

Lehdistön käytännöllinen lomaopas

Tämä käytännönläheinen opas kattaa lehdistön journalistien lomiin liittyvät yleisimmät soveltamistilanteet ja on tarkoitettu avuksi sekä luottamushenkilöille että työntekijöille. Koska osa tekstistä perustuu vuosilomalakiin ja osa työehtosopimukseen, on tarkemmista taustoista kiinnostuneille lisätty alaviitteet eri tietolähteisiin. Tämä opas ei ole lain tai työehtosopimuksen veroinen tulkintalähde, eikä se sisällä aivan kaikkia yksityiskohtia. Epäselvissä tilanteissa on syytä tarkistaa yksityiskohdat liiton lakineuvonnasta.

1. Miten lomia ansaitaan?

Loman ansainta perustuu kahteen perustekijään: ns. täysien lomanmääräytymiskuukausien¹ määrään lomanmääräytymisvuoden (1.4.–31.3.)² aikana sekä ns. alallaolovuosien määrään.

Täysi **lomanmääräytymiskuukausi** on kokoaikatyössä sellainen kuukausi, johon on osunut vähintään 14 työpäivää tai työssäolon veroista päivää³. Työssäolon veroista aikaa ovat esimerkiksi työajan tasoittumisvapaat, raskaus- ja vanhempainvapaa 160 päivän ajan, sairausloma 75 päivän ajan ja lomautusaika 30 päivää kerrallaan. Jos työehtosopimuksen perusteella ei kerry 14 työpäivän kuukausia tai vain osa kuukausista sisältää 14 työpäivää, ansaitaan lomaa jokaiselta sellaiselta kuukaudelta, jolloin työtunteja tai työssäolon veroisia tunteja on kertynyt vähintään 35.

Jos työaika on alle 35 tuntia kuukaudessa, ei työntekijä ansaitse varsinaista lomaa. Hänelle kuitenkin syntyy oikeus tiettyyn palkattomaan vapaaseen ja sen ajalta maksettavaan lomakorvaukseen.⁴

Se, kuinka monta lomapäivää täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta ansaitaan, perustuu **alallaoloaikaan**⁵. Alallaoloaikaan luetaan **työsuhteiset journalistiset tehtävät** lehdistössä, radiossa tai tv:ssä harjoitteluaika mukaan lukien sekä **päätoiminen, vähintään 3 kk jaksoissa tehty freelancer-työ alalla**. Freelancer-työn päätoimisuutta voivat osoittaa sellaiset seikat kuten YEL-vakuutus tai riittäväksi katsottava tulotaso. Myös osa-aikatyö ja lyhyet määräaikaiset toistuvat työsuhteet (esim. ttt-sopimukset) lasketaan alallaoloon työsuhteen keston mukaan. Työntekijän on näytettävä toteen alallaoloaikansa pituus esimerkiksi työtodistuksin tai muutoin luotettavalla selvityksellä (esim. voimassa oleva YEL-vakuutus freelancer-työn ajalta).

1.1 Vuosiloma eli ”kesäloma”

Alle 2 vuotta alallaoloa

Jos työntekijällä on lomanmääräytymisvuoden lopussa 31.3. alallaoloaika alle 2 vuotta, on hän ansainnut 2 vuosilomapäivää per täysi lomanmääräytymiskuukausi. 12 kuukaudelta vuosilomaa kertyy tällöin 24 päivää eli 4 viikkoa.

¹ Vuosilomalaki 2 luku 6 §

² Vuosilomalaki 1 luku 4 § 1) kohta

³ Vuosilomalaki 2 luku 7 §

⁴ Vuosilomalaki 2 luku 8 §

⁵ Journalistien työehtosopimus 5.1.1

Vähintään 2 vuotta, mutta alle 10 vuotta alallaoloa

Jos työntekijällä on lomanmääräytymisvuoden lopussa 31.3. alallaoloa vähintään 2 vuotta, mutta alle 10 vuotta, on hän ansainnut 2,5 vuosilomapäivää per täysi lomanmääräytymiskuukausi. 12 kuukaudelta vuosilomaa kertyy tällöin 30 päivää eli 5 viikkoa.

