

LAB-ammattikorkeakoulu
Liiketalous Lappeenranta
Liiketalouden koulutusohjelma
Yritysjuridiikka

Päivi Savolainen

Stora Enso Oyj:n vuosilomaohjeistukset esimiehille

Tiivistelmä

Päivi Savolainen

Stora Enso Oyj:n vuosilomaohjeistukset esimiehille, 38 sivua

LAB-ammattikorkeakoulu

Liiketalous Lappeenranta

Tradenomi

Yritysjuridiikka

Opinnäytetyö 2020

Ohjaajat: lehtori Kari Hämeenaho, LAB-ammattikorkeakoulu, Service Manager

Laura Ikäheimonen, Stora Enso Oyj

Tämän opinnäytetyön aihealueena oli vuosilomaohjeistukset ja niiden laatiminen vuosilomalain, työehtosopimusten sekä tulkintojen ja käytäntöjen pohjalta paperiteollisuudessa. Työ toteutettiin toiminnallisena opinnäytetyönä, joka koostuu käytännön toteutuksesta ja sen raportoinnista. Työ tehtiin toimeksiannosta Stora Enso Oyj:lle.

Teoriaosuudessa tarkasteltiin vuosilomalakia, työehtosopimusten säännöksiä vuosilomista sekä miten työehtosopimuksia tulkitaan. Toiminnallinen osuus koostui vuosilomaohjeistusten laatimisesta sekä sen raportoinnista, kuten aineiston keräämisestä, analysoimisesta ja ohjeistusten kirjoittamisesta. Lopuksi käsiteltiin toiminnallisen osuuden haasteita.

Toiminnallisen osuuden aineistot koostettiin monista erilaisista aineistoista ja niitä tarkennettiin ja analysoitiin vielä erikseen kirjoitusvaiheessa. Teoriaosuuden keskeisinä lähteinä olivat vuosilomalaki sekä paperiteollisuuden työehtosopimukset. Lisäksi käytettiin vuosilomaa koskevaa sekä työehtosopimusten tulkintaan liittyvää kirjallisuutta.

Keskeiseksi osaksi työtä nousi paperiteollisuuden keskeytymätöntä 12-tuntista vuorotyötä tekevien työntekijöiden ja toimihenkilöiden vuosilomien tulkinnat. Vuosilomalaista ei löydy niihin soveltuvia säännöksiä, vaan vuosilomiin on jouduttu neuvottelemaan omat säännökset työehtosopimukseen. Säännöksiä on tarkennettu vielä myöhemmin työnantajan tulkinnoilla.

Asiasanat: vuosiloma, paperiteollisuus, toiminnallinen tutkimus

Abstract

Päivi Savolainen

Annual Leave Guidelines for Supervisors in Stora Enso Oyj, 38 pages

LAB University of Applied Sciences

Degree Programme in Business Administration Lappeenranta

Bachelor of Business Administration

Specialisation in Business Law

Bachelor's Thesis 2020

Instructors: Mr Kari Hämeenaho, Senior Lecturer, LAB University of Applied Sciences, Ms Laura Ikäheimonen, Service Manager, Stora Enso Oyj

The subject of this thesis was annual leave guidelines and drawing up guidelines based on the Annual Leave Act, collective agreements, interpretations and practices in the paper industry. This thesis research was practice-based and included practical implementation and a written report. The work was commissioned by Stora Enso Oyj.

The theory section introduced the Annual Leave Act, the regulations on collective agreements on annual leave and the employer's interpretation of the collective agreements. The practical implementation consisted of collecting material, analysing material and writing instructions regarding annual leave.

The practical research material was collected from various sources. Those materials were further refined and analyzed at the writing stage. The theory section was largely based on information from the Annual Leave Act and the collective agreements in the paper industry. In addition, literature on annual leave and the interpretation of collective agreements was used.

The key part of this thesis research was interpreting the annual leave regulations regarding those workers and officials, who work uninterrupted 12-hour shifts in the paper industry. The Annual Leave Act cannot directly be applied to them. Guidelines for their annual leave have been determined in collective agreements, and those guidelines have subsequently been interpreted by the employer.

