

KUNNALLISEN YLEISEN VIRKA- JA TYÖEHTOSOPIMUKSEN VUOSILOMALUKU

”Suomi-KVTES-suomi”

Eero Perosvuo

Opinnäytetyö
Toukokuu 2011

Liiketalouden koulutusohjelma
Yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala





Tekijä(t) PEROSVUO, Eero	Julkaisun laji Opinnäytetyö	Päivämäärä 04.05.2011
	Sivumäärä 50	Julkaisun kieli Suomi
	Luottamuksellisuus () saakka	Verkojulkaisulupa myönnetty (X)
Työn nimi KUNNALLISEN YLEISEN VIRKA- JA TYÖEHTOSOPIMUKSEN VUOSILOMALUKU "Suomi-KVTES-suomi"		
Koulutusohjelma Liiketalouden koulutusohjelma		
Työn ohjaaja(t) VANHANEN, Pekka		
Toimeksiantaja(t) Jyväskylän kaupunki		
Tiivistelmä <p>Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen vuosilomaluku on yksi eniten tulkintavaikeuksia tuottava osa kuntasektorin työelämää säätelevässä juridisessa normistossa. Toimessani palvelusuhdeasiantuntijan tehtävässä Jyväskylän kaupungilla neuvon muita henkilöstötyössä olevia ja muuta henkilöstöä. Toimeni Jyväskylän kaupungilla ohjasikin opinnäytetyön aihetta, sillä tietopaketti vuosiloma-asioista koettiin erittäin tarpeelliseksi.</p> <p>Opinnäytetyössä käsiteltiin kaikki yleisen virka- ja työehtosopimuksen vuosilomaluvun määräykset, selvennettiin peruskäsitteet, sekä kerrottiin, mikä on Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen suhde muuhun työlainsäädäntöön ja muihin kunnallisen alan virka- ja työehtosopimuksiin.</p> <p>Vaikkeimmissa kohdissa on käytetty runsaasti esimerkkejä selventämään virka- ja työehtosopimuksen määräyksiä. Esimerkit ovat osittain suoraan sopimustekstistä, osittain tätä työtä varten keksittyjä. Itse keksityt esimerkit ovat ehkä hieman hankalampia tapauksia kuin sopimustekstin varsin yksinkertaiset malliesimerkit, mutta ne onkin otettu suoraan todellisesta työelämästä. Lopussa on vielä Työtuomioistuimen käsittelemä oikeustapaus osoitukseksi siitä, että vuosilomaluvun määräysten tulkinta ei ole aina niin yksinkertaista alan ammattilaisillekaan.</p> <p>Opinnäytetyön tuloksena saatiin avattua kaikki sopimusmääräykset siten, että se käy jo sellaisenaankin koulutusmateriaaliksi Jyväskylän kaupungin sisäisessä koulutuksessa. Opinnäytetyön pohjalta on myös helppo laatia tiivistetty ohjevihko muiden vastaavien ohjeiden jatkoksi.</p>		
Avainsanat (asiasanat) KVTES, vuosiloma, lomakorvaus, vuosilomapalkka, lomараha		
Muut tiedot		



DESCRIPTION

Author(s) PEROSVUO, Eero	Type of publication Bachelor's Thesis	Date 04052011
	Pages 50	Language Finnish
	Confidential () Until	Permission for web publication (X)
Title CHAPTER ABOUT ANNUAL HOLIDAY IN COMMUNAL UNIVERSAL COLLECTIVE LABOR AGREEMENT		
Degree Programme Business Administration		
Tutor(s) VANHANEN, Pekka		
Assigned by Jyväskylän kaupunki		
<p>Abstract</p> <p>When you have to use the Communal universal collective labor agreement, one of the most difficult parts are those terms, which covers the annual holiday. The objectives of this thesis was to clarify juridical language more like spoken language, and also to help reader to understand meanings of the labor agreement. Secondly aim was to afford some material, which could be used as training material in Jyväskylä town's own events.</p> <p>In this thesis are handled all the ordinances about annual vacation, which are given in Communal universal collective labor agreements. Clearing fundamental concepts, and telling, what is the position of the universal agreement in the field of communal labor agreements.</p> <p>Most difficult parts includes a lots of examples to make things more clear. Part of examples are direct from the agreement, others are made up by myself. Those examples that I've made up by myself, are maybe a little bit more complicated than examples from the book, but they are from real life.</p> <p>In the end there is also one legal case from labor court. That case demonstrates, that the ordinances of labor agreement are not a piece of cake to lawyers either. And they are professionals after all.</p>		
Keywords Communal universal collective labor agreement		
Miscellaneous		

SISÄLTÖ

1	JOHDANTO	2
2	VUOSILOMAAN LIITTYVÄT PERUSKÄSITTEET.....	3
3	KUNNALLISEN YLEISEN VIRKA- JA TYÖEHTOSOPIMUKSEN VUOSILOMAA KOSKEVIEN MÄÄRÄYSTEN SUHDE MUIHIN KUNNALLISEN ALAN VIRKA- JA TYÖEHTOSOPIMUKSIIN	4
4	KUNNALLISEN YLEISEN VIRKA- JA TYÖEHTOSOPIMUKSEN VUOSILOMAA KOSKEVIEN MÄÄRÄYSTEN SUHDE VUOSILOMALAKIIN (18.3.2005/162).....	6
5	KUNNALLISEN YLEISEN VIRKA- JA TYÖEHTOSOPIMUKSEN SOPIMUSMÄÄRÄYKSET	7
5.1	Täysi lomanmääräytymiskuukausi, 3 §	7
5.2	Työssäolon veroinen aika, 4 §	7
5.3	Vuosiloman pituus, 5 §.....	10
5.4	Vuosilomapäivien kuluminen vuosilomaa annettaessa, 6 §.....	15
5.5	Vuosiloman antaminen, 7 §	22
5.6	Vuosiloman jakamisesta ja ajankohdasta sopiminen palvelussuhteen kestäessä, 8 §.....	25
5.7	Viranhaltijoiden/työntekijöiden kuuleminen, 9 §	26
5.8	Vuosiloman ajankohdasta ilmoittaminen, 10 §.....	27
5.9	Vuosiloman siirto, 11 §.....	28
5.10	Vuosiloman säästäminen, 12 §.....	30
5.11	Vuosilomapalkka, 13 §.....	31
5.12	Prosenttiperusteinen vuosilomapalkka, 14 §.....	32
5.13	Lomapalkan määräytyminen eräissä tapauksissa, 15 §.....	35
5.14	Lomakorvaus palvelussuhteen päättyessä, 16 §	35
5.15	Lomakorvaus asepalvelusta ja siviilipalvelusta suorittamaan lähtevälle, 17 §.....	38
5.16	Lomarahaa, 18 §.....	38
5.17	Vuosilomapalkan ja lomarahaa maksaminen, 19 §.....	40
5.18	Opettajan sijaisena toimivan vuosiloma, 20 §	42
5.19	Eräiden osa-aikaisten oikeus vapaaseen ja lomakorvaukseen, 21 §..	42
6	Oikeustapaus	43
7	MITEN TÄMÄN PÄIVÄN SOPIMUKSEEN ON TULTU?	46
	LÄHTEET	50

1 JOHDANTO

Pohtiessani opinnäytetyön aihetta vaihtoehtoja tuntui olevan monta. Kysyin aiheita mm. nyt jo eläkkeelle jääneeltä edeltäjältäni palvelussuhdeasiantuntija Hannu Hukalta. Hänen ehdotuksensa oli, että tarttuisin aiheeseen vuosiloma. Tämä ajatus jäi kytemään mieleeni ja nykyisessä toimessani hänen seuraajanaan huomasin jo työtehtäväni alkumetreillä, että KVTES:n (kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen) vuosilomaa käsittelevä luku olisi todellakin hyvä opinnäytetyön aihe.

Ongelmaksi KVTES:n vuosilomaluvussa muodostuu sen tulkinta ”ymmärrettäväksi suomen kieleksi”, kuten monen muunkin juridiikan alan kirjan tai teoksen yhteydessä. Koko luku on luettava tarkoin, koska muuten ei voi ymmärtää yhtä yksittäistä pykälää. Vuosilomaluvun pykälissä on useita viittauksia esimerkiksi työaikalainsäädäntöön, muihin saman työehtosopimuksen määräyksiin tai saman luvun jäljempänä oleviin kohtiin, jolloin kokonaisuuden hallinta on hankalaa.

Edellä mainittu on pääasiallinen syy siihen, miksi valitsin aiheeksi vuosilomaluvun tutkimisen. Tavoitteena on avata koko vuosilomaluku siten, että jokaisessa pykälässä lukija pystyy hahmottamaan virka- ja työehtosopimuksen sopijaosapuolten ajatuksen siitä, miten pykälää on tarkoitettu sovellettavaksi. Työn tavoitteena on tuottaa eräänlainen ”Suomi-KVTES-suomi”-sanakirja. Toisena päätavoitteena on tuottaa kelvollinen materiaali, jonka pohjalta olisi myös mahdollista laatia lyhyempi painettu opas niille Jyväskylän kaupungin henkilöstöhallinnon parissa työskenteleville ammattilaisille, jotka joutuvat esimerkiksi tarkistamaan henkilöiden vuosilomahakemusten oikeellisuuksia.

2 VUOSILOMAAN LIITTYVÄT PERUSKÄSITTEET

Vuosilomasta puhuttaessa käytetään seuraavia peruskäsitteitä:

- Lomanmääräytymisvuosi on 1.4. alkava ja 31.3. päättyvä ajanjakso.
- Lomavuosi on se kalenterivuosi, jonka aikana lomanmääräytymisvuosi päättyy.
- Lomakausi on 2.5. alkava ja 30.9. päättyvä ajanjakso.
- Täysi lomanmääräytymiskuukausi on vuosilomaan oikeuttava kalenterikuukausi.
- Vuosilomapäiviä ovat KVTES:n 5 §:n mukaan ansaitut vuosilomapäivät, jotka kuluvat vuosilomaa annettaessa 6 §:n mukaan.
- Vuosiloma-aika on vuosiloma-ajaksi määrätty ajanjakso, johon voi sisältyä vuosilomapäivien lisäksi muitakin päiviä.
- Lomaraha on virka- ja työehtosopimuksin sovittu palvelussuhteessa olijalle maksettava prosenttiosuus palkasta, jonka laskentaperusteena on henkilölle *lomanmääräytymisvuotta seuraavalta* heinäkuulta tosiasiallisesti maksettu varsinainen kuukausipalkka. Lomaraha ei perustu lakiin.
- Lomakorvaus on rahallinen korvaus vuosilomapäivistä palvelussuhteen päättyessä tai keskeytyessä, jos viranhaltijalla tai työntekijällä ei ole jostain syystä ollut mahdollisuutta pitää vuosilomapäiviään palvelussuhteen kestäessä. Lomakorvausta maksetaan myös silloin, jos viranhaltijalle/työntekijälle ei ole kertynyt palvelussuhteen lyhyden vuoksi yhtään täyttä lomanmääräytymiskuukautta. Lomakorvaus on tällöin prosentuaalinen osuus työssäolon ajalta maksetusta tai maksettavaksi erääntyneestä palkasta.
- Vuosilomapalkka on vuosiloman ja säästövapaan ajalta maksettava normaali varsinainen kuukausipalkka

(Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus 2010–2011, 83, 101-108.)

3 KUNNALLISEN YLEISEN VIRKA- JA TYÖEHTOSOPIMUKSEN VUOSILOMAA KOSKEVIEN MÄÄRÄYSTEN SUHDE MUIHIN KUNNALLISEN ALAN VIRKA- JA TYÖEHTOSOPIMUKSIIN

Kunnallisessa yleisessä virka- ja työehtosopimuksessa (KVTES) on hyvin laaja vuosilomaa käsittelevä osa, joka toimii joko sellaisenaan tai pienin tarkennuksin muiden kunnallisten virka- ja työehtosopimusten vuosilomaa koskevien määräysten perustana. Esimerkiksi kunnallisessa teknistä henkilöstöä koskevassa virka- ja työehtosopimuksessa (TS) noudatetaan täysin KVTES:n vuosilomaa koskevia määräyksiä. (Kunnallinen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus 2010–2011, 10.)

Kunnallisessa lääkärien virkaehtosopimuksessa (LS) noudatetaan KVTES:ta muilta osin, mutta vuosilomapalkasta, vuosilomakorvauksesta, terveyskeskuksen ja sairaalan lääkärin, hammaslääkärin ja eläinlääkärin lomarahana laskentaperusteesta sekä lomarahavapaasta on LS:een kirjoitettu omat määräyksensä. (Kunnallinen lääkärien virkaehtosopimus 2010–2011, 42.)

Kunnallisen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimuksessa (OVTES) on runsaasti tarkentavia osia KVTES:n määräyksiin, mutta pääsäännöt tässäkin sopimuksessa tulkitaan KVTES:n mukaan. (Kunnallinen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus 2010–2011, 38–39.) Kunnallisen alan sopimuksista ainoastaan tuntipalkkaisen henkilöstön työehtosopimuksessa (TTES) on kokonaan oma vuosilomaa käsittelevä lukunsa. Tämä johtuu TTES:n sopimusalan muutoinkin sangen erilaisesta luonteesta muihin sopimusaloihin nähden. Muihin sopimuksiin laaditut tarkennukset johtuvat pääosin työaika- määräysten erilaisuudesta. (Kunnallinen tuntipalkkaisen henkilöstön työehtosopimus 2010–2011, 48–63.)

KVTES:n 1§:n 5. momentissa todetaan, että jos viranhaltija/työntekijä siirtyy saman työnantajan palveluksessa välittömästi palvelussuhteesta toiseen tai toisen kunta-alan sopimuksen piiristä tämän sopimuksen piiriin, hänellä on

oikeus vuosilomaan tämän luvun mukaisesti myös kulumassa olevan lomamääräytymisvuoden siirtymistä edeltävältä ajalta edellyttäen, että uuteen virka- tai työsuhteeseen sovelletaan tämän luvun vuosilomamääräyksiä. Siirtyminen toisen sopimusalan tehtävistä toisiin on siis otettu hyvin huomioon ja tehty joustavaksi sopimusmääräyksissä. Saman pykälän 4. momentissa määrätään, että jos henkilö on samanaikaisesti kuntaan/kuntayhtymään useassa palvelussuhteessa, katsotaan nämä yhdeksi palvelussuhteeksi vuosilomaetuja annettaessa. Tämä on työntekijän kannalta katsottuna hyvä, koska näin hän voi työllistyä täysin esimerkiksi kahden 50 %:n palvelussuhteen avulla menettämättä mitään vuosilomaan liittyvää etuutta. Soveltamisohjeessa selvennetään lisäksi, että siirryttäessä yhden sopimusalan piiristä toiseen, noudatetaan aina uuden sopimusalan vuosilomaa koskevia määräyksiä. (Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus 2010–2011, 82.)