Jos journalistin työvuoroista keskimäärin vähintään **1/3 jatkuu klo 21 jälkeen tai alkaa ennen klo 7**, saa hän lisäksi yhden lisälomapäivän enintään 6 sellaiselta kuukaudelta, jolloin työ on ollut em. yötyötä. Tällaisessa tilanteessa 12 kuukaudelta ansaitun loman pituus on siis 36 päivää eli 6 viikkoa.⁶

Vinkki: Lomapäivien määrä kannattaa tarkistaa aina erikseen, jos lomaa ansaitaan 2,5 päivää/kk ja tehdään säännöllisesti em. yötyövuoroja, sillä työaikaseurannan järjestelmät eivät välttämättä yhdistä työvuorotietoja loman ansaintaan.

Vähintään 10 vuotta alallaoloa

Jos journalistilla⁷ on lomanmääräytymisvuoden lopussa 31.3. alallaoloa vähintään 10 vuotta, on hän ansainnut 3 vuosilomapäivää per täysi lomanmääräytymiskuukausi. 12 kuukaudelta vuosilomaa kertyy tällöin 36 päivää eli 6 viikkoa.

1.2 Talviloma

Vuosiloman lisäksi täysiltä lomanmääräytymiskuukausilta ansaitaan talvilomaa. **Journalisteilla** talviloman enimmäispituus on **5 työpäivää**.

Jos **tukitehtävissä** (lähinnä palkkaryhmä I) työskentelevän työntekijän työvuoroista keskimäärin **vähintään 1/3 jatkuu klo 21 jälkeen tai alkaa ennen klo 7**, on hänellä 2 vuoden alallaolon jälkeen oikeus 10 päivän talvilomaan.

Jos täysiä lomanmääräytymiskuukausia on alle 12, ansaitaan talvilomapäiviä työehtosopimuksessa olevan taulukon mukaan.⁸

2. Miten lomaa pidetään?

2.1 Vuosiloma eli "kesäloma"

Vuosi- eli kesälomakausi on 2.5.-30.9.⁹ Työnantaja päättää loman sijoittamisesta ko. ajanjaksolle ensin työntekijän toiveita kuultuaan. Lomien sijoittamisessa on noudatettava tasapuolisuutta.¹⁰

Työnantaja ja työntekijä voivat myös sopia vuosiloman sijoittamisesta lomakaudelle tai ajanjaksolle, joka alkaa kyseisen vuoden alusta, ja joka päättyy seuraavana vuonna ennen

⁶ Lisälomapäiviä ei ns. tukitehtävissä eli tehtävissä, jotka kuuluvat yleensä palkkaryhmään I eivätkä ole varsinaisesti journalistisia tehtäviä.

⁷ Journalistilla tarkoitetaan tässä toimittajia, kuvaajia tai visualisteja työnimikkeestä riippumatta. Ns. tukitehtävissä eli tehtävissä, jotka kuuluvat yleensä palkkaryhmään I eivätkä ole varsinaisesti journalistisia tehtäviä, ansaitaan vuosilomaa enintään 2,5 päivää/kk, mutta talvilomaa voidaan ansaita enintään 10 päivää, jos työ sisältää yötyötä.

⁸ Journalistien työehtosopimus 5 luku soveltamisohje B1

⁹ Vuosilomalaki 1 luku 4 § 2) kohta

¹⁰ Työsopimuslaki 2 luku 2 §

lomakauden alkua.¹¹ Kesälomia voi siis sopia pidettäväksi vuosilomakautta edeltävän tai seuraavan talvilomakauden aikana. Jos työntekijän työsuhde päättyy ennen lomakautta eli ennen kuin työntekijällä on oikeus pitää vuosilomaa, työnantaja ja työntekijä saavat sopia työsuhteen päättymiseen mennessä ansaittavan vuosiloman pitämisestä työsuhteen kestäessä.¹² Lomakauden ulkopuolella lomaa ei kuitenkaan voi määrätä pidettäväksi.