Keywords: annual leave, paper industry, practice-based research

Sisällys

Termit.....	4
1 Johdanto	5
1.1 Toimeksiantajan esittely	6
1.2 Kohderyhmä	6
1.3 Tavoite ja opinnäytetyölle asetetut kysymykset	6
1.4 Teoreettinen tietoperusta ja rajaukset.....	8
1.5 Raportin rakenne	9
1.6 Keskeiset vuosiloman käsitteet.....	9
2 Vuosilomaa koskeva lainsäädäntö.....	11
2.1 Vuosilomalaki	11
2.1.1 Vuosiloman ansainta	11
2.1.2 Vuosiloman antaminen	13
2.1.3 Vuosiloman säästäminen	14
2.1.4 Vuosiloman siirtäminen	15
2.2 Oikeus vuosilomaa täydentäviin lisävapaapäiviin	15
3 Työehtosopimus.....	16
3.1 Työehtojen sopiminen työehtosopimuksessa	16
3.2 Paperiteollisuuden työehtosopimukset	17
3.2.1 Paperiteollisuuden työehtosopimuksen säännökset.....	18
3.2.2 Paperiteollisuuden toimihenkilösopimuksen säännökset.....	21
3.2.3 Työehtosopimusten vuosilomasäännösten muutoksia vuonna 2020.....	22
4 Työehtosopimusten tulkinta	23
4.1 Työehtosopimuksen yleiset tulkintaperusteet	23
4.2 Lainsäädännön asettamat tulkintaperusteet	24
4.3 Työnantajan väliaikainen tulkintaetuoikeus.....	24
4.4 Erimielisyyksien selvittäminen	25
5 Ohjeistukset toiminnallisena opinnäytetyönä	26
5.1 Suunnittelu ja tiedon keruu	26
5.2 Toteutus.....	27
5.3 Haasteet	28
6 Pohdinta.....	29
6.1 Johtopäätökset	30
6.2 Opinnäytetyöprosessin arviointi ja oma oppiminen.....	33
Taulukot.....	36
Lähteet.....	37

Termit

Jatkuva kaksivuorotyö	Työaikamuoto, jossa tehdään kahta vuoroa (aamu ja ilta) seitsemänä päivänä viikossa.
Kausipalkka	Työntekijöiden palkkakauden säännöllistä työaikaa vastaava aikatuntipalkka.
Keskeytymätön vuorotyö	Työaikamuoto, jossa tehdään kolmea vuoroa (aamu, ilta ja yö) tai kahta 12 tunnin vuoroa (aamu ja yö) seitsemänä päivänä viikossa.
Lomallelähtöraha	Työntekijöille maksettava työehtosopimuksessa sovittu 13 tunnin palkkaa vastaava erä lomanansaitsemiskuukaudelta.
Lomapalkan tasauserä	Lomapalkan ja loma-ajalta maksettavan kausipalkan erotuksesta koostuva erä. Maksetaan työntekijöille heinäkuussa ensimmäisen palkanmaksun yhteydessä.
Lomaraha	Toimihenkilöille maksettava työehtosopimuksessa sovittu 50 % vastaava erä lomajan palkasta.
Merkkausloma	Vapaaajaksi, jolloin vuorovapaa ja lomapäivä eivät kulu samanaikaisesti.
Syksyn lomajakso	Keskeytymättömän vuorotyöntekijöiden työvuorojärjestelmässä oleva vuorovapajakso, johon on sijoitettu lomakaudelta jääneet lomapäivät.
Tes-seisokkiajat	Juhannustorstain klo 22 tai 23 ja sitä seuraavana maanantain klo 6 tai 7 välinen aika. Jouluna aatonaaton klo 22 tai 23 ja tapaninpäivän jälkeisen aamun klo 6 tai 7 välinen aika keskeytymättömässä ja jatkuvassa vuorotyössä.
Tuotannon toimihenkilö	Tuotannollista toimintaa harjoittavassa organisaatiossa työskentelevä toimihenkilö esimerkiksi vuoromestari.
Vuosiloman keskimääräinen lisä	Jatkuvista ja säännöllisesti toistuvista sopimusperusteisistä lisistä sekä sunnuntaikoroituksista koostuva keskimääräinen lisä lomanansaitsemisvuoden ajalta. Maksetaan tuotannon toimihenkilöille kesäkuussa.

