VALTIOVARAINMINISTERIÖ
FINANSMINISTERIET

Määräys/Ohje

Valtion työmarkkinalaitos | 27.3.2023 | VN/8890/2023
VN/8890/2023-VM-1

Ministeriöt ja virastot

Valtion virkamiesten ja työntekijöiden vuosilomia koskevat soveltamismääräykset ja -ohjeet

Asiakirjan perusteena olevat säädökset

Laki valtioneuvostosta 12 §
Valtioneuvoston ohjesääntö 17 §
Valtion virkaehtosopimusasetus 7 §

Voimassaoloaika

1.3.2023 – 28.2.2025

Korvaa asiakirjan

1.3.2022 VN/13453/2022-VM-1

Valtion virka- ja työehtosopimus vuosilomista on uudistettu 24.2.2023 valtiovarainministeriön ja pääsopijajärjestöjen välillä tehdyllä sopimusratkaisulla sopimuskaudelle 1.3.2023 – 28.2.2025. Valtiovarainministeriö antaa tällä asiakirjalla vuosilomasopimuksen soveltamismääräykset ja -ohjeet. Virkasuhteisten osalta päätös on voimassa määräyksenä ja työntekijöiden osalta ohjeena. Nämä soveltamismääräykset ja -ohjeet tulevat voimaan 1.4.2023.

VALTION VIRKA- JA TYÖEHTOSOPIMUS VUOSILOMISTA

1 Yleistä

1.1 Soveltamisala

Vuosilomista tehdyn virka- ja työehtosopimuksen määräyksiä sovelletaan valtion virastojen sekä koko- että osa-aikaisten virkamiesten ja työntekijöiden vuosilomiin, ellei toisin ole säädetty, määrätty tai sovittu. Sopimuksen määräyksiä ei sovelleta valtion oppilaitosten palveluksessa olevaan opetushenkilökuntaan lukuun ottamatta 21 §:n 2 momentin ja 22 §:n 1 momentin sekä 24 §:n 3 ja 6 momenttien määräyksiä. Sopimusmääräyksiä ei sovelleta myöskään silloin kun työntekijän vuosilomaan on sovittu noudatettavaksi jonkin yksityisillä työmarkkinoilla voimassa olevan työehtosopimuksen vuosilomaa koskevia määräyksiä.

Postiosoite Postadress Postal Address	Käyntiosoite Besöksadress Office	Puhelin Telefon Telephone	Faksi Fax Fax	s-posti, internet e-post, internet e-mail, internet
Valtiovarainministeriö PL 28 00023 Valtioneuvosto	 Snellmaninkatu 1 A Helsinki	 0295 16001 +358 295 16001		 kirjaamo.vm@gov.fi

Sopimuksessa on sovittu kattavasti virkamiesten ja työntekijöiden vuosilomista. Sopimusmääräysten lisäksi virkamiehiin ja työntekijöihin sovelletaan eräitä alla mainittuja vuosilomalain määräyksiä:

- 7a §, Oikeus vuosilomaa täydentäviin lisävapaapäiviin sairaudesta, tapaturmasta tai lääkinnällisestä kuntoutuksesta johtuvan poissaolon ajalta
- 8 §, Työntekijän oikeus vapaaseen
- 18 §, Sopimus vuosilomaetuuksien siirtämisestä
- 28 §, Vuosilomapalkkalaskelma
- 29 §, Vuosilomakirjanpito
- 35 §, Nähtävänäpito

1.2 Peruskäsitteitä

Vuosilomasopimus rakentuu ansaintaperiaatteelle. Sen mukaisesti virkamies tai työntekijä ansaitsee sovitun määrän vuosilomaa jokaiselta sellaiselta kalenterikuukaudelta, jonka aikana hän on hoitanut virkaansa tai työtään sovitun vähimmäismäärän.

Lomanmääräytymisvuosi on lomakautta edeltävän maaliskuun lopussa päättyvä kahdentoista kuukauden pituinen ajanjakso (esimerkiksi 1.4.2023 – 31.3.2024).

Täysi lomanmääräytymiskuukausi on sellainen lomanmääräytymisvuoden kalenterikuukausi, joka oikeuttaa vuosilomaan. Täytenä lomanmääräytymiskuukautena pidetään sellaista kuukautta, jonka aikana virkamies on ollut virassa vähintään 18 kalenteripäivää tai työntekijä työssä 14 päivänä. Eräissä tapauksissa riittää, että virkamies tai työntekijä palvelussuhteensa mukaisesti on ollut työssä vähintään 35 tuntia.

Vuosiloman ansaintapäiviä ovat lomanmääräytymisvuoden aikana virassa tai työssä oltujen päivien ja vuosiloma-ajan lisäksi virassa ja työssäolopäivien veroiset päivät ja tunnit.

Lomavuosi on se kalenterivuosi, jonka aikana lomanmääräytymisvuosi päättyy.

Lomakausi on lomavuoden kesäkuun 1. päivän ja syyskuun 30. päivän välinen aika, nämä päivät mukaan luettuina. Lomakausi määrittää lisäksi ajanjakson, jolle vuosiloma on pääsääntöisesti sijoitettava.

Vuosilomaan oikeuttavaa palvelusaikaa laskettaessa tarkastellaan 15 vuoden palvelusajan täyttymistä, minkä jälkeen virkamies ja työntekijä ansaitsee pitkän vuosiloman. (Sopimuksen 3 §:n 1 momentin 3 kohdan mukaisen taulukon mukainen vuosiloma.)

Lomapäiviä ovat arkipäivät. Arkipäiväksi ei sopimusta sovellettaessa lueta lauantaita, sunnuntaita, kirkollisia juhlapäiviä, jouluaattoa, juhannusaattoa, itsenäisyyspäivää eikä vapunpäivää.

Säästövapaalla tarkoitetaan lomavuoden vuosilomasta myöhemmin pidettäväksi siirrettyä loman osaa.

1.3. Perhevapaauudistus

Perhevapaauudistuksella tarkoitetaan 1.8.2022 voimaan tullutta lainsäädäntöuudistusta perhevapaajärjestelmän uudistamiseksi. Uudistuksessa terminologia on muutettu sukupuolineutraaliksi. Erityisäitiysraha, äitiysraha ja isyysraha termeinä poistuvat. Tilalle tulee erityisraskausraha ja raskausraha. Vanhempainraha säilyy terminä, mutta se korvaa osittain mm. isyysrahan.

2 Vuosiloman pituuden määräytyminen

2.1 Yleistä

Lomaa ansaitaan vain täysiltä lomanmääräytymiskuukausilta. Virkamiehen ja työntekijän vuosiloman pituuteen vaikuttaa myös se, kuinka paljon hänellä on vuosilomaan oikeuttavaa palvelusaikaa ja toisaalta se, paljonko hänellä on välitöntä valtion palvelusta. Kun nämä seikat on selvitetty, voidaan sopimuksen 3 §:ssä olevien taulukoiden avulla määrittää lomapäivien määrä.

2.2 Täysi lomanmääräytymiskuukausi

Täysi lomanmääräytymiskuukausi on sellainen lomanmääräytymisvuoden kalenterikuukausi, jonka aikana virkamies on ollut virassa vähintään 18 kalenteripäivää tai jonka aikana työntekijä on ollut työssä vähintään 14 päivänä.

Edellä mainitut virkamiesten 18 virassaolopäivän ja työntekijöiden 14 työpäivän ansaintasäännöt ovat ensisijaisia. Eräissä erityistapauksissa täydeksi lomanmääräytymiskuukaudeksi katsotaan myös sellainen kalenterikuukausi, jonka aikana virkamies tai työntekijä on ollut työssä vähintään 35 tuntia (sopimuksen 4 §:n 3 momentti). Virkamies kuuluu 35 tunnin ansaintasäännön piiriin, mikäli hän on jonakin tai joinakin kuukausina palvelussuhteensa mukaisesti virassa harvempina päivinä kuin 18 kalenteripäivänä. Vastaavasti työntekijä kuuluu 35 tunnin ansaintasäännön piiriin, mikäli hän on jonakin tai joinakin kuukausina työssä harvemmin kuin 14 työpäivänä.

On huomattava, että lomanmääräytymiskuukausia laskettaessa sovelletaan pääsääntöisesti saman palvelussuhteen aikana vain yhtä ansaintasääntöä. Työajan pituuden muuttuessa olennaisesti ja pysyvästi voi myös ansaintasääntö muuttua.

