

Opinnäytetyö (AMK)

Liiketalous

2022

Elina Hakola

# Vuosilomaoppaan laatiminen palkanlaskijalle

– Case: Azets Insight Oy



Opinnäytetyö (AMK) | Tiivistelmä

Turun ammattikorkeakoulu

Liiketalous

2022 | 37 sivua

Elina Hakola

## Vuosilomaoppaan laatiminen palkanlaskijalle

- Case: Azets Insight Oy

Vuosilomat ovat tärkeä osa palkanlaskentaa. Siihen liittyvät asiat ovat kokeneellekin palkanlaskijalle toisinaan vaikeita. Tämän opinnäytetyön tarkoitus oli tuottaa toimeksiantajayrityksen käyttöön opas vuosilomien käsittelyyn palkanlaskentaohjelmassa. Keskiössä oli etenkin uuden palkanlaskijan näkökulma. Opas auttaa palkanlaskijaa ymmärtämään, miten vuosilomiin liittyviä tapahtumia käsitellään palkkaohjelmassa.

Opinnäytetyö toteutettiin tapaustutkimuksena. Se koostuu teoriaosuudesta ja käytännön osuudesta. Teoriaosuudessa käsitellään palkan ja vuosilomapalkan muodostumista lainsäädännön näkökulmasta. Empiirisessä osassa tuotiin esille teorian ja käytännön yhdistämisen haasteita sekä itse oppaan tekeminen.

Opinnäytteen tuloksena luotiin vuosilomaopas toimeksiantajan käyttöön. Oppaaseen on koottu tärkeimmät työvaiheet lomatapahtumien käsittelyä varten.

Asiasanat:

palkanlaskenta, vuosiloma, palkka, opas

Bachelor's Thesis | Abstract

Turku University of Applied Sciences

Business Administration

2022 | 37

Elina Hakola

## The creation of a manual on annual leaves for a payroll clerk

- Case: Azets Insight Oy

Annual leaves are an important part of payroll computation. Some of the matters regarding annual leaves can be tricky even for an experienced payroll specialist. This thesis produced a manual for handling annual leaves in the payroll program, especially from a new payroll clerk's perspective. The manual assists the payroll clerk in comprehending how annual leaves are processed in the payroll program.

The thesis was carried out as a case study. It is composed of a theoretical part and an empirical part. The theoretical part covers the formation of salary and vacation pay from a legislative point of view. The empirical part highlights the challenges of combining theory and practice. It also demonstrates the process of creating the manual.

As a product of the thesis a manual for processing annual leave was created for the use of the client. The manual consists of the most important phases of processing annual leaves in the payroll program.

Keywords:

payroll, annual leave, salary, manual

# Sisältö

<b>1 Johdanto</b>	<b>6</b>
<b>2 Palkan muodostuminen</b>	<b>8</b>
2.1 Palkan ansaintaperusteet	8
2.2 Palkan lisät, luontoisedut ja muut palkkaerät	9
<b>3 Vuosilomapalkan muodostuminen</b>	<b>12</b>
3.1 Työsuhteen pituus	12
3.2 Vuosiloman ansaintasäännöt	13
3.3 Työssäoloon verrattava aika	15
3.4 Vuosilomapalkan laskenta	17
3.4.1 Kuukausipalkka	18
3.4.2 Keskipäiväpalkka	21
3.4.3 Prosenttiperuste	23
3.5 Lomaraha	25
3.6 Erityistilanteet	26
<b>4 Vuosilomaoppaan luominen</b>	<b>30</b>
4.1 Teorian ja käytännön yhteensovittaminen	30
4.2 Oppaan tekeminen	32
<b>5 Johtopäätökset</b>	<b>33</b>
<b>Lähteet</b>	<b>36</b>

## Liitteet

Liite 1. Opas lomatapahtumien käsittelyyn

## **Kuvat**

Kuva 1 Esimerkki palkkalaskelmasta	10
Kuva 2. Lomanansaintasäännön valinta	15

## **Taulukot**

Taulukko 1. Lomapalkan laskentasäännön valinta (Kondelin & Peltomäki 2022, 112).	18
Taulukko 2. Muutostilanteet lomapalkan laskentatavoissa (Parnila 2019, 109).	28

# 1 Johdanto

Vuosiloma on tärkeä osa työntekijän ja työnantajan suhdetta. Vuosiloman aikana työntekijä saa irtaantua pidemmäksi ajaksi työnteosta ja ladattua akkuja arjen jatkuvasta uurastuksesta. Vuosiloman perussäännöt tulisikin olla hallussa sekä työntekijällä että työnantajalla, mutta kokonaisuutena vuosiloma-asiat ovat monelle hankalasti hahmotettava kokonaisuus. Palkkahallinto on monissa yrityksissä ulkoistettu, joten yrityksillä on monesti käytössään asiantuntija-apua kimuranteissa pulmissa.

Vaikka palkkahallinto on nykyään hyvin automatisoitua, on joitain asioita, joita automaatio ja älykäs palkanlaskentaohjelma eivät yksinkertaisesti osaa tehdä ihmisen puolesta. Näihin lukeutuvat mm. työaikojen muutoksien aiheuttamat muutokset vuosilomapalkan maksamisperusteessa ja sairauspoissaolojen kohdalla päättely, onko kyseessä sama sairaus, joka aiheutti aikaisemmankin poissaolon, vai ei.

Tämän opinnäytetyön toimeksiantaja on Azets Insight Oy, joka toimii Suomessa ja myös kansainvälisesti. Azets Insight Oy tarjoaa asiakkailleen taloushallinnon, henkilöstöhallinnon ja palkkahallinnon palveluja sekä niihin liittyviä teknologisia ratkaisuja. Azetsilla on Euroopassa 160 toimipistettä, joista 15 on Suomessa.

Opinnäytetyön tavoite on tutkia lomapalkan muodostumista erilaisissa palkkaustavoissa ja sen pohjalta tuottaa toimeksiantajan käyttöön jäävä vuosilomaopas palkanlaskijalle. Oppaan tarkoitus on avustaa uransa alkuvaiheessa olevaa palkanlaskijaa tai vasta ensimmäistä kertaa kyseistä ohjelmaa käyttävää laskijaa käsittelemään vuosilomatapahtumia palkkaohjelmassa. Oppaassa on eritelty sanastoa, josta on hyötyä lomien käsittelyssä, mutta muuten siinä perehdytään vain pintapuoleisesti vuosilomiin liittyvään teoriaan ja lainsäädäntöön.

Rajoituksena oppaalle on vuosilomalain alaiset vuosilomapalkat ja näin ollen käsittelyn ulkopuolelle jäävät mm. yrittäjät ja merimiehet. Toimeksiantona

tehtävää opasta on tarkoitus käyttää mahdollisimman laajasti jatkossa ja tarkastelussa onkin kuuden päivän lomaviikkoa koskevat säännöt.

Tutkimus toteutetaan case-tutkimuksena eli tapaustutkimuksena. Oppaan luomisen taustatyönä on myös tehty haastatteluja, joiden pohjalta on kartoitettu tarvetta oppaan sisällölle.

Opinnäytetyö rakentuu johdannosta, jossa esitellään aihe, toimeksiantaja, menetelmät sekä työn rakenne. Teorialukuja tässä opinnäytetyössä on kaksi. Ensimmäisessä luvussa käsitellään palkan muodostumista yleisemmällä tasolla. Toinen luku pureutuu tarkemmin vuosiloman määräytymiseen siihen liittyvän säännösten pohjalta ja siinä käsitellään myös vuosilomapalkan laskentatavat ja lomarahat sekä yleisimmät muutostilanteet vuosilomapalkkojen laskennassa. Teorialukujen lähteinä on käytetty voimassa olevia lakeja sekä palkkahallintoon ja vuosilomiin perehtyviä teoksia.

Case-osuudessa esitellään toimeksiantajaa tarkemmin ja käydään läpi nykytilanne. Luvussa kerrotaan myös oppaan tekemisestä. Opinnäytetyö päättyy yhteenvetoon, jossa esitellään johtopäätökset.

## 2 Palkan muodostuminen

Työstä saatu korvaus eli palkka on yksi työsuhteen kulmakivistä.

Työsopimuslaki vaatii palkan määrittämisen joko työsopimuksella tai sen puutteessa kirjallisella selvityksellä, jonka työnantaja on velvollinen antamaan työntekijälle (TSL 2 § 4). Useimmiten eri alojen palkat määräytyvät työehtosopimusten perusteella. Työsuhteissa, joissa ei ole sovittu maksettavasta palkasta, tai tilanteessa, jossa työehtosopimusta ei tarvitse noudattaa, työsopimuslaki edellyttää, että palkan tulee olla kohtuullinen ja tavanomainen (TSL 2 § 10).

### 2.1 Palkan ansaintaperusteet

Palkan ansaintaperusteet voidaan ajatella jakautuvan kahteen ryhmään. Palkka voidaan ansaita aikaperusteisesti tai suorituserusteisesti. Aikaperusteisia palkkoja on esimerkiksi kuukausipalkka ja tuntipalkka, jolloin palkka määräytyy työntekoon käytetyn ajan perusteella. Suorituspalkkaa ovat urakkapalkka, joka määritetään työn määrän perusteella ja palkkiopalkka, joka määrittyy työn tuloksen perusteella. (Kouhia-Kuusisto ym. 2017, 17.) Palkkiopalkan ehkä yleisimmin tunnettu muoto on provisiopalkka, joka on käytössä mm. telemarkkinointityössä. Edellä mainittujen lisäksi yritykset monesti kannustavat työntekijöitään suoriutumaan työstään erilaisilla tulospalkkioilla. Tulospalkkio perustuu työnantajan asettamiin tavoitteisiin, joita voidaan mitata. Esimerkiksi myynnin kasvattaminen vuosineljänneksen aikana joko tietyn euromäärän tai prosentin verran voisi olla kriteerinä tulospalkkiolle. Tulospalkkiosta sovitaan erikseen työntekijän ja työnantajan välillä, mutta sopimusta laatiessa pitää ottaa huomioon tietyt reunaehdot, joita asettaa sekä työsopimuslaki ja työehtosopimus. (Kouhia-Kuusisto ym. 2017, 21.) Työsopimuslaissa on määritetty, että palkka tulee olla työntekijän käytettävissä palkkapäivänä. Lisäksi työsopimuslaissa määritetään palkan maksukausi ja -aikaa koskevia sääntöjä. Jos aikaperusteena on palkassa alle viikon jakso, tulee palkka maksaa kahdesti kuukaudessa, muussa tapauksessa maksu voidaan suorittaa

vain kerran kuukaudessa. Suoritusperusteinen palkan maksukausi tulee olla maksimissaan kahden viikon mittainen, mikäli työntekijälle ei makseta lisäksi kuukausipalkkaa. Tulospalkkion maksun reunaehtona voidaan pitää työsopimuslain asettamaa 12 kuukauden rajaa. (TSL 2 § 13 & 2 § 16.)