1 Johdanto

Opinnäytetyön aihe lähti tarpeesta tehdä vuosilomaohjeistukset paperiteollisuuden työntekijöille ja toimihenkilöille. Ohjeistukset tehdään toiminnallisena opinnäytetyönä metsäyhtiö Stora Enso Oyj:n toimeksiannosta. Opinnäytetyöntekijä työskentelee tällä hetkellä yhtiön henkilöstöhallinnon palvelukeskuksessa palkanlaskennan tehtävissä, jonka myötä aihe antaa myös mahdollisuuden syventää omaa ammattitaitoa vuosiloman ansainnasta, antamisesta sekä laskennasta.

Vuosilomaohjeistuksista esimiehet löytävät nopeasti vastaukset etsimiinsä kysymyksiin ja jotka on helppo päivittää uusien lakien, sopimusten ja tarkentavien tulkintojen myötä tarpeen mukaan. Ohjeistusten sisällöt koostuvat ajantasaisesta lainsäädännöstä sekä talvella 2020 neuvotelluista Paperiteollisuuden työehtosopimuksesta nro 50 (10.2.20 - 31.12.21) ja Paperiteollisuuden toimihenkilösopimuksesta (19.2.20 - 31.12.21).

Teoriaosassa käsitellään vuosilomalainsäädäntöä, neuvoteltuja työehtosopimuksia vuosilomasäännöksineen sekä työnantajan tulkintoja. Tulkinnat koskevat erityisesti 12-tuntisten keskeytymättömien vuorotyöntekijöiden vuosilomia, joista ei ole selkeitä säädöksiä lainsäädännössä.

Opinnäytetyön tuloksena syntyy paperiteollisuuden työntekijöiden ja toimihenkilöiden vuosilomaohjeistukset. Ohjeistukset tulevat olemaan ensisijaisesti esimiesten käytössä ja niiden on tarkoitus nopeuttaa tiedon löytämistä vuosilomaiheisiin kysymyksiin.

Aihe on ajankohtainen siitakin syystä, että ohjeistuksia laadittaessa työehtosopimusneuvottelut olivat käynnissä ja neuvottelujen tuloksena muodostuneiden paperiteollisuuden työehtosopimuksen ja toimihenkilösopimuksen 2020 - 2021 vaikutukset huomioidaan opinnäytetyössä. Vuosilomalain muutokset vuodelta 2019 huomioidaan myös sairauden tai tapaturman aiheuttamien pitkien poissaolojen ajalta ansaittavien lisäpäivien kohdalta siltä osin, kun lomanansainta alittaa 24 arkipäivää.

1.1 Toimeksiantajan esittely

Opinnäytetyön toimeksiantajana on suomalais-ruotsalainen metsäteollisuusyhtiö Stora Enso Oyj. Yhtiö syntyi, kun ruotsalainen Stora AB ja suomalainen Enso Oyj yhdistyivät vuonna 1998. Stora Enso Oyj kehittää sekä valmistaa puuhun ja biomassaan perustuvia ratkaisuja moniin käyttökohteisiin maailmanlaajuisesti. Konsernin palveluksessa on noin 26 000 työntekijää yli 30 maassa. Suomessa henkilöstöä on noin 25 % työntekijöiden kokonaismäärästä. Stora Enso Oyj on liikevaihdoltaan Suomen suurimpien yhtiöiden joukossa. (Stora Enso 2020.)

Opinnäytetyön aihepiiri, vuosiloma, liittyy henkilöstöhallintoon sekä palkanlaskentapalveluihin. Palkanlaskenta- ja henkilöstöhallintopalveluja tarjoava henkilöstöhallinnon palvelukeskus on osa Stora Enson Suomen HR Palvelut -organisaatiota ja koostuu Veitsiluodon sekä Imatran palveluryhmistä. HR Palvelut tarjoaa palkanlaskenta- sekä henkilöstöhallintopalveluja konsernin sisällä. Palvelukeskuksessa työskentelee tällä hetkellä yhteensä noin 40 henkilöä. (Stora Enso 2020.)

1.2 Kohderyhmä

Opinnäytetyön kohderyhmän määrittely on tärkeää. Määritellyltä kohderyhmältä odotetaan alan perustiedon hallintaa, jolloin kirjoittaessa ei tarvitse aloittaa ihan perustermeistä ja -tiedoista. Myös kirjoitettavan kielen tulee olla kohderyhmän ammattikieltä, joka on luontevaa ja ymmärrettävää. Kirjoittamisen tehtävänä on auttaminen: kohderyhmän varustaminen käyttöön soveltuvalla tiedolla. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 1997, 30.)

