvollisuudet päättyvät tämän jälkeen.

Pätkätyöntekijälle maksetaan yleensä 9,0 %:n lomakorvaus työsuhteen ajalta maksetusta palkasta. Vain, jos virkasuhde/työsuhde erittäin poikkeuksellisesti olisi kestänyt enemmän kuin yhden lomanmääräytymisvuoden verran, lomakorvauksen suuruus olisi 11,5 %. Lomakorvauksen maksamiselle ei ole vuosilomalain perusteella alarajaa. Jo yhden tunnin työsuhteesta maksetaan lomakorvaus. Lomarahaoikeutta pätkätyöntekijällä ei ole tai jos on, hän ei enää ole 105 §:n tarkoittama työntekijä. Tällöin häneen sovelletaan 104 §:n määräystä siksi, että hän ansaitsee vuosilomaa 92 §:n perusteella).

#### **11.6. Määräaikaisessa työsuhteessa olevat työntekijät, joilla on epäsäännöllinen viikko-työaika**

On poikkeuksellista, että työntekijä otetaan sellaiseen määräaikaiseen työsuhteeseen, jossa palvelussuhteen alussa ei sovittaisi työn säännöllisestä määrästä vähintäänkin viikoittaisella tasolla. Jos näin on poikkeuksellisesti menetelty, työntekijän lomakorvaukseen sovelletaan tilanteesta riippuen joko yleisiä 104 §:n määräyksiä tuntipalkkaisen lomakorvauksesta tai 105 §:n määräyksiä "pätkätyöntekijästä". Jos tällainen työntekijä ansaitsee vuosilomaa, häneen sovelletaan 104 §:ä (ks. jakso 11.2.). Jos hän ei ansaitse vuosilomaa, sovellettavaksi tulee 105 § (ks. jakso 11.5.).

### **12. LOMAKORVAUS**

Lomakorvaus-käsitettä käytetään KirVESTES:ssä kahdessa toisistaan poikkeavassa merkityksessä. Nämä merkitykset on pidettävä erillään toisistaan. Ensinnäkin lomakorvauksella tarkoitetaan sitä, kun ansaittua vuosilomaa ei ehditä esim. palvelussuhteen päättymisen vuoksi antaa vuosilomana, vaan pitämättömistä lomapäivistä maksetaan rahakorvaus. Kun kysymys on ansaitun vuosiloman korvaamisesta, korvaukseen maksetaan myös lomaraha (jollei sitä ole jo ehditty maksaa kesäkuussa eräänntyneestä vuosilomasta). Kuukausipalkkaisen lomakorvaus lasketaan päiväpalkan mukaan, jossa kuukausipalkan jakajana käytetään 103 §:n 1 momentissa sanottua jakajaa 20,83. Tuntipalkkaisen lomakorvaus puolestaan lasketaan 104 §:n mukaan.

Toisaalta lomakorvauksesta puhutaan kokonaan toisessa merkityksessä. Lomakorvaus-termin toinen käyttö liittyy niihin tilanteisiin, joissa maksetaan lomakorvausta, kun vuosilomaa ei ole lainkaan ansaittu. Kyse on siis vajaiden lomanmääräytymiskuukausien palkasta lasketusta lomakorvauksesta, joka on aina prosenttiperusteinen korvaus. Nykyisessä lomajärjestelmässä lähtökohtana on, että vajaiden lomanmääräytymiskuukausien palkkaan ei makseta lainkaan lomakorvausta. Tähän on kuitenkin kaksi poikkeusta. Ensinnäkin jos vuosilomaa ei ansaita yhdeltäkään lomanmääräytymiskuukaudelta, ansaittuun palkkaan maksetaan lomakorvaus 105 §:n mukaan (ns. "pätkätyöntekijöiden" lomakorvaus; ks. myös jakso 11.5.). Toiseksi vajaalta lomanmääräytymiskuukaudelta maksetaan lomakorvaus ns. tarvittaessa tuleville työntekijöille 99 § 4-5 mom:n mukaisesti (ks. myös jakso 11.4.). Silloin kuin lomakorvausta maksetaan vajailta lomanmääräytymiskuukausilta, tähän lomakorvaukseen ei koskaan makseta lomarahaa. Lomarahaa maksetaan vain silloin, kun on ansaittu vuosilomaa.



Seuraavissa alaluvuissa käydään läpi eri lomakorvaustilanteet. Samoja asioita on osittain käsitelty myös aiemmin eri asiayhteyksissä sekä myös esimerkkiaineiston esimerkissä 9.

## 12.1. Lomakorvaus pitämättä jääneestä vuosilomasta

### 12.1.1. Kuukausipalkkaiset (103 §)

Lomakorvaus pitämättä jääneestä vuosilomasta voi koskea yhtä hyvin erääntynyttä kuin erääntymätöntäkin vuosilomaa. Tavallisempi tilanne näistä on se, että lomakorvausta maksetaan erääntymättömästä vuosilomasta palvelussuhteen päättyessä. Yleensä on kysymys kausityöntekijän tai sijaisen lomakorvauksen maksamisesta. Myös toistaiseksi voimassa olleen palvelussuhteen päättyessä esim. eläkkeelle siirtymisen vuoksi lomakorvauksen maksaminen tulee kysymykseen ja tällöin lomakorvaus voi koskea sekä erääntynyttä että erääntymätöntä vuosilomaa.

Kuukausipalkkaisen lomakorvaus niin viranhaltijalle kuin työsuhteiselle työntekijälle maksetaan 103 §:n mukaan. Ensiksi on todettava korvattavien lomapäivien lukumäärä lomataulukosta. Kuukausipalkkaisen työntekijän lomakorvauksessa kuukausipalkan jakajana on 20,83. Yhden korvattavan lomapäivän palkka saadaan siis jakamalla varsinainen (säännöllinen) kuukausipalkka jakajalla 20,83. Lomakorvauksen kokonaismäärä saadaan kertomalla päiväpalkka korvattavien lomapäivien lukumäärällä.

#### Esimerkki:

Viranhaltija jää eläkkeelle 31.7. Häneen sovelletaan lomataulukkoa 1 ja hänen varsinainen (säännöllinen) kuukausipalkkansa on 1.3. lukien ja myös palvelussuhteen päättyessä on 2.800,00 €. *Erääntyneen* vuosiloman määrä on 38 lomapäivää. Siitä viranhaltija ehtii pitää vuosilomana 25 lomapäivää. *Erääntymättömän* vuosiloman määrä ajalta 1.4.–31.7. on 12 lomapäivää.