## 2.2 Palkan lisät, luontoisedut ja muut palkkaerät

Todellisuudessa palkan muodostuminen ei ole aina ihan yhtä yksinkertaista kuin yllä on kuvattu. Palkka muodostuu monesti monesta eri osasta, joita ovat peruspalkan lisäksi maksettavat lisät, luontoisedut ja erilaiset yhdistelmät aikapalkkaa sekä suoritusperusteista palkkaa. Lisät voivat perustua vuorokauden aikaan, esimerkiksi ilta- ja yölisä, taikka viikonpäivään, esimerkiksi lauantailisä tai pyhätyölisä. Monesti palkassa on mukana jokin luontoisetu, joista yleisimmät ovat lounasetu, puhelinetu ja autoetu. Näiden lisäksi voi olla vielä mukana bonus, joka perustuu esimerkiksi myyntiprovisioon taikka tulospalkkioon.

Lähetettäjä		Palkkalaskelma		1/1	
Malliyrittäjä <b>Malliyrittäjä Oy (CoZone)</b>		Palkkakuusi	Ajalta	Työsuhde	
Mallikatu 2 04320 Mallikaupunki		10/2022/1 31.10.2022	1.10.2022 -- 31.10.2022	1.7.2014 --	
Vastaanottaja <b>Teppo Talousjohtaja</b> Taloustie 5 C 00100 Helsinki		Henkilo	Pr/Vt		
		700700 300			
		Verokortti	Henkilötunnus		
		35,5 51,0 B 85675	161282-XX1X Talousjohtaja		
			Kumulat. verotiedot		
			30,33/ 30,33 1.10.2022	10158,37 3606,22	
		Kuukausipalkka		Lomaa jäljellä	
		6500,00		32,00	
		Tuntipalkka	Asunto- / autoetu	Puhelinetu	
		0,00	0,00 795,00	20,00 0,00	
Palkkalaji	Aika/Määrä	A-hinta	Euro		
Eläkelaitos					
990 Nettopalkka			5108,99		
11 Kuukausipalkka			6500,00		
100 Yliönperusosa	5,41	41,27	223,27		
101 Yliön vrk 50%	5,00	41,27	103,18		
102 Yliön vrk 100%	0,41	41,27	16,92		
703 Bonus			2500,00		
301 Autoetu			795,00		
304 Matkapuhelinetu			20,00		
801 Kokopäiväraha	2,00	45,00	90,00		
805 Kilometrikorvaus oma auto	349,00	0,46	160,54		
901 Ennakonpidätys			-3606,22		
902 Tyelmaksu			-726,32		
903 Työttömyysvakuutusmaksu			-152,38		
931 Päivärahamaksu			85,33		
<b>Palkka- kaudelta</b>	Luontoisedut	Ay.jäsemaksut			
	815,00	0,00			
Rahapalkka	Enn.pid.al.ansio	Tulot yhteensä	Ennakonpidätys	Vähenn. yhteensä	Maksetaan
9343,37	10158,37	9593,91	3606,22	4484,92	5108,99
<b>Vuoden alusta</b>					
Tyel-maksut	Työttömyysvakuutusmaksut	Lomarahaa pv / €	Lomakorvaus pv / €		Liikumussaldo
-726,32	-152,38	0,00 0,00	0,00 0,00		0,00
Luontoisedut	Ay.jäsenmaksut				
815,00	0,00				
Rahapalkka	Enn.pid.al.ansio	Tulot yhteensä	Ennakonpidätys	Vähenn. yhteensä	
9343,37	10158,37	9593,91	3606,22	4484,92	
<b>Edellinen vuosi</b>	Enn.pid.al.ansio				
	26080,00				

Kuva 1 Esimerkki palkkalaskelmasta

Kuvassa 1 on palkkalaskelma, josta nähdään kaikki työntekijälle maksetut palkkaerät, palkkakausi, työntekijän tiedot ja koko vuoden ansiot.

Työsopimuslain 16 §:n mukaan työntekijän on saatava palkastaan laskelma, josta käy ilmi palkan suuruus ja sen määräytymisen perusteet.

### 3 Vuosilomapalkan muodostuminen

Palkan ansaitsemisen ohella työntekijä ansaitsee lomapäiviä. Lomaa ansaitsemisen perusteena on työnteko ja ansaitun loman pituuteen vaikuttavat mm. työsuhteen pituus ja poissaolojen määrä lomanmääräytymiskuukauden aikana. Ansaitut lomapäivät päivittyvät aina lomanansaintavuoden vaihtuessa. Lomanansaintavuosi käsittää vuoden mittaisen ajan huhtikuun ensimmäisen päivän ja maaliskuun viimeisen päivän välillä. Lomanmääräytymisvuoteen luetaan mukaan myös sen alku- ja loppupäivät. Tässä luvussa on käytetty itse tehtyjä esimerkkejä havainnollistamaan vuosilomapalkkoihin liittyvää teoriaa.

#### 3.1 Työsuhteen pituus

Vuosilomaa ansaitaan kalenterikuukausittain. Sellaista kalenterikuukautta, jolta lomaa on ansaittu, kutsutaan täydeksi lomanmääräytymiskuukaudeksi. Vuosilomaa ansaitaan 2,5 päivää täyttä lomanmääräytymiskuukautta kohden, jos työsuhde on kestänyt lomavuoden päättyessä vähintään vuoden. Mikäli työsuhde on kestänyt alle vuoden lomavuoden päättyessä, lomaa ansaitaan kaksi päivää jokaista täyttä lomanmääräytymiskuukautta kohden. (Nyssölä 2020, 31.)

Esimerkki 1: Työsuhde alkaa 1.4.2020. Työntekijälle kertyy heti työsuhteen alusta alkaen 2,5 lomapäivää jokaiselta täydeltä lomanmääräytymiskuukaudesta. Tällöin 12 kuukauden lomakertymä on 31.3.2021 30 päivää eli viisi viikkoa lomaa.

Huhtikuun alussa alkavissa työsuhteissa tulee olla tarkkana lomanmääräytymiskuukausien kanssa. Mikäli työsuhde alkaa huhtikuun ensimmäisenä arkipäivänä kuukauden ensimmäisen päivän osuessa lauantaille tai sunnuntaille, menetellään samalla tavalla kuin esimerkissä 1. Jos huhtikuun ensimmäinen päivä on kuitenkin perjantaina ja työsopimus alkaa maanantaina 4.4., kertyy lomaa ensimmäiseltä lomavuodelta kaksi päivää täyttä lomanmääräytymiskuukautta kohden. (Parnila 2019, 31.)

Huomionarvoista on myös se, että lomapäivät tulee aina antaa kokonaisina päivinä. Tämä tulee kyseeseen silloin, kun työntekijä ei ole ansainnut lomaa jokaiselta täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta tai jos työntekijä irtisanoutuu kesken lomavuotta ja hänelle maksetaan kuluvalta lomanmääräytymisvuodelta lomakorvausta. Tällöin lomapäivät pyöristetään aina ylöspäin. (Nyyssölä 2020, 31.)

Esimerkki 2: Työntekijän työsuhde on alkanut 1.9.2019. Hän on ollut palkattomalla vapaalla huhtikuussa 2020. Lomanmääräytymisvuonna 2021 (1.4.2020-31.3.2021) hänelle on kertynyt lomapäiviä  $11 \times 2,5 = 27,5$ . Koska lomapäivien määrässä ei voi olla desimaalia, on hänellä käytettävissään 28 lomapäivää lomanmääräytymisvuodelta 2021.

### 3.2 Vuosiloman ansaintasäännöt

Vuosilomalaissa on kaksi ansaintasääntöä, jotka määrittävät muodostuuko kalenterikuukaudesta täysi lomanmääräytymiskuukausi. Nämä säännöt ovat 14 työssäolopäivän sääntö ja 35 tunnin sääntö. (VL 2 § 6.) 14 työssäolopäivän sääntöä noudatetaan ensisijaisesti. Sen mukaan kalenterikuukaudessa tulee olla 14 työpäivää tai työpäiväksi rinnastettavaa päivää, jotta kalenterikuukaudesta muodostuu täysi lomanmääräytymiskuukausi. Työpäivän pituudella ei ole merkitystä, se voi olla joko kaksi tuntia tai 12 tuntia. Sääntöä sovellettaessa täytyy tarkastella, onko työsuhde luonteeltaan sellainen, jossa on mahdollista kertyä 14 työssäolopäivää kuukaudessa. Tällaisia työsuhteita ovat esimerkiksi kuukausipalkkaiset kokoaikaiset työsuhteet, jossa perusoletuksena on, että työtä tehdään viisi päivää viikossa. Sen lisäksi, että tarkastellaan työsuhteen luonnetta, tulee kiinnittää huomiota siihen, että ajatus työsuhteen luonteesta vastaa todellisuutta. (Nyyssölä 2020, 40–41.)

Osa-aikaisten työntekijöiden kohdalla 14 työpäivän sääntö on aiemmin eriarvoistanut työntekijöitä. 14 päivän sääntö ei välttämättä täytynyt kahdella saman verran kuukaudessa työtunteja tehneellä työntekijällä tilanteessa, jossa toinen teki useampana päivänä lyhyitä vuoroja ja toinen vähemmän työpäiviä, mutta pidempiä vuoroja. Rinnalle vuosilomalakiin otettiin 35 tunnin sääntö, joka edellyttää, että työtä on kalenterikuukauden aikana tehty vähintään 35 tuntia.