Siirryttäessä suoraan palvelussuhteesta toiseen, on viranhaltijan/työntekijän ja työnantajan mahdollista sopia keskenään ennen vanhemman palvelussuhteen päättymistä kertyneiden vuosilomaetuuksien siirtymisestä uuteen palvelussuhteeseen. Tämä ei kuitenkaan koske lomarahaa, sillä se on maksettava palvelussuhteen päättyessä. Vuosilomaetuuksien siirtymisestä on aina tehtävä kirjallinen sopimus. Tämä voidaan hoitaa esimerkiksi siten, että viranhoitomääräykseen tai työsopimukseen kirjataan vuosilomaetuuksien siirtäminen uuteen palvelussuhteeseen. Mikäli uutta palvelussuhdetta ei sitten jostain syystä synnyisikään, kertyneet vuosilomaetuudet erääntyvät maksettavaksi vaadittaessa. (Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus 2010–2011, 83.)

4 KUNNALLISEN YLEISEN VIRKA- JA TYÖEHTOSOPIMUKSEN VUOSILOMAA KOSKEVIEN MÄÄRÄYSTEN SUHDE VUOSILOMALAKIIN (18.3.2005/162)

KVTES:n vuosilomaa koskevan luvun määräykset pääsääntöisesti korvaavat vuosilomalain säännökset. KVTES:n 1 §:n 3. momentissa on lueteltu ne vuosilomalain määräykset, jotka tulevat sovellettaviksi:

- 1 § (soveltamisala)
- 2 § (soveltamisalarajaukset, kuitenkin siten rajoitettuna, kuin KVTES:n perhepäivähoitajia koskevassa liitteessä määrätään)
- 3 § (säännösten pakottavuus)
- 5 §:n 2. mom. (ansainnan keskeytymättömyys)
- 8 §:n 2. mom. (työntekijän oikeus vapaaseen toistuvien määräaikaisten työsopimusten perusteella)
- 28 § (vuosipalkkalaskelma)
- 29 § (vuosilomakirjanpito)
- 30 § (poikkeaminen työehtosopimuksella)
- 35 § (nähtävänäpito)
- 36 § (työneuvoston lausunto)
- 37 § (valvonta)
- 38 § (rangaistussäännökset)
- 39 § (voimaantulo) ja
- 40 § (siirtymäsäännökset).

Edellä mainittuja vuosilomalain säännöksiä ei ole otettu KVTES:n osaksi, vaan kysymyksessä on viittausmääräys.

5 KUNNALLISEN YLEISEN VIRKA- JA TYÖEHTOSOPIMUKSEN SOPIMUSMÄÄRÄYKSET

5.1 Täysi lomanmääräytymiskausi, 3 §

Sopimusmääräysten käsittely aloitetaan varsinaisesti vasta 3 §:stä, koska 1 § ja 2 § käsittelevät enemmän yleisellä tasolla sitä, mitkä ovat peruskäsitteet vuosiloman yhteydessä, kenellä on oikeus vuosilomaan, sekä missä asioissa sovelletaan suoraan esimerkiksi vuosilomalakia. Nämä asiat käsiteltiin edellä. 3 § määrittää kahdessa momentissa ytimekkäästi, mitkä tai millaisia ovat täydet lomanmääräytymiskaudet.

3 §:n 1 momentti

Täysi lomanmääräytymiskausi on lomakautta edeltävän lomanmääräytymisvuoden sellainen kuukausi, jonka

- aikana viranhaltija/työntekijä on ollut työssä vähintään 35 työtuntia tai 14 työpäivää ja
- jonka aikana yhtäjaksoinen palvelussuhde on kestänyt vähintään 16 kalenteripäivää

3 §:n 2 momentti

Toisessa momentissa määrätään, että palvelusuhteen alkamis- ja päättymiskuukauteen sisältyvä lakkoaika tai muu luvaton poissaoloaika vähennetään edellä mainitusta palvelussuhteen 16 kalenteripäivän kestoajasta.

5.2 Työssäolon veroinen aika, 4 §

4 §:ssä on mainittu yhdeksän kohtaa, joissa selvennetään, mitä virka- ja työehtosopimuksessa tarkoitetaan työssäolon veroisella ajalla laskettaessa vuosilomaan oikeuttavia kalenterikuukausia. Miltei kaikki kohdista on avattu sel-

keästi sanallisesti, mutta joissakin kohdissa löytyy vain viittaus esimerkiksi vuosilomalakiin tai työsopimuslakiin. Viittauskohtia avataan kertomalla, mikä on viitatus lainkohdan keskeinen ydin, ja selkeät kohdat vain mainitaan, kuten ne sopimustekstissä on kirjoitettu.

4 §:n ensimmäinen kohta

Koska 4 § kaiken kaikkiaan käsittelee työssäolon veroista aikaa, viittauksella 21 §:ään tarkoitetaan KVTES:n vuosilomaluvun 21 §:n 3 momentin sisältöä. Siinä mainitaan mm. näin: ”Jos viranhaltija/työntekijä on ollut estynyt tekemästä työtä äitiys-, erityisäitiys-, isyys- tai vanhempainvapaan vuoksi...”. Sama asia löytyy Vuosilomalain (18.3.2005/162) 7 §:stä (Vuosilomalaki 18.3.2005/162).

Toisena viittauksena samassa kohdassa on vuosilomalain 8 §:n 2 mom. Siinä sanotaan, että mikäli työntekijällä on useita työsopimuslain 1. luvun 5 §:ssä tarkoitettuja toistuvia peräkkäisiä palvelussuhteita, on hänellä oikeus vuosilomalain 5 – 7 §:n perusteella määräytyvää lomaa vastaavaan vapaaseen. Seuraavassa on työsopimuslain 1. luvun 5 § kokonaisuudessaan:

*Työsuhteen kestosta riippuvat työsuhde-etuudet
Jos työnantajan ja työntekijän välillä on tehty useita peräkkäisiä,
keskeytymättömänä tai vain lyhytaikaisin keskeytyksin jatkuvia
määräaikaisia työsopimuksia, työsuhteen katsotaan työsuhde-
etuuksien määräytymisen kannalta jatkuneen yhdenjaksoisena.*

4 §:n toinen kohta

Sairausloma-aika, jolloin henkilöllä on tai olisi ollut ehdoton oikeus palkkaan, on työssäolon veroista aikaa. Kohdan soveltamisohjeessa tarkennetaan, että tätä kohtaa sovelletaan myös, jos viranhaltija tai työntekijä on sairausajan palkan sijasta saanut tapaturma- tai muuta korvausta työttömyysajalta, jolta hänellä olisi ehdoton oikeus sairausajan palkkaan.

4 §:n kolmas kohta

Työsopimuslain (26.1.2001/55) 4 luvun 1 §:ssä säädetyllä erityisäitiys-, äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaalla, 6 §:ssä säädetyllä tilapäisellä hoitovapaalla taikka 7 §:ssä säädetyn pakottavista perhesyistä johtuvan poissaolon vuoksi olevat ajat ovat työssäolon veroisia aikoja.

4 §:n neljäs kohta

Lomautusaika, enintään 30 kalenteripäivää kerrallaan, on työssäolon veroista aikaa.

4 §:n viides kohta

Opintovapaalain (9.3.1979/273) tarkoittama opintovapaa on määritetty ko. lain 2 §:ssä näin:

Opintovapaalla tarkoitetaan tässä laissa aikaa, joksi työnantaja on vapauttanut työntekijän palvelussuhteeseensa kuuluvien tehtävien suorittamisesta koulutusta tai opiskelua varten. Opintovapaan myöntämisen muodoista säädetään tarkemmin asetuksella.

Opintovapaaksi ei lueta aikaa, jonka kuluessa työntekijä työnantajan määräyksestä opiskelee tai saa koulutusta taikka jonka osalta työehto- tai virkaehtosopimuksin on sovittu siitä, että koulutus tai opiskelu rinnastetaan työssäoloon, taikka jonka kuluessa työntekijä osallistuu ammattinsa edellyttämään lakisääteiseen koulutukseen, ellei työntekijä tähän kirjallisesti suostu. (Opintovapaalaki 9.3.1979/273)

Edellä mainitulla opintovapaalla oleminen yhteensä 30 kalenteripäivää lomanmääräytymisvuoden aikana on työssäolon veroista aikaa.

4 §:n kuudes kohta

Työn edellyttämää koulutusta varten myönnetty virka- tai työvapaa, enintään 30 kalenteripäivää kerrallaan, on tällaista aikaa.

4 §:n seitsemäs kohta

Ammatillisesta koulutuksesta annetun lain 630/98 mukaisessa, voimassa olevan oppisopimuksen edellyttämässä tietopuolisessa koulutuksessa oleminen on työssäolon veroista aikaa.

4 §:n kahdeksas kohta

Ilman omaa syytään virantoimituksesta pidätettynä olon aika on työssäolon veroista aikaa.

4 §:n yhdeksäs kohta

Muulla virka- tai työvapaalla olo on yhteensä enintään 30 kalenteripäivää lomanmääräytymisvuoden aikana edellyttäen, että palvelussuhteessa olija on ko. lomanmääräytymisvuoden aikana ollut asianomaisessa kunnassa tai kuntayhtymässä työssä vähintään 22 työpäivää. Mikäli viranhaltija tai työntekijä saa virka-/työvapaan ajalta vuosilomaa tai lomakorvausta muun työnantajan palvelussuhteen perusteella, voidaan tällainen poissaoloaika jättää kokonaan lukematta työssäolon veroiseksi ajaksi. Muuksi virka- tai työvapaaksi katsotaan myös edellä kohdissa 2, 5 ja 6 mainitut ajat ylittävät poissaoloajat. Soveltamisohjeessa on tästä tarkennus:

Kussakin työssäolon veroisessa päivässä katsotaan olevan työtunteja se määrä, joka siinä olisi ollut, jos viranhaltija/työntekijä olisi ko. päivänä ollut työssä. Työaikakorvauksista tai työajan ta-soittumisesta aiheutuvat vapaapäivät eivät ole työssäolopäivien veroisia päiviä.

5.3 Vuosiloman pituus, 5 §

5 § 1 momentti

5 §:n 1 momentissa todetaan, että kunta-alalla vuosiloman pituus määräytyy täysien lomanmääräytymiskausien lukumäärän, henkilökohtaisen lisän vuosisidonnaiseen osaan oikeuttavan palvelusajan sekä palvelussuhteen pi-

tuuden mukaan. Vuosiloman pituus on määritelty KVTES:ssa olevissa taulukoissa (kolme erilaista). Käytettävä taulukko riippuu juuri edellä mainituista kolmesta tekijästä.

5 § 2 momentti

5 §:n 2. momentissa annetaan ohje, jonka mukaan vuosiloman pituus määräytyy taulukoiden A-osan mukaan, paitsi silloin kun kysymyksessä on

1. lomakorvaus
2. viranhaltija/työntekijä on työssä lomavuoden lomakautena enintään viisi työpäivää.

Jos kyse on jommastakummasta edellä mainitusta tilanteesta, määräytyy lomapäivien lukumäärä B-taulukon mukaisesti. Tässä yhteydessä on huomattava, että työntekijän/viranhaltijan äitiysvapaalla oloaika rinnastetaan työssäoloon.

TAULUKKO 1. Vuosiloman määräytyminen vuosilomapäivien enimmäismäärällä

Täysiä lomanmääräytymiskuukausia	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Taulukko A Vuosilomapäivät	3	6	9	12	15	18	21	24	27	30	33	38
Taulukko B Vuosilomapäivät	3	5	8	10	13	15	18	20	23	25	28	30

Yllä olevaa taulukkoa 1 käytetään silloin, kun viranhaltija/työntekijä on ollut omassa kunnassa tai kuntayhtymässä 31.3. palvelussuhteessa tällöin päättyneen lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä välittömästi ja yhtäjaksoisesti vähintään kuusi kuukautta ja hänellä on siihen mennessä ollut vähintään 15 vuotta henkilökohtaisen lisän vuosisidonnaiseen osaan oikeuttavaa palvelusaikaa.

Esimerkit

Viranhaltijan/työntekijän palvelussuhde on alkanut 1.10.2009, ja hänellä on ollut 31.3.2010 henkilökohtaisen lisän vuosisidonnaiseen osaan oikeuttavaa palvelusaikaa 15 vuotta. Vuosiloman kertymä tältä 31.3.2010 päättyneeltä lomanmääräytymisvuodelta on taulukon A-osan mukaisesti kuudelta kuukaudelta 18 päivää.

Jos hänen palvelussuhteensa päättyisi 31.7.2010, hän ansaitsee vuosilomaa 1.4.2010–31.7.2010 saman taulukon B-osan mukaisesti, koska hän on jo 31.3.2010 tullut tämän taulukon ansaintasäännön piiriin. B-osaa sovelletaan siksi, koska hän ei enää 1.4.2010 alkaneen ja 31.3.2011 päättyvän lomanmääräytymisvuoden lomakautena (2.5.–30.9.2011) tule olemaan työssä. Tämä määräys on esitetty 5 §:n 2. momentissa, kohdassa 2. B-osaa käytettäisiin myös siinä tapauksessa, että henkilö ei jostain syystä pitäisikään vuosilomastaan yhtään päivää, vaan hänelle maksettaisiin ne päivät lomakorvauksena.

TAULUKKO 2. Vuosiloman määräytyminen ennen 15 vuoden palvelusajan täyttymistä

Täysiä lomanmääräytymiskuukausia	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Taulukko A Vuosisilomapäivät	3	5	7	9	12	15	18	20	22	24	26	28
Taulukko B Vuosisilomapäivät	3	5	7	9	11	13	15	17	20	21	24	25

Tätä taulukkoa 2 käytetään silloin, kun viranhaltija/työntekijä on ollut kunnassa tai kuntayhtymässä palvelussuhteessa lomakautta edeltävän lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä yhtäjaksoisesti vähintään yhden vuoden. Tähän palvelusaikaan ei lueta sellaista aikaa, jolloin viranhaltija/työntekijä on ollut suorittamassa asepalvelusta (Asevelvollisuuslaki 452/1950), vapaaehtoista asepalvelusta (Laki naisten vapaaehtoisesta asepalveluksesta 194/1995) tai siviilipalvelusta (Siviilipalveluslaki 1723/1991).

Taulukkoa käytetään myös sellaisen viranhaltijan/työntekijän kohdalla, joka on ollut omassa kunnassa tai kuntayhtymässä 31.3. palvelussuhteessa tällöin päättyneen lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä välittömästi ja yhtä-

jaksoisesti vähintään kuusi kuukautta ja hänellä on siihen mennessä ollut vähintään viisi vuotta henkilökohtaisen lisän vuosisidonnaiseen osaan oikeuttava palvelusaikaa.

Esimerkit

Viranhaltijan/työntekijän palvelussuhde on alkanut 1.9.2009. Henkilökohtaisen lisän vuosisidonnaiseen osaan oikeuttavaa palvelusaikaa tulee täyteen 15 vuotta 10.4.2010, ja viranhaltijan/työntekijän palvelussuhde päättyy 31.12.2010.