Erääntyneestä vuosilomasta maksetaan lomakorvaus 13 lomapäivältä (38–25) ja erääntymättömästä vuosilomasta 12 lomapäivältä. Lomakorvauksen määrä saadaan seuraavasta kaavasta:

$$2.200,00 \text{ €} : 20,83 * (13+12) = 1.584,30 \text{ €}$$

Lomarahan suuruus on tässä esimerkissä 6 % täyttä lomanmääräytymiskuukautta kohti ([Huom! Vuonna 2018 ja 2019 lomarahaprosentti on 4,2 %; ks. KirVESTES liite 19](#)). Lomараha on jo maksettu kesäkuussa erääntyneeseen vuosilomaan. Se maksetaan maaliskuun palkan mukaan. Erääntymättömän vuosiloman lomараha maksetaan palvelussuhteen päättyessä päättymishetken palkan mukaan:

$$2.200,00 \text{ €} * 6 \% * 12 \text{ kk} = 1.584,00 \text{ €} \text{ (lomaraha erääntyneestä vuosilomasta)}$$

$$2.200,00 \text{ €} * 6 \% * 4 \text{ kk} = 528,00 \text{ €} \text{ (lomaraha erääntymättömästä vuosilomasta)}$$

### 12.1.2. Tuntipalkkaiset (104 §)

Tuntipalkkaisen työntekijän lomakorvaus pitämättä jääneestä vuosilomasta määräytyy 104 §:n mukaan. Tuntipalkkaisen lomakorvaus poikkeaa laskentatavaltaan tyystin kuukausipalkkaisen lomakorvauksesta. Kun kuukausipalkkaisen lomakorvauksen palkkaperuste on palvelussuhteen päättymishetken palkka, tuntipalkkaisen lomakorvaus maksetaan loman ansaintakauden palkan perusteella. Lomakorvauksen suuruus on työntekijään sovellettavan lomataulukon perusteella 9,0 %, 11,5 % tai 13 % loman ansaintakauden palkasta.

**Esimerkki:** (ks. ennen tämän esimerkin lukemista luvun 11.3. kohdalta esimerkkejä 1 ja 2)

Toistaiseksi voimassa olleessa työsuhteessa oleva tuntipalkkainen jää eläkkeelle 31.7. Häneen sovelletaan lomataulukkoa 1. Oletetaan, että työntekijä on ehtinyt pitää erääntyneestä vuosilomasta 25 vuosilomapäivää lomana, josta hänelle on maksettu lomapalkkaa 101 §:n mukaan. Oletetaan myös, että erääntyneen vuosiloman lomapalkan perusteena oleva palkka edelliseltä lomanmääräytymisvuodelta on ollut 15.824,02 € (kuten esimerkissä 1 luvussa 10.3.) Vastaavasti erääntymättömän vuosiloman perusteena oleva palkka on ollut 6.788,95 €. Hänelle tulisi maksaa lomakorvaus lopusta erääntyneestä vuosilomasta sekä erääntymättömästä vuosilomasta 104 §:n mukaisesti seuraavasti:

Lomataulukon 1 perusteella erääntyneen vuosiloman lomapäivien lukumäärä on 38 (loma-oikeus 12 kk). Näistä lomapäivistä on pidetty lomana 25 joten korvattavaksi jää enää 13 lomapäivän palkka. Lisäksi korvattavaksi tulevat erääntymättömän vuosiloman 12 lomapäivää (lomataulukko 1; loma-oikeus 4 kk). Lomakorvauksen laskenta suoritetaan seuraavasti:

1. Lomapalkan kokonaismäärä erääntyneestä vuosilomasta 101 §:n mukaan laskettuna olisi (jos loma pidettäisiin kokonaan)  
 $15.824,02 \text{ €} * 16,5 \% = 2.610,96 \text{ €}$ , josta yhden lomapäivän palkka on  
 $2.610,96 \text{ €} / 38 \text{ lomapäivää} = 68,71 \text{ €}$
2. Erääntyneen vuosiloman lomapalkan kokonaismäärästä työntekijälle on jo maksettu 25 päivältä lomapalkka. Korvattavaksi tulee edellä selostetun mukaisesti enää 13 lomapäivän palkka  
 $13 * 68,71 = 893,23 \text{ €}$
3. Erääntymättömästä vuosilomasta (12 lomapäivää) lasketaan lomakorvaus 104 §:n prosenttiperusteen mukaan  
 $6.788,95 \text{ €} * 13 \% = 882,56 \text{ €}$
4. Lisäksi maksetaan lomaraha (107 § 1 mom.). Erääntyneestä vuosilomasta lomaraha on maksettu jo kesäkuussa normaalirytmissä. Sen suuruus on:  
 $6,5 \% * 15.824,02 \text{ €} = 1.028,56 \text{ €}$  (Huom! Vuonna 2018 ja 2019 lomarahaprosentti on 4,55 %; ks. KirVESTES liite 19)
5. Erääntymättömän vuosiloman lomakorvaukseen maksetaan myös lomaraha (107 § 2 mom.)  
 $50 \% * (6.788,95 \text{ €} * 13 \%) = 441,28 \text{ €}$

## 12.2. Lomakorvaus vajailta lomanmääräytymiskuukausilta

### 12.2.1. Pääsääntö: lomakorvausta ei makseta

Nykyisessä vuosilomajärjestelmässä on omaksuttu pääsäännöksi se jo vanhassa lomajärjestelmässä viranhaltijoita koskenut periaate, että vajailta lomanmääräytymiskuukausilta ei makseta mitään lomakorvausta. Vajailta lomanmääräytymiskuukausilta ei makseta lomakorvausta silloin, kun palvelussuhteen aikana on jo ehditty ansaita vuosilomaa ainakin yhdeltä kuukaudelta.

Sen sijaan, jos virka- tai työsuhteen aikana ei lainkaan ehditä ansaita vuosilomaa, maksetaan prosenttiperusteinen lomakorvaus (105 §) ilman lomarahaa. Tällaiset palvelussuhteet ovat aina lyhyitä ns. pätkätöitä. Tältä osin nykyisessä lomajärjestelmässä noudatetaan vuosilomalain lomakorvausperiaatteita. Tämä on merkinnyt myös sitä, että myös *viranhaltijat*, jotka ovat lyhyissä

virkasuhteissa, saavat 105 §:n mukaisen prosenttiperusteisen lomakorvauksen virkasuhteensa ajalta, kun virkasuhteen aikana ei synny lomaoikeutta. Aiemmin viranhaltijoille ei maksettu prosenttiperusteista lomakorvausta.

#### **Esimerkki 1:**

Palvelussuhde päättyy 14.8. Jos palvelussuhteen aikana ennen elokuuta on ansaittu vuosilomaa, elokuulta ei makseta lomakorvausta, koska se on vajaa lomanmääräytymiskuukausi.

#### **Esimerkki 2:**

Viransijainen on palveluksessa 18.6.–14.8. Kesä- ja elokuu ovat "itsessään" vajaita lomanmääräytymiskuukausia, koska palvelussuhde ei kestä kumpanakaan kuukautena 16 kalenteripäivää. "Hännät yhteen" säännön perusteella (92 § 3 mom.) näiden kuukausien työpäivät ja työtunnit saadaan kuitenkin laskea yhteen lomakorvausta laskettaessa. Kesäkuussa palvelussuhde kestää 13 kalenteripäivää ja elokuussa 14; yhteen laskien 27 kalenteripäivää. Lomakorvaus maksetaan kahden kuukauden lomaoikeuden mukaan (heinäkuu + hännät yhteen laskulla saatu laskennallinen täysi lomanmääräytymiskuukausi kesä- ja elokuusta).

#### **Esimerkki 3:**

Työsuhteinen kausityöntekijä on palveluksessa 1.6.–15.8. hautausmaalla. Elokuu on vajaa lomanmääräytymiskuukausi, koska palvelussuhde ei kestä sen aikana 16 kalenteripäivää. Kun työntekijä on ehtinyt ansaita vuosilomaa kesä- ja heinäkuussa, elokuun palkkaan ei makseta lainkaan lomakorvausta.