Tätä sääntöä sovelletaan työsuhteissa, joissa ei työ sopimuksen luonteen vuoksi tule joka kuukausi 14 työpäivää. (Nyyssölä 2020, 39; Parnila 2019, 38.)

Esimerkki 3: Opintojen ohessa tehtävää osa-aikatyötä tekevä työntekijä tekee 10 tuntia viikossa työtä, jolloin työpäivien määrä kuukaudessa jää alle 14, mutta tehdyt työtunnit ylittävät 35 tunnin. Tällöin kuukausi muuttuu täydeksi lomanmääräytymiskuukaudeksi ja lomaa kertyy työsuhteen pituuden mukaan joko kaksi tai 2,5 päivää.

Työntekijä kuuluu aina joko 14 päivän tai 35 tunnin säännön piiriin ja sääntöjä ei siten käytetä limittäin kuukausikohtaisesti sen mukaan, kumpi toteutuu.

Työsuhteessa, jossa suunnitellut ja toteutuneet tunnit eroavat toisistaan, tilannetta tarkastellaan aina toteutuman mukaisesti. Tarkastelussa on kuitenkin se, onko kyseessä täyden lomanmääräytymiskuukauden määritelmä täyttynyt vai ei, lomapäivien määrä taas riippuu työsuhteen pituudesta. (Nyyssölä 2020, 38–39.)

Esimerkki 4: Alla on listattu osa-aikaisen työntekijän tehdyt työtunnit toteutumien mukaan touko-elokuulta. Työsuhde on alkanut 4.5. Työntekijällä ei joka kuussa tule 14 työpäivää täyteen, joten hän kuuluu 35 tunnin säännön piiriin. Toukokuuta lukuun ottamatta hän on tehnyt jokaiselta kuulta yli 35 tehtyä työtuntia ja näin ollen lomaa kertyy  $3 \times 2 = 6$  päivää.

toukokuu: 4 työpäivää, 30 työtuntia

kesäkuu: 16 työpäivää, 130 työtuntia

heinäkuu: 21 työpäivää, 158 työtuntia

elokuu: 11 työpäivää, 75 työtuntia

Mikäli työajassa tulee pysyvä muutos, voidaan sääntöä vaihtaa. Tämä voi tulla kyseeseen esimerkiksi osa-aikaisen työntekijän siirtyessä kokoaikaiseksi tai kokoaikaisen osa-aikaiseksi. Muutos voi olla määräaikainen tai pysyvä, ja tällöin sääntöä tulee vaihtaa joko väliaikaisesti tai pysyvästi. (Parnila 2019, 41.)

Useimmat mieltävät 14 työssäolopäivän säännön kuukausipalkkaisten työntekijöiden työsuhteissa sovellettavaksi säännöksi ja 35 tunnin säännön osa-aikaisten työsuhteiden pääsäännöksi. Maailmankuvaa kannattaa kuitenkin laajentaa, sillä asia ei ole niin mustavalkoinen. (Nyyssölä 2020, 42.) Esimerkiksi osa-aikainen työntekijä, vaikkapa matkustajalaivan siivoaja, joka tekee viisipäiväistä työviikkoa, mutta työpäivän kesto on vain pari tuntia, on yhtä lailla

14 työssäolopäivän säännön piirissä kuin IT-asiantuntija, joka työviikko koostuu viidestä 7,5 tunnin työpäivästä. Myös toisin päin ajateltuna kuukausipalkattu IT-asiantuntija, joka tekee 3 päivää viikossa työtä, on työn luonteensa vuoksi 35 tunnin säännön piirissä 14 työssäolopäivän säännön sijaan. Kuvassa 1 on esitetty 14 päivän ja 35 tunnin ansaintasääntöjen sisältö pääpiirteittäin.

14 päivän ansaintasääntö	35 tunnin ansaintasääntö
<ul style="list-style-type: none"> <li>- vähintään 14 työpäivää tai työssäoloon rinnastettavaa päivää kuukaudessa</li> <li>- työntekijät, joiden sopimuksen mukainen työaika joka kuussa 14 työpäivää</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- vähintään 35 työtuntia tai työssäoloon rinnastettavaa tuntia kuukaudessa</li> <li>- sopimuksen mukainen työaika joko 14 päivää kuukaudessa tai 35 tuntia kuukaudessa</li> </ul>

Kuva 2. Lomanansaintasäännön valinta

Työsuhteen alkaessa keskellä kuukautta ja sovellettaessa työsuhteen luonteen vuoksi 14 työssäolopäivän sääntöä, on mahdollista, että ensimmäiseltä kuukaudelta ei kerry lomaa ollenkaan. Esimerkiksi 15.7.2022 palkattu kuukausipalkkainen työntekijä ei ansaitse heinäkuulta lainkaan lomaa, vaikka työtunteja kertyykin yli 35. Hänen työnsä luonteen vuoksi tulee soveltaa 14 päivän sääntöä ja siitä ei poiketa työsuhteen alkupäivän ollessa keskellä kuuta. Sama pätee työsuhteisiin, jotka päättyvät keskellä kuuta. (Parnila 2019, 40.)

Työsuhteet, joissa ei kuukaudessa kerry 35 työtuntia, eivät kuulu lainkaan vuosiloman piiriin. Tällöin menetellään vuosilomalain 8 §:n mukaan. (VL 2 § 8.)

### 3.3 Työssäoloon verrattava aika

Termi 'työssäolopäivä' jo itsessään viittaa siihen, että 14 päivän sääntö ei ole aivan yhtä yksioikoinen, kuin mitä aluksi voisi ajatella. Työssäoloon rinnastettavat päivät on määritelty vuosilomalain 7 §:ssä. Nämä päivät voidaan jakaa kolmeen kategoriaan: päiviin, joista työnantaja on lain mukaan velvollinen

maksamaan palkan, työajan tasaamiseen liittyvät vapaapäivät sekä poissaoloaika vuosilomalain 7.2 §:n luettelon mukaan. Näistä kolmesta ensimmäistä ja viimeistä on hyvä tarkastella lähemmin. Lain mukaan työnantajalla on velvollisuus maksaa palkkaa mm. vuosiloman, irtisanomisajan ja itsenäisyyspäivän ajalta. Näin ollen nämä päivät lasketaan työssäolon vertaiseksi ajaksi. Vuosilomalain 7.2 §:n mukaisia poissaoloja on pidempi lista. Näistä voisi nostaa muutaman erikseen käsiteltäväksi, koska ne ovat hyvin yleisiä poissaolon muotoja. Ensimmäisenä sairauspoissaolot, joita saa olla enintään 75 kalenteripäivää lomanmääräytymisvuoden aikana. Myös sairauden leviämisen ehkäisemiseksi asetettu karanteeni viranomaisen määräyksestä ja siitä johtuvat poissaolot ovat työssäoloon verrattavaa aikaa. Toinen nosto on perhevapaat, joista lasketaan työssäolon verrattaviksi päiviksi 160 arkipäivää yhtä synnytystä tai adoptiota kohden, ei lomavuotta kohden (Työsuojeluhallinto 2022). Myös opintovapaasta, lomautuksista ja työajan lyhentämisestä, reservin harjoituksista ja julkisesta luottamustehtävän hoitamisesta tai todistamisesta on erikseen säädetty vuosilomalain 7.2 §:ssä.

35 tunnin säännön piirissä olevien työsuhteiden poissaoloajoista säädetään vuosilomalain 7.3 §:ssä, jonka mukaan lain 7.2 §:n kohdat 2, 3, 5 ja 7 määritteellään kalenteriaikana työpäivien sijaan. Tällöin työssäoloaika on sitä aikaa, joka sisältyy kalenteriaikaan ja jolloin työntekijä olisi ollut töissä, jos poissaoloa ei olisi tapahtunut. (Nyyssönen 2020, 60.)

On siis tärkeää tietää mistä poissaolo on aiheutunut, jotta voidaan määrittää, muodostuuko ansaintakuukaudesta täysi lomanmääräytymiskuukausi.

Esimerkki 5: Työntekijät A ja työntekijä B ovat molemmat olleet poissa töistä 10.-23.5.2022. Työntekijä A oli nielurisaleikkauksessa, jonka vuoksi hänelle määrättiin sairauslomia leikkauksen ja siitä toipumisen ajaksi. Työntekijä B sen sijaan oli palkattomalla vapaalla, jonka aikana hän lähti matkalle Kreikkaan. He ovat molemmat kuukausipalkkaisia ja tekevät 100 % työaikaa. Tällöin siis voidaan todeta heidän kuuluvan molempien 14 päivän säännön piiriin. Työntekijä A on perusterve, hän on harvoin töistä pois ja lomanmääräytymisvuosi on alkutekijöissä eli hänelle ei mitenkään olisi voinut tulla vielä 75 päivän kiintiö täyteen. Näin ollen hänen poissaolonsa on työhön rinnastettavaa aikaa. Työntekijä B sen sijaan on pyytänyt poissaolon ajaksi palkatonta vapaata, sillä hänen työsopimuksensa on alkanut vasta huhtikuussa ja siten hänellä ei ole vielä käytettävissä vuosilomia. Palkaton vapaa ei ole työssäoloon verrattavaa aikaa ja täten Työntekijä B:n kohdalla ei muodostu täyttä lomanmääräytymiskuukautta ja hänelle siten ei kerry lomaa toukokuulta.

Vuosilomalain määritelmien lisäksi on tärkeää tietää, onko käytössä olevassa työehtosopimuksessa määritelty työssäoloon verrattavaa aikaa. Näitä voisi olla esimerkiksi lomarahavapaat ja ay-koulutukseen osallistuminen. (Kondelin & Peltomäki 2022, 101.)