> Pysyvä ja olennainen muutos on kyseessä esimerkiksi silloin, kun työsopimussuhteinen kokoaikainen työntekijä sopii työnantajaviraston kanssa työsopimuksensa työaikaehdon muuttamisesta toistaiseksi niin, että työaika on 10 tuntia viikossa. Kyseessä siis on pysyvä osa-aikatyöhön siirtyminen ja työaikaehdon muuttuminen niin, että työntekijä siirtyy päiväansaintasäännöstä tuntiansaintasäännön piiriin työajan vähäisen määrän johdosta. Vastaava muutos virkamiehellä on kyseessä esimerkiksi silloin, kun virkamies sopii viraston kanssa siitä, että hän työskentelee kaksi viikkoa kuukaudessa ja on kaksi viikkoa palkattomalla virkavapaalla. Tällöin yhdenkään lomanmääräytymiskuukauden aikana virkamies ei tule olleeksi virantoimituksessa 18 kalenteripäivää, joten hän siirtyy tuntiansaintasäännön piiriin.

Virkamies ansaitsee vuosilomaa ensinnäkin silloin, kun hän on virantoimituksessa. Tähän aikaan luetaan luonnollisesti lauantait, sunnuntait ja pyhäpäivät sekä muut mahdolliset vapaapäivät. Työntekijä ansaitsee lomaa niiltä päiviltä, jolloin hän on työssä.

Myös vuosiloma-ajalta ansaitaan uutta vuosilomaa. Samoin vuosilomaa ansaitaan virassa- ja työssäolopäivien veroisina päivinä pidettäviltä poissaoloajoilta.

Yleensä suurin osa kalenterikuukausista työskennellään normaalisti ilman huomattavampia poissaoloja, joten kyseiset kuukaudet ovat ilman muuta täysiä lomanmääräytymiskuukausia. Mikäli kalenterikuukauden aikana on ollut virassa- tai työssäolopäivien veroista tai muuta poissaoloa niin paljon, että virassaolopäivien määrä jää alle kahdeksantoista tai työssäolopäivien määrä alle neljätoista, ei heti ole selvää, onko kyseessä täysi lomanmääräytymiskuukausi, vaan tällöin on selvitettävä se, mistä syystä poissaolo johtui.

Virassa- ja työssäolopäivien veroisina päivinä pidetään sopimuksen 5 §:ssä mainittuja poissaoloja.

Sopimuksessa olevat luettelot ovat tyhjentäviä, ja niitä on sovellettava tiukasti sanamuodon mukaisesti. Siksi virkavapausaika tai poissaolo muun kuin niissä mainitun syyn vuoksi (esimerkiksi lakon vuoksi) ei ole virassa- tai työssäoloaikaa tai siihen rinnastettavaa aikaa, joten kyseisiä aikoja ei voida ottaa huomioon laskettaessa täysien lomanmääräytymiskuukausien määrää.

> Esimerkiksi varusmies- tai siviilipalveluksessa palvellut kuukaudet eivät ole virassaolopäivien veroista aikaa, joten virkavapaana ollut virkamies ei ansaitse vuosilomaa kyseiseltä ajalta. Kyseiset ajat eivät ole myöskään sopimuksen 3 §:ssä tarkoitettua välitöntä valtion palvelusta, mikäli asevelvollinen ei ole tuona aikana virkavapaalla valtion palveluksesta.
>
> Mikäli poissaoloon on syynä esimerkiksi palkaton virkavapaus, joka ei ole virassaolopäivien veroista aikaa ja virkamies sairastuu tuona aikana, ei sairausaika tällöin olekaan virassaolopäivien veroista aikaa siltä osin kuin se menee päällekkäin palkattoman virkavapauden kanssa (aikaprioriteettiperiaate).
>
> Ensiksi myönnetyn virkavapauden aihe on ratkaiseva siinäkin tapauksessa, mikäli virkamies opintovapaata varten myönnetyn virkavapauden aikana sairastuu. Tällöin katsotaan virassaolopäivien veroisiksi päiviksi ensiksi enintään 30 päivää opintovapaasta ja tämän jälkeen virkavapauteen sisältyvä poissaolo ei ole virassaolopäivien veroista, vaikka virkamies on sairaana, koska kyse on päällekkäin menevästä virkavapaudesta.

Selvitettäessä täysien lomanmääräytymiskuukausien lukumäärää tarkastellaan kutakin kalenterikuukautta itsenäisesti. Esimerkiksi tilanteessa, jossa virkamiehellä on huhtikuussa 30 virassaolopäivää ja toukokuussa 15 virassaolopäivää tai sen veroista päivää, ei hän ansaitse lomaa toukokuulta, vaikka hän kesäkuusta lukien lomanmääräytymisvuoden loppuun saakka olisi virassa kaikki kalenterikuukaudet kokonaisuudessaan. Siitä, että muissa kalenterikuukausissa kuin toukokuussa oli kussakin runsaasti yli 18 virassaolopäivää, ei virkamiestä tässä tilanteessa mitenkään hyvitetä.

Sen sijaan tilanteessa, jossa virkamiehellä tai työntekijällä on sekä palvelussuhteen alkamis- että päättymiskuukautena niin vähän virassaolo- tai työpäiviä, että hän ei ansaitse kummaltakaan kuukaudelta vuosilomaa pääsäännön mukaisesti, voidaan sopimuksen 4 §:n 4 ja 5 momenttien mukaan laskea molempien kyseessä olevien kalenterikuukausien virassaolo- tai työpäivien lukumäärä yhteen. Mikäli niiden lukumäärä on virkamiehellä vähintään 18 ja työntekijällä vähintään 14, luetaan palvelussuhteen alkamis- ja päättymiskuukausi yhdeksi täydeksi lomanmääräytymiskuukaudeksi.

> Esimerkiksi palvelussuhteeseen 18.6. – 6.9. sisältyy kolme täyttä lomanmääräytymiskuukautta ja palvelussuhteen kestäessä 15.6. – 15.7. ansaitaan vuosilomaa yhdeltä täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta.

Kalenterikuukautta pidetään täytenä lomanmääräytymiskuukautena silloinkin, kun virkamies tai työntekijä on kuukauden aikana ollut kahden tai useamman valtion viraston palveluksessa. Näiden palvelussuhteiden ei tarvitse liittyä välittömästi toisiinsa.

> Esimerkiksi virkamies, joka on 1. – 10.6. ollut Tullin palveluksessa ja 20. – 30.6. verohallinnon palveluksessa, ansaitsee vuosilomaa kesäkuulta, koska siinä on yli 18 virassaolopäivää. Vuosiloman antaa tällöin se virasto, jonka palveluksessa virkamies on viimeksi toiminut.

2.3 Vuosilomaan oikeuttava palvelusaika ja välitön valtion palvelus

Virkamiehen ja työntekijän vuosiloman pituuteen vaikuttavat myös vuosilomaan oikeuttavan palvelusajan pituus ja välittömän valtion palveluksen määrä.

<u>Vuosilomaan oikeuttava palvelusaika</u>, joka on edellytyksenä (15 vuotta) sopimuksen 3 §:n 3 kohdan mukaiseen pitkään lomaan, määräytyy sopimuksen 6 ja 7 §:n perusteella.

Palvelusaikaa kerryttää valtion palvelus, eli virka- tai työsuhde ministeriössä tai valtion budjettitalouden piiriin kuuluvassa virastossa tai laitoksessa. Valtion palvelukseksi ei näin ollen lueta esimerkiksi välillisen valtionhallinnon, valtion liikelaitosten tai valtionyhtiöiden palvelusta.

Palvelusaikaa kerryttää myös palvelus muun työnantajan palveluksessa kotimaassa tai ulkomailla vastaavalla ammattialalla tai tehtävissä, joista on olennaista hyötyä virkamiehen tai työntekijän tehtävien suorittamisessa. Hyväksi luettavalle palvelusajalle ei ole sovittu ylärajaa.

Henkilön tullessa uutena virkamiehenä tai työntekijänä valtion palvelukseen selvitetään palvelussuhteen alkaessa vuosilomaan oikeuttavan palvelusajan määrä. Virkamies tai työntekijä on velvollinen toimittamaan virastolle palvelusajan määrittämiseksi tarpeellisen selvityksen. Henkilön siirtyessä enintään 30 kalenteripäivän keskeytyksen jälkeen toisen valtion viraston palvelukseen tai uuteen palvelussuhteeseen, siirtyy edellisessä palvelussuhteessa hyväksi luettu palvelusaika myös uuteen palvelussuhteeseen.