Vinkki: On tavanomaista sopia esimerkiksi niin, että syystä tai toisesta ajallaan pitämättä jääneitä kesälomia pidetään pois talvilomakaudella.

Poikkeus: Työnantajan irtisanoessa työntekijän henkilöön liittyvällä perusteella tai työntekijän itse irtisanoutuessa työnantaja voi määrätä ansaitut lomat pidettäväksi lomakaudesta riippumatta noudattaen kuitenkin vuosilomalain mukaista irtisnautumisaikaa.

Loma annetaan yhdenjaksoisena. Yli 18 arkipäivää (3 viikkoa)¹³ kestävä lomanosa voidaan poikkeuksellisesti antaa yhdessä tai useammassa jaksossa, jos se on työn käynnissä pitämiseksi välttämätöntä, esimerkiksi jos sijaista ei ole yrityksistä huolimatta saatu. Työnantaja ja työntekijä saavat sopia, että työntekijä pitää 12 arkipäivää ylittävän loman osan yhdessä tai useammassa jaksossa.¹⁴

Kun loman ajankohta on työntekijälle ilmoitettu, ei sitä enää voi muuttaa.

Vuosilomapäiviä ansaitaan ja pidetään 6 päivää viikossa -periaatteella. Kesälomapäiviä voidaan siis sijoittaa maanantaista lauantaille, ei kuitenkaan arkipyhille.¹⁵

2.2 Talviloma

Talvilomakausi on 1.10.–30.4. välinen aika. Talviloma pidetään kesälomasta poiketen 5 päivää viikossa -periaatteella. Talviloma annetaan lehdistössä saman talvilomakauden aikana, kun lomaa ansaitaan. Talviloman antamisessa noudatetaan muutoin pääosin samoja periaatteita kuin vuosiloman antamisessa. Se on siis annettava yhdenjaksoisena ja talvilomakauden aikana, ellei toisin sovita.

2.3 Osa-aikatyö, määräaikainen työ ja loman pitäminen

Osa-aikatyössä ansaitaan lomaa samoin periaattein kuten kokoaikatyössäkin.

Vuosilomaa myös pidetään 6 päivää viikossa, riippumatta siitä, kuinka monta työ- tai vapaapäivää ko. viikolle normaalisti kuuluisi. Lomapäiviä ei siis sijoiteta kalenteriin vain työpäivien päälle.

Vinkki: Korrektia on huolehtia siitä, että säännöllistä työvuorokiertoa noudatettaessa esim. 50 % työajalla loman ”alle” jää noin 50 % työpäiviä ja 50% vapaapäiviä.

Tasapuolisuutta on noudatettava tässäkin tilanteessa.

Määräaikaisessa työsuhteessa ansaitaan lomaa samoin periaattein kuin toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa. Työntekijä ja työnantaja voivat tällöin sopia loman pitämisestä työsuhteen aikana, myös vuosilomakauden ulkopuolella. Mikäli määräaikainen työsuhde kestää lomakauden yli, on ko. lomakaudelle ansaittu loma

¹¹ Vuosilomalaki 5 luku 21 §

¹² Vuosilomalaki 5 luku 21 §

¹³ Journalistien työehtosopimus 5.1.2

¹⁴ Vuosilomalaki 5 luku 21 §

¹⁵ Vuosilomalaki 1 luku 4 § 3) kohta

annettava samoin periaattein kuin vakituisellekin työntekijälle. Pitämättä jäänyt loma maksetaan lomakorvauksena työsopimuksen päättyessä.¹⁶

2.4 Loman siirtäminen työkyvyttömyyden vuoksi

Jos työntekijä on **vuosiloman alkaessa** synnytyksen, sairauden tai tapaturman vuoksi työkyvytön, loma on työntekijän pyynnöstä siirrettävä myöhempään ajankohtaan. Työntekijällä on oikeus loman tai sen osan siirtämiseen myös, jos tiedetään, että hän joutuu lomansa aikana sairaanhoitoon (esim. leikkaukset).