#### **Esimerkki 4:**

Työsuhteinen kausityöntekijä on palveluksessa 1.8.–15.8. hautausmaalla. Työsuhde kestää vain 15 päivää. Elokuu on vajaa lomanmääräytymiskuukausi, koska palvelussuhde ei kestä sen aikana 16 kalenteripäivää. Kun työntekijä ei ole ehtinyt ansaita työsuhteessa lainkaan vuosilomaa, elokuun palkkaan maksetaan 9,0 %:n lomakorvaus ilman lomarahaa 105 §:n mukaan.

#### **Esimerkki 5:**

Työsuhteinen kausityöntekijä on palveluksessa 1.6.–5.8. hautausmaalla. Lisäksi hän tekee vielä erillisen työsuhteen perusteella työtä elokuussa ajalla 15.–20.8. Lomakorvausta ei makseta ajalta 1.-5.8. saatuun palkkaan, koska työntekijä on kesä- ja heinäkuun työssäololla siirtynyt tuossa työsuhteessa lomanansainnan "piiriin", mutta elokuussa ei täyty vuosiloma-ansainnan edellytyksenä oleva 16 kalenteripäivän ehto palvelussuhteen kestosta. Sen sijaan erillinen työsuhde 15.–20.8. oikeuttaa 9,0 %:n lomakorvaukseen ilman lomarahaa, koska sen aikana ei ansaittu lainkaan vuosilomaa (105 §).

### **12.2.2. Poikkeus 1: ns. "hännät yhteen" periaate (92 § 3 mom.)**

Hännät yhteen periaate tarkoittaa sitä, että palvelussuhteen alkamis- ja päättymiskuukausi ovat molemmat vajaita lomanmääräytymiskuukausia, mutta jos palvelussuhteen yhteenlaskettu kesto ko. kuukausien aikana on vähintään 16 kalenteripäivää ja lisäksi yhteen laskien työpäivien lukumäärä on vähintään 14 tai työtuntien lukumäärä vähintään 35, katsotaan laskennallisen lomaoikeuden syntyvän yhdeltä kuukaudelta. Tällöin maksetaan ko. laskennalliselta täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta normaali lomakorvaus ja lisäksi lomaraha.

Hännät yhteen periaatteen tarkastelu on ajallisesti rajattu. Tarkasteltavana olevan palvelussuh-

teen päättymiskuukauden tulee sijoittua samalle tai seuraavalle kalenterivuodelle kuin palvelussuhteen alkamiskuukauden. Siten hännät yhteen periaate tulee käytännössä sovellettavaksi vain sijaisille, kausityöntekijöille tai muille määräaikaisessa palvelussuhteessa oleville työntekijöille.

### 12.2.3. Poikkeus 2: ns. “pätkätyöntekijät” (105 §)

Vaikka uudessa lomajärjestelmässä ei pääsääntöisesti makseta lomakorvausta vajailta lomanmääräytymiskuukausilta, lyhyitä työsuhteita tekeville, ns. pätkätyöntekijöille”, on haluttu turvata oikeus lomakorvaukseen. Tässä nykyinen lomajärjestelmä seuraa vuosilomalakia. Silloin, kun työntekijä ei työsuhteensa aikana ehdi ansaita vuosilomaa yhdeltäkään kuukaudelta, hänellä on 105 §:stä ilmenevin edellytyksin oikeus prosenttiperusteiseen lomakorvaukseen saamastaan palkasta. Kun tällöin on kyse vajaalta lomanmääräytymiskuukaudelta maksettavasta lomakorvauksesta, lomarahaa ei lainkaan makseta. Työsuhteen kestolle ei ole enää minimirajaa. Lomakorvaus maksetaan jo yhdenkin tunnin työsuhteesta.

Lomakorvauksen suuruus on yleensä 9,0 % kuukauden aikana maksetusta palkasta. Vain erittäin harvinaisessa poikkeustapauksessa, jossa työsuhde olisi kestänyt vähintään kokonaisen lomanmääräytymisvuoden, mutta sen aikana olisi tehty niin vähän työtä, että lomaa ei olisi ansaittu ainoaltakaan kuukaudelta, lomakorvauksen suuruus olisi 11,5 %.

### 12.2.4. Poikkeus 3: ns. “tarvittaessa tulevat” työntekijät (101 § 3 mom.)

Yhteistä edellisessä kohdassa sanotuille pätkätyöntekijöille ja tarvittaessa tuleville työntekijöille on työmäärän ajoittaisuus ja vaihtelu. Ns. tarvittaessa tulevat työntekijät poikkeavat kuitenkin pätkätyöntekijöistä siinä, että heidän työsuhteensa on *toistaiseksi voimassa oleva*, kun pätkätyöntekijän jokainen työrupeama on erillinen työsuhde. Tarvittaessa tulevan työntekijän työsuhteessa työtä teetetään jatkuvasti samalla henkilöllä sen mukaan kuin työtarvetta ilmaantuu.

Kun tarvittaessa tulevan työntekijän työaika jatkuvasti vaihtelee, hän on tuntipalkkainen työntekijä. Hänen lomapalkkansa määräytyy 104 §:n mukaan. Tarvittaessa tulevalla työntekijällä ei lomapalkan suuruuden määrittämistä varten erotella täysiä ja vajaita lomanmääräytymiskuukausia, vaan kaikkien lomamääräytymisvuoden kuukausien palkasta maksetaan samansuuruinen lomapalkka. Lomapalkan perusteena olevaan palkkaan ei lasketa mukaan yli- ja hätätöiden palkkaa. Sen sijaan kaikki muuta palkkaerät otetaan mukaan: erilaiset lisät, sairausajan palkat ja vuosilomapalkat. Lomakorvauksen suuruus on yleensä 11,5 % tai vaihtoehtoisesti 9,0 %, jos työsuhde ei ole ehtinyt kestää koko lomanmääräytymisvuotta eikä työntekijän vuosisidonnaiseen osaan oikeuttava aika ole ollut vähintään 3 vuotta lomanmääräytymisvuoden päättyessä.

Vaikka täysiä ja vajaita lomanmääräytymiskuukausia ei erotellakaan lomakorvauksen maksamista varten, tämä on tehtävä lomarahan maksamista varten. Lomarahaa (50 % lomapalkasta; [Huom! Vuonna 2018 ja 2019 lomarahaprocentti on 35 %; ks. KirVESTES liite 19](#)) maksetaan vain niiden kuukausien lomapalkkaan/lomakorvaukseen, joilta työntekijä on ansainnut vuosilomaa; so. kuukauden aikana on tehty työtä vähintään 14 työpäivänä tai vähintään 35 työtuntia. Vajaiden lomanmääräytymiskuukausien lomakorvaukseen lomarahaa ei makseta.

#### Esimerkki:

Tarvittaessa tuleva työntekijä on ollut seurakunnan palveluksessa jo useita vuosia. Häneen sovelletaan lomataulukkoa 2, jolloin lomapalkka on 11,5 % (104 § 1 mom.). Alla olevaan taulukkoon on merkitty hänen työpäivänsä, työtuntinsa ja palkkansa (ilman yli- ja hätätöiden palkkaa) kuukausittain yhden lomanmääräytymisvuoden ajalta. Taulukossa mainitun lisäksi

työntekijä on heinäkuussa pitänyt edellisen lomakauden vuosilomapäivät ja hänelle on tältä ajalta maksettu lomapalkkaa/korvausta 1.098 €.