Sopimuksen 6 §:n siirtymäsäännöksen mukaan virkamies tai työntekijä, jolle oli 31.3.2009 mennessä kertynyt 31.10.2007 valtion vuosilomista tehdyn virka- ja työehtosopimuksen mukaan sanotun sopimuksen 7 ja 8 §:ssä tarkoitettua palvelusta, säilyttää tämän sopimuksen mukaisen vuosilomaan oikeuttavan palvelusajan valtion palveluksessa jatkaessaan tai, erottuaan valtion palveluksesta, tullessaan uudelleen valtion palvelukseen. Määräyksen soveltamisalan piirissä ovat siten henkilöt, jotka ovat olleet virka- tai työsuhteessa valtioon 1.4.2009 edeltävänä aikana ja jotka jatkavat joko välittömästi tai palaavat keskeytyksen jälkeen valtion palvelukseen sanotun ajankohdan jälkeen. Nämä virkamiehet ja työntekijät säilyttävät 31.3.2009 mennessä aikaisempien sopimusmääräysten mukaisesti kertyneen palvelusajan sen suuruisena kuin se on ollut heidän viimeisessä valtion palvelussuhteessaan ennen sanottua ajankohtaa.

<u>Välitöntä valtion palvelusta</u> laskettaessa otetaan huomioon kaikki kokoaikainen valtion palvelus, joten palvelussuhteen laadulla ei ole merkitystä. Myös osa-aikatyö, jonka ajalta on ansaittu vuosilomaa, luetaan välittömäksi valtion palvelukseksi vuosilomaoikeutta selvitettäessä.

Välitön valtion palvelus ei katkea, vaikka virkamies olisi välillä palkattomalla virkavapaalla tai työsopimussuhteinen henkilö olisi saanut palkatonta vapautusta työstään, mikäli virkasuhde tai työsopimussuhde valtioon ei katkea. Myöskään lakko ei katkaise välitöntä valtion palvelusta. Lisäksi on huomattava, että sopimuksen 3 §:n mukainen edellytys vähintään yhden vuoden välittömästä valtion palveluksesta täyttyy myös silloin, kun virkamiehellä tai työntekijällä on ennen lomanmääräytymisvuoden loppua kaksitoista täyttä lomanmääräytymiskuukautta, vaikka palvelussuhde valtioon olisi lomanmääräytymisvuoden aikana välillä katkennutkin. Siten välitöntä valtion palvelusta on ennen lomanmääräytymisvuoden (31.3.) loppua yksi vuosi esimerkiksi seuraavissa tapauksissa.

> Virkamies, jonka palvelussuhde on alkanut 1.1.2022 ja joka on ollut palkattomalla virkavapaalla 1.5. – 30.11.2022, on ollut välittömästi valtion palveluksessa yli vuoden lomanmääräytymisvuoden 1.4.2022 – 31.3.2023 loppuun mennessä.
>
> Jos palvelussuhde on alkanut 9.4.2022 ja jatkunut keskeytyksettä lomanmääräytymisvuoden loppuun 31.3.2023 saakka, on virkamiehellä tai työntekijällä sopimuksessa edellytettyä välitöntä valtion palvelusta yksi vuosi lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä.
>
> Henkilöllä, joka on toiminut valtiolla viraston A palveluksessa työsopimussuhteessa osa-aikatyössä (20 tuntia viikossa) 1.4. – 25.7.2022, viraston B palveluksessa virkasuhteessa 10.8. – 31.8.2022 ja viraston C palveluksessa virkasuhteessa 12.9.2022 – 31.3.2023, on tällöin lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä kaksitoista täyttä lomanmääräytymiskuukautta lomanmääräytymisvuodelta 1.4.2022– 31.3.2023, joten hänellä on vuosi sopimuksessa edellytettyä välitöntä valtion palvelusta.

2.4 Vuosiloman pituus

Kun tiedetään, kuinka paljon virkamiehellä tai työntekijällä on täysiä lomanmääräytymiskuukausia ja vuosilomaan oikeuttavaa palvelusaikaa sekä välitöntä valtion palvelusta, saadaan sopimuksen 3 §:stä selville hänen lomaoikeutensa. Sopimuksen 3 §:ssä on kolme taulukkoa, joiden perusteella loman pituus määräytyy.

3 Vuosiloman antaminen

3.1 Vuosiloman antamista koskevat yleiset periaatteet

Viraston on selvitettävä virkamiehille ja työntekijöille tai heidän edustajilleen vuosiloman antamisessa virastossa noudatettavat yleiset periaatteet. Periaatteita ei tarvitse käydä läpi henkilöstön kanssa vuosittain, mutta vuosilomien määräämistä koskevien menettelytapojen muuttuessa viraston on selvitettävä muutokset aikaisempiin käytäntöihin. Luonteva tapa käsitellä asiaa on esimerkiksi virastossa järjestettävä yhteistoimintamenettely.

Sopimuksen 15 §:n mukaan vuosilomat on järjestettävä niin, että niistä on mahdollisimman vähän haittaa viraston säännölliselle toiminnalle. Virasto määrää tarvittaessa, kuka hoitaa vuosilomalla olevan tehtäviä loman aikana. Tällainen tehtävien hoitaminen on toimitettava vastavuoroisesti sekä korvauksetta, jollei siitä ole toisin sovittu tai määrätty.

Loma määrätään vahvistamalla vuosilomasuunnitelma. Ennen vuosilomasuunnitelman vahvistamista tulee virkamiehille ja työntekijöille antaa mahdollisuus tulla kuulluksi, jotta heidän toivomuksensa loman ajankohdasta voitaisiin mahdollisuuksien mukaan ottaa huomioon. Virkamiehen ja työntekijän kuulemisvelvollisuus on henkilökohtainen, eikä pelkästään virkamiehen tai työntekijän edustajan kuuleminen ole riittävää. Viime kädessä loman ajankohdan määrää kuitenkin työnantaja. Tilaisuus mielipiteiden esittämiseen on järjestettävä niin hyvissä ajoin ennen lomien ajankohdan määräämistä, että virkamiesten ja työntekijöiden esittämät mielipiteet voidaan käytännössä ottaa huomioon.

Vuosilomasuunnitelmalla tarkoitetaan virastoa koskevaa yleistä lomasuunnitelmaa, jonka tulisi sisältää kunkin virkamiehen ja työntekijän loman ajankohta. Suunnitelmassa voidaan päättää myös lomavuotta seuraavalle lomakaudelle siirrettävistä lomapäivistä mutta sopimuksen loman siirtämisestä seuraavan lomavuoden lomakaudelle voi tehdä myöhemminkin. Loman osan pitämisestä lyhennettynä työaikana tulisi ilmoittaa myös lomasuunnitelmaa tehtäessä. Lomasuunnitelma on tehtävä kirjallisena tai tietojärjestelmässä. On suositeltavaa, että viraston virkamiesten ja työntekijöiden lomat vahvistetaan hyvissä ajoin ja yleensä samanaikaisesti.

Vuosilomien vahvistaminen sitoo virastoa. Lomasuunnitelman vahvistamisen jälkeen voi joissakin tapauksissa käydä välttämättömäksi poiketa lomasuunnitelmasta. Poikkeaminen on mahdollista silloin, kun virkamies tai työntekijä sitä pyytää sekä virkamiesten osalta myös viraston aloitteesta, milloin siihen on olemassa painavat syyt. Virasto voi keskeyttää tai siirtää jo vahvistetun vuosiloman vain julkisen vallan käyttöön liittyvien painavien syiden perusteella tai valtiolle (virastolle) laissa säädettyjen terveyteen tai turvallisuuteen liittyvien tehtävien hoitamiseksi. Virkamiehelle tulee varata mahdollisuus esittää mielipiteensä myös loman siirtämis- ja keskeyttämistapauksissa. Vuosiloman keskeyttämisestä tai siirtämisestä on ilmoitettava viimeistään kolme päivää ennen vuosiloman keskeyttämistä tai loman alkamista.

Virasto on velvollinen suorittamaan virkamiehelle korvausta, mikäli vahvistetun vuosiloman siirtämisestä tai keskeyttämisestä aiheutuu virkamiehelle vahinkoa (esimerkiksi matkalippujen peruuttamisesta syntyneet kulut tai loma-ajaksi vuokratun loma-asunnon vuokrakulut).

3.2 Lomapäivät ja lomapäivien kuluminen

Lomapäiviä ovat arkipäivät. Sopimuksen 2 §:n mukaan ei arkipäiväksi kuitenkaan lueta lauantaita, sunnuntaita, kirkollisia juhlapäiviä, jouluaattoa, juhannusaattoa, itsenäisyyspäivää eikä vapunpäivää.