Jos työkyvyttömyys **alkaa vuosiloman aikana**, siirtyvät lomapäivät työntekijän pyynnöstä seitsemännestä lomapäivästä eteenpäin.¹⁷

Työntekijän on viivytyksettä pyydettävä työnantajalta vuosiloman siirtoa sekä esitettävä luotettava selvitys työkyvyttömyydestään, mikäli työnantaja sitä pyytää.¹⁸

Talviloma siirtyy, jos työntekijä on loman alkaessa työkyvytön.

Vinkki: Työkyvyttömyyden ilmoittamistavan osalta on syytä noudattaa tasapuolisesti ja johdonmukaisesti työntekijöiden tiedossa olevaa menettelytapaa.

3. Lomapalkka ja muut taloudelliset etuudet

3.1. Kuukausipalkka

Lomapalkka vastaa työntekijän normaalia säännöllisen työajan palkkaa, joka on voimassa loman alkaessa. Kiinteän kuukausipalkan lisäksi otetaan huomioon työehtosopimuksen mukaiset säännölliset, työvuorojärjestelmän perusteella maksettavat lisät kuten vuorolisät ja sunnuntaityökorvaus.¹⁹ Yhden **vuosilomapäivän palkka** saadaan jakamalla työntekijän kuukausipalkka luvulla 25. Päiväpalkka kerrotaan ansaittujen lomapäivien lukumäärällä.

Talviloman ajalta maksetaan työvuoroluettelon mukainen säännöllisen työajan palkka. Yhden **talvilomapäivän palkka** saadaan tarvittaessa jakamalla kuukausipalkka luvulla 21,25.

3.2. Prosenttiperusteiset lomapalkat ja -korvaukset

Vuosilomalaki määrittää vain neljän ja viiden viikon vuosilomaoikeudet, joten se ei sisällä lainkaan kuuden viikon mittaisen lomapalkan prosenttiperusteista laskentasääntöä. Työehtosopimuksessa on laskettu kuuden viikon vuosilomalle oma prosenttinsa. Neljän viikon vuosilomaoikeus (2 päivää/kk) vastaa 9 %, viiden viikon lomaoikeus (2,5 päivää/kk) 11,5 % ja kuuden viikon lomaoikeus (3 päivää/kk) 13,5 % lomanmääräytymisvuoden työssäoloajan ansiota.²⁰

¹⁶ Työntekijällä, joka on tehnyt samalle työnantajalle työtä työsopimuslain 1 luvun 5 §:ssä tarkoitettuun tavoin toistuvien määräaikaisten työsopimusten perusteella, on halutessaan oikeus saada vapaata vuosilomalain 5–7 §:n perusteella määräytyvää lomaa vastaava aika siltä osin kuin lomaa ei ole pidetty.

¹⁷ Siirto-oikeus koskee koko työkyvyttömyysajan kanssa päällekkäin menevää vuosilomaa kuuden vuosilomapäivän pituisen omavastuuajan jälkeen. Omavastuu aika ei saa vähentää työntekijän oikeutta vähintään neljän viikon vuosilomaan. Jos lomaa on siis kaikkiaan kertynyt esimerkiksi 24 päivää, koko loma siirtyy.

¹⁸ Vuosilomalaki 5 luku 25 §

¹⁹ Journalistien työehtosopimuksessa (soveltamisohje A4) on ohje siitä, miten lisät lasketaan mukaan lomapalkkaan.

²⁰ Vuosilomalaki 3 luku 12 § ja työehtosopimus

Työajan muutos lomanmääräytymisvuoden aikana

Jos lomanmääräytymisvuoden aikana on tehty sekä osa- että kokoaikatyötä eli sekä työaika että palkka ovat muuttuneet, otetaan tämä vuosilomapalkassa huomioon. Tällöin lomapalkka lasketaan prosenttiperusteella vuosiansiosta.²¹

Töissä tuntipalkalla

Tuntipalkalla **vaihtelevan työajan sopimuksella** työskentelevä työntekijä ansaitsee lomaa, mikäli hänen työaikansa on säännöllisesti vähintään 35 tuntia tai 14 päivää kuukaudessa.

