

**TEKNOLOGIATEOLLISUUS RY
YLEMMÄT TOIMIHENKILÖT YTN RY**

**SUOSITUS TYÖPAIKOILLE ARVIOIDA VUOSILOMA- JA LOMARAHAKÄYTÄNTÖJÄ,
TEKNOLOGIATEOLLISUUS JA SUUNNITTELU- JA KONSULTTIALA**

Koronaviruksesta tuli muutamassa kuukaudessa maailmanlaajuinen, myös Suomea koetteleva vitsaus. Koronaviruksen aiheuttama sairaus on vaarallinen ja se pelottaa useimpia meistä. Koronaepidemia hyydyttää myös talouksia kaikkialla. Virusta vastaan on taisteltava niin terveyden kuin myös talouden puolesta. Kaiken lisäksi virus vaikeuttaa myös ihmisten lomasuunnitelmia sekä yritysten mahdollisuuksia antaa vuosilomia normaalisti.

Liitot eivät ole sopineet vuosilomaan tai lomarahaan liittyen muutoksista voimassaoleviin työehtosopimuksiin. Sen sijaan liitot suosittelevat, että työpaikoilla keskusteltaisiin ja tarvittaessa sovittaisiin sellaisista käytännöistä ja järjestelyistä vuosilomaa ja lomarahaa koskien, joilla voitaisiin yhteensovittaa henkilöstölle tarpeellinen ja ansaittu lepo sekä samalla pyrkiä vaikuttamaan työpaikan (taloudellisen) tulevaisuuden näkymään ja työllistämisen edellytyksiin.

Vuosiloman antaminen ja antamisajankohta

Vuosilomalaki sallii tietyissä rajoissa työnantajan ja ylemmän toimihenkilön keskenään sopia vuosiloman antamiseen ja sen antamisajankohtaan liittyvistä säännöksistä. Eri työpaikoilla on käsityksemme mukaan hyvin erilaisia tarpeita kohdentaa vuosilomaa perinteisen lomakauden ulkopuolelle. Monissa tapauksissa loman aikaistamisella saavutetaan merkittäviä hyötyjä, joskus taas vuosiloman myöhentäminen tai sen jakaminen voivat olla tarkoituksenmukaisia keinoja pyrkiä vaimentamaan työvoiman sopeuttamisen tarvetta.

Työpaikalle parhaiten sopivien käytäntöjen kartoitus onnistuu luontevasti yhteistoiminnassa ennen ylempien toimihenkilöiden henkilökohtaisten toiveiden kuulemista loman ajankohdasta. Jos työpaikalla on luottamusmies, hän voi yhdessä työnantajan kanssa käydä läpi vuosiloman antamisessa työpaikalla noudatettavat yleiset periaatteet, joihin tilanteen mukaan voi kuulua kannustus

pyrkii työnantajan ja ylemmän toimihenkilön välillä sopimaan vuosiloman ajankohdasta myös työntarjoamisen edellytykset huomioon ottaen.

Perussäännöt vuosiloman antamisesta:

- *työnantajan määräämä kesäloma on annettava 2.5.-30.9.(2020) välisenä aikana ja talviloma viimeistään 30.4.2021 mennessä*
- *laissa suojataan vuosiloman yhdenjaksoisuutta – kaikissa tilanteissa vuosilomaa (ansaittu loman määrä huomioon ottaen) on annettava yhdenjaksoisena vähintään 12 arkipäivää*
- *työnantajan ja ylemmän toimihenkilön välillä voidaan sopia, että vuosiloma sijoittuu jo lomakautta edeltävään aikaan (2.1.2020 -) tai että se pidetään myöhemmin, kuitenkin viimeistään 30.4.2021, 12 arkipäivää ylittävän lomanosan pitäminen voidaan sopimalla siirtää jopa 30.9.2021 asti*
- *vuosiloman jakaminen osiin 12 arkipäivää ylittävän lomanosan suhteen on työnantajan osalta (määräys) rajoitettu vain kesälomaan työn käynnissä pitämisen sitä välttämättä edellyttäessä; työnantajan ja ylemmän toimihenkilön välisellä sopimuksella em. 12 arkipäivää ylittävä lomansa voidaan jakaa osiin myös talviloman osalta*
- *työnantajan määräämän vuosiloman ajankohdasta on sitovasti ilmoitettava ylemmälle toimihenkilölle viimeistään kuukautta ja joka tapauksessa 2 viikkoa ennen loman alkamista – määrätyn (ja sovitun) vuosiloman siirtäminen on mahdollista vain sopimalla*

Lomaraha, lomarahan maksaminen ja vaihtaminen vapaaseen

Lomaraha on työehtosopimuksella sovittu erillinen etuus, jonka myötä ylempi toimihenkilö saa lisäansion vuosiloman ajan ylimääräisiin menoihin. Toisaalta työnantajalle lomarahan maksaminen kassasta ulos vuosiloman pitämisen yhteydessä merkitsee vastaavasti 1,5 kertaista palkkakulua ilman työpanosta. Normaalioloissa on selvää, että lomaraha on työehtosopimuksen sallimana ajankohtana maksettava osa ylemmän toimihenkilön vuosiansiota ja etuuden vapaaksi vaihtaminen määrittyy useimmiten ylemmän toimihenkilön yksilöllisistä tarpeista käsin. Koronan aiheuttamissa poikkeusoloissa saattaa kuitenkin myös sopiminen lomarahan maksamisajankohdasta ja/tai lomarahan tai sen osan vaihtamisesta vastaavaan palkalliseen vapaaseen olla tärkeä tekijä ylläpitää yrityksen toimintaedellytyksiä.

Perusmääräykset lomarahan maksamisesta ja vaihtamisesta vapaaseen:

- *lomaraha maksetaan vuosilomapalkan maksamisen yhteydessä (teknologiateollisuus) tai viimeistään loman päättymistä seuraavan normaalin palkanmaksun yhteydessä (suunnittelu- ja konsulttiala)*
- *lomarahan maksuajankohdasta on mahdollista sopia paikallisesti toisin*
- *lomarahan tai sen osan vaihtaminen vastaavan vapaaseen onnistuu työnantajan ja ylemmän toimihenkilön välisellä kirjallisella sopimuksella; työnantajan on mahdollista määrätä lomarahavapaan ajankohta, jos työnantaja ja ylempi toimihenkilö eivät sopi vapaan ajankohdasta*
- *suunnittelu- ja konsulttialalla lomaraha voidaan myös sopia vaihdettavan joustovapaaksi, jonka pitämisen ajankohdalle ei ole takarajaa; joustovapaan ajankohdasta on kuitenkin sovittava työnantajan ja ylemmän toimihenkilön välillä.*

Tämä liittojen suositus käsittelee vain vuosiloma- ja lomarahakäytäntöjä. Työvoiman sopeuttamistoimien vaihtoehtoina tai niitä lieventävinä on luonnollisesti monia muitakin osatekijöitä, joista tärkeimpiä ovat työaikajärjestelyjen mukaan tuomat joustot.

Liittojen työsuhdeneuvonta palvelee jäseniään kaikissa työsuhteen alaan liittyvissä kysymyksissä. Lisätietoja on saatavilla myös tässä suosituksessa käsitellyistä asioista.