### 3.4 Vuosilomapalkan laskenta

Vuosilomalain 9 §:n mukaan loman aikana työntekijän tulee saada vähintään säännönmukainen tai keskimääräinen palkka. Lisäksi hän on oikeutettu saamaan palkkaan kuuluvat luontoisedut vähentämättöminä. Jos luontoisedua ei ole käytettävissä vuosiloman aikana, tulee se korvata rahalla. Luontoisedut ovat usein työntekijän käytettävissä loman aikanakin, joten näissä tulee harvoin ongelmia. Pääsääntöisesti luontoisedun arvo on ennakonpidätystä varten vahvistettu raha-arvo, ellei suuremmasta korvauksesta ole sovittu työntekijän ja työnantajan välillä. (Nyyssölä 2020, 74–75.) Vuosilomapalkan perusteena on työtulo. Työtuloa eivät ole mm. matkakorvaukset, rojaltit taikka voitonjako ja käteinen voittopalkkio. (Parnila 2019, 78.)

Lomapalkan laskentasääntö määräytyy pääsääntöisesti perustuen ansaintaperusteeseen ja palkkaustapaan, joita on sovellettu työntekijään lomavuoden vaihteessa 31. päivänä maaliskuuta (Kondelin & Peltomäki 2022, 111). Jotta voidaan tietää, miten vuosilomapalkka lasketaan, pitää ensin määrittää, minkä laskentasäännön piiriin työntekijä kuuluu. Perussääntöjä on kolme: kuukausipalkkaan perustuva vuosilomapalkka, tuntipalkkaiset keskipäiväpalkkaan ja kertoimeen perustuva vuosilomapalkka sekä prosenttiperusteinen vuosilomapalkka (VL 3 § 10–12.) Vuosilomakomitea yritti aikoinaan päästä tulokseen, jossa yhdellä säännöllä laskettaisiin kaikkien vuosilomapalkka, mutta erilaiset käytännön vaikeudet ja periaatteelliset näkökannat tuottivat sen tuloksen, että laskentasääntöjä on kolme, jotka esitellään tiivistetysti taulukossa 1. Laskentasäännöstä voidaan poiketa työehtosopimuksella, kunhan poikkeus ei ole ristiriidassa vuosilomalain 9 §:n kanssa. On myös mahdollista, että lomavuoden päättyessä tuntipalkkainen

työntekijä, joka on ennen lomaansa siirtynyt kuukausipalkkaiseksi, saa vuosilomapalkan kuukausipalkan perusteella (VL 3 § 14).

Taulukko 1. Lomapalkan laskentasäännön valinta (Kondelin & Peltomäki 2022, 112).

Loman ansaintasääntö	Kuukausipalkka	Tuntipalkka
14 päivän sääntö	kuukausipalkka & lisäpalkat	keskipäiväpalkka
35 tunnin sääntö sekä täysi lomaoikeus	kuukausipalkka & lisäpalkat	prosenttiperuste
35 tunnin sääntö, ei täyttä lomaoikeutta	prosenttiperuste	prosenttiperuste
lyhyet työsuhteet, joissa lomaa ei kerry	lomakorvaus 9 %	

### 3.4.1 Kuukausipalkka

Kuukausipalkkaisiin työntekijöihin, jotka kuuluvat 14 päivän säännön piiriin, tai sellaisiin 35 tunnin säännön piiriin kuuluviin työntekijöihin, jotka voivat ansaita lomaa jokaiselta kuukaudelta, sovelletaan lomapalkan laskennassa kuukausipalkkaan perustuvaa sääntöä. Kuukausipalkkainen työntekijä on tässä yhteydessä työntekijä, jonka palkka on sovittu ansaittavan aikaperusteisesti viikolta tai sitä pidemmältä ajalta. Vuosilomalain mukaan työntekijä on oikeutettu saamaan lomansa ajalta myös samaa palkkaa kuin mitä hän saisi työssä ollessaan. Näin ollen, jos työntekijä on lomalla koko kuukauden, hänen palkkansa pysyy täysin samana kyseisen kuun osalta kuin jos sitä verrattaisiin sellaiseen kuukauteen, jolloin työntekijä on tehnyt koko kuun töitä.

Todellisuudessa asia ei ole ihan näin yksinkertainen. Mietittäväksi jää ainakin palkan suuruuden vaihtelut, jotka vaikuttavat lomapalkan määrään, kiinteän palkan lisäksi maksettavien erien vaikutus lomapalkkaan. Usein lomia myös pidetään vähemmän kuin kuukausi kerrallaan ja lomat eivät välttämättä ajoitu alkamaan kuukauden alussa ja päättymään kuukauden lopussa. Näin ollen

tulee siis pohdittavaksi, miten palkka jaetaan osiin tällaisissa tilanteissa. (Nyyssölä 2020, 77–78.)

Kuukausipalkkaan perustuvan säännön mukaan laskettavaan lomapalkkaan ei oteta mukaan lakisääteisiä lisiä kuten ylityö-, sunnuntaityö- ja hätätyökorvauksia. Tämä johtuu siitä, että lomapalkan perusteena on säännölliseen työaikaan perustuva palkka eli se kuukausipalkka, jonka työntekijä on ansainnut loman aloituskuukaudelta. Mikäli työnantajan ja työntekijän välillä on sopimus kiinteästä lisästä, se tulee kuitenkin huomioida lomapalkassakin. Esimerkiksi työntekijä tekee säännöllisesti sunnuntaisin ja iltaisin töitä. Tästä on sovittu maksettavan joka kuukausi 250 euron korvaus. Tämä korvaus tulee ottaa mukaan lomapalkkaa laskettaessa. Lisäksi työehtosopimukseen perustuvat lisät tulee ottaa huomioon lomapalkkaa laskettaessa. Työehtosopimukseen perustuvat lisät voivat olla kiinteitä tai sidottuja johonkin työnteon ajankohtaan tai olosuhteeseen, jolloin lisien määrä vaihtelee kuukausittain. Esimerkiksi iltalisä ja erilaiset vuorolisät ovat työnteon ajankohtaan tai olosuhteisiin sidottuja lisiä. Työehtosopimus määrittää miten siihen perustuvat lisät otetaan huomioon lomapalkkaa laskettaessa. Usein kiinteät lisät lasketaan korottamaan kuukausipalkkaa ja vaihtelevat lisät lasketaan joko prosenttiperusteisesti tai keskipäiväansioon perustuen. Laskentatapa tulee aina tarkistaa sovellettavasta työehtosopimuksesta. (Parnila 2019, 81–82.)

Lomapalkka kuukausipalkasta lasketaan jakamalla palkka osiin, joista toinen on palkka kuukauden työpäiviltä ja toinen on palkka poissaolopäiviltä. Laskenta suoritetaan jakamalla kuukausipalkka kuukauden työpäivien määrällä ja kertomalla se loma-ajan työpäivien määrällä. Mikäli palkkaa maksetaan loma-ajalta etukäteen, jakajana käytetään vakiojakajaa 25, jolloin kertoimena käytetään loma-ajan työpäivien määrän sijaan loma-ajan lomapäivien määrää. Laskentatapa ei vaikuta työaikaan. Lisäksi laskentatavasta riippumatta työajan palkan ja loma-ajan palkan tulee yhteensä vastata kuukausipalkkaa. Vuosilomalain mukaan työntekijällä on oikeus saada loma-ajan palkka käyttöönsä loman ensimmäisenä päivänä. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä,

että mikäli työntekijän yhtäjaksoinen loma-aika osuu kahden eri kuukauden ajalle, ensimmäisenä kuukautena maksettu palkka on suurempi kuin toisena kuukautena, koska ensimmäisen kuukauden palkkaan sisältyy loma-ajan palkka koko lomalta. Yhteensä näiden kahden kuukauden palkka on kuitenkin samansuuruinen kuin kaksi kuukausipalkkaa yhteensä. (Kondelin & Peltomäki 2022, 112–113.)

Esimerkki 6: Työntekijä on lomalla 27.6.-17.7.2022. Hänen kuukausipalkkansa on 4300 euroa ja työnantajan kanssa sovittu kiinteä lisä säännöllisestä ilta- ja sunnuntaityöstä on 350 euroa kuukaudessa. Kesäkuussa ja heinäkuussa on 21 työpäivää. Tarkastellaan lomapalkan määrää molemmilla laskentatavoilla.

Lomapalkan laskenta työpäivien määrän perusteella

Kesäkuun työssäoloajan palkka  $4650 \text{ €} / 21 * 17 = 3764,29 \text{ €}$

Kesäkuun loma-ajan palkka  $4650 \text{ €} / 21 * 4 = 885,71 \text{ €}$

Heinäkuun työssäoloajan palkka  $4650 \text{ €} / 21 * 10 = 2214,29 \text{ €}$

Heinäkuun loma-ajan palkka  $4650 \text{ €} / 21 * 11 = 2435,71 \text{ €}$

Lomapalkan laskenta vakiojakajalla 25

Kesäkuun työssäoloajan palkka  $4650 \text{ €} / 25 * 21 = 3906 \text{ €}$

Kesäkuun loma-ajan palkka  $4650 \text{ €} / 25 * 4 = 744 \text{ €}$

Heinäkuun työssäoloajan palkka  $4650 \text{ €} / 25 * 11 = 2046 \text{ €}$

Heinäkuun loma-ajan palkka  $4650 \text{ €} / 25 * 14 = 2604 \text{ €}$

On huomioitava, että vaikka laskentatavan valinnalla ei näennäisesti ole merkitystä, on sillä väliä kuitenkin lomarahaa laskettaessa, sillä lomarahan perusteena on lomapalkka. Tämän takia on tärkeää, että kaikkia työntekijöitä kohdellaan tasa-arvoisesti ja siksi tulee soveltaa samaa laskutapaa kaikkiin työntekijöihin.

Kuukausipalkkojen lisäksi työntekijät saavat monesti muita palkkaeriä, joita ovat mm. tulospalkkiot, provisiot ja bonukset. Näitä palkkaeriä kutsutaan lisäpalkoiksi ja ne otetaan huomioon lomapalkassa, mikäli ne maksetaan työstä, jota

työntekijä tekee säännöllisesti, minkä lisäksi edellytyksenä on, että lisäpalkan on oltava osa sovittua palkkaa. Lisäpalkkojen osalta laskentaperusteena käytetään keskipäiväpalkkaan perustuvaa laskentasääntöä. Käytännössä tämä tarkoittaa, että lomavuoden aikana kertyneet lisäpalkat jaetaan lomavuoden työpäivien lukumäärällä ja tämä päiväpalkka kerrotaan vuosilomalain 11§:n taulukosta saatavalla kertoimella. (Parnila 2019, 86–87.)