Jos sopimuksen mukaan työskennellään vähintään 14 päivänä kalenterikuukaudessa, lasketaan lomapalkka vuosilomalain mukaan keskipäiväpalkan perusteella. Käytännössä **tarvittaessa töihin tuleva, esimerkiksi ns. puitesopimuksella** työskentelevä työntekijä, on lyhyissä määräaikaisissa työsuhteissa. Tällöin hänen lomapalkkansa määräytyy yleensä prosenttiperusteisena lomakorvauksena, joka voidaan maksaa jokaisen työsuhteen päättyessä erikseen esim. kuukausittain.

Osa-aikatyö

Kuukausipalkkaisessa osa-aikatyössä lomapalkka määräytyy kuukausipalkan perusteella kuten kokoaikatyössäkin. Tuntipalkkaisen osa-aikatyöntekijän lomapalkka määräytyy vuosilomalain mukaan joko keskipäiväpalkka- tai prosenttiperusteella.²²

Jos työaika- ja palkkaperuste vaihtelevat vuoden aikana, voi lomapalkan laskenta olla haastavaa. Esimerkiksi jos kuukausipalkkainen osa-aikatyöntekijä on tehnyt myös lisätyötä tuntipalkalla, ei pelkkä kuukausipalkka lomapalkan pohjana vastaa lomanmääräytymisvuoden ansiotasoa. Pääperiaate lomapalkan osalta on kuitenkin se, että lomapalkan tulee vastata mahdollisimman hyvin lomanmääräytymisvuoden ansiota.²³

3.3. Lomaraha

Lomapalkan lisäksi maksetaan lomaraha, joka on 50 % lomapalkasta. Lomarahan maksamisajankohdasta voidaan sopia työnantajan ja luottamushenkilön tai työntekijän välillä. Mikäli asiasta ei sovita, maksetaan se ennen loman alkua. Lomaraha maksetaan myös työsuhteen päättyessä mahdollisen lomakorvauksen lisäksi.

3.4. Lomakorvaus työsuhteen päättyessä

Työsuhteen päättyessä ansaitut, mutta pitämättömät lomat maksetaan lomapalkkaa vastaavana lomakorvauksena.

²¹ Vuosilomalaki 3 luku 10 § 4 mom.

²² Vuosilomalaki 3 luku 11–12 §

²³ Vuosilomalaki 3 luku 14 §

4. Loman säästäminen, säästövapaat ja rahaksi vaihtaminen

4.1 Talviloman vaihto rahaksi

Työntekijän esityksestä työntekijä ja työnantaja **voivat sopia**, että talvilomaa ei pidetä, vaan **se vaihdetaan rahaksi**.²⁴

Vinkki: Talviloman vaihtamisesta voidaan sopia vuosittain. Työntekijän jaksamista ja palautumista voidaan edistää sopimalla lomista esimerkiksi niin, että työntekijä säästää kesälomaa pidettäväksi talvilomakaudella, ja talviloma maksetaan puolestaan rahana. Talviloman rahaksi vaihtaminen edellyttää siis yhteisymmärrystä, mutta aloiteoikeus siihen on työntekijällä. Esimerkiksi tiedustellessaan lomatoiveita työnantaja voi informoida työntekijöitä tällaisen aloitteen mahdollisuudesta.

4.2 Yrityskohtaisesti sovittava lomapankkijärjestelmä

Yrityksessä voidaan sopia kollektiivisesta työaikapankista tai säästövapaajärjestelmästä, jonka peruseriaate on se, että työntekijä voi säästää pankkiin tehtyä työaikaa tai lomaa niin, että se voidaan pitää vapaana myöhemmin tai vaihtaa rahaksi. Pankin rakenne ja sen mukaiset säästömahdollisuudet sovitaan työnantajan ja luottamushenkilön kesken, ja työajan säästämismahdollisuuden käyttämisestä päättää työntekijä pankin sovittujen ehtojen mukaisesti. Tarkemmat ohjeet työajan ja lomien säästämiseen löytyvät työehtosopimuksesta.²⁵ Sovittavassa lomapankkijärjestelmässä voidaan ottaa huomioon yrityksen olosuhteet.