Kun henkilö pitää lomaa tavallisen viikon, kuluu lomaa viisi päivää. Jos viikkoon sisältyy maanantain ja perjantain välillä jokin sopimuksen 2 §:n 4 momentissa mainittu päivä, kuluu lomaa vähemmän. Esimerkiksi juhannusviikosta kuluu neljä päivää. Jos itsenäisyyspäivä sattuu keskiviikoksi, ja henkilö on koko viikon lomalla, kuluu lomapäiviä neljä.

Lomaviikkojen väliin jäävät lauantait ja sunnuntait kuuluvat lomaan, vaikka ne eivät kulutakaan lomapäiviä. Jos vuosiloma sisältää kaikki sopimuksen mukaiset viikon arkipäivät, on se viikon pituinen (seitsemän vuorokautta), ellei lauantaille, sunnuntaille, kirkolliselle juhlapäivälle, itsenäisyyspäivälle, juhannusaatolle tai vapunpäivälle ole virkamiehen tai työntekijän suostumuksella merkitty työvuoroa. Sama koskee myös muuta seitsemän vuorokauden pituista, lomapäivällä alkavaa ja päättyvää jaksoa, jonka kaikki arkipäivät ovat lomapäiviä.

3.3 Vuosiloman ajankohdasta ilmoittaminen

Lomasuunnitelma on saatettava asianomaisen tietoon vähintään kuukautta ennen vuosiloman alkamista. Ellei tämä ole mahdollista, loman ajankohdasta on ilmoittava viimeistään kaksi viikkoa ennen loman alkamista. Ilmoittamisaikaa ei tarvitse noudattaa, jos loma vahvistetaan virkamiehen tai työntekijän aloitteesta tämän haluamaan ajankohtaan.

3.4 Vuosiloman ajankohta

Vuosiloma annetaan virkamiehelle ja työntekijälle viraston määräämänä ajankohtana. Virasto ja virkamies tai työntekijä voivat kuitenkin sopia vuosiloman ajankohdasta sopimuksen 9 §:ssä tarkoitetulla tavalla.

Viraston on sijoitettava virkamiesten ja työntekijöiden vuosilomasta pääsääntöisesti 20 arkipäivää lomakaudelle (1.6. – 30.9.). Muu osa lomasta on annettava joko saman lomavuoden aikana tai seuraavana vuonna viimeistään 30.4. mennessä. Osa lomasta voidaan siis antaa lomakauden ulkopuolella, mikäli esimerkiksi viraston töiden järjestelyt sitä edellyttävät.

Virasto ei saa ilman virkamiehen tai työntekijän suostumusta vahvistaa vuosilomaa äitiys- tai isyysvapaan ajaksi. Jos vuosilomaa ei voida antaa äitiys- tai isyysvapaan vuoksi sopimuksen 8 §:ssä tarkoitettuina aikoina, vuosiloma saadaan antaa kuuden kuukauden kuluessa vapaan päättymisestä. 1.8.2022 lukien perhevapaauudistuksen tultua voimaan virasto ei saa ilman virkamiehen tai työntekijän suostumusta määrätä vuosilomaa raskausvapaaseen oikeutetun virkamiehen tai työntekijän 125:n ensimmäisen raskaus- tai vanhempainvapaan kalenteripäivän ajaksi eikä muun vanhempainvapaaseen oikeutetun virkamiehen tai työntekijän 125:n ensimmäisen vanhempainvapaan kalenteripäivän ajaksi.

Virasto ja virkamies tai työntekijä voivat kuitenkin sopia 10 lomapäivää ylittävän loman osan pitämisestä viimeistään vuoden kuluessa lomakauden päättymisestä.

> Lomanmääräytymisvuonna 1.4.2022 – 31.3.2023 ansaittua lomaa voidaan virkamiehelle antaa siten 1.1.2023 lukien. Kaikki lomapäivät on annettava 30.4.2024 mennessä, elleivät virasto ja virkamies tai työntekijä ole sopineet vuosiloman siirtämisestä sopimuksen 9 §:ssä tarkoitetulla tavalla, jolloin koko loma on pidettävä viimeistään 30.9.2024 mennessä.

Vaikka virasto ja virkamies tai työntekijä sopisivat vuosiloman ajankohdasta sopimuksen 9 §:ssä tarkoitetulla tavalla, on huomattava, että lomasta 10 arkipäivää on aina annettava yhdenjaksoisena. Sen ylittävä osa voidaan antaa yhdessä tai useammassa jaksossa.

Lomien ajankohtia on eri vuosina mahdollisuuksien mukaan vuoroteltava sopivasti virkamiesten ja työntekijöiden kesken. Mikäli virkamiehet tai työntekijät eivät lomasuunnitelmasta esittämissään mielipiteissä ole riittävästi huolehtineet sopivasta lomien vuorottelusta tai ovat siitä eri mieltä, on loman vahvistajan huolehdittava tasapuolisen vuorottelun toteutumisesta.

Vuosiloman ajankohtaa määrättäessä on huomattava, että vuosiloma tai sen osa ei saa alkaa virkamiehen tai työntekijän suostumuksetta hänen vapaapäivänään, mikäli tämä johtaisi lomapäivien lukumäärän vähenemiseen. Vapaapäivällä tarkoitetaan sekä työvuorotaulukkoon merkittyjä vapaapäiviä, että myös niitä vapaapäiviä, jotka virkamies tai työntekijä on oikeutettu saamaan korvauksena jo suorittamastaan työstä.

Vuosilomaa annettaessa lasketaan vuorokauden alkavan kello 00, jollei muuta ole sovittu, vaikka loman alkamisajankohdasta ei ole määräystä sopimuksessa.

Ansaintaperiaatteesta johtuu, että virkamiehelle tai työntekijälle ei voida antaa lomaa enempää kuin mitä hän on loman pitämisajankohtaan mennessä ansainnut ja myös se, ettei virkamies menetä jo ansaitsemaansa lomaa esimerkiksi silloin, kun virkamies pidätetään virantoimituksesta tai hänen virkasuhteensa päättyy viraltapanon vuoksi.

3.5 Vuosiloman jakaminen ja pitäminen lyhennettynä työaikana

Vuosilomat on annettava mahdollisimman yhdenjaksoisesti sekä lomakaudella että sen ulkopuolella, jos työtehtävien laatu tai muut syyt eivät vaadi loman jakamista useampiin jaksoihin. Sopimuksen 8 §:n mukaisesti kaikille virkamiehille ja työntekijöille on annettava vähintään 10 arkipäivän pituinen yhdenjaksoinen vuosiloma lomakaudella. Virasto ja virkamies tai työntekijä saavat sopia, että virkamies tai työntekijä pitää 10 lomapäivää ylittävän loman osan yhdessä tai useammassa jaksossa. Lomaa ei tulisi ilman erityistä syytä antaa kovin lyhyissä jaksoissa silloinkaan, kun virkamies tai työntekijä sitä haluaisi, sillä loman jakaminen useisiin pieniin osiin on vastoin vuosiloman tarkoitusta.

Sopimuksen 9 §:n 3 momentin mukaan virasto voi sopia virkamiehen tai työntekijän kanssa hänen aloitteestaan 20 lomapäivää ylittävän lomanosan (kuitenkin enintään 5 lomapäivän) pitämisestä lyhennettynä työaikana. Vuosilomapäivät on tarkoituksenmukaisinta antaa tällöin puolina päivinä.

3.6 Vuosiloman siirtäminen työkyvyttömyyden tai perhevapaiden vuoksi

3.6.1 Vuosiloman siirtämisen edellytykset ja siirtopyyntö

Mikäli jo lomasuunnitelmaa vahvistettaessa tiedetään, että virkamies on virkavapaana tai työntekijä työstä vapautettuna sairauden tai tapaturman aiheuttaman työkyvyttömyyden tai erityisäitiys-, äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaan vuoksi, tulisi loma vahvistaa siten, etteivät loma ja kyseessä oleva virkavapausaika tai työstä vapauttamisaika satu päällekkäin. Äitiys- ja isyysvapaan vuoksi myönnetyn virkavapauden tai työstä vapautuksen ajaksi ei lomaa tule vahvistaa pidettäväksi.

Raskauden ja synnytyksen vuoksi vapaalle jäävän virkamiehen ja työntekijän lomista tulisi osa määrätä ennen synnytystä ja loput mahdollisen vanhempainrahakauden päättymisen jälkeen. Mikäli virkamies tai työntekijä tällöin jää hoitovapaalle, menetellään siten, että hän pitää ensin vuosilomansa, ja hoitovapaa myönnetään alkamaan loman päätyttyä.