	Huh	Tou	Kesä	Hei	Elo	Syys	Loka	Mar	Jou	Ta	He	Ma
Työpv:t	8	3	2	0	11	15	18	20	22	7	12	9
Työtunnit	48	20	7	0	60	104	126	148	168	32	67	45
Palkka €	385	160	56	0	483	843	1042	1238	1402	258	530	372

Lomanmääräytymisvuoden aikana palkkaa on maksettu yhteensä 6.769 €. Lisäksi heinäkuussa on annettu vuosiloma ja maksettu sen ajalta lomapalkkaa 1.098 €. Lomanmääräytymisvuoden aikana lomaoikeus syntyy työnteon pohjalta 8 kuukaudesta (muilta kuukausilta kuin touko-, kesä-, ja tammikuulta). Sen lisäksi heinäkuulta syntyy lomaoikeus rinnasteisuuden vuoksi: maksettu lomapalkka vastaa n. 130 työtunnin palkkaa, joten 92 §:n sekä 93 §:n rinnasteisten päivien luettelon 1 kohdan perusteella täyden lomanmääräytymiskuukauden ehto täyttyy.

Lomaoikeus syntyy siten yhteensä 9 kuukaudesta ja näiden aikana on maksettu palkkaa yhteensä 6.295 € (= 6.769 € vähennettynä 160 € toukokuulta, 56 € kesäkuulta ja 258 € tammikuulta) ja lomapalkkaa heinäkuussa 1.098 € eli yhteensä 7.393 €. Tästä maksetaan:

11,5 %:n lomapalkka/lomakorvaus 850,20 €

ja siihen 50 %:n lomarahaa 425,10 €

(Huom! Vuonna 2018 ja 2019 lomarahaprosentti on 35 %; ks. KirVESTES liite 19)

Touko-, kesä- ja tammikuun palkasta maksetaan pelkkä 11,5 %:n lomakorvaus ilman lomarahaa:

$(160+56 + 258) € * 11,5 \% = 54,51 €$ .

#### 12.2.5. Poikkeus 4: Lomakorvauksen ”suhteutus” alle kuukauden mittaisissa palvelussuhteissa (103 § 3 mom.)

Sopimukseen on otettu määräys siitä, minkä suuruisena lomakorvaus maksetaan silloin, jos työntekijä on ansainnut vuosilomaa, vaikka palvelussuhde on kestänyt alle kalenterikuukauden mittaisen jakson. Ideana on ollut se, että kun kyseessä on lyhyt palvelussuhde, lomakorvauksen määrässä otetaan huomioon se, kuinka suuren osan kuukaudesta työntekijän palvelussuhde on kestänyt. Ei siis ole pidetty oikeana sitä, että esim. 16 päivää työssä ollut saisi saman lomakorvauksen kuin koko kuukauden työskennellyt. Lomakorvaus maksetaan siinä suhteessa kuinka suuren osan kuukaudesta palvelussuhde on kestänyt. Esim. jos hautausmaan kesätyöntekijän palvelussuhde on kestänyt 1.6.–20.6, hänelle maksetaan 20/30-osaa täydestä lomakorvauksesta. KirVESTES 103 § 3 momenttiin on otettu neljä esimerkkiä suhteutussäännön soveltamisesta erilaisissa tilanteissa.

Suhteutusta käytetään vain silloin, kun palvelussuhde ei ole kestänyt yhtäkään täyttä kalenterikuukautta. Sen jälkeen kun palvelussuhde on kestänyt yhden täyden kalenterikuukauden, suhteutussääntöä ei käytetä. Syynä tähän on se, että kun lomaa ansaitaan yli kuukauden mittaiselta jaksolta (siis käytännössä esim. ”hännät yhteen” – periaatteen perusteella vähintään kahdelta

kuukaudelta), lomataulukoiden lomapäivien määrä ei ole tasajaollinen lomaan oikeuttavien kuukausien määrällä. Siksi ei yhtä kuukautta pidemmän loman ansainnan yhteydessä voida määrittellä lomakorvauksen kokonaismäärästä sitä yhden suhteutusta vaativan kuukauden lomakorvauksen määrää, joka pitäisi suhteuttamalla pienentää.

#### **12.2.6. Eräät muut poikkeustilanteet (mm. o.v.o)**

Edellä selostetun lisäksi on eräitä harvinaisempia poikkeustapauksia, joissa myös maksetaan lomakorvausta. Ensinnäkin 99 §:n 4 momentissa on määräys sellaisen työntekijän lomakorvauksesta, jolla on säännöllinen mutta niin vähäinen työaika, että joka kuukaudelta ei synny loma-oikeutta. Työajan on oltava vähemmän kuin 9 tuntia viikossa, jotta kuukaudessa ei syntyisi 35 työtuntia. Tällaisen työntekijän lomapalkkaan/lomakorvaukseen sovelletaan 104 §:n lomakorvausta.

Toiseksi 103 §:n 4 momentin perusteella papille, joka on hoitanut oman virkansa ohella toisen viranhaltijan virkaan kuuluvia tehtäviä kauemmin kuin 2 kuukautta, maksetaan suoritetusta korvauksesta 9,0 %:n lomakorvaus. Tähän lomakorvaukseen ei makseta lomarahaa.

### **13. LYHYTTÄ TYÖAIKAA TEKEVÄN OIKEUS VAPAASEEN**

Vuosilomalain 8 §:ssä on EU:n työaikadirektiivin johdosta säännös siitä, että työntekijällä, joka sopimuksen mukaan tekee kaikkina kalenterikuukausina työtä alle 14 työpäivää tai 35 tuntia, on työsuhteen kestäessä oikeus halutessaan saada vapaata kaksi arkipäivää kultakin kalenterikuukaudelta. Tämä säännös on omaksuttu kirkon vuosilomajärjestelmään 94 § 4 momentissa. Sen mukaan työntekijä, joka ei säännöllisen työaikansa tai työmääränsä perusteella ansaitse vuosilomaa yhdeltäkään lomanmääräytymiskuukaudelta, on oikeus saada vapaata lomataulukon 3 mukaisesti. Määräys koskee käytännössä sivutoimisia alle 7 tuntia viikossa säännöllisesti työskenteleviä työntekijöitä, jotka eivät koskaan ansaitse vuosilomaa.

Vapaan pituus määräytyy sen mukaan, kuinka monta kalenterikuukautta työntekijä on lomanmääräytymisvuoden aikana ollut työssä. Koska lomaa ei ansaita yhdeltäkään kuukaudelta, vapaan määrä ei luonnollisesti ole sidottu siihen, että olisi ansaittu lomaa. Määräyksen tarkoituksena on taata yhdenjaksoinen vapaa myös niille työntekijöille, jotka eivät ansaitse vuosilomaa.

Vapaa annetaan vain työntekijän sitä nimenomaisesti pyytäessä. Muutoin vapaan pitämiseen noudatetaan, mitä sopimuksessa on sanottu vuosilomasta. Vapaan ajalle maksetaan lomakorvaus 105 § 1 momentin mukaisesti päättyneen lomanmääräytymisvuoden aikana ansaitusta palkasta yli- ja hätätyön palkkaa lukuun ottamatta. Jos työntekijä ei käytä hyväkseen oikeuttaan saada vapaata, lomakorvaus maksetaan työntekijän kanssa sovittuna aikana, esim. kesäkuussa, jolloin muulle henkilöstölle maksetaan lomarahat.