Esimerkki 7: Työntekijä saa kuukausipalkkaa ja lisäksi hänelle on maksettu provisiota lomanmääräytymisvuoden 2021 (1.4.2021-31.3.2022) aikana 3700 euroa. Työpäiviä on ollut 202 ja työntekijällä on lomanmääräytymisvuodelta 2021 kertynyt täydet 30 lomapäivää. Lomapalkka lasketaan kuukausipalkan osalta samoin kuin esimerkin 6 Työntekijälle, mutta provisioiden osalta käytetään keskipäiväpalkan perusteella.

Keskipäiväpalkka:  $3700 \text{ €} / 202 = 18,32 \text{ €}$

Lomapalkka provisiosta:  $18,32 \text{ €} * 27,8 = 509,30 \text{ €}$

### 3.4.2 Keskipäiväpalkka

Vuosilomalain 11 §:n mukaa keskipäiväpalkkaan perustuvaa lomapalkan laskentasääntöä käytetään työntekijälle, joka työskentelee tunti- tai suorituspalkalla 14 päivän säännön piirissä. Keskipäiväpalkkaa sovelletaan sellaisiin 14 päivän ansaintasäännön piirissä oleviin työntekijöihin, jotka tekevät työtä yksinomaan tuntipalkalla, tuntipalkan ja suorituspalkan yhdistelmällä tai yksinomaan suorituspalkalla. Tässä luvussa tuntipalkkaisesta työntekijästä puhuttaessa tarkoitetaan mitä tahansa yllä mainituista kolmesta vaihtoehdosta, joihin keskipäiväpalkkaa sovelletaan. (Parnila 2019, 89.)

Keskipäiväpalkkaan perustuvan lomapalkan laskeminen tulee aloittaa nimensä mukaisesti laskemalla keskipäiväpalkka, joka saadaan, jakamalla lomanmääräytymisvuoden ansiot lomanmääräytymisvuoden aikana tehtyjen työpäivien määrällä. Jakajaan laskettavien työpäivien määrä työpäivien määrä ja siinä ei kiinnitetä huomiota työpäivän pituuteen tai siihen, onko työ tehty säännöllisen työajan puitteissa vaiko ylityönä. Työssäoloajan palkkaan ei lasketa mukaan ylityön korotusosia tai hätätyöstä ansaittua korotusosaa. Sen sijaan mm. sunnuntaityöstä ansaittu peruspalkka korotusosineen ja

työehtosopimuksen määräämät työssäoloajalta maksettavat lisät otetaan huomioon keskipäiväpalkkaa laskiessa. Työpäivien lukumäärään lasketaan mukaan lakisääteisten vuorokautisten ylityötuntien kahdeksasosa. Kuitenkin, koska keskipäiväpalkkaan perustuva lomapalkka perustuu työssäoloon, ei mukaan lasketa poissaolon pohjalta laskettuja palkkaeriä. Näitä ovat mm. vuosilomapalkka, sairausajan palkka ja perhevapaiden ajalta maksettu palkka. (Mattinen ym. 2022, 226.)

Vuosilomalain 11.2 § muotoilusta huolimatta keskipäiväpalkkaan perustuva lomapalkka on melko yksinkertainen laskutoimitus. Kun on laskettu keskipäiväpalkan suuruus, tämä kerrotaan vuosilomalain 11.2 §:n mukaisella kertoimella. Kertoimen suuruuteen vaikuttaa ansaittujen lomapäivien lukumäärä ja mikäli vuosilomapäiviä on yli 30, kerrointa korotetaan luvulla 0,9 lomapäivää kohti. Kertoimet on alun perin muodostettu sillä periaatteella, että kuudelta lomapäivältä tulisi ansaita viittä työpäivää vastaava vuosilomapalkka. Näin päätettiin, että yksi lomapäivä on viisi kuudesosaa eli 0,833 ja siten kahden lomapäivän kertoimeksi tulisi 1,67. Kuitenkin haluttiin huomioida inflaation vaikutus lomapalkkaan, jotta lomapalkka vastaisi paremmin sitä ansiota, jonka työntekijä olisi töissä ollessaan ansainnut. Lisäksi kertoimet on pyöristetty. Kertoimet eivät suurene suoraan verrannollisesti työpäivien määrään nähden, ja siksi tulisi olla valita kerroin vain kerran. Jos työntekijä pitää lomaa osissa, jaetaan vuosilomapalkka lomapäivien suhteessa. (Nyysölä 2020, 93.)

Esimerkki 8: Työntekijä on tehnyt vuorokautista ylityötä 60 tuntia lomanmääräytymisvuonna 2021. Hänelle on kertynyt tästä palkkaa perusosana 2500 euroa ja korotusosana 1750 euroa. Lomanmääräytymisvuoden 2021 ansiot ovat 35700 euroa ja työpäivien määrä 210. Työntekijälle on kertynyt lomanmääräytymisvuodelta täydet 30 vuosilomapäivää.

Lasketaan ensin jakaja keskipäiväpalkalle lisäämällä työpäivien määrään ylityötuntien kahdeksasosa:  $60 / 8 + 210 = 217,5$

Näin keskimääräinen päiväpalkka on  $(35700 \text{ €} + 2500 \text{ €}) / 217,5 = 175,63 \text{ €}$

Työntekijän vuosilomapalkkaa laskettaessa käytetään kerrointa 27,8. Vuosilomapalkaksi muodostuu  $175,63 \text{ €} * 27,8 = 4882,51 \text{ €}$

Työntekijä pitää kesäloman 4.-31.7.2022 ja talviloman 20.-26.2.2023 ja loma-ajan palkka lasketaan siten osissa.

Kesäloma kuluttaa 24 vuosilomapäivää  $4882,51 \text{ €} / 30 * 24 = 3906,01 \text{ €}$

Talviloma kuluttaa 6 vuosilomapäivää  $4882,51 \text{ €} / 30 * 6 = 976,50 \text{ €}$

Keskipäiväpalkkaan pohjautuva laskentatapa perustuu viisipäiväiseen työviikkoon. Mikäli työntekijä tekee lavennettua tai tiivistettyä työviikkoa, täytyy tämä suhteuttaa viiden päivän malliin, koska muuten lomapalkkaa ei lasketa oikeassa suhteessa työssäoloon. Tätä sääntöä voidaan soveltaa vain niihin työsuhteisiin, jotka ovat 14 päivän säännön piirissä ja joissa säännölliseksi viikoittaisten työpäivien määräksi on sovittu joko neljä tai kuusi päivää. Laskettaessa vuosilomapalkkaa, tulee keskipäiväpalkka jakaa viikoittaisten työpäivien suhteella viiteen. (Mattinen ym. 2022, 229.)

Esimerkki 9: Työntekijän työssäolon palkka on ollut lomanmääräytymisvuodella 2021 32000 euroa. Tarkastellaan työntekijän lomapalkkaa, jos työviikko on kuusi- tai nelipäiväinen.

Kuusipäiväinen työviikko tuottaa työntekijälle 285 työpäivää lomanmääräytymisvuoden aikana. Keskipäiväpalkaksi muodostuu  $112,28 \text{ €} * 6 / 5 = 134,74 \text{ €}$

Nelipäiväinen työviikko tuottaa työntekijälle 190 työpäivää lomanmääräytymisvuoden aikana. Keskipäiväpalkaksi muodostuu  $168,42 \text{ €} * 4 / 5 = 134,74 \text{ €}$

Keskipäiväpalkka on näin samansuuruinen kuin mitä se olisi, jos se suhteutetaan viisipäiväiseen työviikkoon.

### 3.4.3 Prosenttiperuste

Kolmas tapa laskea vuosilomapalkka on prosenttiperuste. Valmisteltaessa nykyistä vuosilomalakia selvitettiin, voisiko kaikki tunti- ja suoritepalkkaisten työntekijöiden vuosilomapalkat laskea prosenttiperusteiseen mukaan. Laskentatapa on hyvin yksioikoinen, mutta merkittäviäkin käytännön haasteita on. Esimerkiksi poissaolot aiheuttavat pohdintaa. Niissä tilanteissa, joissa poissaolo lasketaan työssäoloon rinnastettavaksi, kuten sairauslomien, perhevapaiden ja lomautusten kohdalla, tulee lomapalkan perusteessa ottaa huomioon poissaolon ajalta saamatta jäänyt palkka. Mikäli työntekijän työaika vaihtelee paljon, voi olla todella vaikeaa määrittää tällaista laskennallista erää. Tämän vuoksi prosenttiperusteisen vuosilomapalkan laskentaa ei voinut

laajentaa koskemaan kaikkia tunti- ja suoritepalkkaisia työntekijöitä, mutta ei sitä voinut myöskään luopua kokonaan.

Prosenttiperusteisen laskentasäännön piiriin kuuluvat tunti- tai suoritepalkkaiset työntekijät, joihin sovelletaan 35 tunnin ansaintasääntöä. Lomapalkka lasketaan lomanmääräytymisvuoden aikana työssäolon perusteella maksetun palkkasumman perusteella. Jos työsuhde on kestänyt lomanmääräytymisvuoden vaihtuessa alle vuoden, laskentaperusteena on 9 % ja työsuhteen jatkuessa yli vuoden laskentaperusteena on 11,5 % lomavuoden ansioista. (VL 3 § 12.) Myös kuukausipalkkaiset työntekijät, joilla lomanmääräytymisvuoden aikana muuttuu sekä palkka että työaika, kuuluvat prosenttiperusteisen laskentasäännön piiriin. Esimerkiksi työntekijä, joka alkaa tekemään 60 % työaika tai päinvastoin siirtyä osa-aikaisesta työsuhteesta kokoaikaiseksi, kuuluu prosenttiperusteisen laskentasäännön piiriin. Kuukausipalkkaisista työntekijöistä myös ne, joiden sopimuksen luonteen takia jokaisesta kalenterikuukaudesta ei muodostu täyttä lomanmääräytymiskuukautta. (Nyyssölä 2020, 96.)