Milloin virkamies tai työntekijä on vuosilomansa tai sen osan alkaessa sairauden tai tapaturman johdosta työkyvytön tai virkavapaana tai työstä vapautettuna erityisäitiys-, äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaan vuoksi, on loma, jos asianomainen sitä pyytää, siirrettävä myöhäisempään ajankohtaan (sopimuksen 12 §). Loman siirtämiseen ei ole oikeutta silloin, kun virkamies tai työntekijä on hoitovapaalla loman tai sen osan alkaessa. Lomien ajankohtien suunnittelussa tulisi kuitenkin mahdollisuuksien mukaan ottaa huomioon jo tiedossa olevat hoitovapaiden ajankohdat ja pyrkiä välttämään tilanteita, joissa loma ja hoitovapaa ajoittuisivat päällekkäin.

Virkamiehellä tai työntekijällä on sopimuksen 12 §:n mukaan oikeus loman tai sen osan siirtämiseen myös silloin, mikäli loman tai sen osan alkaessa tiedetään, että virkamies tai työntekijä loman aikana joutuu sellaiseen sairaanhoitoon tai muuhun siihen rinnastettavaan hoitoon, jonka aikana hän on työkyvytön. Samoin on asianomaisen pyynnöstä siirrettävä loma, mikäli sen alkaessa tiedetään henkilön jäävän erityisäitiys-, äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaalle loman aikana.

Niissä tapauksissa, joissa sairaudesta tai tapaturmasta aiheutuva työkyvyttömyys alkaa vuosiloman aikana, on työkyvyttömyysajanjaksolle ajoittuva loma siirrettävä myöhäisempään ajankohtaan, jos henkilö tätä ilman aiheetonta viivytystä pyytää. Lisäksi edellytetään, että työkyvyttömyydestä esitetään lääkärintodistus tai viraston harkinnan mukainen muu luotettava selvitys työkyvyttömyysajan ensimmäisestä päivästä lukien. Tällaisena selvityksenä voidaan pitää terveyskeskuksen terveydenhoitajan antamaa todistusta taikka viraston osoittaman terveydenhoitajan tai sairaanhoitajan antamaa todistusta. Jos sairaus kuitenkin kestää yli viisi vuorokautta, se on todistettava lääkärintodistuksella.

Aiheettomalla viivytyksellä tarkoitetaan tässä yhteydessä sitä, että määrätyissä tapauksissa, esimerkiksi henkilön ollessa lomamatkalla tai hoidettavana sairaalassa tai jostain muusta hyväksyttävästä syystä estynyt saattamasta työkyvyttömyyden syntymistä heti viraston tietoon, voidaan sopimuksessa edellytetty pyyntö esittää myöhemminkin esteen poistuttua.

Virkamies tai työntekijä voi pyytää vain työkyvyttömyysaikaan sattuvien lomapäivien siirtämistä.

Siirtopyyntö sopimuksen 12 §:n 1 ja 2 momentin tarkoittamissa tapauksissa on aina tehtävä todistettavasti ja, mikäli mahdollista, kirjallisesti. Siirtopyyntö on tehtävä ilman aiheetonta viivytystä. Henkilö on aina velvollinen viraston pyynnöstä esittämään lääkärintodistuksen tai muun luotettavan selvityksen työkyvyttömyydestään. Henkilö palaa loman siirrosta huolimatta työhön lomajakson päättyessä, ellei työkyvyttömyys jatku lomajakson jälkeen, tai ellei työnantajan kanssa ole sovittu muusta menettelystä.

Loman siirtämistä koskevien periaatteiden ja menettelytapojen muuttuessa henkilöstölle on selvitettävä muutokset aikaisempaan käytäntöön 10 §:n mukaisesti. Työnantaja voi antaa tarkempaa ohjeistusta loman siirtämiseen liittyvistä toimintatavoista virastossa.

3.6.2. Vuosiloman siirtämisen edellytykset ja siirtopyyntö 1.8.2022 lukien (perhevapaauudistus)

Virasto ei saa ilman virkamiehen tai työntekijän suostumusta määrätä vuosilomaa raskausvapaaseen oikeutetun virkamiehen tai työntekijän 125:n ensimmäisen raskaus- ja vanhempainvapaan kalenteripäivän ajaksi eikä muun vanhempainvapaaseen oikeutetun virkamiehen tai työntekijän 125:n ensimmäisen vanhempainvapaan kalenteripäivän ajaksi. Jos virkamiehen tai työntekijän vuosilomaa ei voida antaa vuosilomasopimuksen 8 §:llä tarkoitetulla tavalla, loma saadaan antaa kuuden kuukauden kuluessa vapaan päättymisestä.

Milloin virkamies tai työntekijä vuosilomansa tai sen osan alkaessa on sairauden tai tapaturman johdosta työkyvytön tai erityisraskaus-, raskaus- tai vanhempainvapaan vuoksi virkavapaana tai työstä vapautettuna, on loma, jos virkamies tai työntekijä sitä pyytää, siirrettävä myöhäisempään ajankohtaan. Virkamiehellä tai työntekijällä on vastaava oikeus loman tai sen osan siirtämiseen, mikäli loman tai sen osan alkaessa tiedetään, että virkamies tai työntekijä loman aikana joutuu sellaiseen sairaan- tai muuhun siihen rinnastettavaan hoitoon, jonka aikana hän on työkyvytön tai että virkamies tulee saamaan virkavapautta tai työntekijä työstä vapautusta erityisraskaus-, raskaus- tai vanhempainvapaata varten. Virkamiehen tai työntekijän on viraston pyynnöstä esitettävä työkyvyttömyydestään lääkärintodistus tai muu luotettava selvitys.

6.3.3 Pyyntö vuosiloman siirrosta

Niissä tapauksissa, joissa sairaudesta tai tapaturmasta aiheutuva työkyvyttömyys alkaa vuosiloman aikana, on työkyvyttömyysajanjaksolle ajoittuva loma siirrettävä myöhäisempään ajankohtaan, jos henkilö tätä ilman aiheetonta viivytystä pyytää. Lisäksi edellytetään, että työkyvyttömyydestä esitetään lääkärintodistus tai viraston harkinnan mukainen muu luotettava selvitys työkyvyttömyysajan ensimmäisestä päivästä lukien. Tällaisena selvityksenä voidaan pitää terveyskeskuksen terveydenhoitajan antamaa todistusta taikka viraston osoittaman terveydenhoitajan tai sairaanhoitajan antamaa todistusta. Jos sairaus kuitenkin kestää yli viisi vuorokautta, se on todistettava lääkärintodistuksella.

Aiheettomalla viivytyksellä tarkoitetaan tässä yhteydessä sitä, että määrätyissä tapauksissa, esimerkiksi henkilön ollessa lomamatkalla tai hoidettavana sairaalassa tai jostain muusta hyväksyttävästä syystä estynyt saattamasta työkyvyttömyyden syntymistä heti viraston tietoon, voidaan sopimuksessa edellytetty pyyntö esittää myöhemminkin esteen poistuttua.

Virkamies tai työntekijä voi pyytää vain työkyvyttömyysaikaan sattuvien lomapäivien siirtämistä.

Siirtopyyntö sopimuksen 12 §:n 1 ja 2 momentin tarkoittamissa tapauksissa on aina tehtävä todistettavasti ja, mikäli mahdollista, kirjallisesti. Siirtopyyntö on tehtävä ilman aiheetonta viivytystä. Henkilö on aina velvollinen viraston pyynnöstä esittämään lääkärintodistuksen tai muun luotettavan selvityksen työkyvyttömyydestään. Henkilö palaa loman siirrosta huolimatta työhön lomajakson päättyessä, ellei työkyvyttömyys jatku lomajakson jälkeen, tai ellei työnantajan kanssa ole sovittu muusta menettelystä.

Loman siirtämistä koskevien periaatteiden ja menettelytapojen muuttuessa henkilöstölle on selvitettävä muutokset aikaisempaan käytäntöön 10 §:n mukaisesti. Työnantaja voi antaa tarkempaa ohjeistusta loman siirtämiseen liittyvistä toimintatavoista virastossa.

3.6.4 Siirretyn vuosiloman ajankohta

Sairaudesta tai tapaturmasta aiheutuneen työkyvyttömyyden tai perhevapaiden vuoksi siirretty vuosiloma tulee antaa samalla lomakaudella. Mikäli lomakauden ulkopuolella annettavaa lomaa joudutaan siirtämään, loma on annettava seuraavan vuoden huhtikuun loppuun mennessä. Mikäli loman antaminen ei ole mahdollista edellä mainituilla tavoilla, loma voidaan antaa lomavuotta seuraavan kalenterivuoden loppuun mennessä.