## Lomataulukot (94 § 2 mom.)

Taulukko 1	Täydet lomanmääräytymiskaudet											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Vuosiloma: Lomapäivien määrä	3	6	9	12	15	18	21	24	27	30	33	38

Taulukko 2	Täydet lomanmääräytymiskaudet											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Vuosiloma: Lomapäivien määrä	3	5	7	9	12	15	18	20	22	24	26	29

Taulukko 3	Täydet lomanmääräytymiskaudet											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Vuosiloma: Lomapäivien määrä	2	4	5	7	9	10	13	15	17	19	21	23

## Tuntipalkkaisten lomapalkkataulukko (101 § 1 mom.)

Lomaoikeus- vaihtoehto:	Täydet lomanmääräytymiskaudet											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
94 § 2 mom. taulukko 1	13,0	13,0	13,0	13,0	13,0	13,0	14,0	14,0	14,0	15,0	15,5	16,5
94 § 2 mom. taulukko 2	11,5	11,5	11,5	11,5	11,5	11,5	11,5	11,5	11,5	11,5	12,0	12,5
94 § 2 mom. taulukko 3	9,0	9,0	9,0	9,0	9,0	9,0	9,0	9,0	9,0	9,0	9,0	9,5

## Tuntipalkkaisten lomakorvaustaulukko (104 § 1 mom.)

Lomaoikeus	Lomapalkan/lomakorvauksen suuruus
lomaoikeus 94 § 2 mom. taulukon 1 mukainen	13,0 %
lomaoikeus 94 § 2 mom. taulukon 2 mukainen	11,5 %
lomaoikeus 94 § 2 mom. taulukon 3 mukainen	9,0 %

KIRKON VUOSILOMAJÄRJESTELMÄ  
ESIMERKKIAINEISTO



# Sisälllys vuosilomaesimerkeistä

	Esimerkit nro
Loman määrä ja antaminen:	
taulukko 1	1
taulukko 2	2
taulukko 3	3
Loman sijoittaminen:	
toimistosihteeri (vapaapäivät la ja su)	4-5
pappi, suntio (vapaapäivät ma, ti)	6
jaksotyö	7
Lomapalkka ja lomarahaa (sekä kk- että tuntipalkat)	8
Lomakorvaus ja lomarahaa (sekä kk- että tuntipalkat)	9

# Esimerkkiaineiston lukuohjeita

## Esimerkit 1-3

apv-lyhenne tarkoittaa arkipäiviä; tpv työpäiviä

Talviloma 2 viikkoa + 3 apv



Kukin "laatikko" viittaa yhteen kalenteriviikkoon. Laatikon sisällä ilmaistaan, montako loma-päivää ko. kalenteriviikon aikana kuluu. Viimeisenä lomaviikkona voi olla vajaa lomaviikko, kuten tässä esimerkissä.

## Esimerkit 4-10

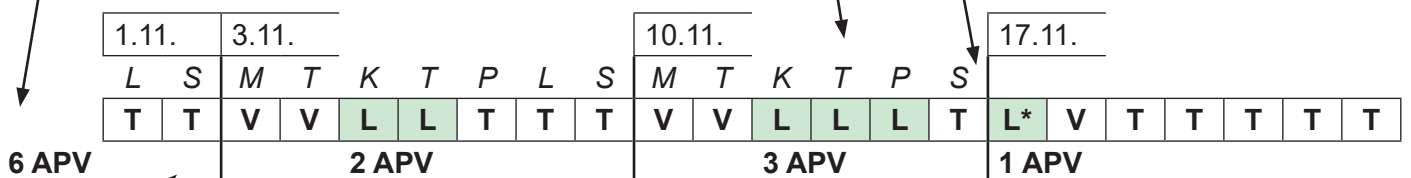
Merkkien selitykset:

- V = Vapaapäivät
- L = Vuosilomapäivä (vuosilomaa kuluttava päivä; taustaväri harmaa)
- P = työaika lyhentävä arkipyhä (sijoittuu ma-pe)
- T = Työpäivä
- X = Lomaa kuluttamaton laskennallinen päivä; ks. Esim. 7

Lomaa kuluttavien päivien kokonaismäärä

Viikonpäivien lyhenteet

Pystyviiva rivin päällä tarkoittaa kalenteriviikon vaihtumiskohtaa



- Rivin alla oleva pystyviiva osoittaa yleensä vuosiloman alkamis- ja päätymispäivän eli loma-ajan (tässä kuvassa se näyttää kalenteriviikon vaihteen)
  - Eräissä esimerkeissä loma-aika on osoitettu vaakanuolella:  $\longrightarrow$   
Tällöin nuolen alku- ja loppukohta osoittaa vuosiloman täsmällisen alkamisen ja päättymisen.
  - Loma-aika on myös voitu jakaa osiin katkopystyviivalla  $\vdots$
- Lomaa kuluttavien päivien lukumäärä kalenteriviikon aikana
- L\* = 5 päivän säännön mukaisesti maanantai merkitty lomapäiväksi**  
Esimerkissä olevaa kommentointia

**Esim. 1****94 § 2 mom****Loman määrä ja antaminen; lomataulukko 1**

Esimerkissä on oletettu, että lomaviikoilla ei ole arkipyhiä

Lomaa kuuluu 5 TYÖpäivää/viikko (osa arkipyhistä ei kuluttaisi)

Lomaoikeus oletetaan syntyneeksi kaikilta 12 kuukaudelta

Lomaoikeus taulukon 1 mukaan → **Lomaoikeus 38 TYÖpäivää**

**A Kesäloma 5 viikkoa + 2 työpäivää**

5 tpv	5 tpv	5 tpv	5 tpv	5 tpv	2 tpv	= 27 TYÖpv	71 %
-------	-------	-------	-------	-------	-------	------------	------

Talviloma 2 viikkoa + 1 työpäivää

5 tpv	5 tpv	1 tpv	= 11 TYÖpv	29 %
			<b>= 38 TYÖpv</b>	

**B Kesäloma 4 viikkoa + 3 työpäivää**

5 tpv	5 tpv	5 tpv	5 tpv	3 tpv	= 23 TYÖpv	61 %
-------	-------	-------	-------	-------	------------	------

Talviloma 3 viikkoa

5 tpv	5 tpv	5 tpv	= 15 TYÖpv	39 %
			<b>= 38 TYÖpv</b>	

—————→ Vaatii yleensä sopimista, koska lomaa kesäkaudella alle 66 % (96 §)

—————→ Samoin talviloman pilkkominen vaatii yleensä sopimista (96 §)

**C Kesäloma 5 viikkoa**

5 tpv	5 tpv	5 tpv	5 tpv	5 tpv	= 25 TYÖpv	66 %
-------	-------	-------	-------	-------	------------	------

Talviloma 2 viikkoa + 3 työpäivää

5 tpv	5 tpv	3 tpv	= 13 TYÖpv	34 %
			<b>= 38 TYÖpv</b>	

—————→ Perusmalli kesäkauden lomasta: annetaan 66 % (96 §)

—————→ Kesä/talviloman pilkkominen vaatii yleensä sopimista (96 §)

## Esim. 2

## 94 § 2 mom

### Loman määrä ja antaminen; lomataulukko 2

Esimerkissä on oletettu, että lomaviikoilla ei ole arkipyhä

Lomaa kuluu 5 TYÖpäivää/viikko (osa arkipyhistä ei kuluttaisi)