Opinnäytetyönä tehtävät vuosilomaohjeistukset on suunnattu paperiteollisuuden työntekijöiden sekä toimihenkilöiden esimiehille. Ohjeistusten käyttäjiltä odotetaan osaamista paperiteollisuuden perustermeistä, joita käytetään kirjallisissa ohjeistuksissa runsaasti. Opinnäytetyön raportointiosan termejä on selvennetty opinnäytetyön alussa.

1.3 Tavoite ja opinnäytetyölle asetetut kysymykset

Opinnäytetyön tavoite tulee määritellä mahdollisimman tarkasti. Ensisijaisesti on pohdittava, millaisin keinoin ideat ovat saavutettavissa. On kartoitettava, mistä

saadaan ohjeistusten sisällön tuottamiseen tarvittava materiaali ja mietittävä, onko tarpeen tehdä selvitystä tai konsultaatiota asiantuntijoille. Lisäksi on selvitettävä, kuka suunnittelee tuotosten ulkoasun, jos ei siihen yksin pysty. (Vilkkä & Airaksinen 2004, 27.)

Tavoitteena on tehdä esimiesten käyttöön paperiteollisuuden työntekijöitä ja toimihenkilöitä koskevat vuosilomaohjeistukset. Ohjeistukset kootaan yksiin kansiin sellaiseen muotoon, että tulevaisuudessa kaikki muutokset olisi helppo päivittää niihin. Ohjeistuksiin koostetaan tarvittavia tietoja vuosilomalainsäädännöstä, paperiteollisuuden työehtosopimuksista sekä työnantajatulkinnoista. Opinnäytetyön tekovaiheessa on myös mahdollisuus käyttää konsultaatiota alan asiantuntijoille.

Toimeksiantaja tulee ohjeistamaan ohjeistusten ulkoasussa yhtiön vaatimusten mukaisesti. Suomenkielisten toimihenkilöohjeistusten oheen toivottiin myös englanninkielistä versiota, koska yhtiön palveluksessa on myös ulkomaalaistaustaisia toimihenkilöitä, joille Suomen vuosilomalaki eivätkä vuosilomakäytännöt ole tuttuja. Englanninkielinen ohjeistus tullaan tekemään myöhemmin suomenkielisen ohjeistuksen pohjalta.

Toiminnallisen opinnäytetyön tutkimuskysymystä eikä tutkimusongelmaa esitellä, ellei toteutukseen kuulu selvityksen tekemistä. Sen sijaan toiminnalliselle opinnäytetyölle on kuitenkin hyvä asettaa muutamia kysymyksiä, joiden avulla hahmottuu ja täsmentyy mitä ollaan tekemässä. Tälle toiminnalliselle opinnäytetyölle on asetettu neljä kysymystä, jotka auttavat rakentamaan työn teoreettista tietoperustaa, ohjaavat työn etenemistä sekä auttavat hakemaan vastauksia opinnäytetyön avulla. Vastaukset pyritään saamaan kysymysten mukaisessa järjestyksessä. (Vilkkä & Airaksinen 2004, 30.)

- Mitä lainsäädäntöä on vuosilomasta?
- Millä tavoin voidaan poiketa vuosilomalainsäädännöstä?
- Miten työehtosopimusta tulkitaan?
- Millaisia ohjeistuksia tarvitaan helpottamaan vuosiloman erityistilanteita?

1.4 Teoreettinen tietoperusta ja rajaukset

Opinnäytetyön kohderyhmän ja tavoitteen määrittelyn jälkeen kerätään opinnäytetyön teoreettinen tietoperusta. Toiminnallisessa opinnäytetyössä tulee käyttää alan teorioista nousevaa tarkastelutapaa ja perustella alan tietoperusta sekä käsitteet, joihin nojaten opinnäytetyön sisällölliset valinnat tehdään. Tämä määrittää sen, miten aihetta lähestytään ja käsitellään sekä mitä vasten tehdään valintoja. (Vilkkä & Airaksinen 2004, 42.)