Jos loman antaminen ei työkyvyttömyyden jatkumisen vuoksi ole edellä tarkoitetuin tavoinkaan mahdollista, saamatta jäänyt loma korvataan 22 §:ssä tarkoitetulla lomakorvauksella, ellei siitä ole jo maksettu loma-ajan palkkaa 20 §:n tai 21 §:n mukaisesti.

Siirretyn loman antamisajankohtaa vahvistettaessa tulee asianomaiselle varata tilaisuus esittää mielipiteensä loman ajankohdasta. Siirretyn loman ajankohta tulee saattaa asianomaisen tietoon vähintään kaksi viikkoa tai, jos tämä ei ole mahdollista, vähintään viikkoa ennen loman alkamista.

3.7 Vuosiloman säästäminen

3.7.1 Säästettävien päivien määrä

Virasto ja virkamies tai työntekijä voivat sopia, että asianomainen säästää osan vuosittaisista lomapäivistään pidettäväksi seuraavalla lomakaudella tai sen jälkeen säästövapaana.

Säästää voidaan joko osittain tai kokonaan 3 §:n 1 momentin 1 ja 2 kohdan mukaan määräytyvästä vuosilomasta 15 päivää ylittävä osa ja 3 §:n 1 momentin 3 kohdan mukaan määräytyvästä vuosilomasta 20 päivää ylittävä osa. Säästövapaasta ei ole kyse silloin, kun virkamiehelle tai työntekijälle annetaan loma lomavuotta seuraavan kalenterivuoden lomakaudella siten kuin edellä jaksossa 3.4 on todettu.

3.7.2 Säästämisestä sopiminen

Vuosiloman säästämisestä ja säästettävien lomapäivien pitoajankohdasta on tehtävä suunnitelma viimeistään silloin, kun virasto varaa virkamiehelle tai työntekijälle tilaisuuden esittää mielipiteensä loman ajankohdasta. Tarkoituksena on, että säästäminen on mahdollista aina silloin, kun siihen ei ole painavaa estettä.

Loman säästämisestä tehtyä sopimusta on pidettävä sitovana kunkin lomavuoden osalta. Sen muuttaminen esimerkiksi seuraavan lomavuoden keväällä ei yleensä ole asianmukaista, vaikka tällöin huomattaisiinkin, että henkilölle on vielä runsaasti pitämättä edellisen

lomavuoden lomapäiviä. Sen sijaan säästövapaan pitoajankohdasta säästövaiheessa tehtyä sopimusta voidaan pitää sikäli alustavana, että siinä sovitaan esimerkiksi vain säästövapaan pitovuodesta. Tarkemmasta ajankohdasta voidaan sopia myöhemmin.

3.7.3 Säästövapaan antaminen

Säästövapaa on annettava viimeistään viiden vuoden kuluessa sen lomavuoden päättymisestä, jonka vuosilomasta säästövapaa oli säästetty. Täten esimerkiksi lomavuoden 2023 vuosilomista säästettävä osa on pidettävä viimeistään vuoden 2028 kuluessa. Säästövapaa voidaan sopia pidettäväksi joko lomakaudella tai sen ulkopuolella. Sen liittäminen pitovuoden vuosilomaan on luontevaa.

Pidettävää säästövapaata koskevat samat sopimuksen määräykset kuin muutakin vuosilomaa. Esimerkiksi palkkaus sen ajalta määräytyy samoin kuin muiden lomien osalta on 17 – 21 §:ssä sovittu ja sitä annettaessa noudatetaan samoja laskentasääntöjä kuin vuosilomapäiviä annettaessa. Samoin se voidaan siirtää kuten muukin vuosiloma.

Palvelussuhteen päättyessä on pitämättä jääneestä säästövapaasta maksettava korvaus, ellei virkamies tai työntekijä sopimuksen 25 §:n mukaisesti siirrä säästövapaata pidettäväksi toisen valtion viraston tai eduskunnan palveluksessaoloaikana tai ellei sitä ole jo korvattu 17 §:n 2 momentin tai 20 §:n tai 21 §:n mukaisesti.

3.8 Palvelussuhteessa tapahtuvien muutosten vaikutus vuosilomaan

Mikäli asianomainen välittömästi siirtyy valtiolla palvelussuhteesta toiseen (esimerkiksi työsopimussuhteesta virkasuhteeseen tai määräaikaisesta virkasuhteesta toiseen määräaikaiseen virkasuhteeseen) eikä hänelle ole annettu lomaa tai suoritettu lomakorvausta siirtymistä edeltäneeltä palvelusajalta ansaitulta, mutta pitämättä olevalta lomalta taikka loman osalta, saadaan, mikäli asianomainen sitä pyytää, saamatta jäänyt loma tai loman osa siirtää pidettäväksi siirtymisajankohdan jälkeen. Siirrettyyn lomaan tai loman osaan nähden noudatetaan sen palvelussuhteen, jossa asianomainen on loman tai sen osan alkaessa, perusteella määräytyviä sopimusmääräyksiä.

Edellä mainittuja periaatteita noudatetaan myös silloin, kun henkilö siirtyy toisen valtion viraston palvelukseen tai eduskunnan virkamieheksi. Vastaavasti eduskunnan virkamies voi siirtää eduskunnan palveluksessa ansaitsemansa lomapäivät muussa valtion virastossa pidettäväksi.

Sen sijaan tilanteessa, jossa henkilö irtisanoutuu valtion palveluksesta ja siirtyy esimerkiksi jonkin valtionapulaitoksen palvelukseen, suorittaa se virasto, jonka palveluksessa hän on palvellut, kaikki henkilön ansaitsemat vuosilomaetuudet. Muualta kuin toisesta valtion virastosta valtion palvelukseen tuleva henkilö ei voi siirtää ansaitsemiaan vuosilomaetuuksia valtion annettavaksi. Esimerkiksi kunnan palveluksesta valtion palvelukseen siirtyvälle henkilölle suorittaa kyseinen kunta asianomaisen henkilön kunnan palveluksessa ansaitsemat vuosilomaetuudet.

Niistä tilanteista, joissa sopimuksen soveltamispiiriin kuuluva virkamies siirtyy sopimuksen soveltamispiirin ulkopuolella olevaan opetusvirkaan tai päinvastoin, ei ole määräyksiä sopimuksessa. Käytännössä on kuitenkin muotoutunut linja, jonka mukaan kussakin yksittäistapauksessa tulee selvittää, onko henkilöllä lomakautena ollut lomaa tai vastaavasti vapautusta opetustehtävien hoidosta siten, että hänen voidaan katsoa saaneen lomaa vastaavan vapaajakson lomakauden aikana. Täten vuosilomakorvauksen maksamista ei ole pidetty perusteltuna esimerkiksi tilanteessa, jossa virkamies 1.6. lukien on siirtynyt sopimuksen soveltamispiiristä virkaan, johon sopimusta ei sovelleta, vaikka virkamiehelle ei olisi ehditty antaa lomapäiviä virassa, johon sopimusta sovelletaan. Tällaisessa tilanteessa on katsottu, että virkamies on vienyt lomansa mukanaan ja tosiasiallisesti saanut ne sinä aikana, jolloin hänellä ei ole ollut opetustehtäviä.

Toisaalta on selvää, että virkamies tai työntekijä ansaitsee vuosilomaa myös silloin, kun hän toimii sopimuksen soveltamispiiriin kuulumattomassa virassa tai tehtävässä. Mikäli tällainen virkamies tulee esimerkiksi 1.6. sopimuksen soveltamispiiriin kuuluvaan virkaan, saa

hän lomaa myös kaikilta niiltä edellisen lomanmääräytymisvuoden täysiltä lomanmääräytymiskuukausilta, jotka hän on toiminut sopimuksen soveltamispiiriin kuulumattomassa valtion virassa tai tehtävässä.

Näitä tilanteita ratkaistaessa tulee huolehtia siitä, että henkilö ei saa kaksinkertaisia vuosiloma- tai niitä vastaavia etuuksia ja toisaalta siitä, että jokainen henkilö saa ansaitsemansa loman tai vapaajakson.

3.9 Vuosiloman antaminen palvelussuhteen päättyessä

Palvelussuhteen päättyessä on loman ajankohta aina määrättävä siten, että mahdollisimman suuri osa lomavuoden lomasta (ns. vanha loma) pidetään lomapäivinä. Erityisesti eläkkeelle lähtevien osalta viraston tulee huolehtia siitä, että vanha loma annetaan aina lomapäivinä ennen palvelussuhteen päättymistä. Kulumassa olevalta lomanmääräytymisvuodelta ansaittua lomaa ei voida antaa ennen palvelussuhteen päättymistä, ellei virkamies tai työntekijä anna siihen suostumusta. Kuitenkin vuodenvaihteen jälkeen virasto voi määrätä pidettäväksi 20 päivää ylittävän loman osan uudesta lomasta.