Lomaoikeus oletetaan syntyneeksi kaikilta 12 kuukaudelta

Lomaoikeus taulukon 1 mukaan → **Lomaoikeus 29 TYÖpäivää**

#### A Kesäloma 4 viikkoa

5 tpv	5 tpv	5 tpv	5 tpv	= 20 TYÖpv	69 %
-------	-------	-------	-------	------------	------

Talviloma 1 viikko + 4 tpv

5 tpv	4 tpv	= 9 TYÖpv	31 %
<b>= 29 TYÖpv</b>			

—————→ Perusmalli kesäkauden lomasta: annetaan 69 % (96 §)

#### B Kesäloma 3 viikkoa + 2 työpäivää

5 tpv	5 tpv	5 tpv	2 tpv	= 17 TYÖpv	59 %
-------	-------	-------	-------	------------	------

Talviloma 3 viikkoa

5 tpv	5 tpv	2 tpv	= 12 TYÖpv	41 %
<b>= 29 TYÖpv</b>				

—————→ Vaatii yleensä sopimista, koska lomaa kesäkaudella alle 66 % (96 §)

—————→ Samoin talviloman pilkkominen vaatii yleensä sopimista (96 §)

#### C Kesäloma 5 viikkoa

5 tpv	5 tpv	5 tpv	5 tpv	5 tpv	= 25 TYÖpv	86 %
-------	-------	-------	-------	-------	------------	------

Talviloma 4 työpäivää

2 tpv	2 tpv	= 4 TYÖpv	14 %
<b>= 29 TYÖpv</b>			

—————→ Talviloman pilkkominen vaatii yleensä sopimista (96 §)

—————→ Sopimuksen mukainen loman sijoitus kesä/talvi, kun kesällä > 66 %

### Esim. 3

### 94 § 2 mom

#### Loman määrä ja antaminen; lomataulukko 3

Esimerkissä on oletettu, että lomaviikoilla ei ole arkipyhiä

Lomaa kuluu 5 TYÖpäivää/viikko (osa arkipyhistä ei kuluttaisi)

Lomaoikeus oletetaan syntyneeksi **7 kuukaudelta**

Lomaoikeus taulukon 3 mukaan → **Lomaoikeus 13 TYÖpäivää**

#### A Kesäloma 1 viikko + 4 työpäivää

5 tpv	4 tpv	= 9 TYÖpv	69 %
-------	-------	-----------	------

Talviloma 4 työpäivää

4 tpv	= 4 TYÖpv	31 %
	<b>= 13 TYÖpv</b>	

—————→ Perusmalli kesäkauden lomasta: annetaan 69 % (96 §)

#### B Kesäloma 2 viikkoa

5 tpv	5 tpv	= 10 TYÖpv	77 %
-------	-------	------------	------

Talviloma 3 työpäivää

3 tpv	= 3 TYÖpv	23 %
	<b>= 13 TYÖpv</b>	

—————→ Todennäköisempi malli loman antamisessa

#### C Kausityöntekijän lomakorvaus

Lomaoikeus 7 kuukaudelta

Kyseessä **erääntymätön** loma →

**Lomaoikeus 13 työpäivää.**

Kuukausipalkkaisen lomakorvaus 103 §:n mukaan

Tuntipalkkaisen lomakorvaus 104 §:n mukaan

# Esim. 4 KANSLISTI

## Loman sijoittaminen

- Merkkien selitys:
- V = Vapaapäivät La ja Su
  - L = Vuosilomapäivä (vuosilomaa kuluttava päivä)
  - P = Työaikaa lyhentävä arkipyhä
  - T = Työpäivä

**A** Loma-aika 3 kokonaista kalenteriviikkoa ma-su (ks. alimmat pystyviivat)

L	S	M	T	K	T	P	L	S	M	T	K	T	P	L	S	M	T	K	T	P	L	S	M	T	
V	V	L	L	L	L	L	V	V	L	L	L	L	L	V	V	L	L	L	L	L	V	V	V	T	T
15 TYÖPV		5 TPV							5 TPV							5 TPV									

Huom!  
 Sunnuntai  
 sisältyy  
 loma-aikaan

**B** Loma-aika 3 kokonaista kalenteriviikkoa + 3 työpäivää ma-ke

L	S	M	T	K	T	P	L	S	M	T	K	T	P	L	S	M	T	K	T	P	L	S	M	T	K	T	P	L	S
V	V	L	L	L	L	L	V	V	L	L	L	L	L	V	V	L	L	L	L	L	V	V	L	L	L	T	T	V	V
18 TYÖPV		5 TPV							5 TPV							5 TPV							3 TPV						

**C** Loma-aika 2 kokonaista kalenteriviikkoa: PÄÄSIÄINEN

L	S	M	T	K	T	P	L	S	M	T	K	T	P	L	S	M	T	K	T	P	L	S	M	T	K	T	P	L	S
V	V	T	T	T	T	V	V	L	L	L	L	P	V	V	P	L	L	L	L	V	V	T	T	T	T	T	V	V	
8 TYÖPV		4 TPV													4 TPV														

**D** Joulun aika I: jouluaatto ja pyhät ti-to; uusivuosi ke (arkipyhien vaikutus)

14.12.	16.12.	23.12.	30.12.	6.1.																				
L	S	M	T	K	T	P	L	S	M	T	K	T	P	L	S	M	T	K	T	P	L	S	M	T
V	V	T	T	T	T	L	V	V	L	P	P	P	L	V	V	L	L	P	T	T	V	V	P	T
5 TYÖPV		1 TPV							2 TPV							2 TPV								

Loma-aika 20.12.-1.1. (1.1. loma-aikaan, koska "kiinni" edeltävässä KOKO viikon lomassa)

**E** Joulun aika II: jouluaatto ja pyhät to-la; uusivuosi pe (arkipyhien vaikutus)

12.12.	14.12.	21.12.	28.12.	4.1.																									
L	S	M	T	K	T	P	L	S	M	T	K	T	P	L	S	M	T	K	T	P	L	S	M	T					
V	V	T	T	T	T	L	V	V	L	L	L	P	P	V	V	L	L	L	L	P	V	V	T	T					
8 TYÖPV		1 TPV							3 TPV							4 TPV							Loma-aika 18.12.-3.1.						

**Huom!** Loma-aika kestää sunnuntaihin 3.1. saakka, kun uusivuosi pe ja vapaapv:t la-su

## Esim. 5

## KANSLISTI, jatkoa

### Loman sijoittaminen

Merkkien selitys:

V	= Vapaapäivät	La	ja	Su
L	= Vuosilomapäivä (vuosilomaa kuluttava päivä)			
P	= Työaikaa lyhentävä arkipyhä			
T	= Työpäivä			

#### F Irtopäivien antaminen

L	S	M	T	K	T	P	L	S	M	T	K	T	P	L	S	M	T	K	T	P	L	S	M	T
V	V	L	L	T	T	T	V	V	T	T	T	L	L	V	V	T	T	T	T	L	V	V	T	T
5 TYÖPV		2 TPV				2 TPV						1 TPV												

#### G Irtopäivät ja loma-aika (irtopäivät annetaan kuten esim. F)

L	S	M	T	K	T	P	L	S	M	T	K	T	P	L	S	M	T	K	T	P	L	S	M	T
V	V	L	L	T	T	T	V	V	T	T	T	L	L	V	V	T	T	T	T	L	V	V	T	T

5 TYÖPV

Vapaapäiviä **EI** sisällytetä loma-aikaan, kun lomaa annetaan vähemmän kuin koko kalenteriviikko