Esimerkin henkilöllä on tässä tapauksessa kertynyt vuosilomaa 18 päivää ajalta 1.9.2009–31.3.2010 tämän taulukon A-osan mukaisesti. Vuosilomaoikeus ajalta 1.4.–31.12.2010 määräytyy tämän taulukon B-osan mukaan, koska hänellä ei vielä 31.3.2010 ollut 15:tä vuotta palvelusaikaa täynnä, eikä hän enää 1.4.2010 alkaneen ja 31.3.2011 päättyvän lomanmääräytymisvuoden lomakautena (2.5.–30.9.2011) tule olemaan työssä. Samoin B-osaa käytetään mahdollisen lomakorvauksen laskemisen yhteydessä.

Toiseksi esimerkiksi tätä taulukkoa käytettäessä voitaisiin ottaa henkilö, jonka palvelussuhde on alkanut 1.3.2009 ja jatkuu edelleen. Hänellä on tällöin 1.4.2009–31.3.2010 olevan lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä yhtäjaksoista palvelusaikaa yli yhden vuoden. Vuosilomaa hänelle kertyy siis taulukon A-osan mukaisesti 28 päivää.

Yksi poikkeus tämän taulukon käytössä kuitenkin on. Jos viranhaltija/työntekijä on ollut omassa kunnassa tai kuntayhtymässä 31.3. palvelussuhteessa ja hänellä tällöin päättyneen lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä on edellä tarkoitettua palvelusaikaa vähintään 10 vuotta, hänen vuosilomansa pituus on 28 lomapäivän sijasta 30 päivää. Tämän edellytyksenä kuitenkin on, että henkilö ansaitsee vuosilomaa 12 täydeltä vuosilomanmääräytymiskaudelta.

TAULUKKO 3. Vuosiloman määräytyminen lyhimmillä palvelusajoilla

Täysiä lomanmääräytymiskuukausia	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Taulukko A Vuosilomapäivät	2	4	5	7	9	10	13	15	17	19	21	23
Taulukko B Vuosilomapäivät	2	4	5	7	9	10	12	14	15	17	19	20

Muissa tapauksissa käytetään vuosiloman määräytymisessä kohdan kolme taulukkoa, ja 5 §:n 4. momentissa todetaan lisäksi, että vuosiloman pituus on aina vähintään vuosilomalain pituinen. Vuosilomalaissa 2. luvun 5 §:ssä määrätään näin:

Työntekijällä on oikeus saada lomaa kaksi ja puoli arkipäivää kullakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta. Jos työsuhde on lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä jatkunut yhdenjaksaisesti alle vuoden, työntekijällä on kuitenkin oikeus saada lomaa kaksi arkipäivää kullakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta. Loman pituutta laskettaessa päivän osa pyöristetään täyteen lomapäivään.

Tässä yhteydessä on muistettava, että vuosilomalaissa sanotut lomapäivien määrät on ajateltu siten, että vuosilomapäiviä kuuluu kuusi päivää viikossa, kun taas kunta-alalla niitä kuuluu viisi päivää viikossa. Näin toteutuu aiemmin mainittu työehtosopimuksen 4. momentin määräys vuosilomalain noudattamisesta.

Esimerkki

Palvelussuhde kestää 1.10.2010–30.9.2011. Vuosilomapäivät 1.10.2010–31.3.2011 (lomanmääräytymisvuosi loppu) määräytyvät kolmannen taulukon A-osan mukaan, kun vuosilomapäivät pidetään lomana, ja B-osan mukaan maksettaessa lomakorvauksena. Ajalta 1.4.–30.9.2011 vuosilomapäivät määräytyvät puolestaan kohdan kaksi taulukon B-osan mukaan. Henkilöhän on palvelussuhteen päättyessä 30.9.2011 ollut keskeytymättä vuoden palvelussuhteessa jo ennen kulumassa olevan lomanmääräytymisvuoden loppua 31.3.2012. B-osaa taas käytetään siksi, että henkilö ei ole työssä lomavuoden 2012 lomakautena, mistä oli maininta jo aikaisemmassa esimerkissä.

5.4 Vuosilomapäivien kuluminen vuosilomaa annettaessa, 6 §

6 § 1 ja 2 momentti

Pääsääntö ilmaistaan KVTES:n vuosilomaluvun 6 §:n 1. momentissa. Ensinäkin todetaan viikossa olevan keskimäärin viisi työpäivää. 1. momentti kuuluu näin:

Vuosilomaa annettaessa vuosilomapäiviä ovat ne vuosilomaaikaan sisältyvät päivät, jotka ilman vuosilomaa olisivat säännölliseen työaikaan kuuluvia työpäiviä, jollei 2. ja 3. momenteista muuta aiheudu. 2. ja 3. momenttia käsitellään erikseen jäljempänä.

1. momentin soveltamisohjeessa avataan pääsääntöä hyvin. Momentin mukaan laskettaessa viikon keskimääräisten työpäivien lukumäärää työaika lyhentävät arkipyhät ja vapaa-aikakorvauspäivät katsotaan työpäiviksi (esim. juhannusaatto, jouluaatto jne.). Myös yövuoro katsotaan yhdeksi työpäiväksi. Pääsääntöä sovelletaan, jos esimerkiksi muu kuin jäljempänä tuleva 2. momentissa tarkoitettu henkilö työskentelee viitenä päivänä viikossa maanantaista perjantaihin, tiistaista lauantaihin tai keskiviikosta sunnuntaihin. Samoin jos tasoittumisjaksossa työskennellään eri viikkoina esimerkiksi neljä, viisi ja kuusi työpäivää, mutta keskimäärin viisi työpäivää viikossa.

Tässä yhteydessä myös todetaan, että vuosilomaaikaan voi sisältyä vuosiloman pituudesta riippuen lisäksi myös vapaapäiviä. Esimerkiksi jos henkilö haluaa olla lomalla maanantaista perjantaihin, hänelle voidaan määrätä lomaajaksi koko kalenteriviikko sunnuntaihin saakka. Tällöin vuosilomapäiviä kuitenkin kuluu vain viisi.

Kaupunkirakennepalvelut ja liiketoiminta -palvelualueella Jyväskylässä KVTES:n ja TS:n piiriin kuuluvilla henkilöillä vuosiloman kuluminen määräytyy lähes poikkeuksetta tämän 1. momentin pääsäännön mukaisesti. Tähän vaikuttavat sovellettavat työaikamuodot. Tästä syystä työssä ei käsitellä 6 §:n 2. momentissa säädettyä jaksotyön ennalta tiedettyä keskeytystä vuosilomapäivien kulumisen yhteydessä.

6 § 3 momentti

Nämä tavanomaisesta poikkeavia työaikajärjestelyjä käsittelevät määräykset vuosilomaluvussa aiheuttavat henkilöstöhallinnossa työskenteleville ehkä eniten päänvaivaa. Hyvin tavallinen tilanne on sellainen, että henkilö työskentelee esimerkiksi 29 tuntia viikossa toimistotyössä, jossa täysi työaika olisi normaalisti 36 tuntia 15 minuuttia viikossa. Kun tällaista työaika tekevä henkilö haluaisi pitää vuosilomaa useammassa lyhyessä jaksossa, on vaikeusaste loman kulumisen laskennassa paljon suurempi. Tällaisella osa-aikatyötä tekevällä viranhaltijalla/työntekijällä kuluvat lomapäivät hieman mutkikkaamman kaavan mukaan, kuin kokoaikatyössä olevalla.

Seuraavassa yritetään selkeyttää asiaa käymällä KVTES:n määräykset kohta kohdalta läpi sekä sopimuksessa olevien että itse keksittyjen esimerkkien avulla.

Osa-aikaista työviikkoa tekevän vuosiloman kulumisen mutkikkuudesta johtuen tämän luvun 6 §:n 3 momentissa todetaankin, että 3:ta momenttia sovellettaessa lomat on yleensä syytä antaa täysinä kalenteriviikkoina (tai tasoittumisjaksoissa pitempinä jaksoina) siten, että työ- ja vapaapäivien suhteellinen osuus on sama kuin työskentelyjaksoissa. Vajalla viikoilla voidaan joutua tekemään pyöristyksiä, mutta lähtökohtana on kuitenkin se, ettei työaikajärjestely vaikuta vuosiloman pituuteen. Esimerkiksi pisin vuosiloma on aina vuosiloma-aikana yhteensä lähes 7 ja $\frac{1}{2}$ viikkoa (ei sisällä työaika lyhentäviä arkipyhiä).

Vuosiloma-aikaa määrättäessä on huolehdittava siitä, että vuosiloma-aikaan sisältyy oikea määrä työpäiviä (kaava jäljempänä) ja vuosilomapäiviä. Vuosiloma-aikaan sisällytettävät työpäivät (jotka olisivat ilman vuosilomaa työpäiviä) saadaan seuraavasta laskentakaavasta:

kalenteriviikon keskimääräiset työpäivät / 5 x vuosilomapäivät.

Tämän 3 momentin määräyksiä sovelletaan myös silloin, kun säännöllistä työaika ei ole ollenkaan määrätty, esimerkiksi praktikkoeläinlääkäri ja ns. väestövastuulääkäri, tai jos työaika vaihtelee viikoittain.

Tämän työehtosopimuksen kohdan soveltamisedellytykset ratkaistaan vuosiloman antamishetkellä. Näin ollen, jos sillä kalenteriviikolla, johon vuosiloma sisältyy tai jossa vuosiloma alkaa tai päättyy, olisi ilman vuosilomaa säännölliseen työaikaan kuuluvia työpäiviä enemmän tai vähemmän kuin viisi kappaletta kalenteriviikossa, tulevat tämän 3. momentin määräykset sovellettavaksi.

Kolmannen momentin alkuosan teksti kuuluu näin:

Mikäli muussa kuin 2 momentissa (jaksotyö) tarkoitetussa tapauksessa säännöllisen työaikaan kuuluvia työpäiviä on keskimäärin vähemmän tai enemmän kuin 5 kalenteriviikossa, vuosiloma-aikaan sisällytetään työ- ja vapaapäiviä samassa suhteessa kuin niitä muutoinkin on ja vuosilomapäivät kuluvat vuosiloma-aikana seuraavasti:

1. Täydellä kalenteriviikolla on 5 vuosilomapäivää

2. Vajaalla kalenteriviikolla vuosilomapäiviä ovat vuosiloma-aikaan sisältyvät arkipäivät paitsi lauantai. Mikäli vuosiloma-aikaan sisältyvä lauantai tai sunnuntai tai molemmat olisivat olleet työpäiviä, ovat nekin vuosilomapäiviä. Vuosilomapäiviä voi kuitenkin vajaalla kalenteriviikolla olla enintään 4.

Edellä oleva on siis vielä aika selkeää. Jos teet normaalisti nelipäiväistä viikkoa maanantaista torstaihin ja olet perjantait vaikkapa hoitovapaalla, vuosilomapäiviä kuluu viikon lomalla olosta viisi kappaletta, ellei viikkoon sisälly mitään työaikaa lyhentäviä arkipyhiä (esimerkiksi juhannusaatto, loppiainen, helatorstai). Jos vuosiloma-aikaan sisältyy arkipyhäpäiviä, ne eivät kuluta vuosilomapäiviä.

Seuraavassa on muutamia esimerkkejä poikkeavaa työaikaa tekevien vuosiloma-ajan kulumisesta. Osa on suoraan työehtosopimuksesta, osa on itse keksittyjä.

Esimerkki 1, KVTES

Osa-aikaeläkkeellä olevan A:n työaika on 55 % täydestä työajasta ja hän työskentelee yleistyöajassa (38 tuntia 15 minuuttia viikossa) joka toinen viikko 5 työpäivänä maanantaista perjantaihin (keskimäärin 2,5 työpäivää viikossa) 42 tuntia. Työpäivien pituus vaihtelee 8:n ja 9 tunnin välillä. Sama taulukkona:

TAULUKKO 4. Malli 55 %:n työajasta

ma	ti	ke	to	pe	la	su	ma	ti	ke	to	pe	la	su
vapaaviikko							8	9	8	9	8	-	-
keskimäärin 2,5 työpäivää viikossa													

Vuosiloman pituus A:lla on kokonaisuudessaan 38 päivää. Koska vuosilomaa annettaessa lomaan tulee sisällyttää työ- ja vapaapäiviä samassa suhteessa kuin niitä muutoinkin on, pitää loma-aikaan sisältyä 19 työpäivää (laskenta-kaava $2,5 / 5 \times 38 = 19$). Seuraava taulukkopari kuvaa sitä, kuinka loma voitaisiin antaa:

TAULUKKO 5. Esimerkki 55 %:n työaikaa tekevän vuosilomapäivien sijoittelusta

Lomakausi:

vapaa- viikko	työ- viikko	vapaa- viikko	työ- viikko	vapaa- viikko	
	5 tp		5 tp		= työpäiviä 10 = vuosilomapäiviä 24
		↑ juhannusaatto			

Lomakauden ulkopuolinen kausi:

työviikko	vapaa- viikko	työviikko		
5 tp		4 tp	to	= työpäiviä 9 = vuosilomapäiviä 14
			↑ Loma loppuu	

Edellä olevasta taulukosta 5 käy selville, että lomakaudella pidetyn loman yhteydessä vuosilomapäiviä kuluu 24 kappaletta, koska juhannusaatto ei kuluta vuosilomapäiviä. Taulukon jälkimmäisessä osassa esitetystä, lomakauden ulkopuolella pidetyssä lomassa, vuosilomapäiviä kuluu 14 kappaletta. Yhteensä vuosilomapäiviä henkilöllä oli siis 38 kappaletta.

Esimerkkihenkilöllä olisi voitu sijoittaa lomakauteen kolme työviikkoa ja kaksi vapaaviikkoa, jolloin lomakaudella olevan loman alussa ja lopussa olisi ollut työviikko. Tällöin lomakauden ulkopuolinen vuosiloman osa olisi alkanut ja päättynyt vapaaviikolla. Jos loma-aikaan ei olisi sisältynyt juhannusaattoa, olisi lomakauden vuosiloma pitänyt merkitä alkamaan ensimmäisen viikon maanantain sijasta tiistaina.

Esimerkki 2, itse keksitty

Henkilö työskentelee 30 tuntia viikossa (82,76 % normaalista), kun normaali työaika on toimistotyöaika eli 36 tuntia 15 minuuttia. Henkilö on työssä neljänä päivänä viikossa, maanantaista keskiviikkoon, 7 tuntia 15 minuuttia / päivä ja torstaisin 8 tuntia 15 minuuttia. Vuosilomaa henkilöllä on 28 päivää.

Laskentakaavan mukaisesti vuosilomaan tulee sisällyttää $4 / 5 \times 28$ vuosilomapäivää = 22,4 päivää, joka pyöristetään lähimpään täyteen eli 22 päivään.

Helppo tapaus on seuraavanlainen: henkilö haluaa pitää lomansa 5.7. –

1.8.2010, eli neljä täyttä kalenteriviikkoa, sekä 28.2. – 6.3.2011, eli yhden kalenteriviikon. Tässä vaiheessa voidaan jo laskea, että em. lomaviikoilla henkilöllä kuluu yhteensä 25 lomapäivää, joihin on sisällytetty 20 työpäivää. Loppuun kolmeen vuosilomapäivään tulee siis sisällyttää kaksi työpäivää. Tämä onnistuu helposti siten, että henkilö jonain viikkona pitää lomaa esimerkiksi keskiviikon, torstain ja perjantain, jolloin vaadittu suhde työpäivien ja vuosilomapäivien kesken säilyy.