Varusmiespalveluksen alkamistilanteissa voi loman ajankohta myös poiketa sopimuksen asettamista rajoista. Virkamiehelle tai työntekijälle annetaan vuosiloma ennen varusmiespalveluksen alkua, mikäli hän sitä haluaa.

4. Vuosilomapalkka ja vuosilomakorvaus

4.1 Yleistä

Virkamiehelle ja työntekijälle maksetaan vuosiloman ajalta vähintään säännönmukainen tai hänen keskimääräinen palkkansa sen mukaan, mitä sopimuksen 17 – 21 §:ssä on sovittu. Virkamiehelle ja työntekijälle maksetaan vuosilomapalkka tavanomaisena palkanmaksupäivänä.

4.2 Kuukausipalkkaisen vuosilomapalkka

Kuukausipalkkaiselle virkamiehelle ja työntekijälle maksetaan vuosiloman ajalta yleisen virka- ja työehtosopimuksen 7 §:n mukainen palkkaus, ellei jäljempänä toisin todeta.

Vuosiloman ajalta maksetaan vuosilomalisää, jonka suuruus on kutakin vuosilomapäivää kohden 1/250 edellisenä lomanmääräytymisvuonna maksettujen tai maksettavaksi erääntyneiden sellaisten palkanlisien ja lisäpalkkioiden, jotka on mainittu sopimuksen 18 §:ssä, määrästä. Vuosilomalisä maksetaan lomavuonna kesä-heinäkuun aikana.

Mikäli virkamiehen tai työntekijän työaika ja vastaavasti palkkaus on muuttunut lomanmääräytymisvuoden (1.4. – 31.3.) aikana, lasketaan lomapalkka 17 §:n 2 momentin nojalla 20 §:n periaatteiden mukaisesti, kuitenkin niin, että jos

1. hänellä on lomanmääräytymisvuoden päättyessä alle vuosi välitöntä palvelusta, lomapalkka on 9 %;
2. jos hän on lomavuoden maaliskuun loppuun mennessä ollut välittömästi valtion palveluksessa vähintään yhden vuoden tai mikäli hänellä on päättyvältä lomanmääräytymisvuodelta kaksitoista täyttä lomanmääräytymiskuukautta, lomapalkka on 11,5 % tai
3. hänellä on ennen lomakauden alkamista vuosilomaan oikeuttavaa palvelusaikaa yhteensä vähintään viisitoista vuotta, lomapalkka on 14,5 %

lomanmääräytymisvuoden aikana virassa- tai työssäolon ajalta maksetusta tai maksettavaksi erääntyneestä palkasta, lukuun ottamatta hätätyöstä ja lain tai sopimuksen mukaisesta ylityöstä maksettavaa korotusta. Lisäksi laskennassa otetaan huomioon 20 §:n 2 momentin mukaiset laskennalliset lisäykset tietyiltä poissaoloajoilta.

Esimerkiksi aiemmin kokoaikatyötä kuukausipalkkaisena tehnyt henkilö on siirtynyt tekemään kuukausipalkkaisena osa-aikatyötä 1.6.2022 alkaen. Lomavuoden 2023 (eli 1.4.2022 - 31.3.2023 ansaitun) vuosiloma-ajan palkka

maksetaan edellä mainitun prosenttisäännön mukaan. Jos esimerkissä mainitun henkilön kokoaikatyön kuukausipalkka on 3.000 €/kk ja hän siirtyy osa-aikatyöhön 80 %:n työajalla, on hänen kuukausipalkkansa tällöin 2.400 €/kk. Vuosilomapalkka lasketaan tässä tapauksessa lomanmääräytymisvuoden ansiosta, esimerkin mukaisessa tapauksessa lomanmääräytymisvuoden ansio on (2*3.000 € + 10*2.400 €) 30.000 €. Tästä lasketaan hänen prosenttiperusteinen vuosilomapalkkansa aiemmin mainitun prosenttisäännön mukaan.

Sopimuksen 17 §:n 2 momentin mukaan laskettu vuosilomapalkka jaetaan henkilölle kertyneiden lomapäivien lukumäärällä. Henkilön ollessa vuosilomalla hänelle maksetaan 20 §:n 3 momentin maksuajankohdasta poiketen täten saatu lomapäivää kohti laskettu palkka kultakin lomajaksolta silloin kuluvilta, sopimuksen 2 §:n 4 momentin mukaisilta lomapäiviltä. On huomattava, että vuosiloma-ajan palkasta näissä tapauksissa on sovittu 17 §:n 2 momentissa ja henkilölle ei lomajaksolta makseta muuta kuin mainittu lomapalkka, ellei sopimuksen 17 § 4 momentista muuta johdu.

Esimerkki: Henkilön lomaoikeus on vuosilomasopimuksen 3 §:n taulukon 3 mukainen, hänelle on lomanmääräytymisvuonna 2022 - 2023 kertynyt 38 lomapäivää. Henkilön 17 §:n 2 momentin mukainen lomanmääräytymisvuoden ansiosta laskettu vuosilomapalkka on 3.800 €. Tämä jaetaan kertyneiden lomapäivien lukumäärällä, 3.800 € / 38 päivää = 100 €/lomapäivä. Henkilö on vuosilomalla kokonaisen kalenteriviikon, johon vuosilomasopimuksen 11 §:n mukaisesti sisältyy viisi lomapäivää. Vuosilomasopimuksen 2 §:n 4 momentin mukaan vain arkipäivät luetaan lomapäiviksi. Näin ollen hänelle maksetaan lomapalkkana 5 * 100 € eli 500 €. Tämä palkka kattaa kalenteriviikon mittaisella lomajaksolla aina seitsemän päivää. Jos henkilön loma on myönnetty niin myöhään, että virasto ei tällöin pysty maksamaan lomapalkkaa sopimuksen mukaisesti, oikaistaan palkanmaksu tällaisen lomajakson palkanmaksussa ilmenneiden muiden vaikutusten osalta sen normaalin palkanmaksun yhteydessä, jolloin se on mahdollista.

Mikäli virkamies pitää vuosilomaa kalenteriviikolla, jolla on arkipäiväksi osuva kirkollinen juhlapäivä, jouluaatto, juhannusaatto, itsenäisyyspäivä tai vapunpäivä, maksetaan hänelle lisäksi vuosilomapalkan täydennyksenä näiltä päiviltä hänen tavanomainen loman pitoajankohdan kuukausipalkan mukaan määräytyvä kalenteripäivän palkka. Vuosilomaa tulee olla anottu ja pitää täysi kalenteriviikko maanantaista sunnuntaihin. Vuosilomapalkan täydennys voidaan maksaa viimeistään vuosiloman pitoajankohtaa seuraavan kalenterikuukauden viimeisenä päivänä.

Mikäli tällainen henkilö pitää vuosilomaa kulumassa olevan lomanmääräytymisvuoden kertyneistä lomista ennen lomanmääräytymisvuoden päättymistä, oikaistaan loma-ajan palkka lomanmääräytymisvuoden päättymisen jälkeen maksettavaksi 20 §:n 4 momentin mukaisesti viimeistään lomavuoden lomarahan maksukuussa. Näissä tapauksissa henkilölle on maksettu lomajakson aikana hänen kuukausipalkkaansa, joka siis oikaistaan 20 §:n 4 momentin mukaisesti maksettavaksi palkkaukseksi.

Mikäli virkamiehen tai työntekijän työaika ja vastaavasti palkkaus on muuttunut vasta lomanmääräytymisvuoden päättymisen jälkeen ennen vuosiloman tai sen osan alkamista, lomapalkka lasketaan käytännössä ennen työajan muutosta maksettavan palkkauksen mukaisesti.

Esimerkiksi aiemmin kokoaikatyötä tehnyt henkilö, joka siirtyy 1.6.2023 alkaen tekemään osa-aikatyötä kuukausipalkkaisena saa ao. ajankohdan jälkeen pidettävän lomavuoden 2023 (eli 1.4.2022 - 31.3.2023 ansaitun) loma-ajan osalta palkan toukokuun 2023 palkkauksen mukaisesti. Palkka määräytyy vastaavan ajankohdan mukaan myös siinä tapauksessa, että esimerkkihenkilö olisikin siirtymässä osa-aikatyöstä kokoaikatyöhön ja olisi työskennellyt koko lomanmääräytymisvuoden samalla osa-aikatyöprosentilla.