Esimerkki:

Sopimus lomapankista

Sopimuksessa voidaan sopia esimerkiksi seuraavista asioista:

- kuinka monta päivää vuosi- tai talvilomaa voi vuosittain säästää lomapankkiin, onko säästämislle vähimmäis- tai enimmäisrajoja: "Työntekijä voi säästää vuosittain enintään x päivää vuosilomaa ja x päivää talvilomaa. Lomapankissa voi olla yhtä aikaa enintään x viikkoa lomaa."
- voiko myös lomarahaa säästää ja jos voi niin miten/kuka päättää/millä ehdoin: "Lomarahan vaihtämismahdollisuuksista vapaaksi sovitaan vuosittain erikseen työnantajan ja luottamushenkilön kesken. Työntekijän on ilmoitettava lomarahan säästämisestä xx mennessä. Lomarahavapaita voi pankissa olla korkeintaan x päivää kerrallaan."
- kuka säästämisestä päättää ja milloin: "Työntekijän on ilmoitettava loman säästämisestä xx mennessä."
- onko säästettävän loman pitämisen ajankohtaa suunniteltava etukäteen: "Säästämisilmoituksen yhteydessä työntekijä esittää suunnitelman säästetyn vapaan pitoajankohdasta."
- mahdolliset reunaehdot vapaiden pitämislle
- miten vapaiden pitoaika päätetään, kuka siitä päättää ja milloin

²⁴ Työehtosopimus 5.3.3

²⁵ Työaikapankkijärjestelmä 3.9, säästövapaa 5.5

- minkälaisina jaksoina vapaita voi pitää ja voiko säästövapailla esimerkiksi lyhentää viikkotyöaikaa

- minkälaisissa tilanteissa lomapankin saatava voidaan maksaa rahana ja miten siitä päätetään: ”Työntekijän työsuhteen päättyessä lomapankkisaldo maksetaan rahana. Työntekijällä on oikeus saada saldo rahana myös lomautustilanteessa. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia lomapankin saldon maksamisesta rahana kokonaan tai osittain muulloinkin.”

- miten yrityskohtainen sopimus on voimassa, millä irtisanomisajalla se voidaan irtisanoa: ”Lomapankkisopimus voidaan irtisanoa päättymään lomanmääräytymisvuoden loppuun. Mahdollisten olemassa olevien lomapankkisaldojen kanssa toimitaan kuitenkin säästämisaikana voimassaolleen lomapankkisopimuksen mukaisesti.”

Vinkki: Esimerkiksi jo talvilomakauden aikana voidaan keskustella siitä, milloin lomia ja säästövapaita pidetään vai vaihdetaanko niitä rahaksi. Se voi helpottaa kesätoimittajien tarpeen arviointia.

Vinkki: Rahana maksettavan työaikasaatavan mahdolliset työttömyysturvavaikutukset kannattaa selvittää erikseen, mikäli saatava maksetaan työsuhteen päättyessä tai lomautuksen yhteydessä.

4.3 Vuosilomalain mukainen säästövapaa

Työntekijällä on oikeus säästää 6 päivää vuosilomaa vuosilomalain mukaisesti, vaikka yrityksessä ei olisi kollektiivista lomapankkisopimusta. Lain mukaan työntekijä ja työnantaja voivat sopia 18 päivää ylittävän osan eli enintään 12 vuosilomapäivää pidettäväksi seuraavalla lomakaudella tai sen jälkeen säästövapaana.²⁶

²⁶ Lain mukaisen säästövapaan sekä ko. vapaiden pitämisen ehdot ja sopimismahdollisuudet, ks. vuosilomalaki 5 luku 27 §