#### H Irtopäivät ja arkipyhät (esim. itsenäisyyspäivä)

L	S	M	T	K	T	P	L	S	M	T	K	T	P	tai	P	L	S	M	T	K	T	P	L	S	M	T
V	V	L	L	P	T	T	V	V	T	T	T	T	T		T	V	V	T	T	T	P	L	V	V	T	T

Kun arkipyhät irtopäivien yhteydessä, arkipyhiä ei merkitä loma-aikaan

#### I Irtopäivät ja arkipyhät: joulun aika

L	S	23.12.		M	T	K	T	P	L	S	30.12.		M	T	K	T	P	L	S	6.1.		M	T
V	V	T	P	P	P	L	V	V	L	L	P	T	T	V	V	T	T	V	V	T	T	T	T

Kun lomaa vain yksittäisinä päivinä, vain lomapäivät mukaan loma-aikaan

# Esim. 6 PAPPI, SUNTIO

## Loman sijoittaminen

Merkkien selitys:

V	= Vapaapäivät	Ma	ja	Ti
L	= Vuosilomapäivä (vuosilomaa kuluttava päivä)			
P	= Työaika lyhentävä arkipyhä			
T	= Työpäivä			

### A Loma-aika 3 kokonaista kalenteriviikkoa ma-su (ks. alimmat pystyviivat)

L	S	M	T	K	T	P	L	S	M	T	K	T	P	L	S	M	T	K	T	P	L	S	M	T	K	T			
T	T	V	V	L	L	L	L	L	V	V	L	L	L	L	L	V	V	L	L	L	L	L	V	V	T	T			
15 TYÖPV		5 TPV					5 TPV					5 TPV																	

Huom!  
Sunnuntai  
sisältyy  
loma-  
aikaan

Vaikka vapaapäivät ovat ma ja ti, loma voidaan myöntää kuten kanslistille.

### B Loma-aika 3 kokonaista kalenteriviikkoa + 2 vapaapv + 3 työpäivää ke-pe

L	S	M	T	K	T	P	L	S	M	T	K	T	P	L	S	M	T	K	T	P	L	S	M	T	K	T	P	L	S	M	T		
T	T	V	V	L	L	L	L	L	V	V	L	L	L	L	L	V	V	L	L	L	L	L	V	V	L	L	L	T	T	V	V		
18 TYÖPV		5 TPV					5 TPV					5 TPV					3 TPV																

### C Loma-aika ja arkipyhien vaikutus (esim. juhannus): loma-aika 3 viikkoa

P	L	S	M	T	K	T	P	L	S	M	T	K	T	P	L	S	M	T	K	T	P	L	S	M	T	K	T	P				
T	T	T	V	V	L	L	P	L	L	V	V	L	L	L	L	L	V	V	L	L	L	L	L	V	V	T	T	T				
14 TYÖPV		4 TPV					5 TPV					5 TPV																				

Juhannusaatto

### D Irtopäivien antaminen ja arkipyhät (esim. itsenäisyyspäivä; 2 eri esimerkkiä)

1) 

P	L	S	M	T	K	T	P	L	S
T	T	T	V	V	L	P	T	T	T

 TAI
 

L	S	M	T	K	T	P	L	S	M	T	K	T
T	T	V	V	T	P	L	L	L	V	V	T	T

Torstain itsenäisyyspäivää ei sisällytetä loma-aikaan, koska itsenäisyyspäivä irtopäivän yhteydessä -> **se on työpäivä!**

### E Irtopäivien laskeminen

L	S	M	T	K	T	P	L	S	M	T	K	T	P	L	S	M	T	K	T	P	L	S	M	T						
T	T	V	V	L	L	T	T	T	V	V	T	T	L	L	L	V	V	T	T	T	T	T	V	V						
		2 TPV					3 TPV					2 TPV																		

3 erillistä irtopäiväjaksoa; lomaa kuluu yhteensä 7 työpäivä. Vapaapäiviä ei lisäksi merkitä lomaa kuluttaviksi päiviksi, kuten vanhan järjestelmän ns. 5-päivän säännössä



# Esim. 7 YLEISTYÖAIKA, 3 VIIKON JAKSO (95 § 3 mom.)

## Loman sijoittaminen

Merkkien selitys:

V	=	Ei kiinteitä vapaapäiviä
L	=	Vuosilomapäivä (vuosilomaa kuluttava päivä)
P	=	Työaikaa lyhentävä arkipyhä
T	=	Työpäivä

### A Loma-aika 3 kokonaista kalenteriviikkoa ma-su (ks. alimmat pystyviivat)

L	S	M	T	K	T	P	L	S	M	T	K	T	P	L	S	M	T	K	T						
T	T	V	V	L	L	L	L	L	V	V	L	L	L	L	L	V	V	L	L	L	L	V	V	T	T
15 TYÖPV		5 TPV					5 TPV					5 TPV													

Vapaapäiviksi merkitään 2 pv viikossa (esim. ma ja ti), vaikka ne eivät olekaan kiinteitä vapaapäiviä

Huom! Sunnuntai sisältyy loma-aikaan

### B Loma-aika 3 kokonaista kalenteriviikkoa + 3 "työpäivää" ma-ke

L	S	M	T	K	T	P	L	S	M	T	K	T	P	L	S	M	T	K	T	P	L	S	M	T							
T	T	V	V	L	L	L	L	L	V	V	L	L	L	L	L	V	V	L	L	L	L	L	L	L	X	T	T	V	T	V	V
17 TYÖPV		5 TPV					5 TPV					5 TPV					2 TPV														

Huom! Keskeytyneellä viimeisellä viikolla lomaa kuluu 95 § 3 mom:n taulukon mukaisesti 2 työpäivä, mutta loma-aika kestää keskiviikkoon asti. -> Lomaa ei-kuluttava päivä "X" vastaa vapaapäivää

### C Loma-aika ja arkipyhien vaikutus (esim. juhannus): loma-aika 3 viikkoa

P	L	S	M	T	K	T	P	L	S	M	T	K	T	P	L	S	M	T	K	T	P	L	S	M	T	K	T	P
T	T	T	V	V	L	L	P	L	L	V	V	L	L	L	L	L	V	V	L	L	L	L	L	V	V	T	T	T
14 TYÖPV			4 TPV					5 TPV					5 TPV															

Juhannusaatto

### D Irtopäivien antaminen ja arkipyhät (esim. itsenäisyyspäivä; 2 eri esimerkkiä)

1) 

P	L	S	M	T	K	T	P	L	S
T	T	T	V	V	L	P	T	T	T

**TAI**
2) 

L	S	M	T	K	T	P	L	S	M	T	K	T
T	T	V	V	T	P	L	L	L	V	V	T	T

Torstain itsenäisyyspäivää ei sisällytetä loma-aikaan, koska itsenäisyyspäivä irtopäivän yhteydessä -> **se on työpäivä!**

### E Irtopäivien laskeminen: 3 erillistä irtopäiväjaksoa, jotka sijoittuvat eri jaksolle

L	S	M	T	K	T	P	L	S	M	T	K	T	P	L	S	M	T	K	T	P	L	S	M	T			
T	T	V	V	L	L	T	T	T	V	V	T	T	L	L	L	V	V	T	T	T	T	T	V	V	T	T	T
2 TPV			2 TPV			2 TPV																					

3 erillistä irtopäiväjaksoa; lomaa kuluu yhteensä 6 työpäivää 95 § 3 momentin taulukon mukaisesti. Kunkin jakson työaika määräytyy työaikapykälän mukaisesti.