Seuraavassa on eriteltynä vielä työpäivien ja vuosilomapäivien lukumäärät jaettuna loman osille: $16 + 4 + 2 = 22$ työpäivää, $20 + 5 + 3 = 28$ vuosilomapäivää.

Esimerkki 3, itse keksitty

Kuten edellä on todettu, KVTES:ssa mainitaan, että lomat on yleensä syytä antaa täysinä kalenteriviikkoina siten, että työ- ja vapaapäivien suhteellinen osuus on sama kuin työskentelyn jaksoissakin. Mutta joskus osa-aikainen työntekijä/viranhaltija haluaisi jaksottaa lomaansa mahdollisimman paljon, jolloin loman kuluminen on hieman mutkikkaampi laskea. Toki elämäntilanne saattaa olla sellainen, että erilaiset järjestelyt ja vuosiloman osittamiset pieniin jaksoihin ovat välttämättömiä. Toisaalta työnantaja haluaa olla joustava, jos se vain on kohtuullisissa rajoissa mahdollista. Tällaista tilannetta edustaa esimerkiksi seuraavassa esitetty vuosilomajärjestely.

Edellisen esimerkin henkilö haluaisi pitää vuosilomansa seuraavasti:

Juhannusviikko, 21. – 27.6.2010	(4 arkipäivää + juhannusaatto)
Heinäkuun ”sulkuviikot” 12. – 25.7.2010	(ei pyhäpäiviä)
Syyslomaa viikko 42, 18. – 24.10.2010	(ei pyhäpäiviä)
Joululomaa 20. – 26.12.2010	(4 arkipäivää + jouluaatto)
sekä 3. – 9.1.2011	(4 arkipäivää + loppiainen)

Selitys tällaiselle järjestelytoiveelle on hyvin inhimillinen, sillä näin päätettynä henkilö pyrkii kattamaan mahdollisimman suuren osan koulujen loma-ajoista, jolloin esimerkiksi pienten alakoululaisten takia tarvitsisi järjestellä mahdollisimman vähän hoitopaikkoja. Samasta syystä henkilö saattaa tehdä osiaikaista viikkoakin.

Jos näin pitkälle tiedetään etukäteen, kuinka henkilö haluaa lomansa jakaa, voidaan vuosilomapäivien kulumisesta tehdä helposti laskelmaa etukäteen henkilölle itselleenkin tiedoksi. Seuraavassa on edellä mainittujen laskusääntöjen mukaisesti laskettu työ- ja vuosilomapäivien kuluminen loman aikana. Loma-aikaanhan esimerkkihenkilöllä tuli sijoittaa 22 työpäivää, ja vuosilomaa oli yhteensä 28 päivää.

Loma	Lomapäiviä	Työpäiviä
18.–27.6.2010	5	4
12.–25.7.2010	10	8
18.–24.10.2010	5	4
17.–26.12.2010	5	4
4.–9.1.2011	3	2
Yhteensä	28 päivää	22 päivää

Kuten edeltävästä voidaan nähdä, on kaksi loman osaa vahvistettava alkavaksi jo edellisen viikon perjantaina (kesäkuussa ja joulukuussa), jotta työ- ja vapaapäivien suhde saadaan pysymään oikeana. Henkilön lomatoiveet eivät aivan kokonaisuudessaan toteudu, koska viimeinen loman osa alkaa päivän myöhemmin kuin henkilö olisi toivonut. Mutta tähän päivät riittävät.

Esimerkki 4, KVTES

Työaika on muuttunut kokoaikaisesta osa-aikaiseksi (50 %) 1.1. lukien siten, että joka toinen viikko on työviikko. Lomaoikeus on 38 vuosilomapäivää, josta on pidetty 25 vuosilomapäivää ennen 1.1. (5 viikon loma). 1.1. jälkeen annettavaan loma-aikaan (13 vuosilomapäivää) sisällytetään 7 työpäivää (edellä oleva laskentakaava, $2,5 / 5 \times 13 = 6,5$, huomaa pyöristyminen). Ennen 1.1. pidettyyn lomaan sovelletaan 6 §:n 1 momentin määräyksiä (pääsääntö) ja 1.1. jälkeen pidettävään lomaan 6 §:n 3 momentin määräyksiä.

3 § 4 momentti

Mikäli muussa kuin 2 momentissa (jaksotyö) tarkoitetussa työaikajärjestelyssä vuorokautisen säännöllisen työajan pituus vaihtelee yli 3 tuntia, vuosiloma-aikaan sisällytetään työ- ja vapaa-aikaa samassa suhteessa kuin niitä muutoinkin on. Tähän kohtaan KVTES:ssa on hyvä esimerkkitapaus.

Täysi työaika yleistyöajassa (38 tuntia 15 minuuttia viikossa), työpäiviä on viikossa viisi. Keskimääräinen työpäivän pituus on 7,65 tuntia (7 tuntia 39 minuuttia), lomaoikeus on 28 vuosilomapäivää.

Maanantai	(1)	9 tuntia
Tiistai	(2)	9 tuntia
Keskiviikko	(3)	8 tuntia
Torstai	(4)	7,25 tuntia
Perjantai	(5)	5 tuntia
Keskiarvo		7,65 tuntia

Lomakautena annetaan esimerkiksi 20 työpäivää täysinä kalenteriviikkoina (tulee helposti laskemattakin työ- ja vapaa-aikaa samassa suhteessa kuin muutoinkin on) ja lomakauden ulkopuolella 8 työpäivää (keskimäärin 7,65 tuntia/työpäivä) seuraavasti:

TAULUKKO 6. Loman sijoittaminen työpäivien pituus huomioituna

p (1)	la	su	ma (2)	ti (3)	ke (4)	to (5)	pe (6)	la	su	ma (7)	ti (8)
5	-	-	9	9	8	7,25	5	-	-	9	9

Suluissa oleva numero edustaa lomapäivien lukumäärää, ja alapuolella ovat normaalit kunkin päivän tunnit. Kun tunnit lasketaan yhteen ja jaetaan lomapäivien lukumäärällä, saadaan keskiarvoksi 7,65 tuntia.

Lomakauden ulkopuolinen loma olisi voinut alkaa myös esimerkiksi torstaina ja päättyä runsaan viikon päästä maanantaina, jolloin loma-ajan työpäivien keskimääräinen pituus olisi ollut 7,44 tuntia (59,5 tuntia / 8). Tämä olisi ollut riittävän lähellä keskimääräisen työpäivän pituutta, josta voidaan hieman poiketa. 7.65:n ja 7,44 tunnin ero edustaa n. 12,5 minuuttia.

6 § 5 momentti

6 § pitää sisällään vielä 5 momentin. Se käsittelee jo esimerkkien yhteydessäkin esille tullutta pyöristämistä päivien laskennassa. Pyöristäminen tapahtuu normaalien matematiikan oppien mukaisesti, eli vajaat päivät pyöristetään lähimpään täyteen kokonaislukuun siten, että 0,5 päivää pyöristetään ylöspäin täydeksi ja 0,49 päivää alaspäin täydeksi päiväksi. Lisäksi todetaan, että mikäli saman lomanmääräytymisvuoden lomina annetaan siten, että loman osia jouduttaisiin pyöristämään kaksi kertaa tai useammin, lopputuloksen pitää olla sama, kuin jos pyöristys olisi suoritettu yhteenlasketuista osista edellä mainitulla tavalla. Tarkoitus on se, että viranhaltija/työntekijä ei tietenkään saa menettää yhtään päivää pyöristysten takia, mutta toisaalta hän ei saa saada niitä enempääkään.

5.5 Vuosiloman antaminen, 7 §

7 § 1 momentti

Vaikka vuosiloman ajankohdasta pyritäänkin aina sopimaan työntekijöiden kanssa, niin perimmältään kuitenkin vuosiloma annetaan aina työnantajan määräämänä ajankohtana. Jäljempänä käsiteltävässä 8 §:ssä on määräykset siitä, kuinka vuosiloman ajankohdista voidaan työnantajan ja viranhaltijan/työntekijän kesken pätevästi sopia. 8 §:n määräykseen viitataan 7 §:n ensimmäisessä momentissa.

7 § 2 momentti

Vuosiloma on sellaista aikaa, jonka on ajateltu hyödyttävän molempia osapuolia, ja tästä lähtökohdasta määräykset on harkittu ja kirjattu sopimukseen. Toisessa momentissa sanotaan, että vuosilomasta 20 vuosilomapäivää, kuitenkin vähintään 65 % lomanmääräytymisvuodelta ansaitun loman kokonaismäärästä, sijoitetaan lomavuoden lomakauteen (kesäloma). Tämä tarkoittaa sitä, että mikäli vuosilomakertymä on vähintään 30 päivää, tulisi siitä käyttää nuo mainitut 20 päivää lomakauden aikana. Mikäli vuosilomaa on syystä tai toisesta esimerkiksi 25 päivää, edustaa siitä 17 päivää tuota määrättyä 65 prosenttia.

Momentissa määrätään lisäksi, että muu kuin lomakaudelle sijoitettava loma (käytännössä talviloma) on annettava viimeistään seuraavan lomakauden alkuun mennessä, eli huhtikuun loppuun mennessä. Viimeisessä lauseessa todetaan, että jos loman antaminen lomakaudella aiheuttaa kausiluonteisessa työssä olennaisia vaikeuksia työnantajan toiminnalle, kesäloma voidaan antaa lomakauden ulkopuolella saman kalenterivuoden aikana. Tällainen tilanne saattaisi johtua vaikkapa veneilykaudesta. Jokin tehtävä saattaisi vaatia viranhaltijan/työntekijän työssäoloa koko lomakauden ajan, jolloin hän voisi pitää vuosilomansa joko huhtikuussa tai vasta syyskuun jälkeen.

7 § 3 momentti

Tässä todetaan lyhyesti, että vähintään 25 vuosilomapäivän pituisesta lomasta annetaan lomakauden ulkopuolella viisi vuosilomapäivää talvilomana, elleivät viranhaltija/työntekijä toisin sovi. Soveltamisohjeessa vielä tarkennetaan, että mikäli vuosilomapäivien kokonaismäärä on vähemmän kuin 25, talvilomana annetaan 20 vuosilomapäivää ylittävä osa vuosilomasta.

7 § 4 momentti

Tämä on selkeä määräys siitä, että sekä kesä- että talviloma on annettava yhdenjaksoisina, ellei työn käynnissä pitämiseksi ole välttämätöntä jakaa sitä osaa kesälomasta, joka ylittää 10 vuosilomapäivää, pidettäväksi lomakaudella

yhdessä tai useammassa osassa. Säännökset siitä, kuinka vuosilomapäiviä voidaan jakaa, tulevat myöhemmin esille 8 §:ssä.

7 § 5 momentti

Ilman viranhaltijan suostumusta ei vuosilomaa saa määrätä äitiys- tai isyysvapaan ajaksi. Jos näiden vapaiden vuoksi ei voida vuosilomaa antaa edellä olevissa 1–4 momentissa tai jäljempänä 8 §:n 2 ja 4 momenteissa tarkoitetulla tavalla, loma saadaan antaa puolen vuoden kuluessa ko. vapaan päättymisestä.

Soveltamisohjeessa tarkennetaan, että vuosiloma voidaan antaa vanhempainvapaan ja hoitovapaan aikana. Tällöin vuosiloma-aika ei pidennä vanhempain- tai hoitovapaata. Edelleen tarkennetaan, että mikäli viranhaltijalle/työntekijälle on myönnetty muu pitkäaikainen virka- tai työvapaa kuin äitiys- tai isyysvapaa, vuosiloma voidaan antaa tämän vapaan aikana 11 §:stä (jäljempänä, vuosilomansiirto työkyvyttömyyden johdosta) ilmenevin poikkeuksin.

Ellei 8 §:n 2 momentin perusteella muuta sovita, vuosiloma on siis annettava viimeistään lomavuotta seuraavana vuonna huhtikuun loppuun mennessä, vaikka viranhaltija/työntekijä olisikin esim. harkinnanvaraisella virka- tai työvapaalla, vanhempainvapaalla, hoitovapaalla tai opintovapaalla. Edellä mainittu virka- tai työvapaa keskeytetään vuosiloman ajaksi.

7 § 6 momentti

Momentissa todetaan, että vuosilomaa ei saa määrätä siten, että viranhaltijan/työntekijän työssäoloajan säännöllinen työaika muuttuisi olennaisesti vuosiloman vuoksi.

Tämän määräyksen tarkoituksena on edistää tasapuolista kohtelua vuosilomia määrättäessä. Jos henkilöllä on normaalisti viisi työpäivää maanantaista perjantaihin, ja kalenteriviikon kaikki työpäivät ovat vuosilomapäiviä, loma-ajaksi voidaan määrätä koko kalenteriviikko. Tällöin loma siis päättyisi sunnuntaina, mutta vuosilomapäiviä kuluu kuitenkin viisi päivää. Jos viranhaltija/työntekijä

kutsuttaisiin työhön lauantaina tai sunnuntaina, vuosilomapäiviksi luettuja päiviä kului lomaksi määrätyllä kalenteriviikolla neljä. Tästä syystä viranhaltijoita/työntekijöitä pyydetäänkin aina hakemaan lomansa Jyväskylän kaupungilla päättymään sunnuntaina, mikäli kalenteriviikon kaikki arkipäivät ovat vuosilomapäiviä. Jaksotyötapauksissa vastaavaa ongelmaa ei synny keskeytyneen jakson lisä- ja ylityömääräysten vuoksi.

5.6 Vuosiloman jakamisesta ja ajankohdasta sopiminen palvelussuhteen kestäessä, 8 §

Tulee tilanteita, jolloin viranhaltijan/työntekijän olisi vaikkapa henkilökohtaisista syistä saatava jakaa vuosilomansa useampaan osaan vuoden aikana. Tällaista sopimista ei voida etukäteen kirjata työsopimukseen, vaan sopimisen on aina tapahduttava erikseen jokaisen vuosiloman osalta.

8 § 1 momentti

1 momentissa määrätään, että työnantaja ja viranhaltija/työntekijä voivat palvelussuhteen kestäessä sopia, että henkilö pitää kymmenen vuosilomapäivää ylittävän loman osan yhdessä tai useammassa jaksossa.

8 § 2 momentti

Palvelussuhteen kestäessä voidaan sopia vuosiloman antamisesta ajanjaksolla, joka alkaa sen kalenterivuoden alusta, jolle lomakausi sijoittuu, ja joka päättyy seuraavana vuonna ennen lomakauden alkua. Esimerkiksi lomavuoden 2010 lomia olisi ollut mahdollista sopia pidettäväksi 1.1.2010–30.4.2011. Käytännössä siis lomavuoden 2010 vuosilomaa olisi voitu pitää jo etukäteenkin, sillä lomanmääräytymisvuosihan päättyi vasta maaliskuun lopussa.