Esimerkki 10: Työntekijä A ja työntekijä B työskentelevät samassa yrityksessä. Työntekijä A on aloittanut työskentelyn yrityksessä 1.1.2021 ja työntekijä B on aloittanut 1.12.2021. Työntekijä A:n vuosilomapalkka on 11,5 % lomanmääräytymisvuoden 2021 (1.4.2021-31.3.2022) palkasta ja työntekijä B:n vuosilomapalkka on 9 % lomanmääräytymisvuoden 2021 palkasta. Työntekijä A:n työsuhde on lomavuoden vaihtuessa jatkunut yli vuoden ajan ja siksi hänen vuosilomapalkkansa lasketaan korkeammalla prosentilla kuin työntekijä B:n.

Myös prosenttiperusteisessa laskentatavassa niin sanottuna palkkapohjana on työssäoloajalta maksettu palkka. Tähän lasketaan mm. kuukausi- tunti ja urakkapalkat, lisä- hätä- ja ylityön peruspalkka sekä sunnuntaityön peruspalkka korotusosineen. Myös työehtosopimuksen mukaiset työssäoloaikaan perustuvat lisät kuuluvat palkkapohjaan. Sen sijaan esimerkiksi yli- ja hätätyöstä maksettavat korotusosat, vuosilomapalkka ja varallaolokorvaus eivät kuulu vuosiloman palkkapohjaan laskettaviin eriin. (Parnila 2019, 95–96.)

Työntekijällä on työssäoloajan palkan lisäksi oikeus saada palkkaa vuosilomalaissa määriteltujen työssäoloajan veroisten poissaolojen ajalta. Tämän vuoksi palkkapohjaan lisätään laskennallinen palkka sellaiselta

palkattomalta poissaololta, jonka perusteena on esimerkiksi erityisäitiysvapaa tai karanteeni. (VL 3 § 12.) Tarkoituksena on, että poissaolojen osaltakin vuosilomapalkkaa kertyy samalta ajalta kuin itse vuosilomaa. Mikäli työntekijällä on oikeus palkkaan poissaololta joko työehtosopimuksen tai lain mukaan, ei ole tarpeen määrittää laskennallista palkkaa. Laskennallisen palkan laskemisesta voidaan sopia joko työntekijän ja työnantajan välillä taikka työehtosopimuksessa. Poissaolon alkamishetken tuntipalkka ja sovittu keskimääräinen viikkotyöaika määrittävät laskennallisen palkan laskemisen, mikäli asiasta ei ole muuten sovittu. Jos tuntipalkkaisen työntekijän viikkotyöaika ei ole sovittu tai se vaihtelee merkittävästi, laskennallinen palkka määritetään poissaoloa edeltävien 12 viikon keskimääräisen viikkotyöajan perusteella. Jotta voidaan määrittää laskennallinen palkka, täytyy selvittää toteutumatta jääneet työpäivät ja -tunnit. Mikäli näistä ei ole sovittu mitään, käytetään ensisijaisesti työvuoroluettelon mukaisia tunteja. Jos poissaolo on pitkä ja työvuoroluettelo ei ulotu koko poissaolon ajalle, käytetään työehtosopimuksen mukaisia tunteja. Työsopimuksen tuntien vaihdellessa, lasketaan keskiarvo viikkotyötunneista edeltävältä 12 viikolta. Peruseriaate on, että laskennalliset korjaukset tehdään niiltä työpäiviltä, jolloin työntekijä olisi ollut töissä. (Mattinen ym. 2022, 234–235.)

### 3.5 Lomaraha

Monesti vuosilomapalkoista keskustellessa esille otetaan myös lomaraha, joka tunnettiin aikaisemmin nimellä lomaltapaluuraha. Lomaraha on historiallisesti mielenkiintoinen palkkaerä, jonka alkuperä on 1970-luvulla. Metallialan työntekijät lähtivät monesti Ruotsiin töihin loman ajaksi ja lomaraha oli se, jonka avulla työnantajat saivat houkuteltua työntekijät tulemaan takaisin Suomeen töihin Ruotsista loman päätteeksi. (Eskonen 2015.)

Lomarahaa koskevaa sääntelyä ei ole sisällytetty vuosilomalakiin, vaan sen maksamista säätelevät työehtosopimukset, paikallinen sopiminen ja työehtosopimukset. Lomaraha on yleensä suuruudeltaan 50 % vuosilomapalkasta. Kuten vuosilomapalkka, myös lomaraha maksetaan usein käytetyltä loma-ajalta

erikseen. Esimerkiksi jos kesälomasta käytetään kaksi viikkoa kesäkuussa ja toiset kaksi viikkoa elokuussa, maksetaan molemmista osista oma lomarahana, joka on puolet kyseisen loma-ajan vuosilomapalkasta. Lisäksi osa työehtosopimuksista velvoittaa maksamaan lomarahana kahdessa erässä, toinen puolikas ennen loman alkamista ja toinen loman jälkeen. (Parnila 2019, 111.)

Moni työehtosopimuksista mahdollistaa lomarahana vaihtamisen vapaaksi. Koska lomarahasta ja lomarahavapaasta ei ole säädetty vuosilomalaissa, on järkevää vapaasta sovittaessa sopia vapaapäivien määrä, vapaan ajankohta ja myös se, onko lomarahavapaat rinnastettu työssäolopäiviksi. Monesti lomarahana vapaaksi vaihdettaessa kaksi lomarahapäivää vastaa yhtä vapaapäivää. (Kondelin & Peltomäki 2022, 123–124.)

Esimerkki 11: Työntekijä on ansainnut lomanmääräytymisvuoden 2021 (1.4.2021-31.3.2022) aikana vain 14 lomapäivää, koska hän on aloittanut työt uudessa työpaikassa 1.9.2021. Hän pitää kesäloman 8.-23.8.2022. Työntekijällä on perheen kanssa jo ennen hänen työsuhteensa alkua suunniteltu lomamatka Islantiin 7.-13.11.2022 ja hän sopii työnantajansa kanssa jo hyvissä ajoin ennen kesäloman alkua, että hän palkattoman vapaan sijaan käyttää lomarahat vapaana matkan tullessa ajankohtaiseksi. Tällöin työntekijä käyttää marraskuun lomamatkaan 12 lomarahapäivää ja saa näin kokonaisen viikon lomaa. Kesäloman yhteydessä hänelle maksetaan lomarahana kahdelta lomapäivältä.

### 3.6 Erityistilanteet

Vuosilomapalkkoja laskiessa törmää lähes aina johonkin poikkeustilanteeseen, koska tosielämässä asiat harvoin ovat niin yksinkertaisia kuin mitä esimerkeissä. Muutokset palkkaustavoissa lomamääräytymisvuoden aikana aiheuttavat useimmat erityistilanteet vuosilomapalkan laskennassa. Taulukossa 2 on esitelty tiivistetysti kahdeksan muutostilannetta, joihin tässä kappaleessa perehdytään vähän tarkemmin. Avainasemassa kaikissa tapauksissa on palkkaustapa lomanmääräytymisvuoden päättyessä maaliskuun viimeisenä päivänä ja palkkaustapa loman alkaessa.

Kuukausipalkka voi muuttua esimerkiksi tilanteessa, jossa työntekijä on palkkaneuvottelujen tuloksena saanut palkankorotuksen. Tällaisessa tilanteessa lomapalkka lasketaan siitä kuukausipalkasta, joka työntekijälle maksettaisiin loman alkamisajankohtana. Myös tilanteessa, jossa tuntipalkka muuttuu,

lasketaan lomapalkka saman laskentasäännön mukaan, joka se olisi aiemminkin ollut. (Mattinen ym. 2022, 237.)

Esimerkki 12: Työntekijä A ja työntekijä B ovat töissä samassa yrityksessä. Työntekijä A:lla on kuukausipalkka noussut palkkaneuvottelun tuloksena 2300 eurosta 2500 euroon ennen hänen lomansa alkamista. Työntekijä A:lle lasketaan lomapalkka 2500 euron perusteella. Työntekijä B on samassa yrityksessä tuntipalkkaisena työntekijänä, joka tekee viisipäiväistä työviikkoa. Hänen tuntipalkkansa nousi samojen palkkaneuvotteluiden tuloksena 11,50 eurosta 13,25 euroon. Työntekijä B:n lomapalkka lasketaan edelleen keskipäiväansioon perustuvalla laskentatavalla.

Tilanteessa, jossa kuukausipalkkainen työntekijä on lomanmääräytymisvuoden päättymisen jälkeen siirtynyt tuntipalkkaiseksi työntekijäksi, maksetaan hänelle loma-ajan palkka kuukausipalkkaan perustuvan laskentasäännön mukaan. Mikäli kuukausipalkkainen työntekijä ei siirrykään tuntipalkkaiseksi, vaan hänen kanssaan sovitaan osa-aikaisesta työajasta, pitää kiinnittää huomio muutoksen ajankohtaan. Tässä on huomioitava, että muutos työaikaan sekä palkkaan tulee olla seurausta työntekijän ja työnantajan sopimuksesta, ei esimerkiksi lomautuksesta johtuva. Jos muutos tapahtuu lomanmääräytymisvuoden aikana, lasketaan kokoaikatyöstä osa-aikatyöhön siirtyneen kuukausipalkkaisen työntekijän lomapalkka prosenttiperusteisesti lomavuoden ansioista. Sama säännön muutos pätee niihin tilanteisiin, joissa osa-aikatyöstä siirrytään kokoaikatyöhön. Lomanmääräytymisvuoden päättymisen jälkeen, mutta ennen vuosiloman alkamista, tapahtuneet muutokset vaikuttavat lomapalkan laskentasäännön valintaan eri tavalla. Tällaisessa tilanteessa, jossa koko lomamääräytymisvuodelta on maksettu kuukausipalkkaa, lasketaan lomapalkka kuukausipalkkaan perustuvan laskentasäännön mukaan viimeksi maksetun kuukausipalkan perusteella. (Parnila 2019, 104–105.)

Esimerkki 13: Työntekijä A on muuttunut sekä palkka että työaika osittaisen hoitovapaan takia. Hän tekee 1.11.2021 alkaen 80 % työaika ja vastaavasti hänen palkkansa laskee 3600 eurosta 2880 euroon. Hän siirtyy tällöin kuukausipalkkaan perustuvan lomapalkan laskentasäännön piiristä prosenttiperusteisen laskentasäännön piiriin.