Esimerkkiin sijoitetut vapaapäivät ovat vain viitteellisiä!

## Esim. 8 LOMAPALKKA JA LOMARAHA

### A Kuukausipalkkaisen lomapalkka

Oletetaan kuukausipalkaksi 2.000,- euroa.

Oletetaan, että lomaa ansaittu 12 kk:lta

Oletetaan lomaoikeus taulukon 1 mukaiseksi (38 tpv)

Loman ajalta normaali palkka: palkanmaksurytmi ei muutu

kesäkuu	heinäkuu	elokuu
2.000	2.000	2.000

→  
vuosiloma esim. 25.6.-29.7.

Vain jos työntekijä sitä pyytää, heinäkuun loma-ajalta maksettaisiin lomapalkka 29 päivältä etukäteen kesäkuun 25 pv. mennessä. Tällöin heinäkuussa maksettaisiin palkkaa vain 2 päivältä (30. ja 31.7.)

### B Kuukausipalkkaisen lomarahaa

Kaava: kk-palkka x täydet lomanmääräytymiskuukaudet x 6%

(Huom! Vuosina 2018 ja 2019 lomarahaprosentti on 4,2 %)

$$2.000 \times 12 \times 6\% = 1.440 \text{ euroa}$$

### C Tuntipalkkaisen lomapalkka

Oletetaan loman perusteena olevaksi palkaksi omanmääräytymisvuoden ajalta 18.724 euroa

Huom! Mukaan ei oteta yli- tai hätätyön palkkoja

Oletetaan, että lomaa ansaittu 12 kk:lta

Oletetaan lomaoikeus taulukon 1 mukaiseksi (38 tpv)

Kaava: lomanmääräytymisvuoden palkka (ks. 101 § ) x lomapalkka-% 101 §:stä

$$18.724 \text{ euroa} \times 16,5\% = 3.089,46 \text{ euroa}$$

$$\text{Yhden työpäivän (lomapäivän) palkka: } 3.089,46 \text{ euroa} : 38 = 81,30 \text{ euroa}$$

Kun lomaa annetaan, kullekin lomajaksolle maksetaan lomapalkkaa jaksolle osuvien lomapäivien (työpäivien) lukumäärän mukaan:

Esim. lomaa 4 viikkoa = 20 työ/lomapäivää ->

$$\text{lomapalkka : } 20 \times 81,30 \text{ euroa} = 1.626,00 \text{ euroa}$$

**Huom!** Loman ajalta maksetaan lomapalkka vain työpäiville ->

Loman sisään jääviltä arkipyhäpäiviltä maksetaan lomasta riippumaton korvaus 172 §:n ja 37 §:n mukaisesti

-> jäljellä 18 lomapv ja 1463,46 € lomapalkkaa

### D Tuntipalkkaisen lomarahaa

Lomarahaa on 6,5 % lomanmääräytymisvuoden palkasta (107 § 1 mom.)

(Huom! Vuosina 2018 ja 2019 lomarahaprosentti on 4,55 %)

$$18.724 \text{ €} \times 6,5\% = 1.217,06 \text{ €}$$

## Esim. 9 LOMAKORVAUS JA LOMARAHA

### A Kuukausipalkkaisen lomakorvaus

Oletetaan kuukausipalkaksi 2.000,00 euroa.

Oletetaan, että lomaa ansaittu kaikilta kuukausilta

Oletetaan, että palvelussuhde päättyy 31.7. ja että lomaa ei ole annettu

Oletetaan lomaoikeus taulukon 1 mukaiseksi

Lomaa ansaittu seuraavasti

31.3. päättynyt lomanmääräytymisvuosi (erääntynyt vuosiloma):  
loman pituus olisi **38 työpäivää**, jos annettaisiin lomana ->  
lomakorvaus 38 päivältä

1.4. Alkanut lomanmääräytymisvuosi (erääntymätön vuosiloma) ->  
lomakorvaus **12 päivältä** (4 kk)

Lomakorvaus: 2.000,00 euroa : 20,83 x (38+12) = 4.801,00 euroa

### B Kuukausipalkkaisen lomaraha

Kaava: kk-palkka x täydet lomanmääräytymiskuukaudet x 6%

(Huom! Vuosina 2018 ja 2019 lomarahaprocentti on 4,2 %)

$2.000,00 \times (12 + 4 \text{ kk}) \times 6\% = 1.920,00 \text{ euroa}$

### C Tuntipalkkaisen lomakorvaus

Oletetaan palvelussuhteen päättyvän kuten yllä 31.7. ja että lomaa ansaittu kaikilta kk:lta

Oletetaan loman perusteena olevaksi palkaksi omanmääräytymisvuoden ajalta 18.724 euroa

Huom! Mukaan ei oteta yli- tai hätätyön palkkoja

Oletetaan 1.4.-31.7. ansaituksi palkaksi 6.279 euroa

Oletetaan lomaoikeus taulukon 1 mukaiseksi (38 tpv)

Kaava: täysien lomanmääräytymiskuukausien palkat x lomakorvaus-% 104 §:stä

**Huom!** Kun lomaa ei anneta lomana, lomakorvaus-% 104 §:stä (vrt. esim. 18)

$(18.724 \text{ euroa} + 6.279 \text{ euroa}) \times 13,0\% = 3.250,39 \text{ euroa}$

### D Tuntipalkkaisen lomaraha

Lomaraha on 50 % lomakorvauksesta (107 § 2 mom.)

(Huom! Vuonna 2018 ja 2019 lomarahaprocentti on 35 %)

$3.250,39 \text{ euroa} \times 50\% = 1.625,20 \text{ euroa}$



SÄÄSTÖVAPAASOPIMUS

SOPIJAPUOLET	Seurakunta <b>Aamuruskon seurakunta</b>			
	Viranhaltija/työntekijä <b>Matti Mattila</b>			
SÄÄSTÖSUUNNITELMA	Keräämiskausi <b>2014 - 2017</b>			
	Pitämisvuosi <b>2018</b>			
SÄÄSTÄMISVUOSI JA -SOPIMUS	LOMAOIKEUS	PIDETÄÄN LOMANA	SÄÄSTETÄÄN	SÄÄSTÖSSÄ YHTEENSÄ
1. vuosi ..... 2014 .20./ 4.... 2014...	38 työpvm	28 työpvm	10 työpvm	10 työpvm
2. vuosi ..... .../.... 201...	työpvm	työpvm	työpvm	työpvm
3. vuosi ..... .../.... 201...	työpvm	työpvm	työpvm	työpvm
4. vuosi ..... .../.... 201...	työpvm	työpvm	työpvm	työpvm
5. vuosi ..... .../.... 201...	työpvm	työpvm	työpvm	työpvm
Säästösopimus tehdään tällä lomakkeella kunakin vuonna erikseen. Keräämiskautta ja pitämisvuotta voidaan muuttaa, jos siitä osapuolten välillä sovitaan.				
Säästövapaan pitäminen                      Pidetään ..... työpäivää .....  Korvataan rahana ..... työpäivää  Sovittu ..... / ..... 201...  .....				
Tätä sopimusta on tehty kaksi yhtäpitävää kappaletta, toinen seurakunnalle ja toinen viranhaltijalle/työntekijälle				