Lisäksi tässä momentissa sanotaan, että voidaan myös sopia kymmenen vuosilomapäivää ylittävän vuosiloman osan pitämisestä viimeistään vuoden kuluessa lomakauden päättymisestä. Lomavuoden 2010 lomia on siis mahdollista pitää 30.9.2011 saakka, jolloin puhutaan siirretystä lomasta.

Lisäohje 2 momenttiin annetaan soveltamisohjeessa. Mikäli palvelussuhde päättyy, ennen kuin edellä mainittu kymmenen vuosilomapäivää ylittävä loman osa on pidetty, maksetaan lomakorvaus aiemmin 5 §:n 3 momentissa olleiden taulukoiden B-osien mukaan. Vuosilomakirjanpidossa on selvästi erotettava tämä siirretty loma jäljempänä esille tulevasta säästövapaasta (12 §), eikä tähän siirrettyyn lomaan sovelleta sitä, mitä säästövapaan rahallisesta korvaamisesta määrätään.

8 § 3 momentti

Tämä 3 momentin määräys koskee lyhytaikaisessa palvelussuhteessa olevia, esimerkiksi kesätyöntekijöitä. Mikäli palvelussuhde päättyy, ennen kuin viranhaltijalla/työntekijällä on 7 §:n 1 ja 2 momentin mukainen oikeus pitää vuosilomaa, saavat osapuolet palvelussuhteen kestäessä sopia palvelussuhteen päättymiseen mennessä ansaittavan vuosiloman pitämisestä palvelussuhteen vielä ollessa voimassa. Määräystä sovelletaan esimerkiksi palvelussuhteen päättyessä ennen lomakauden alkua tai palvelussuhteen päättyessä lomakaudella.

8 § 4 momentti

Momentin määräys antaa mahdollisuuden viranhaltijan/työntekijän aloitteesta sopia 20 vuosilomapäivää ylittävän, mutta enintään viiden vuosilomapäivän pituisen vuosiloman osan pitämisestä lyhennettynä työaikana. Sopimus tällaisesta järjestelystä edellytetään tehtävän kirjallisesti.

5.7 Viranhaltijoiden/työntekijöiden kuuleminen, 9 §

Tämä KVTES:n kohta määrää työnantajan ja henkilöstön yhteistoimintaan lomien ajankohtia määrättäessä. Myös nk. yhteistoimintalaissa on määrätty, että yhteistoiminnan tavoitteena on antaa henkilöstölle mahdollisuus yhteisymmärryksessä työnantajan kanssa osallistua kunnan toiminnan kehittämiseen ja antaa henkilöstölle mahdollisuus vaikuttaa omaa työtään ja työyhteisöään koskevien päätösten valmisteluun sekä samalla edistää kunnallisen

palvelutuotannon tuloksellisuutta ja henkilöstön työelämän laatua. (Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa, 13.4.2007/449.)

Sopimuspykälässä todetaan, että ensinnäkin työnantajan on selvitettävä viranhaltijoille/työntekijöille tai heidän edustajilleen vuosiloman antamisessa työpaikalla noudatettavat yleiset periaatteet. Ennen loman ajankohdan määrittämistä viranhaltijalle/työntekijälle on varattava tilaisuus esittää mielipiteensä loman ajankohdasta, ja työnantajan on mahdollisuuksien mukaan otettava huomioon viranhaltijoiden/työntekijöiden esitykset sekä noudatettava tasapuolisuutta lomien sijoittamisessa. Soveltamisohje tarkoittaa lähinnä tilannetta sairausloman suhteen. Mikäli viranhaltija/työntekijä on loman ajankohtaa määrittäessä sairauslomalla ja sen tiedetään työnantajalle toimitetun lääkärinotodistuksen mukaan jatkuvan koko sen ajan, johon työnantaja aikoo vahvistaa vuosiloman tai sen osan, työnantajan on varatessaan viranhaltijalle/työntekijälle tilaisuuden esittää mielipiteensä loman ajankohdasta samalla kehotettava henkilöä ilmoittamaan, haluaako hän vuosilomansa vahvistettavaksi työkyvyttömyysaikaan vai siirrettäväksi 11 §:n määräysten mukaisesti. Jos viranhaltija/työntekijä haluaa lomansa siirrettäväksi, loma siirretään siten kuin 11 §:ssä jäljempänä tarkemmin määrätään.

5.8 Vuosiloman ajankohdasta ilmoittaminen, 10 §

Työnantajan määrätessä loman ajankohdan on siitä ilmoitettava viranhaltijalle/työntekijälle viimeistään kuukautta ennen loman alkamista. Jo se ei ole mahdollista, loman ajankohdasta on ilmoitettava viimeistään kaksi viikkoa ennen vuosiloman tai sen osan alkamista.

5.9 Vuosiloman siirto, 11 §

11 § 1 momentti

11 §:n ensimmäinen momentti määrää vuosiloman siirrosta sellaisissa tapauksissa, joissa viranhaltija/työntekijä on vuosilomansa tai sen osan tai säästövapaan (käsitellään 12 §:ssä) alkaessa sairauden, synnytyksen tai tapaturman johdosta työkyvytön.

Edellä mainituista syistä pitämättä jäävät vuosiloma- tai säästövapaapäivät siirretään myöhäisempään ajankohtaan, mikäli viranhaltija/työntekijä pyytää siirtoa ennen loman tai sen osan alkamista, tai jos se ei ole mahdollista, niin pian kuin mahdollista. Työnantaja ei siis automaattisesti tätä siirtoa tee.

Vastaava oikeus loman siirtämiseen on, jos loman, sen osan tai säästövapaan alkaessa tiedetään, että hän mainittuna aikana joutuu sellaiseen sairaan- tai muuhun siihen rinnastettavaan hoitoon, jonka aikana hän on työkyvytön.

11 § 2 momentti

Tämä momentti on vuosiloman siirtämiseen liittyvä ”karenssisääntö”. Jos sairaudesta, synnytyksestä tai tapaturmasta johtuva työkyvyttömyys alkaa vuosiloman tai säästövapaan aikana ja jatkuu yhdenjaksoisena yli seitsemän kalenteripäivää, ei tämän ajan ylittävää osaa samalle vuosilomajaksolle ajoittuvasta työkyvyttömyysajasta lueta vuosilomaksi tai säästövapaaksi, jos viranhaltija/työntekijä ilman aiheetonta viivytystä sitä pyytää.

11 § 3 momentti

Momentissa määrätään lääkärintodistuksen toimittamisesta. 1 ja 2 momentissa tarkoitetuissa tapauksissa viranhaltija/työntekijä on velvollinen esittämään lääkärintodistuksen tai osoittamaan työkyvyttömyytensä muulla luotettavalla tavalla (esim. terveydenhoitajan tai sairaanhoitajan todistuksella), mikäli työnantaja sitä pyytää. Esimerkiksi tämä on sellainen menettelytapa, joka kuuluu Jyväskylän kaupungissa sovittuihin työpaikoilla noudatettaviin yleisiin periaatteisiin. Vastaavissa tapauksissa esimies pyytää aina todistusta.

Toisen momentin soveltamisohjeessa viitataan sekä toiseen että kolmanteen momenttiin. 3 momentissa tarkoitetun selvityksen toimittaminen työnantajalle ennen loman alkamista tai 2 momentissa tarkoitetuissa tapauksissa ja siinä määrättyssä ajassa katsotaan 1:ssä ja 2 momenteissa tarkoitetuksi pyynnöksi siirtää loma myöhäisempään ajankohtaan. Soveltamisohjeessa lisäksi määrätään, että mikäli viranhaltija/työntekijä sairastuu uudelleen saman lomajakson aikana, ei saman lomajakson aikana sovelleta uutta seitsemän kalenteripäivän karenssia.

11 § 4 momentti

Käytännössä viranhaltijan/työntekijän vuosiloma tai säästövapaa siirretään useimmiten pidettäväksi heti sairausloman jälkeen, jos se vain on muutoin työtehtävien hoitamisen kannalta mahdollista. 4 momentissa määrätään, että edellä 1:n ja 2 momentin perusteella siirretyt kesälomaan kuuluvat vuosilomapäivät annetaan lomakauden loppuun mennessä ja talviloma ennen seuraavan lomakauden alkua.

Edelleen kuitenkin määrätään, että ellei siirretyloman antaminen ole mahdollista edellä sanotun mukaisesti, niin siirretty kesäloma voidaan antaa lomakauden jälkeen saman kalenterivuoden aikana ja talviloma lomakautta seuraavan kalenterivuoden loppuun mennessä. Soveltamisohjeessa vielä tarkennetaan, että ellei kesälomaa ole voitu antaa 8 §:n 2 momentissa määrättyyn ajankohtaankaan (kuluva lomakautta seuraavan huhtikuun loppuun) mennessä, maksetaan saamatta jääneestä kesälomasta lomakorvaus, kuten aiemmin on kerrottu.

11 § 5 momentti

Tämä momentti on lyhyt määräys siitä, että työnantajan on ilmoitettava siirretyloman ajankohta kahta viikkoa, tai jos tämä ei ole mahdollista, viimeistään viikkoa ennen loman alkamista.

11 § 6 momentti

Tässä kohdalla tulee virkasuhteessa ja työsuhteessa olevilla eroavaisuutta. Viranhaltijan vuosilomaa voidaan siirtää tai jo aloitettu vuosiloma keskeyttää, mikäli se on tarpeellista julkisen vallan käyttöön liittyvästä painavasta syystä tai välttämätöntä laissa säädettyjen terveyteen ja turvallisuuteen liittyvien tehtävien hoitamiseksi. Siirtämisestä on pyrittävä ilmoittamaan viranhaltijalle vähintään kaksi viikkoa ennen loman tai sen osan alkamista ja erityisen painavasta syystä vuosiloman ajankohtaa voidaan siirtää tai vuosiloma keskeyttää tätä kahden viikon ilmoitusaikaa noudattamatta. Viranhaltijalle on varattava tilaisuus tulla kuulluksi ennen tällaisen päätöksen tekemistä.

Käytännössä jokin todella mullistava luonnonkatastrofi tai suuronnettomuus saattaisi aiheuttaa välttämättömän loman siirtämisen. Nämä tilanteet vaikuttavat sangen harvinaisilta ainakin Jyväskylän kaupungilla. Työsuhteista työntekijää tämä KVTES:n säännös ei koske.

5.10 Vuosiloman säästäminen, 12 §

Vuosilomasta on mahdollisuus myös säästää tietty osa. Viranhaltija/työntekijä voi säästää 15 vuosilomapäivää ylittävän osan kultakin lomanmääräytymisvuodelta ansaitsemistaan vuosilomapäivistä pidettäväksi ko. vuosiloman lomakautta seuraavan lomakauden jälkeen säästövapaana. Tämä tietysti edellyttää sopimista työnantajan edustajan ja viranhaltijan/työntekijän kesken.

Esimerkiksi vaikkapa lomavuoden 2010 vuosilomapäivistä voi säästää 15 lomapäivää ylittävän osan, joita voi pitää aikaisintaan 1.10.2011.

Säästövapaa annetaan työnantajan edustajan ja viranhaltijan/työntekijän sopimana aikana. Työajan muuttuessa olennaisesti tai viranhaltijan/työntekijän joutuessa toistaiseksi lomautetuksi maksetaan jokaiselta pitämättä jääneeltä säästövapaapäivältä korvaus, joka lasketaan ennen muutosta voimassa olleen varsinaisen palkan perusteella 16 §:n (lomakorvaus palvelussuhteen päättyessä) 1 ja 3 momentin mukaisesti.

Soveltamisohjeessa todetaan, että yleensä on tarkoituksenmukaista, että säästövapaista ja mikäli mahdollista sen antamisen ajankohdasta sovitaan

samalla, kun työnantaja vahvistaa kesäloman 7 § 1:n ja 2 momentin määräysten mukaisesti. Käytännössä kuitenkin lienee harvinaista, että säästövapaiden pitämisen ajankohdasta sovittaisiin kovinkaan kauaa etukäteen, sillä viranhaltija/työntekijät pitävät niitä mielellään ”hätävarana”, mikäli he tarvitsisivat lomapäiviä yllättävässä tilanteessa. Säästövapaat jäävät usein myös pidettäväksi vasta sinä vuonna, kun viranhaltija/työntekijä jää vanhuuseläkkeelle. Lisäksi soveltamisohjeessa viitataan aiemmin olleeseen 8 §:n 2 momenttiin, jossa mainitaan vuosilomakirjanpidossa eroteltavista eri lomista. On lisäksi todettava, että säästövapaita ei viranhaltija/työntekijä voi pitää vain hänen itsensä määräämänä ajankohtana. Toisaalta, ajankohdasta ei myöskään työnantaja yksipuolisesti voi määrätä, vaan säästövapaan ajankohdasta on aina sovittava työnantajan ja viranhaltijan/työntekijän kesken.

5.11 Vuosilomapalkka, 13 §

13 § 1 momentti

Lyhyesti 1 momentissa määrätään, että vuosiloman ja säästövapaan ajalta maksetaan varsinainen kuukausipalkka. Soveltamisohjeessa määritetään, että henkilö kuuluu kuukausipalkkaa saavien ryhmään, jos hän vuosilomansa alkaessa on kuukausipalkalla. Vuosilomapalkka määräytyy siis pääsääntöisesti lomallelähtöhetken eli ensimmäisen vuosilomapäivän varsinaisen palkan perusteella. Mikäli palkka kuitenkin muuttuu vuosiloman aikana (yleiskorotus, tehtävämuutos, työajan muutos), vuosilomapalkka muuttuu vastaavasti.

13 § 2 momentti

Toisessa momentissa määrätään, että niiden viranhaltijoiden/työntekijöiden, joiden työaikaan sisältyy säännöllisenä työaikana tehtyä sunnuntai-, ilta- tai yötyötä tai vuorotyössä säännöllisenä työaikana tehtyjä ilta- tai yövuoroja, vuosiloman päiväpalkkaan lasketaan näistä työajoista maksettujen rahakorvausten mukainen lisäys. Vuosilomapalkkaa korotetaan tällöin prosenttiluvulla, johon on oma laskentakaavansa. Laskentakaava saadaan, kun lasketaan, kuinka monta prosenttia edellisenä lomanmääräytymisvuonna säännöllisenä

työaikana tehdyt sunnuntai-, ilta- tai yötyöstä sekä vuorotyön ilta- ja yövuoroista maksetut rahakorvaukset ovat edellisen lomanmääräytymisvuoden maksettusta varsinaisesta palkasta.

Palvelussuhteen päättyessä maksettava lomakorvaus lasketaan käyttäen sen lomanmääräytymisvuoden maksettuja työaikakorvauksia ja varsinaista palkkaa, jona palvelussuhde päättyy. Tämä korotus voi olla enintään 35 %.

Soveltamisohjeessa tarkennetaan asiaa. Oikeus vuosilomapalkan lisäykseen ratkaistaan lomallelähtöhetkellä vallitsevan tilanteen mukaan. Lisäykseen ei ole oikeutta, jos henkilö on vuosilomalle lähtiessään sellaisessa virassa tai tehtävässä, jossa säännölliseen työaikaan ei sisälly edellä tarkoitettuihin työaikakorvauksiin oikeuttavaa työtä. Kuitenkin, jos henkilö työn kausiluonteisuuden vuoksi suorittaa lisäksi oikeuttavaa työtä muulloin kuin lomalle lähtiessään, oikeus mainittuun lisäykseen on olemassa.