Työntekijä B on samassa yrityksessä töissä ja hänellä on sama palkka kuin työntekijä A:lla. Työntekijä B on jäänyt osittaiselle hoitovapaalle 1.5.2022 ja hänen kesälomansa on kesäkuussa 2022. Työntekijä B:n lomapalkka lasketaan kuukausipalkkaan perustuvan laskentasäännön perusteella 3600 eurosta.

Lomanmääräytymisvuoden päättymisen jälkeen tuntipalkkaisesta kuukausipalkkaiseksi siirtyneen työntekijän lomapalkka lasketaan lomanmääräytymisvuoden päätöksessä ansaintasäännön mukaan joko keskipäiväpalkkaan perustuvan tai prosenttiperusteisen laskentasäännön mukaan. On kuitenkin vuosilomalain mukaisesti sovittavissa, että lomapalkka lasketaan kuukausipalkkaan perustuvan laskentasäännön mukaan. Jos työntekijä ja työnantaja päättävät käyttää oikeuttaan siirtyä kuukausipalkkaan perustuvaan laskentasääntöön, on siitä hyvä sopia kirjallisesti. (Mattinen, ym. 2022, 238–239.)

Taulukko 2. Muutostilanteet lomapalkan laskentatavoissa (Parnila 2019, 109).

Palkkaustapa lomavuoden päättyessä 31.3.	Palkkaustapa loman alkaessa	Lomapalkan laskentasääntö	Palkka, josta lomapalkka lasketaan
kuukausipalkka	kuukausipalkka	kuukausipalkkaan perustuva laskentasääntö (VLL 3 § 10)	lomalle jäädessä käytössä oleva kuukausipalkka
kuukausipalkka	tuntipalkka	kuukausipalkkaan perustuva laskentasääntö (VLL 3 § 10)	viimeinen maksettu kuukausipalkka
kuukausipalkka	kuukausipalkka, palkka ja työaika muuttunut lomanmääräytymisvuoden aikana	kuukausipalkkaan perustuva laskentasääntö (VLL 3 § 10.4)	lomanmääräytymisvuoden aikana maksettu kuukausipalkka
kuukausipalkka, palkka ja työaika muuttunut lomanmääräytymisvuoden aikana	kuukausipalkka	prosenttiperusteinen laskentasääntö (VLL 3 § 12)	lomanmääräytymisvuoden ansio
tuntipalkka, 14 päivän ansaintasääntö	tuntipalkka, 14 päivän ansaintasääntö	keskipäiväpalkkaan perustuva laskentasääntö (VLL 3 § 11)	lomanmääräytymisvuoden ansio
tuntipalkka, 14 päivän ansaintasääntö	kuukausipalkka	keskipäiväpalkkaan perustuva laskentasääntö (VLL 3 § 11) tai sovittaessa kuukausipalkkaan perustuva laskenta sääntö	lomanmääräytymisvuoden ansio tai lomalle jäädessä käytössä oleva kuukausipalkka
tuntipalkka, 35 tunnin ansaintasääntö	tuntipalkka, 35 tunnin ansaintasääntö	prosenttiperusteinen laskentasääntö (VLL 3 § 12)	lomanmääräytymisvuoden ansio
tuntipalkka, 35 tunnin ansaintasääntö	kuukausipalkka	prosenttiperusteinen laskentasääntö (VLL 3 § 12) tai sovittaessa kuukausipalkkaan perustuva laskentasääntö	lomanmääräytymisvuoden ansio tai lomalle jäädessä käytössä oleva kuukausipalkka

Taulukossa 2 on tiivistetty erilaisia muutostilanteita ja annettu niille sopivia ratkaisuja lomapalkan laskentaan. Näissäkin on kuitenkin syytä olla tarkkana. Muutostilanteet ovat aina hankalia ja niihin kompastuu kokenutkin palkanlaskija,

jos ei ole tarkkana. Toimeksiantajan henkilökohtainen tiedonantajan mukaan, jos esimerkiksi kuukausipalkkainen työntekijä siirtyy yhtiön sisällä toiseen tehtävään, jolloin hänen viikkotyöaikansa vaihtuu 40 tunnista 37,5 tuntiin ja myös palkka vaihtuu 4650 eurosta 4500 euroon. Tällöin kyseessä ei ole siirtymä kuukausipalkkaisen laskentasäännön piiristä prosenttiperusteiseen laskentaan, koska työntekijä tekee edelleen täysimittaista työviikkoa. Hänen työaikansa ja työstä saatu palkka ovat muuttuneet työtehtävien myötä eivätkä suinkaan siksi, että työntekijä tekisi esimerkiksi 80 % työviikkoa.

## 4 Vuosilomaoppaan luominen

Tämän työn toimeksiantaja on Azets Insight Oy, jolla on sekä suomalaisia että ulkomaalaisia palkka-asiakkaita. Azets Insight Oy:n palvelutarjontaan kuuluu mm. taloushallinnon, palkkahallinnon, HR:n ja rekrytoinnin sekä johtamisen tukemisen palvelut. Opinnäytetyön tarkoitus on tuottaa toimeksiantajalle opas, jota palkanlaskijat voivat käyttää apuna vuosilomapalkkojen laskentaan. Palkanlaskentaohjelmat, jonka käyttöön opas on tarkoitettu, on Personec W ja SD Works W.

Oppaan perimmäinen tarkoitus on auttaa palkanlaskijaa vuosilomien käsittelyssä ja antaa laskijalle eväitä selvittää vuosilomapalkkojen laskennasta. Tällä hetkellä mitään opasta ei ole ja kokemattomalle palkanlaskijalle tiimin apu on ensiarvoisen tärkeää, jotta laskenta menee oikein. Palkanlaskijan työmäärä ei jakaudu jokaiselle kuukauden päivälle aivan tasaisesti. Työmäärään vaikuttavat mm. suositut palkanmaksupäivät ja niiden aiheuttamat ruuhkapiikit kuukauden aikana. Esimerkiksi 15. päivä ja 25. päivä ovat suosittuja palkanmaksupäiviä monissa yrityksissä. Kiireen keskellä työkaverin neuvomiselle voi jäädä vähemmän aikaa kuin toivoisi ja perehdytys voi sen vuoksi olla puutteellista. Tämä on varmasti tuttu tilanne monellakin työpaikalla alasta ja työtehtävistä riippumatta, ei ainoastaan palkanlaskijoiden keskuudessa.

### 4.1 Teorian ja käytännön yhteensovittaminen

Jo vuosien ajan on keskusteltu taloushallintoalan olevan murroksessa, kun siirrytään entistä enemmän digitaalisen taloushallinnon pariin. Mattila (2021) ja Remes (2020) toteavat molemmat, että manuaalisen työn vähentyessä tulee automatisoidut prosessit ja tekoälyn hyödyntäminen nähdä työkavereina. Mielestäni ei voisi paremmin osua naulan kantaan. Artikkeleissa käsitellään asiaa enemmän kirjanpidon näkökulmasta, mutta koen saman pätevän palkanlaskentaan. Mitä enemmän manuaalityötä tarvitaan, sitä suurempi

todennäköisyys on inhimilliselle virheelle. Näppäilyvirheen korjaaminen voi joskus aiheuttaa moninkertaisen työmäärän alkuperäiseen verrattuna.

Useimmat palkanlaskentaohjelmat on rakennettu siten, että ne osaavat laskea vuosilomapalkan sinne syötettyjen tietojen perusteella. Näitä tietoja ovat esimerkiksi työsuhteen alkupäivä ja palkkaustapa. Tämän vuoksi oppaan tekemisen vaiheista puhuttaessa keskitytään enemmän vuosilomapalkkojen käsittelyyn, ei niinkään laskentaan. Suuremmassa roolissa on tällöin palkanlaskijan tekemä tarkistustyö.

Vuosilomapalkkojen käsittelyssä on hankalin osuus ehdottomasti teorian soveltaminen käytäntöön. Vuosilomalakia ja työehtosopimusta tulisi osata tulkita oikein, jotta voi antaa asiakkaalle neuvoja vuosilomiin liittyvissä asioissa. Ulkomaalaisten asiakkaiden kohdalla korostuvat kysymykset vuosilomapäivien ansaitsemiseen ja niiden pitämiseen liittyen. Palkanlaskija usein neuvoo hyvin tavallisissa tilanteissa asiakasta muun muassa lomanmääräytymisvuoteen ja lauantaihin liittyvissä kysymyksissä. Kotimaisten asiakkaiden kohdalla vuosilomista tulee huomattavasti vähemmän kysymyksiä vuosilomien pitämistä koskien. Sen sijaan kotimaisia asiakkaita askarruttaa eniten poikkeustilanteet, joita heillä ei ehkä aiemmin ole tullut vastaan. Näitä voivat olla esimerkiksi lomautuksiin, pitkiin sairauslomiin ja vanhempainvapaisiin liittyvät kysymykset vuosilomien käsittelyssä. Toisinaan asiakkailta tulee kysymyksiä, joihin on vaikea ottaa kantaa palkanlaskennan näkökulmasta. Hyvä asiantuntija osaa myös tunnustaa, milloin ollaan hänen osaamisalueensa ulkopuolella. Tällöin voi tulla kyseeseen vuosilomien kohdalla esimerkiksi yhteydenotto yritysjuristille.

Luonnollisesti kysymyksiä voi tulla myös palkanlaskijalta asiakkaan suuntaan liittyen yrityksen yleisiin käytäntöihin. Esimerkiksi hoitovapaalla olevan työntekijän lomarahat maksusta on pääosin kahta eri käytäntöä. Lomarahat maksetaan joko vasta työntekijän palattua vapaalta tai vaihtoehtoisesti asiakasyrityksen aikataulun mukaan esimerkiksi helmikuussa ja kesäkuussa. Tästä tulee kysyä asiakkaalta, mikäli kyseisestä asiasta ei ole aikaisemmin keskusteltu asiakkaan kanssa.