Vuosiloman ansaintaa ja antamista säädellään lainsäädännöllä, joka on pääsääntöisesti pakottavaa. Vuosilomalain ei pakottaviin säännöksiin voi tehdä poikkeuksia työehtosopimuksella tai paikallisilla sopimuksilla. Pakottavia lainsäädännön kohtia huonommin ei voi kuitenkaan sopia. Opinnäytetyön teoreettinen tietoperusta pohjautuu ensisijaisesti lainsäädäntöön eli vuosilomalakiin sekä työehtosopimuslain puitteissa neuvoteltuihin paperiteollisuuden työntekijöiden sekä toimihenkilöiden työehtosopimukseen. Lisäksi teoreettiseen tietoperustaan otetaan mukaan jo muodostunut oikeuskäytäntö sekä työehtosopimusten työnantajan tekemät tulkinnat, joita on jouduttu tekemään erityisesti keskeytymättömässä vuorotyössä sekä vuosilomien erityistilanteissa.

Opinnäytetyötä on myös tärkeä rajata, jotta se pysyy hyvin koossa. Rajauksen avulla tarkennetaan ajatusta siitä, mitä haluaa tietää tai mitä haluaa osoittaa keräämällään aineistolla. Ajan säästämiseksi kannattaa pohtia rajaamista ennen aineiston keräämistä. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 1997, 81.)

Vuosilomaohjeistusten sisältö rajataan selkeästi ensimmäisten keskustelujen aikana toimeksiantajan kanssa. Rajatessa huomioidaan aiheen laajuus sekä kohderyhmä. Ohjeistusten pitää olla selkeät ja selvästi kohderyhmälle suunnatut. Sisältö sovittiin koostuvan pelkästään paperiteollisuuden työntekijöiden ja toimihenkilöiden vuosilomaohjeistuksista. Yhtiössä käytettävät muut työehtosopimukset rajataan pois, eikä paikallisia sopimuksia myöskään käsitellä. Keskeytymättömässä vuorotyössä käsitellään vain 12-tuntisia työvuoroja tekeviä työntekijöitä ja toimihenkilöitä.

1.5 Raportin rakenne

Opinnäytetyö koostuu kuudesta luvusta, joista ensimmäinen on johdanto-osio. Johdannossa on perusteltu aiheen valinta, määritelty opinnäytetyön tavoitteet, teoreettinen tietoperusta sekä keskeiset käsitteet.

Varsinainen teoriaosa alkaa kakkosluvusta, jossa on käsitelty vuosilomalakia. Vuosilomalain tärkeimpinä kohtina on käyty läpi vuosiloman ansaintaa, antamista sekä siirtämistä. Tässä luvussa on käyty läpi myös vuosilomalakiin lisättyä uutta säännöstä työntekijän oikeudesta vuosilomaa täydentäviin lisäpäiviin, jos lomapäiviä ei ole sairauden tai lääkinnällisen kuntoutuksen takia kertynyt 24 päivää täydeltä lomanmääräytymisvuodelta.

Kolmannessa luvussa on käsitelty niin työehtosopimusta yleensä kuin paperiteollisuuden työntekijöiden työehtosopimuksen sekä toimihenkilösopimuksen säännöksiä. Neljännessä luvussa käydään läpi myös työehtosopimuksen tulkinta-asioiden yleisiä perusteita ja lainsäädännön asettamia tulkintaperusteita sekä työnantajan tulkintaetuoikeutta ja erimielisyyksien selvittämistä.

Kaksi viimeistä lukua kuuluvat opinnäytetyön toiminnalliseen osaan. Viidennessä luvussa käsitellään vuosilomaohjeistusten ideointia, suunnittelua, toteutusta sekä raportointia. Viimeinen eli kuudes luku koostuu pohdinnasta, jossa arvioidaan opinnäytetyön prosessia sekä ongelmatilanteita ja opinnäytetyöntekijän omaa oppimista.

1.6 Keskeiset vuosiloman käsitteet

Opinnäytetyön keskeiset käsitteet ovat seuraavat:

Lomanmääräytymisvuosi on huhtikuun ensimmäisen päivän ja maaliskuun viimeisen päivän välinen kahdentoista kuukauden mittainen ajanjakso, jonka ajalta ansaitaan vuosilomaa täysien lomanmääräytymiskuukausien mukaan. (Parnila 2019, 24.)

Täysi lomanmääräytymiskausi tarkoittaa kalenterikuukautta, jonka aikana on vähintään 14 työpäivää tai työssäolon veroista päivää (pääsääntö) tai vastaavasti 35 työtuntia tai työssäolon veroista tuntia. Ansaintasääntöjä ei sovelleta päällekkäin eikä vuorotellen eri kalenterikuukausina. (Parnila 2019, 36.)