Korotusprosenttia laskettaessa ei oteta huomioon vuosiloman, virka- tai työvapaan ja muun palvelussuhteen keskeytyksen ajalta mahdollisesti maksettuja, edellä tarkoitettuja rahakorvauksia vastaavia lisäyksiä. Lomanmääräytymisvuoden ajalta maksettuaan varsinaiseen palkkaan kuuluu myös sairaus- ja vuosiloma-ajan varsinainen palkka. Tärkeä tarkennus on vielä se, että lisäys maksetaan koko vuosiloma-ajalta, ei pelkästään vuosilomapäiviltä.

5.12 Prosenttiperusteinen vuosilomapalkka, 14 §

Tällä pykälällä on pyritty turvaamaan kohtuulliseksi katsottava vuosilomapalkka niille viranhaltijoille ja työntekijöille, joiden työaika on viranhoitomääräyksen tai työsopimuksen mukaisesti niin vähäinen, että tästä syystä vain osa kalenterikuukausista on täysiä lomanmääräytymiskuukausia. Lomanmääräytymiskuukausista määrätään 3 §:ssä. Mikäli tilanne on sellainen, että vain osa kalenterikuukausista on täysiä lomanmääräytymiskuukausia, vuosilomapalkaksi lasketaan 9 prosenttia henkilölle lomanmääräytymisvuoden aikana maksettusta tai maksettavaksi erääntyneestä palkasta. Jos palvelusuhde on jatkunut lomakautta edeltävän lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä vähintään vuoden, vuosilomapalkan laskennassa käytetään prosenttilukua 11,5.

Maksetuista tai maksettavaksi erääntyneistä palkoista vähennetään mahdollinen hätätyö ja lain tai sopimuksen mukainen ylityön korotusosuus.

Soveltamisohjeessa tarkennetaan asiaa siten, että edellä 1 momentissa tarkoitetun osa-aikaisuuden tulee nimenomaan perustua viranhaltijan osalta työaikaa koskevaan määräykseen tai työntekijän osalta työsopimukseen.

Pelkästään se, että viranhaltija/työntekijä on esimerkiksi sairausloman tai muun vastaavan syyn vuoksi tosiasiallisesti tehnyt työtä harvoina päivinä tai muutoin päivittäin sovittua lyhyemmän ajan, ei vielä johda 1 momentin soveltamiseen. Sellaisiin viranhaltijoihin tai työntekijöihin, joille ei työaikaa koskevan määräyksen tai työsopimuksen mukaisen työaikajärjestelyn perusteella kerryhtään täyttä lomanmääräytymiskuukautta, sovelletaan jäljempänä 21 §:ssä olevia määräyksiä oikeudesta vapaaseen ja vapaan ajalta maksettavaan lomakorvaukseen.

14 § 2 momentti

2 momentissa määrätään tilanteista, joissa 1 momentissa tarkoitettu viranhaltija tai työntekijä on lomanmääräytymisvuoden aikana ollut estynyt tekemästä työtä

1. äitiys-, erityisäitiys-, isyys-, vanhempainvapaan, työsopimuslain 4 luvun 6 §:ssä säädetyn tilapäisen hoitovapaan tai 7 §:ssä säädetyn pakottavista perhesyistä johtuvan poissaolon vuoksi,
2. sairauden tai tapaturman vuoksi,
3. lääkärin määräämän, ammattitaudin tai tapaturman johdosta työkyvyn palauttamiseksi tai säilyttämiseksi annettavan lääkinnällisen kuntoutuksen vuoksi,
4. sairauden leviämisen ehkäisemiseksi annetun viranomaisen määräyksen vuoksi tai
5. lomauttamisen vuoksi.

Vuosilomapalkan perusteena olevaan palkkaan lisätään poissaolon ajalta laskennallisesti saamatta jäänyt varsinainen palkka ja tältä ajalta maksettu palkka, kuitenkin

1. kohdissa 2 ja 3 tarkoitetuissa tapauksissa enintään 105 kalenteripäivän ajalta ja
2. kohdassa 5 tarkoitetussa tapauksessa enintään 42 kalenteripäivän ajalta.

Soveltamisohjeessa tarkennetaan, että kun viranhaltijalle tai työntekijälle maksetaan edellä mainittu 9:n tai 11,5 prosentin vuosilomapalkka, niin vuosilomapalkan määrää laskettaessa otetaan huomioon sekä vajaiden että täysien lomanmääräytymiskuukausien ajalta maksettu tai maksettavaksi erääntynyt palkka. Tätä selvennetään vielä esimerkillä:

Kunnan palveluksessa 12 vuotta olleen osa-aikaisen toimistotyöntekijän työ-sopimuksessa on sovittu, että hän työskentelee joka viikko maanantaina ja keskiviikkona kumpanakin päivänä neljä työtuntia. Lomanmääräytymisvuonna 1.4.2010–31.3.2011 hänelle muodostuu seitsemän täyttä lomanmääräytymiskuukautta viiden jäädessä vajaaksi. Täysiltä lomanmääräytymiskuukausilta työntekijä ansaitsee lomaa 5 §:n 3 momentin toisen kohdan taulukon mukaan, eli yhteensä 18 lomapäivää (2. taulukon A-osa). Vuosiloman ajalta hänelle maksetaan edellä 1 momentin mukaisesti vuosilomapalkkaa 11,5 prosenttia hänelle lomanmääräytymisvuoden aikana maksetusta tai maksettavaksi erääntyneestä palkasta. Hätytyöstä ja ylityöstä peruspalkan lisäksi maksettua korotusta ei oteta huomioon lomakorvausta laskettaessa. Täysiltä lomanmääräytymiskuukausilta (seitsemän kuukautta) työntekijälle maksetaan lomaraha.

Selvennetään esimerkkiä hieman: Täysiä lomanmääräytymiskuukausia ovat siis sellaiset kuukaudet, joissa syntyy vähintään 35 tuntia työtä. Esimerkkitapauksessa tällaisia kuukausia ovat touko-, kesä-, elo-, syys-, marras-, tammi- ja maaliskuu (7 kk), joissa kaikissa tulee tehdyksi 36 työtuntia. Lopuista viidestä kuukaudesta tuntimäärä jää neljänä kuukautena 32 tuntiin ja yhtenä kuukautena 28 tuntiin (huhtikuu 2010). Tosin huhtikuussa 2010 yksi maanantai on pyhäpäivä, mutta vaikka ei olisikaan, se ei silti muuttaisi täysien lomanmääräytymiskuukausien määrää.

14 § 3 momentti

2 momentissa tarkoitettu poissaoloajan palkka lasketaan viranhaltijan/työntekijän keskimääräisen viikkotyöajan ja poissaolon alkamishetken palkan mukaan ottaen huomion poissaoloaikana toteutetut palkankorotukset. Jos keskimääräisestä viikkotyöajasta ei ole sovittu, laskennallinen palkka määräytyy poissaoloa edeltävän 12 viikon keskimääräisen viikkotyöajan mukaan.

5.13 Lomapalkan määräytyminen eräissä tapauksissa, 15 §

Jos viranhaltija/työntekijä on osan lomanmääräytymisvuodesta ansainnut lomaa normaalisti (3 §:n mukaan) ja osan vuotta kuulunut jäljempänä tulevan 21 §:ssä tarkoitetun vapaan piiriin, loman ja vapaan ajalta määräytyvä palkka ja lomakorvaus lasketaan kultakin jaksolta erikseen.

5.14 Lomakorvaus palvelussuhteen päättyessä, 16 §

Tämä pykälä on sinänsä varsin selkeä: Viranhaltija tai työntekijä on oikeutettu saamaan rahallisen korvauksen pitämättä jääneiltä vuosilomapäiviltä palvelussuhteen päättyessä (lomakorvaus).

Lomakorvaus lasketaan jakamalla lomakorvauksen laskemisajankohdan varsinainen kuukausipalkka luvulla 20,83 ja kertomalla se 5 §:n 3 momentin mukaisten pitämättömien vuosilomapäivien lukumäärällä (taulukon B-osa). Lomakorvaus maksetaan myös jokaiselta pitämättä jääneeltä säästövapaapäivältä. Tässä on huomattava, ettei säästövapaoiden lomakorvauksen laskennassa sovelleta vuosilomapäivien B-taulukkoa.

1 momentin soveltamisohje on hyvin lyhyt, sillä ohjeena mainitaan vain viittaus 13 §:n 2 momenttiin, joka käsittelee työaikakorvauksien vaikutusta lomakorvauksen määrään. Kohtaa on selvennetty esimerkin avulla (jota olen tarkentanut päiväysten avulla).

Esimerkki 1

Viranhaltijan/työntekijän lomaoikeus on 38 vuosilomapäivää (5 §:n 3 mom., ensimmäinen kohta taulukon A-osa). Palvelussuhde päättyy 31.8.2010 ja hän on pitänyt edellisen lomanmääräytymisvuoden lomasta (38 päivästä) 27 vuosilomapäivää. Palvelussuhteen päättyessä maksetaan lomakorvaus kaikkiaan 16 vuosilomapäivältä: edelliseltä lomanmääräytymisvuodelta (1.4.2009–31.3.2010) kolme vuosilomapäivää (taulukko B:n mukainen lomaoikeus 30 vuosilomapäivää vähennettynä pidetyillä 27 vuosilomapäivillä) ja kulumassa olevalta lomanmääräytymisvuodelta (1.4.2010–31.3.2011) 13 vuosilomapäivää (edelleen taulukko B).

Jos henkilö olisi pitänyt edellisen lomanmääräytymisvuoden lomaa esimerkiksi 32 vuosilomapäivää, lomakorvaus maksettaisiin 13 vuosilomapäivältä. Edelliseltä lomanmääräytymisvuodelta ei jäisi korvattavaa lomaa taulukko B:n mukaan. Toisaalta taulukko B:n mukaisen lomaoikeuden (30 vuosilomapäivää) ylitystä (2 vuosilomapäivää) ei perittäisi takaisin lomakorvauksesta.

Esimerkistä voidaan päätellä, että viranhaltijan/työntekijän kannattaa kuvatussa tilanteessa pitää kaikki kertyneet vuosilomapäivät ainakin lomanmääräytymisvuodelta 2010, koska hän muutoin tavallaan menettää osan vuosilomapäivistä lomakorvauksen laskentatavasta johtuen. Tällä tarkoitetaan sitä, että lomapäivinä henkilöllä on mahdollisuus pitää koko kertynyt vuosiloma eli 38 päivää, mutta vuosilomakorvauksena hän voi saada vain 30 päivää.

16 § 2 momentti

Toinen momentti määrää lomakorvauksen laskennassa otettavaksi huomioon, että jos viranhaltija/työntekijä on ollut niinä kalenterikuukausina, joina palvelussuhde alkoi ja päättyi työssä yhteensä vähintään 35 työtuntia tai 14 työpäivänä, ja yhtäjaksoinen palvelussuhde on alkamis- ja päättymiskuukausien aikana jatkunut vähintään 16 kalenteripäivää (johon ei lueta lakkoaikaa eikä muuta luvatonta poissaoloa), eikä hän tämän palvelussuhteen ajalta ole saanut lomaa tai korvausta siitä, luetaan tämä aika lomakorvausta määrättäessä

yhdeksi täydeksi lomanmääräytymiskuukaudeksi, jolta maksetaan myös lomarahaa.

16 § 3 momentti

Kolmannessa momentissa määrätään, että 14 §:ssä tarkoitettulle (prosenttiperusteinen vuosilomapalkka työajan vähyydestä johtuen) viranhaltijalle tai työntekijälle maksetaan palvelussuhteen päättyessä 14 §:n mukaan määräytyvä vuosilomakorvaus siltä ajalta, jolta hän ei siihen mennessä ole saanut lomaa tai lomakorvausta.

16 § 4 momentti

4 momentissa käsitellään edelleen tilannetta, jossa on kyse poikkeavasta työaikajärjestelystä. Viranhaltijalle tai työntekijälle, jolle ei ole palvelussuhteen päättyessä kertynyt edellä olevien 3–5 §:n mukaan oikeutta lomaan, maksetaan lomakorvausta siltä ajalta, jolta hän ei siihen mennessä ole saanut lomakorvausta 9 prosenttia tai (jos palvelussuhde on jatkunut lomakautta edeltävän lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä vähintään vuoden) 11,5 prosenttia hänelle työssäolon ajalta maksetuista tai maksettavaksi erääntyneistä palkoista lukuun ottamatta hätätyöstä tai lain tai sopimuksen mukaisesta yli-työstä maksettavaa korotusta.

Jos viranhaltija/työntekijä on ollut estynyt tekemään työtä äitiys-, erityisäitiys-, isyys- tai vanhempainvapaan vuoksi, lomakorvauksen perusteena olevaan palkkaan lisätään laskennallisesti poissaolon ajalta saamatta jäänyt varsinainen palkka ja tältä ajalta mahdollisesti maksettu palkka.

Soveltamisohjeessa tarkennetaan, että määräys koskee lyhyessä palvelussuhteessa olevia, joille ei palvelussuhteen lyhyiden vuoksi kerry yhtään täyttä lomanmääräytymiskuukautta, sekä jäljempänä 21 §:ssä tarkoitettujen osaaikaisten viranhaltijoiden tai työntekijöiden lomakorvausta palvelussuhteen päättyessä. Esimerkissä palvelussuhde kestää 2.-16.6. (15 kalenteripäivää). Näin ollen viranhaltija tai työntekijä ei ansaitse lainkaan lomapäiviä, mutta hänelle maksetaan tässä momentissa tarkoitettu lomakorvaus.

16 § 5 momentti

5 momentissa rajataan, että mikäli viranhaltija/työntekijä ansaitsee vuosilomaa samalta kalenterikuukaudelta saman työnantajan muun, eriaikaisen palvelussuhteen perusteella, ei edellä 4 momentissa tarkoitettua lomakorvausta makseta. 2 momentin mukaisen korvauksen maksamista tämä määräys ei kuitenkaan rajoita.

5.15 Lomakorvaus asepalvelusta ja siviilipalvelusta suorittamaan lähtevälle, 17 §

17 §:ssä määrätään maksettavaksi 16 §:n mukaan määräytyvä lomakorvaus asepalvelusta, vapaaehtoista asepalvelusta tai siviilipalvelusta suorittamaan lähtevälle, vaikka hänen palvelussuhteensa ei päättyisikään.

5.16 Lomaraha, 18 §

1 momentti määrittelee viranhaltijan tai työntekijän ansaitun lomarahan jokaiselta täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta. Lomarahan suuruus vaihtelee 5 §:ssä määriteltujen vuosilomapäivien määrän mukaisesti kolmessa eri portaassa, joiden suuruudet ovat

1. 6 % 5 §:n 3 momentin kohdan 1 tapauksissa (vuosilomaoikeus 38 päivää),
2. 5 % 5 §:n 3 momentin kohdan 2 tapauksissa (vuosilomaoikeus 28 tai 30 päivää) ja
3. 4 % 5 §:n 3 momentin kohdan 3 tapauksissa (vuosilomaoikeus vähemmän kuin edellisissä) lomanmääräytymisvuotta seuraavan heinäkuun varsinaisesta kuukausipalkasta.