Tapauksissa, joissa loma-ajan palkka maksetaan 17 §:n 2 momentin mukaisesti, ei makseta 18 §:n mukaista vuosilomalisää, koska lisät on huomioitu jo vuosilomapalkan laskennassa. Sopimuksen 20 §:n mukainen palkka muissa kuin edellä mainituissa tapauksissa sekä 21 §:n mukainen palkka maksetaan asianomaisen lomavuoden kesäkuun palkanmaksun yhteydessä.

4.3 Tunti- ja urakkapalkkaisen vuosilomapalkka

Sopimuksen 19 §:n määräys koskee vain sellaista tunti- ja urakkapalkkaista virkamiestä, joka palvelussuhteensa perusteella on palveluksessa vähintään 18 päivänä kalenterikuukaudessa sekä työntekijää, joka sopimuksensa mukaan on työssä vähintään 14 päivänä kalenterikuukaudessa. Heille maksetaan vuosilomapalkkana prosenttiosuus (10 tai 12,5 %) edellisen lomanmääräytymisvuoden aikana maksetusta tai maksettavaksi erääntyneestä palkasta.

4.4 Prosenttiperusteinen vuosilomapalkka

Sopimuksen 20 §:n määräykset koskevat sellaista virkamiestä ja työntekijää, joka palvelussuhteensa mukaisesti on lomanmääräytymisvuoden aikana valtion palveluksessa niin harvoina päivinä, että tästä syystä ei yhtään tai vain osa kalenterikuukausista on 4 §:n mukaisia täysiä lomanmääräytymiskuukausia.

Mikäli virkamiehen tai työntekijän palvelussuhde on kestänyt lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä alle vuoden, vuosilomapalkka on 9 prosenttia lomanmääräytymisvuoden ajalta maksetusta tai maksettavaksi erääntyneestä palkasta lukuun ottamatta hätätyöstä ja lain tai sopimuksen mukaisesta ylityöstä maksettavaa korotusta. Palvelussuhteen jatkuttua lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä vähintään vuoden, vuosilomapalkka on 11,5 prosenttia.

4.5 Vuosilomakorvaus

Pääsääntöisesti loma on annettava lomapäivinä. Vuosilomaa ei tule korvata rahalla palvelussuhteen jatkuessa keskeytyksettömänä. Viraston on siten huolehdittava siitä, että virkamiehelle ja työntekijälle annetaan vuosiloma.

Mahdollisuudesta siirtää vuosilomaa työkyvyttömyyden tai perhevapaiden takia ja siirretyn vuosiloman ajankohdasta on sovittu sopimuksen 12 ja 13 §:ssä. Mikäli loman antaminen ei onnistu työkyvyttömyyden jatkumisen vuoksi, saamatta jäänyt vuosiloma voidaan korvata palvelussuhteen jatkuessakin lomakorvauksella.

Milloin virkamiehen tai työntekijän palvelussuhde valtioon päättyy, hänellä on oikeus saada vuosiloma tai lomakorvaus siltä ajalta, joilta hän palvelussuhteen päättymiseen mennessä ei ole saanut lomaa tai korvausta. Vastaava oikeus vuosilomaan tai lomakorvaukseen on myös varusmies- tai siviilipalvelusta suorittamaan ryhtyvällä henkilöllä. Lisäksi virasto ja virkamies tai työntekijä voivat sopia, että sotilaallisen tai siviilikriisinhallintapalveluksen ajalta kertynyt vuosiloma maksetaan lomakorvauksena siltä osin, kun lomaa on kertynyt enemmän kuin 12:n täyden lomanmääräytymiskuukauden verran.

Vuosilomakorvaus on pitämättä jäänyttä lomapäivää kohti 1/21 täydestä koko kuukausipalkasta. Tunti- ja urakkapalkkaisen lomakorvaus määräytyy sopimuksen 19 §:n mukaan.

5 Eräitä osa-aikaisten lomiin liittyviä seikkoja

5.1 Loman ansainnasta osa-aikatyössä

Täysien lomanmääräytymiskuukausien täyttymistä koskevien pääsääntöjen osalta ei useimmissa osa-aikatyömuodoissa tule ongelmia. Työaikojen ja vapaajaksojen sijoittelu voidaan kuitenkin järjestää esimerkiksi niin, että henkilö ei ole työpaikallaan päivääkään

tietyn kuukauden aikana. Kyseiset tilanteet ovat aiheuttaneet epätietoisuutta loman ansainnassa.

Riippumatta siitä, mikä on osa-aikatyön peruste, on loman ansaintaa koskevia määräyksiä tarkasteltava siten, että kuukausipalkkaisella osa-aikatyötä tekevällä henkilöllä on palvelussuhde voimassa jatkuvasti. Se, miten työaika on sijoitettu viikon eri päiville tai kuukauden eri viikoille, on työnjohdollinen määräys, joka ei vaikuta vähentävästi loman ansaintaan. Osa-aikatyön tekijä ansaitsee siten lomaa myös niiltä kuukausilta, joiden aikana hän on ollut virka- tai työpaikallaan kuukauden aikana alle 18 tai 14 päivää edellyttäen, että lomasäännösten mukaiset edellytykset muuten täyttyvät. Se, että loman ansaintaa tarkastellaan täten, vaikuttaa myös loman pitämisessä noudatettaviin laskentasääntöihin.

5.2 Vuosilomapäivien laskennasta

Osa-aikaisen vuosiloma määrätään pääsääntöisesti täysinä kalenteriviikkoina kuten täyttä työaikaa tekeville. Jos osa-aikatyötä tehdään työaikajärjestelyjen mukaisesti säännöllisesti viitenä päivänä viikossa, kuluu lomapäiviä vuosilomasopimuksen mukaisesti kyseisen kalenteriviikon arkipäivien lukumäärän mukaisesti.

Mikäli osa-aikatyö on järjestetty muulla tavoin kuin säännöllisenä päivittäisenä työnä viitenä päivänä viikossa, ei edellä mainittua vuosilomapäivien laskentasääntöä voida soveltaa. Mikäli henkilö tällöin on lomalla kaikki tasoitusjaksoon sisältyvät työpäivät, lasketaan lomapäivien lukumäärä tasoitusjakson arkipäivien mukaisesti, koska lomaa on ansaittukin koko palvelussuhteen kestoajalta työaikajärjestelyistä riippumatta.

Jos osa-aikatyötä tehdään esimerkiksi kolmena päivänä viikossa ja lomaa pidetään kolme päivää, kuluu lomapäiviä sen viikon arkipäivien lukumäärä eli pääsääntöisesti 5 arkipäivää.

Tehtäessä työtä joka toinen kalenteriviikko, kuluu jokaista lomana pidettyä täyttä kalenteriviikkoa kohti lomapäiviä kyseessä olevan kalenteriviikon arkipäivien lisäksi seuraavan viikon arkipäivien lukumäärä. Mikäli työtä tehdään joka toinen kalenterikuukausi, kuluu jokaista lomana pidettyä täyttä kalenteriviikkoa kohti lomapäiviä kyseessä olevan kalenteriviikon arkipäivien lisäksi 5 arkipäivää, ellei tasoitusjaksoon sisältyviin loma-ajaksi katsottaviin vapaaviikkoihin sisälly vuosilomasopimuksen 2 §:ssä mainittuja päiviä.

Yksittäiset vapaapäivät tulee järjestää työaikajärjestelyin muunlaista kuin päivittäistä osa-aikatyötä tekeville henkilöille. Mikäli esimerkiksi henkilölle, jonka työaika on 50 prosenttia kokoaikaisen työajasta ja joka työskentelee määräpäivinä kokonaisina työpäivinä tai joka toinen viikko tai kuukausi, on välttämätöntä antaa yksittäisiä lomapäiviä, kuluu jokaista yksittäistä lomapäivää kohden kaksi arkipäivää. Jos vahvistettu tai sovittu työaika poikkeaa edellä mainitusta, kuluttaa annettu irtopäivä lomaa määrällä, joka saadaan jakamalla luku 100 tehtävää työaikaprosenttia vastaavalla luvulla.

6. Perhevapaauudistuksen johdosta tehtyjen sopimusmääräysten voimaantulo

Perhevapaauudistus ja vuosilomasopimukseen tehdyt muutokset tulivat voimaan 1.8.2022. Muuttuneita määräyksiä sovelletaan tilanteissa, joissa lapsen laskettu aika on 4.9.2022 tai sen jälkeen. Jos perhe on alkanut saada vanhempainpäivärahoja aiemmin, niitä ei voi 1.8.2022 muuttaa uuden lain mukaisiksi. Tällöin sovelletaan vuosilomasopimuksen ennen 1.8.2022 voimassa olleita määräyksiä.

Neuvottelujohtaja Sari Ojanen

Hallitusneuvos Jouko Hämäläinen