

Määräaikainen työsuhde ja vuosiloman pitäminen

Määräaikaisessa työsuhhteessa vuosiloma pidetään pitkälti samojen vuosilomalain säännösten perusteella kuin vakituudessa työsuhhteessa. Vuosiloma kertyy lomanmääräytymisvuosittain (1.4.-31.3.) ja pidetään lomakaudella (1.5.-30.9.). Määräaikainen työsuhde tuo kestopensa vuoksi muutamia poikkeuksia vuosiloman pitämiseen. Lyhyissä määräaikaisissa työsuhhteissa kertynyt vuosiloma ei tyypillisesti ehdi tulla pidettäväksi ennen lomakauden alkamista, vaan kertynyt vuosiloma maksetaan lomakorvauksena työsopimuksen päättyessä, ellei työntekijä sovi vuosiloman pitämisestä työnantajan kanssa. Sopiminen tarkoittaa sitä, että työntekijällä ei ole ehdotonta oikeutta saada lomaa pidettäväksi eikä työnantaja voi määrätä lomaa pidettäväksi.

Esimerkki 1: Työntekijä työskentelee määräaikaisella työsopimuksella 1.5.-31.12.2022, jonka aikana työntekijälle kertyy vuosilomaa. Koska vuosiloma tulisi pidettäväksi vasta lomakaudella eli 1.5.-30.9.2023 välisenä aikana, ei kertynyt vuosiloma ehdi tulla pidettäväksi. Kertynyt vuosiloma maksetaan lomakorvauksena työsopimuksen päättyessä 31.12.2022, elleivät työntekijä ja työnantaja sovi sen pitämisestä työsuhteen aikana.

Vuosilomasta voidaan sopia myös siinä tapauksessa, että työntekijä jatkaa määräaikaisen työsopimuksen päättymisen jälkeen työssään uudella työsopimuksella. Tällöin vuosiloma voidaan sopia pidettäväksi myöhempanä ajankohtana.

Esimerkki 2: Esimerkkiä 1 seuraten, mikäli työntekijä jatkaisi 31.12.2022 jälkeen työssään uudella määräaikaisella työsopimuksella seuraavan vuoden loppuun 31.12.2023 asti, työntekijä voisi sopia kertyneen loman pidettäväksi lomakaudella. Tällöin 1.5.-31.3.2023 välisenä aikana kertynyt vuosiloma pidettäisiin 1.5.-30.9.2023 välisenä aikana. 1.4.-31.12.2023 välisenä aikana kertyvä vuosiloma tulisi maksettavaksi lomakorvauksena työsopimuksen päättyessä 31.12.2023, ellei työntekijä sopisi myös sen pitämisestä.

On mahdollista, että määräaikainen työntekijä ja työnantaja eivät pääse sopimukseen vuosiloman pitämisestä. Tällöin vuosiloma jää pitämättä sen vuoksi, että kunkin työsopimuksen ajalta kertynyt vuosiloma maksetaan aina lomakorvauksena työsopimuksen päättyttyä. Toistuvilla toisiaan perättäin tai lyhyin katkoksina seuraavilla määräaikaisilla työsopimuksilla työskennellessä työsuhde voi jatkua pitkäänkin ilman, että työntekijällä olisi mahdollista pitää vuosilomaa.

Tilannetta varten vuosilomalaissa on erityinen säännös (8 § 2 momentti) työntekijän vapaan turvaamiseksi. Säännöksen mukaan työntekijällä on halutessaan oikeus saada vapaata työskennellessä toistuvien määräaikaisten työsopimusten perusteella samalle työnantajalle. Vapaan pituus vastaa kertyneen, mutta lomakorvauksena maksetun vuosiloman määrää. Käytännössä kyse on lomapäivistä, joilta työntekijälle ei makseta lomapalkkaa. Todellista rahallista menetystä ei kuitenkaan synny, koska työntekijä saa aina ennalta lomakorvauksen vapaata vastaavien lomapäivien osalta. Vapaan antamiseen ja pitämiseen sovelletaan samoja menettelysääntöjä kuin vuosilomaan. Työntekijän on ilmoitettava halustaan käyttää vapaata ennen lomakauden alkamista.

Esimerkki 3: Työntekijä työskentelee kolmella määräaikaisella työsopimuksella 1.5.-31.12.2022, 1.1.-30.4.2023 ja 1.5.-31.10.2023. Työntekijä ja työnantaja eivät pääse sopimukseen vuosiloman pitämisestä työsuhteen aikana, jolloin kunkin määräaikaisen työsopimuksen ajalta kertynyt vuosiloma maksetaan lomakorvauksena työntekijälle työsopimuksen päättyessä 31.12.2022, 31.4.2023 ja 31.10.2023. Koska työntekijälle on kertynyt 1.5.-31.3.2023 väliseltä ajalta lomakorvauksena maksettua vuosilomaa (esim. 22 vuosilomapäivää), työntekijällä on oikeus saada kertynyttä vuosilomaa vastaava vapaa (22 vapaapäivää) lomakautena 1.5.-30.9.2023. Seuraavalta lomanmääräytymisvuodelta eli 1.4.-31.10.2023 väliseltä ajalta kertyvä vuosiloma maksetaan lomakorvauksena työsuhteen päättyessä 31.10.2023.

Työskennellessä toistuvilla määräaikaisilla työsopimuksilla työnantajan aloitteesta on hyvä myös muistaa määräaikaisen työsopimuksen käytön edellytykset. Yksittäinen määräaikainen työsopimus edellyttää aina hyväksyttävän määräaikaan sidotun perusteen eikä työsuhdetta saa jatkaa uudella määräaikaisella työsopimuksella, jos työvoiman tarve on pysyvä aiempien määräaikaisten työsopimusten perusteella.