Soveltamisohjeessa tarkennetaan, että laskentaperusteena on palvelussuhteessa olevalle henkilölle heinäkuulta tosiasiallisesti maksettu varsinainen kuukausipalkka. Mikäli viranhaltija/työntekijä on esimerkiksi hoitanut osan heinäkuuta omaa virkaansa tai työtään ja osan heinäkuuta yksinomaan muuta

virkaa tai työtä, ja tämän vuoksi hänelle on maksettu kahdenlaista palkkaa, lomaraha lasketaan kummankin tehtävän hoitamisesta heinäkuulta maksetun yhteenlasketun varsinaisen palkan perusteella. Jos viranhaltijan/työntekijän heinäkuun palkka määräytyy osa-aikapalkkana, lomaraha lasketaan tämän osa-aikapalkan perusteella.

18 § 2 momentti

Jos heinäkuun aikana on palkaton virantoimituksen tai työssäolon keskeytys tai osapalkkainen sairausloma, lomaraha maksetaan sen varsinaisen kuukausipalkan mukaan, jonka viranhaltija/työntekijä olisi koko heinäkuun ajalta ansainnut. Mikäli palvelussuhde on päättynyt ennen heinäkuun palkanmaksuajankohtaa, lomaraha lasketaan palvelussuhteen päättymistä edeltävän täyden kalenterikuukauden varsinaisesta kuukausipalkasta, tai jos tältä kuukaudelta ei ole maksettu varsinaista kuukausipalkkaa tai tällaista kuukautta ei ole, lomaraha lasketaan siitä kuukausipalkasta, jonka viranhaltija tai työntekijä olisi mainitun kuukauden palvelussuhteessa ollessaan ansainnut.

Momentissa on selventävä esimerkki:

Viranhaltijalla/työntekijällä on ollut palvelussuhde 10.5. – 3.6. Ajalta 10.5. – 22.5. palkan maksamisen perusteena on ollut 1700 euron kuukausipalkka ja 23.5. – 3.6. hän on hoitanut toista sijaisuutta, jossa palkan maksamisen perusteena on ollut 1850 euron kuukausipalkka. Lomarahan laskentaperusteena on

(13kp x 1700 euroa) + (12kp* x 1850 euroa) / 25kp* = 1772 euroa.*

**kalenteripäivä*

Lomarahan suuruus on näin ollen 4 % x 1772 euroa eli 70,88 euroa.

18 § 3 momentti

3 momentissa määrätään, että lomarahaa ei makseta lomalta tai sen osalta, jos viranhaltija tai työntekijä on välittömästi ennen loman tai sen osan alkamista tai välittömästi loman tai sen osan päätyttyä ollut lakossa tai muuten virantoimituksesta/työstä poissa luvattomasti tai ilman pätevää syytä. Lomarahaa ei myöskään makseta lomakorvaukseen, jos viranhaltija tai työntekijä jättää irtisanomisajan noudattamatta, viranhaltija on pantu viralta, viranhaltija tai työntekijä purkaa määräaikaisen palvelussuhteen tärkeän syyn sitä vaatimatta tai

jos palvelussuhde puretaan tai työsuhde purkautuu. Soveltamisohjeessa annetaan vähennettävälle lomarahahan määrälle laskentakaava:

$$\frac{\text{lomanosaan sisältyvät vuosilomapäivät}}{\text{taulukko B:n mukainen vuosiloman pituus}} \times \text{lomarahan kokonaismäärä}$$

18 § 4 momentti

Tässä momentissa määrätään tuntipalkkaisten työehtosopimuksen (TTES) piiristä KVTES:n piiriin siirtyvän viranhaltijan tai työntekijän lomarahahan maksamisesta. Mikäli tällaisella työehtosopimuksesta toiseen siirtyvällä henkilöllä on vielä lomaa jäljellä, maksetaan hänelle pitämättä olevan loman osan lomараha elokuun palkanmaksun yhteydessä, tai jos siirtyminen tapahtuu myöhemmin, siirtymistä seuraavan palkanmaksun yhteydessä. Esimerkki tilanteesta:

Viranhaltija tai työntekijä, jonka vuosilomaoikeus on 38 vuosilomapäivää, siirtyy tuntipalkkaisesta kuukausipalkkaiseen palvelussuhteeseen 1.9. alkaen. Henkilö on pitänyt touko-kesäkuussa lomaa 25 vuosilomapäivää, joilta päiviltä hän on saanut vuosilomapalkkansa yhteydessä myös lomarahahan. Henkilölle on maksettava syyskuun palkanmaksun yhteydessä jäljellä olevan vuosiloman lomarahahan osuus, kaavalla:

$$13/38 \times \text{koko lomараha} (12 \times 6 \% \times \text{varsinainen kuukausipalkka}) .$$

5.17 Vuosilomapalkan ja lomarahahan maksaminen, 19 §

1 momentti määrää, että vuosilomapalkka ja säästövapaan palkka maksetaan tavanmukaisen palkanmaksupäivänä tai viranhaltijan/työntekijän pyynnöstä ennen loman alkamista.

19 § 2 momentti

Lomараha määrätään maksettavaksi elokuun palkanmaksun yhteydessä, ellei paikallisesti toisin sovita. Esimerkiksi Jyväskylän kaupunki on paikallisesti sopinut henkilöstön edustajien kanssa, että kaupunki maksaa lomarahahan kesä-

kuun palkanmaksun yhteydessä. Jos palvelussuhde päättyy ennen elokuun palkanmaksun ajankohtaa, lomaraha maksetaan lomapalkan tai lomakorvauksen maksamisen yhteydessä.

Tarkennusta lomarahan käsitteeseen

Lomarahan käsite on useimmille hieman epäselvä, ja se sekoitetaan usein lomakorvaukseen tai vuosiloma-ajan palkkaan, tai siitä puhutaan nk. lomaltapaluurahana. Lomarahan historiaa on kirjoitettu vuodesta 1971 lähtien. Esimerkiksi SAK:n internetsivuilla kirjoitetaan vuonna 1971 sovitun ensimmäisen kerran lomaltapaluurahasta Metalliliiton seitsemän viikon mittaisen lakon yhteydessä. Työntekijäpuoli näki lomaltapaluurahan tarkoituksen olevan turvata työntekijöille taloudellisesti parempi lomanvietto. Työnantajapuoli taas näki sen keinona varmentaa työntekijän paluu lomalta takaisin töihin, sillä tuohon aikaan loman aikana oli yleisesti tapana hakeutua töihin Ruotsiin. Mikäli työntekijä ei loman jälkeen palannut täsmällisesti työpaikalleen, hän ei ollut oikeutettu lomaltapaluurahaan. (Suomessa vuosilomat ja lomapalkat EU:n tasolla, 1998.)

Sittemmin käsitteen nimeksi on vakiintunut työehtosopimuksissa lomaraha. Lomarahan merkityksenä ei enää ole tuo muuttoliikkeen estäminen Ruotsiin, vaan nykyisellään sen katsotaan vain olevan osa henkilön vuosiansiota ja nimenomaan turvaavan taloudellisesti lomanviettoa.

Työehtosopimuksen hengen mukaista ja työnantajan näkökulmasta tarkoitus on, että viranhaltijat ja työntekijät todella viettäisivät virkistävää vuosilomaa, jotta työnantajalla olisi oikeus odottaa maksimaalista työsuoritusta työssäoloajalta. Tässä tarkoituksessa lomaraha mahdollistaa paremmin virkistävän loman viettämisen.

19 § 3 momentti

Palvelussuhteen päättyessä kuolemantapauksen vuoksi lomaraha ja lomakorvaus maksetaan kuolinpesälle.

5.18 Opettajan sijaisena toimivan vuosiloma, 20 §

Opettajien vuosiloma-asiat käsitellään Kunnallisen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimuksessa (OVTES), mutta myös KVTES:n piirissä oleva henkilö saattaa toimia opettajan tehtävissä saman työnantajan palveluksessa. Tällaisella viranhaltijalla tai työntekijällä, jolla on oikeus vuosilomaan ja joka on virka- tai työvapaalla hoitaakseen opettajan tehtävää, johon ei kuulu oikeutta vuosilomaan, vähennetään sijaisuusaikaan sisältyvä laskennallisen vuosiloman aika hänen edellisenä lomanmääräytymisvuotena ansaitsemastaan vuosilomasta.

5.19 Eräiden osa-aikaisten oikeus vapaaseen ja lomakorvaukseen, 21 §

Tähän sopimuskohtaan on viitattu jo monissa aiemmissa sopimuskohtissa, ja tämä on viimeinen KVTES:n vuosilomaluvun pykälistä.

1 momentissa määrätään, että viranhaltijalla/työntekijällä, jolle ei työaika koskevan määräyksen tai työsopimuksen mukaisen työaikajärjestelyn perusteella kerry yhtään täyttää 3 §:ssä tarkoitettua lomanmääräytymiskuukautta, on oikeus halutessaan saada vapaata kaksi arkipäivää kultakin kalenterikuukaudelta, jonka aikana hän on ollut palvelussuhteessa.

21 § 2 momentti

Viranhaltijan/työntekijän on ennen lomakauden alkua ilmoitettava työnantajalle halustaan käyttää vapaata. Vapaan antamisessa noudatetaan soveltuvin osin, mitä edellä on 7-11 §:ssä vuosiloman antamisesta määrätty.

21 § 3 momentti

Viranhaltijalla/työntekijällä on oikeus saada lomakorvauksena 9 %, tai jos työsuhde on jatkunut lomakautta edeltävän lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä vähintään vuoden, 11,5 % hänelle edellisen lomanmääräytymisvuoden aikana työssäolon ajalta maksetusta tai maksettavaksi erääntyneestä

palkasta. Kuten aiemmissakin kohdissa, tässäkin ei oteta lukuun hätätyöstä tai lain tai sopimuksen mukaisesta ylityöstä maksettavaa korotusta.

Jos viranhaltija/työntekijä on ollut estynyt tekemään työtä äitiys-, erityisäitiys-, isyys- tai vanhempainvapaan vuoksi, lomakorvauksen perusteena olevaan palkkaan lisätään laskennallisesti poissaolon ajalta saamatta jäänyt varsinainen palkka ja tältä ajalta maksettu palkka.

21 § 4 momentti

Viranhaltijalle/työntekijälle, joka käyttää oikeuttaan vapaaseen, maksetaan 3 momentissa tarkoitettu lomakorvaus vapaan yhteydessä siten, kuin vuosilomapalkasta on 19 §:n 1 momentissa määrätty. Muutoin lomakorvaus maksetaan viimeistään lomakauden päättyessä.

21 § 5 momentti

Tähän momenttiin vuosilomaluku KVTES:ssa päättyy. Momentissa määrätään, että tässä pykälässä tarkoitettujen osa-aikaisten viranhaltijoiden tai työntekijöiden lomakorvaus palvelussuhteen päättyessä määräytyy vuosilomaluvun 16 §:n 4 momentin mukaisesti.

6 OIKEUSTAPAUS

Kunnallisen yleisen työ- ja virkaehtosopimuksen vuosilomaa koskevan luvun tulkintaan ei kovin montaa kertaa ole viime aikoina tuomioistuinten apua tarvittu. Esimerkin tapaus Työtuomioistuimen (TT) ratkaisusta löytyy vuodelta 2007.

Tapauksessa käsiteltiin kunnan käyttöön ottamaa järjestelmää, jossa kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen harkinnanvaraista virkavapaata ja työlomaa sekä työnantajan kuittausoikeutta koskeviin määräyksiin tukeutuen kuntatyönantaja oli tehnyt yksittäisten viranhaltijoiden ja työntekijöiden kanssa sopimuksia ansaittujen lomarahojen vaihtamisesta vapaa-ajaksi. Koska järjestelmä johti siihen, että lomarahaa ei maksettu virka- ja työehtosopimuksen

mukaisesti, ja koska käyttöön otettu järjestelmä olisi edellyttänyt paikallisen virka- ja työehtosopimuksen tekemistä asianomaisten yhdistysten kanssa, kunnan katsottiin menetelleen virka- ja työehtosopimuksen vastaisesti. Kan-teessa oli kysymys myös kunnan virka- ja työehtosopimuksen tietien rikkomisesta sekä Kunnallista työmarkkinalaitosta vastaan valvontavelvollisuuden rikkomisesta.

Pääkohdat

Yksinkertaistetusti kysymys oli siitä, että kunta teki yksittäisten viranhaltijoiden ja työntekijöiden kanssa sopimuksia lomarahahan vaihtamiseksi vapaaksi, ilman että työntekijäjärjestöjen kanssa oli asiasta neuvoteltu ja sovittu.

Kanne

Kantaja Kunta-alan Unioni ry perusteli kannetta sillä, että kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen vuosilomaluvussa (luku IV) ei ole sellaista määräystä, joka mahdollistaisi tällaisen menettelyn. Menettely olisi mahdollinen vain sitä kautta, että asiasta olisi tehty KVTES:n pääsopimuksen 13 §:n mukainen paikallinen virka- ja työehtosopimus lomarahojen vaihtamisesta vapaaksi, jolla poikettaisiin valtakunnallisen virka- ja työehtosopimuksen määräyksestä, eikä tällaista sopimusta oltu tehty.

Vastine

Vastaajana kunta perusteli menettelyään KVTES:n määräyksillä palkattoman virka- ja työvapaan myöntämisestä työnantajan harkinnan mukaan sekä työnantajan oikeudella saatavan kuittaamiseen. Näiden sopimuskohtien mukaisesti kunta oli myöntänyt viranhaltijalle tai työntekijälle palkallista virka- tai työvapaata ja kuitannut maksetun palkan henkilölle maksettavaksi kuuluvasta lomarahasta. Logiikkana tässä oli se, että koska henkilö ei ollut työssä eikä kunta näin ollen saanut henkilön työpanosta käyttöönsä, kunnalla oli kuittausoikeus poissaoloa vastaavaan palkkasummaan. Kuittaminen tapahtui lomarahasta siksi, että se on luonteeltaan ”ylimääräinen” palkka, joka ei tuntuisi palvelussuhteessa olevasta henkilöstä varsinaiselta palkan menetykseltä. Kunta oli

myös tullut asiassa vastaan siten, että lomarahasta kuitattuna vapaiden vaihtosuhte oli edullisempi kuin palkkasummasta kuitattuna. Lisäksi kuittaaminen lomarahasta tapahtui aina siten, että siihen oli viranhaltijan tai työntekijän oma kirjallinen loma-anomuksen yhteydessä esitetty pyyntö.