## 4.2 Oppaan tekeminen

Oppaan (liite 1) tekeminen aloitettiin kartoittamalla tarvetta siihen sisällytettävistä asioista. Alle vuoden palkanlaskijoina toimineiden toiveena oppaalle oli saada selkeyttä erilaisiin käsitteisiin ja lisäksi toivottiin mahdollisimman yksinkertaista kuvallista tuotetta, jotta vuosilomien käsittelystä suoriutuisi mahdollisimman itsenäisesti. Kokeneemmilta laskijoilta tuli toiveena koota opas, jossa olisi mahdollisimman laajasti vaiheita lomavuoden eri vaiheista.

Toimeksiantajan kanssa käytiin läpi kaikki eri henkilöiden esittämät toiveet oppaan sisällöstä ja päätettiin, että siihen tulee ainakin lomapäivien lisääminen työntekijälle palkanlaskentaohjelmaan, lomarahojen käsittely, laskennallisen lomapalkan käsittely sekä prosenttiperusteinen kuukausipalkkaisen työntekijän loma. Näiden työvaiheiden lisäksi painotettiin lomarahojen tarkistuksen tärkeyttä sekä muistutettiin vuosilomien käsittelyyn liittyvien raporttien tallentamisesta sähköiseen arkistoon. Viimeiseksi kuvattu vaihe on tärkeä sen vuoksi, että virheen sattuessa on helpompi lähteä etsimään lomien käsittelyssä sitä hetkeä, jolloin virhe on tapahtunut ja lopulta korjaamaan sattunut virhe.

Opas koottiin kirjoittamalla auki eri työvaiheet ja lisäämällä oppaaseen näyttökuvat jokaisesta vaiheesta, jotta sen käyttäminen olisi mahdollisimman helppoa. Haasteena oppaan luomisessa oli se, että jokainen asiakas on luonnollisesti erilainen ja esimerkiksi lomarahojen käsittelyssä on yllättävän paljon eroja eri asiakkaiden välillä. Oppaan tuli siis olla riittävän tarkka, jotta sen käytöstä on hyötyä, mutta siinä tuli myös painottaa sitä, että asiakkaat ovat erilaisia, minkä vuoksi tulisi ottaa vuosilomapalkkojen käsittelyssä huomioon myös aiempien vuosien laskentatavat. Tämän vuoksi opasta viilattiin useastikin ja hyvin pieniinkin sanamuotoihin ja muihin muotoiluihin keskityttiin, jotta oppaan käyttäminen ei aiheuta virheitä palkanlaskentaprosessissa. Tiivis yhteistyö ja yhteydenpito toimeksiantajan kanssa takasi sen, että oppaasta tuli hyvä tämänhetkisellem tarpeelle.

## 5 Johtopäätökset

Palkanlaskennan yksi osa-alue on vuosilomiin liittyvät asiat. Vuosiloma-asiat muodostavat laajan kokonaisuuden palkkahallinnon ja myös kirjanpidon näkökulmasta. Näitä ovat palkkahallinnon näkökulmasta mm. vuosiloman ansaintasäännöt ja laskentatavat sekä kirjanpidossa lomapalkkavarauksen ja sen muutokset tilikauden aikana.

Opinnäytetyön tavoitteena oli tuottaa toimeksiantajalle opas vuosilomien käsittelyyn palkkaohjelma Personec W:ssä. Opas auttaa ja ohjaa aloittavaa palkanlaskijaa hahmottamaan lomien käsittelyä palkanlaskentaohjelmassa. Oppaan tarkoitus on antaa eväät vuosilomien käsittelyyn siten, että perustilanteista selviää ilman haasteita. Toimeksiantajalla oli selkeä tarve oppaalle, koska sellaista ei vielä ollut lainkaan. Nykytilassa lomien käsittelyä on käsitelty ottamalla mallia edellisiltä vuosilta ja kysymällä apua tiimikavereilta. Oppaan tarkoituksena ei ole vähentää tilanteita, joissa pyydetään tiimikaverilta apua, vaan olla tukena. Avun pyytämiseen kannustetaan edelleen, sillä on tilanteita, joihin opasta ei voi soveltaa.

Ensimmäisessä teorialuvussa käsiteltiin palkan ansaintaperusteet, joita on karkeasti jaoteltuna kaksi ryhmää, aikaperusteiset ja suoritusperusteiset ansaintaperusteet. Lisäksi ensimmäisessä teorialuvussa esiteltiin muita palkan eriä, kuten luontoisedut ja erilaiset lisät.

Toinen teorialuku syventyi vuosilomapalkan muodostumiseen. Luvussa käsiteltiin vuosiloman pituuteen vaikuttavat tekijät sekä vuosiloman ansaintasäännöt. Vuosiloman laskentasääntöjä on kolme, jotka perustuvat kuukausipalkkaan, keskipäiväpalkkaan tai prosenttiperusteeseen. Toisessa teorialuvussa käsiteltiin myös lomarahana laskenta sekä erilaisia vuosilomapalkkojen erityistilanteita. Teoriaa tukemassa oli erilaisia keksittyjä esimerkkejä.

Opinnäytetyön toiminnallisessa osassa käsiteltiin teorian ja käytännön yhtymäkohtia sekä itse oppaan tekemistä. Opas on tällä hetkellä valmis

käytettäväksi. Kollegoiden palautteen perusteella opas on saavuttanut tavoitteen siitä, että oppaan kanssa pärjää perustason vuosilomatapahtumien käsittelyssä. Palautteen perusteella voidaan myös todeta, että ohje on riittävän yksityiskohtainen yleisohjeeksi, mutta siinä on riittävästi huomioitu asiakkaiden erilaisuus. Toimeksiantajalta saatu palaute on ollut vielä tärkeämmässä asemassa ja sen perusteella opasta on muokattu useaan kertaan. Koska palkanlaskenta on tarkkaa työtä, myös oppaan sanavalintoihin on kiinnitetty huomiota ja muutamia tarkentavia lauseita on lisätty toimeksiantajan palautteen jälkeen. Opas ei ole vielä päässyt suurelle käytölle. Ensimmäinen todellinen testi oppaan käytettävyydelle on tulossa helmi-maaliskuussa, kun seuraavan kerran yrityksissä maksetaan talvilomarahoja. Vaikka vuosilomalaki ei ole suuressa muutoksessa, voi palkanlaskentatavat muuttua tulevaisuudessa. Sen vuoksi opas on tarkoitus jättää muokattavaan tiedostomuotoon, jotta sitä voidaan jatkuvasti muokata ja päivittää ja siten pitää käyttökelpoisena mahdollisimman pitkään.

Opasta kirjoittaessa korostui teorian ja käytännön erilaisuus. Lainsäädäntö on muotoiltu erittäin tiiviiksi kokonaisuudeksi, jota työehtosopimukset täydentävät. Käytännön toteutus on kyllä luonnollisesti linjassa säädösten kanssa, mutta palkanlaskijan asiantuntijuus ja kokemus ovat avainasemassa lain ja työehtosopimuksen tulkinnassa. Tämä on yksi oppaan suurimmista hyödyistä toimeksiantajalle. Oppaassa on valmiiksi pureskeltua käytännön tietoa, jota palkanlaskija pääsee hyödyntämään usean asiakkaan kohdalla. Näin vuosilomien käsittelyprosessi tehostuu, koska ei enää tarvitse kysyä jokaisesta asiasta kollegalta ja näin palkanlaskija saa varmuutta tekemiseen.

Kokonaisuutena oppaan tekeminen oli haastavaa, mutta palkitsevaa. Henkilökohtaisena tavoitteenani oppaan tekemiselle oli se, että kehitän omia taitojani palkanlaskijana ja olenkin saanut kartutettua osaamistani sekä teorian että käytännön tasolla valtavasti. Mielestäni tehty opas palvelee hyvin siinä tarkoituksessa, johon se on luotu ja itse olen sitoutunut myös jatkamaan sen kehittämistä tulevaisuudessa. Kun opasta päivitetään ja muokataan tulevaisuudessakin toimintatapojen muuttuessa, se varmasti toimii hyvänä

apuvälineenä vuosilomien käsittelyssä siihen saakka, että palkanlaskijalla muodostuu rutiini vuosiloma-asioiden käsittelyyn.

## Lähteet

Eskonen, H. 2015. Lomaraha on kummajainen 70-luvulta – työntekijät uhkasivat lähteä Ruotsiin töihin. Viitattu 24.10.2022 <https://yle.fi/uutiset/3-8313276>

Kondelin, A. & Peltomäki, T. 2022. Palkkahallinnon säädökset. 16., Uudistettu painos. Helsinki: Alma Talent

Kouhia-Kuusisto, K.; Mikkonen, L.; Syvänperä, O. & Turunen, L. 2017. Palkkavuosi. 10., Uudistettu painos. Helsinki: Edita Publishing Oy

Mattila, V. V. 2021. Taloushallinnon työ ja tulevaisuus: Näkökulma numeroista laajempaan asiakasymmärrykseen. Viitattu 14.11.2022 <https://tilisanomat.fi/koulutusliite/taloushallinnon-tyo-ja-tulevaisuus-nakokulma-numeroista-laajempaan-asiakasymmarrykseen>

Mattinen, K.; Parnila, K. & Väisänen, M. 2022. Palkanlaskenta käytännönläheisesti. 4., uudistettu painos. Helsinki: Kauppakamari

Nyysölä, M. 2020. Vuosilomalaki. 6., Uudistettu painos. Helsinki: Alma Talent

Parnila, K. 2019. Vuosiloma-asiat käytännönläheisesti. 4., Uudistettu painos. Helsinki: Kauppakamari

Remes, M. 2020. Millaista on työ taloushallintoalalla tulevaisuudessa? Viitattu 14.11.2022 <https://tilisanomat.fi/tyo-ja-ura/millaista-on-tyo-taloushallintoalalla-tulevaisuudessa>

Työsopimuslaki 26.1.2001/55. Annettu Helsingissä 26.1.2001. Saatavilla <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055#L2P16>

Työsuojeluhallinto. 2022. Perhevapaat. Viitattu 5.10.2022 <https://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/muut-vapaat-tyosta/perhevapaat>

Vuosilomalaki 18.3.2005/162. Annettu Helsingissä 18.3.2005. Saatavilla <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2005/20050162>