Työtuomioistuimen ratkaisu

Ensinnäkin TT totesi riidattomaksi sen, että sopimus lomarahaan vaihtamisesta vapaa-ajaksi on tehtävä kunnan sekä viranhaltijoiden ja työntekijöiden paikallisyhdistyksen välillä. Palkkasaatavan kuittaamisoikeuteen TT otti kielteisen kannan; kunnassa sovelletussa järjestelmässä työntekijän tai viranhaltijan saatavana on tämän ansaitsema lomараha. Työnantajan vastasaatavana on selitetty olevan palkka, joka työntekijälle tai viranhaltijalle maksetaan myönnetyn vapaan ajalta. Tarkemmin sanoen kysymys on siitä, että virkavapaan tai työloman ajalta maksetaan palkka, mutta kun palkkaa vastaavaa työsuoritusta ei ole, työnantajalle syntyy palkan takaisinperintää koskeva vaade. Kuittauksella kesäkuun lopussa työnantajan vastasaatava ei ole yleensä eräännytynyt, koska loma pidetään tavallisesti myöhempänä ajankohtana. Kuittauksen yleiset edellytykset eivät siis tällöin ole täyttyneet.

Edellä kuvatusta palkkasaatavan kuittaamisesta TT totesi lisäksi, ettei kyseinen kohta virka- ja työehtosopimuksessa ole tarkoitettu tällaiseen menettelyyn ja että menettely sinällään on sopimuksen hengen vastaista.

TT otti kantaa menettelyyn myös muihin seikkoihin liittyen, kuten lomanaikaisten sairastumistilanteiden käsittely, kysymys vapaapäivien rinnastamisesta työssäolopäiviin, vapaan pitämiseksi asetettava takaraja sekä palvelussuhteen päättymisen ennen vapaan pitämistä. Tarve näiden seikkojen asianmukaiseen käsittelyyn ja tasapuoliseen ratkaisemiseen tukeekin käsitystä siitä, että menettelystä olisi sovittava paikallisella sopimuksella kunnallisen pääsopimuksen mukaisessa järjestyksessä.

Näillä perusteluilla työtuomioistuin vahvisti, että kunnan käyttöön ottama järjestelmä olisi edellyttänyt paikallisen sopimuksen tekemistä asianomaisten viranhaltija- tai työntekijäyhdistysten kanssa ja että kunta on menetellyt asiassa virka- ja työehtosopimuksen vastaisesti. Lopputuloksena kunta veloitettiin

maksamaan myös kantajan oikeudenkäyntikulut. Muita sanktioita kunnalle ei jutussa tullut. (Työtuomioistuin, tuomio nro 17, 16.2.2007)

7 MITEN TÄMÄN PÄIVÄN SOPIMUKSEEN ON TULTU?

Kunnallisen alan sopimushistoriasta ei näytä olevan kovin montaa sellaista teosta saatavilla, joka ulottuisi edes lähelle nykypäivään saakka. Joissakin yksittäisiä sopimusaloja käsittelevissä teoksissa saatetaan viitata sopimusten syntyhistoriaan vain muutamalla sanalla. Löysin kuitenkin yhden kattavamman teoksen, jossa on erinomaisen lennokkaasti kuvattu koko kunnallisen alan virka- ja työehtosopimuskehityksen syntyvaiheita.

Kunnat työmarkkinapolitiikassa -teoksen on kirjoittanut Aarne Mattila, ja sen on kustantanut WS Bookwell Oy Suomen Kuntaliiton tuella vuonna 2000.

Vuonna 2000 voimassa olleet kunnallisen alan virka- ja työehtosopimukset ovat olleet sisällöltään hyvin lähellä nykymuotoisia sopimuksia, ja muutokset tämän päivän sopimukseen ovat lähinnä lakimuutosten seurauksia. Samalta tekijältä löytyy myös teos nimeltä *Työmarkkinasuhteiden murros Suomessa*, mutta se on julkaistu jo vuonna 1969, joten se ei ymmärrettävästi pysty kertomaan juuri mitään nykymuotoisen sopimuksen sisällöstä. Teos on historian-tutkimus, joka päättyy jo vuoteen 1905, ja se käsittelee yleensäkin työntekijöiden pyrkimyksistä osallistua työehtojen määräämiseen 1880-luvulta lähtien.

Alkusysäyksiä kehitykselle

Aarne Mattila käsittelee sopimusten historiaa varsinaisesti vasta 1950-luvun lopulta alkaen. Mattilan mukaan voimakkain muutospaine kohti nykymuotoista sopimusjärjestelmää tapahtui 1960-luvulla. Paineet muutokseen tulivat suurimmaksi osaksi yksinkertaisesti siitä, että sopimusten tekeminen oli erittäin työlästä. Tämä sopimusten tekemisen työläys johtui siitä, että sopimusosapuolia oli runsaasti, sillä kuntakenttä oli hyvin hajanainen. Suomen yli 800:aa kuntaa ja kuntainliittoa edusti 1960-luvulla kolme kuntien keskusjärjestöä: vuodesta 1912 toiminut Suomen Kaupunkiliitto, vuonna 1921 perustettu Maa-laiskuntien liitto (MKL) ja ruotsinkielisten kuntien vuonna 1926 perustama Fin-lands Svenska landskommunernas förbund (FSLF). Edellä mainittujen kes-

kusjärjestöjen vastaneuvottelijoina oli 1960-luvulla jopa 25 kunnallisia viranhaltijoita edustavaa järjestöä, ja näin monen neuvotteluosapuolen määrä todettiin käytännössä hyvin ongelmalliseksi. (Mattila 2000, 14–15.)

On ymmärrettävää, että noin monen sopimusosapuolen neuvotellessa keskenään aikaa ja varoja neuvotteluihin kului paljon, eikä kuntakentän kaikkien viranhaltijoiden ja työntekijöiden kesken tasavertaisiin virka- ja työehtosopimuksiin ollut oikein mahdollista päästä. Myös lakot työtaisteluaseena olivat tuohon aikaan hyvin ”herkässä”.

Edellä kuvatun neuvotteluosapuolten runsauden lisäksi vaikeuksia lisäsivät mm. valtion osallistuminen osaan viranhaltijoiden palkkakustannuksia (valtio oli tästä syystä yksi neuvotteluosapuoli), kuntien keskusjärjestöjen keskinäiset kiistat ja työmarkkinapoliittiset näkökantojen erot, niiden halu olla määräävässä asemassa neuvoteltaessa palvelussuhteiden ehdoista sekä Suomen eri poliittisten puolueiden voimakas halu olla vaikuttamassa järjestöjen toiminnassa. (Mattila 2000, 16–23.) Viime mainittua kuvaa hyvin mm. se, että nimitykset keskusjärjestöjen tärkeille paikoille jaettiin poliittisten puolueiden voimasuhteiden mukaisesti, voisi kuvitella riippumattomuuden olleen jonkin verran kyseenalaista.

Koska kaikkien osapuolten mielestä neuvottelujärjestelmä oli liian työläs, vaatimukset ja paineet keskitetympiin sopimuksiin antoivat alkusysäyksen kehittää sopimusjärjestelmää siten, että sopimusten ja neuvotteluosapuolten määrä supistuisi mahdollisimman lähelle yhtä. Pyrkimys keskitetympään palkkaasioiden hoitoon ilmeni mm. Suomen Kunnallislehden vuonna 1962 Kaupunkiliiton 50-vuotispäivän merkeissä julkaisemissa joidenkin kaupunginvaltuustojen puheenjohtajien haastatteluissa. (Mattila 2000, 25.)

Kehitys keskitettyä sopimusta kohti ei ollut helppo, ja vaikeuksia riitti. Jo edellä mainittujen ristiriitojen ja vallanhalun lisäksi esteenä oli vanhanaikainen lainsäädäntö esimerkiksi neuvotteluoikeuksien suhteen. Koska lait säädetään parlamentaarisesti, olivat poliittisten puolueiden periaatteelliset näkemuserot merkittävässä asemassa kehityksen kulussa. Hiljalleen kuitenkin 1960-luvun kuluessa lainsäädäntöä hiottiin, ja vuosien kuluessa ja poliittisten voimasuh-

teidenkin muuttuessa päästiin 1960- ja 1970-lukujen taitteessa aimo askel lähemmäs keskitettyä sopimusjärjestelmää.

Kirjassaan Mattila kuvaa hyvin värikkäästi useita yksittäisiä neuvotteluja asioiden edistämiseksi. Neuvotteluja käytiin milloin hotellien kabineteissa, milloin pääneuvottelijoiden kotona saunoissa ja huviloilla. Mieleen tulee kuva lauteilla istuvista tärkeistä herroista, jotka alkoholinhuuruudessa saunassa lyövät kättä päälle milloin minkäkin asian sopimisen merkiksi. Se oli ajankuva silloin. Eräs tärkeä merkkipaalu keskitetyn sopimisen tiellä oli työnantajapuolen eli kuntien neuvottelijoiden yhdistyminen Kunnalliseksi sopimusvaltuuskunnaksi (KSV). KSV muodostettiin vuoden 1970 lopulla. KSV:n toimiston johtokunnan kokoustoiminta alkoi lokakuun puolivälissä ja sopimusvaltuuskunnan toiminta 17.10.1970. Kuntien keskusjärjestöt saattoivat 20.10.1970 päivätyllä yhteisellä tiedotteella valtiovarainministeriön palkkaosaston tietoon, että KSV:n toimiston toiminta aloitetaan 1.11.1970. (Mattila 2000, 93.) Myös toimiston väki nimitettiin tehtäviinsä poliittisin perustein, sillä puolueet halusivat näppinsä peliin tässäkin instanssissa. Toinen merkittävä tekijä kehityksessä oli se, että useat virkamiehiä ja työntekijöitä edustavat järjestöt saatiin pikkuhiljaa sitoutumaan siihen, että heitä sopimusneuvotteluissa edusti yksi yhteinen taho. Erilliset järjestöt yhtyivät sopimukseen, kun se oli käsitelty ensin niiden omissa päättävissä elimissä.

Erilaisista syistä johtuen jakautumista ei kuitenkaan voinut joidenkin alojen kohdalla välttää, minkä seurauksena ovat vielä tänäkin päivänä viidet erilliset tarkentavat virka- ja työehtosopimukset. Näihin erillisiin sopimuksiin on viitattu työn alussa useaan otteeseen.

Ensimmäiset sopimukset

Alkuvaiheessa kehys keskitetylle sopimukselle tuli valtiotyönantajalta, koska heillä oli enemmän kokemusta neuvotteluista ja siten paremmat edellytykset tehdä sopimusrunkoa. Tammikuussa 1971 voimaan tullut kunnallinen palkkaratkaisu koostui Mattilan mukaan (2000, 103) seuraavista sopimuksista:

1. Kaupunkien ja kauppalain tuntipalkkaisia koskeva työehtosopimus

2. Maalais kuntien ja pienten kuntainliittojen työntekijöitä koskeva työehtosopimus
3. Kaupunkien ja kauppalain kuukausipalkkaisia koskeva työehtosopimus
4. Kuntainliittojen työntekijäin väliaikaista palkkajärjestelyä koskeva pöytäkirja
5. Kunnallinen yleinen virkaehtosopimus
6. Kunnallisten viranhaltijoiden luottamusmiessopimus
7. Kunnallisia viranhaltijoita ja työntekijöitä koskeva sopimus turvallisuustyöstä työpaikoilla

Kuten edellä kerrotusta voi päätellä, sopimukset käsittelivät enimmäkseen vain palkkausta, eivät niinkään palvelussuhteiden muita ehtoja. Palvelussuhteiden muut ehdot määräytyivät lainsäädännön kautta, kuten esimerkiksi vuosilomalain.

Nykytuotoinen KVTES syntyi vasta 1990-luvun alkupuolella. Sen syntyyn vaikutti mm. se, että kummankin (työnantajan ja henkilöstöjärjestöjen) edustajien puolelta alkoi tulla enenevässä määrin vaatimuksia paikallisen sopimusoikeyden laventamisesta. Lääkärit ja tekniset viranhaltijat vaativat myös ehdottomasti omia sopimuksiaan, ja opettajilla ja tuntipalkkaisilla tämä olikin jo pääosin toteutunut. Ensimmäinen yhtenäinen pääsopimus allekirjoitettiin tammi-kuussa 1993. (Mattila 2000, 320–346.) Esimerkiksi keväällä 2000 KVTES:n lisäksi sopimuspaketti sisälsi ns. TS-2000-sopimuksen, kunnallisen opetusalan virka- ja työehtosopimuksen, lääkärisopimuksen, tuntipalkkaisten työehtosopimuksen, näyttelijöiden työehtosopimuksen sekä kaupunginorkesterien virka- ja työehtosopimuksen. (Mattila 2000, 357)

Mainittakoon vielä, että vuoden 1991 syksyllä lomarahain poistamisesta tuli työnantajan sopimuspoliittinen tavoite palkkojen jäädyttämisen ohella. Tähän vaikutti Suomessa tuolloin vallinnut erittäin tiukka yleinen taloudellinen tilanne ja suurtyöttömyys. Esimerkiksi Helsingin kaupunki neuvotteli keväällä 1992 paikallisesti lomarahain vaihtamisesta vapaaksi neljän prosentin säästön aikaansaamiseksi budjetoiduissa henkilöstömenoissa. (Mattila 2000, 347–348.) Lomarahaa ei kuitenkaan ole toistaiseksi sopimuksista poistettu.

LÄHTEET

KVTES, Kunnallinen yleinen työ- ja virkaehtosopimus 2010–2011. Suomen Kuntaliiton julkaisu. Helsinki: Otavan Kirjapaino.

LS, kunnallinen lääkärien virkaehtosopimus 2010–2011. Suomen Kuntaliiton julkaisu. Helsinki: Otavan Kirjapaino.

Mattila A. 2000. Kunnat työmarkkinapolitiikassa. Porvoo: WS Bookwell.

Opintovapaalaki 9.3.1979/273. Viitattu 27.2.2011.
[Http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1979/19790273](http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1979/19790273).

OVTES, kunnallinen opetusalan henkilöstön virka- ja työehtosopimus 2010–2011. Suomen Kuntaliiton julkaisu. Helsinki: Otavan Kirjapaino.

Suomessa vuosilomat ja lomapalkat EU-maiden tasolla. Artikkelin SAK:n sivustolla 1998. Viitattu 10.3.2011.
[Http://netti.sak.fi/sak/tiedotteet/1998/t980629a.html](http://netti.sak.fi/sak/tiedotteet/1998/t980629a.html).

TS, kunnallinen teknisen alan työ- ja virkaehtosopimus 2010–2011. Suomen Kuntaliiton julkaisu. Helsinki: Otavan Kirjapaino.

TTES kunnallinen tuntipalkkaisten työ- ja virkaehtosopimus 2010–2011. Suomen Kuntaliiton julkaisu. Helsinki: Otavan Kirjapaino.

Työtuomioistuin, tuomio nro 17, 16.2.2007. Viitattu 9.4.2011.
[Http://www.finlex.fi/fi/oikeus/tt/2007/20070017?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=lomaraha](http://www.finlex.fi/fi/oikeus/tt/2007/20070017?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=lomaraha).

Vuosilomalaki 18.3.2005/162. Viitattu 27.2.2011.
[Http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2005/20050162](http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2005/20050162).