Työssäolon veroinen aika on työajan lisäksi myös työstä poissaoloaika, jolta työnantaja on lain mukaan velvollinen maksamaan palkkaa. Palkattomien poissaolojen suhteen on muutamia poikkeuksia kuten äitiysvapaa 105 arkipäivää ja isyysvapaan 54 arkipäivää, joiden on katsottu olevan kokonaisuudessa työssäolon veroista aikaa. Sairastumisen ajalta luetaan 75 työpäivää lomanmääräytymisvuodessa. (Vuosilomalaki 162/2005, 2:7 §.)

Lomakausi on toukokuun toisen ja syyskuun kolmannenkymmenennen päivän välinen aika, jolle kesäloma, 24 päivää, sijoitetaan. Kausiluonteisissa töissä laki antaa poiketa tästä säännöstä. Työnantaja ja työntekijä voivat myös sopia keskenään loman pitämisestä lomakauden ulkopuolella. (Parnila 2019, 24 - 25.)

Talviloma on 24 päivän ylittävä osa ja se on annettava lomakauden ulkopuolella ensimmäinen lokakuuta ja kolmaskymmenespäivä huhtikuuta välisellä ajalla. (Parnila 2019, 26.)

Lomapäivä on arkipäivä. Arkipäiviksi luetaan kaikki muut viikonpäivät paitsi sunnuntait ja kirkolliset juhlapäivät. Muita vuosilomalaissa erikseen merkittyjä päiviä, joita ei lueta lomapäiviksi, ovat pääsiäislauantai, vapunpäivä, juhannusaatto, itsenäisyyspäivä ja jouluaatto. (Parnila 2019, 25.)

Säästövapaa on yksi lomaviikko, 6 lomapäivää, joka työntekijällä on oikeus säästää ja pitää myöhemmin. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia yhdessä myös toisen lomaviikon, 6 lomapäivää, säästämisestä pidettäväksi säästövapaana. (Parnila 2019, 26.)

Lisävapaapäivä on vuosilomaa täydentävä siltä osin, kun työntekijän lomanmääräytymisvuodelta ansaitsema loma alittaa 24 lomapäivää sairauden tai lääkinnällisestä kuntoutuksesta johtuvasta syystä. (Parnila 2019, 27.)

2 Vuosilomaa koskeva lainsäädäntö

Työntekijöiden oikeudesta vuosilomaan säädetään Suomessa vuosilomalaissa. Lainsäädännön lähtökohtana on suojella työntekijän terveyttä ja turvallisuutta säätämällä vähimmäisaika, jonka saa olla yhtämittaisesti palkallisesti poissa töistä. Vuosiloma kertyy työsuhteen aikana. Jos vuosilomaa ei kerry, voi työntekijällä olla silti oikeus vapaaseen, jonka ajalta maksetaan lomakorvaus. (Kröger & Orasmaa 2015, 1.)

2.1 Vuosilomalaki

Vuosilomalakia (162/2005) sovelletaan sekä yksityisellä että julkisella sektorilla työ- ja virkasuhteessa tehtävään työhön. Tässä työssä käsitellään lain soveltamispiiriin kuuluvia työsuhteisia työntekijöitä. (Vuosilomalaki 162/2005, 1:1 §.)

Vuosilomalain säännökset ovat pääsääntöisesti pakottavia, ellei laissa ole toisin säädetty. Lain pakottavia säännöksiä heikentävät sopimukset ovat mitättömiä, mutta paremmista ehdoista voidaan aina sopia esimerkiksi vuosiloman pituuden tai vuosilomapalkan suhteen. Työnantajien ja työntekijöiden valtakunnallisten järjestöjen oikeudesta sopia työehtosopimuksella laista poiketen säädetään vuosilomalain 30 §:ssä. (Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK 2020, 3 §.)

Tässä opinnäytetyössä on vuosilomalaista käyty läpi vuosiloman ansaintaa, antamista, säästämistä, siirtämistä sekä lisäpäiviä. Vuosilomapalkkaa sekä lomakorvausta on käsitelty enemmän tämän opinnäytetyön kohdissa 3.2.1 paperiteollisuuden työehtosopimuksen säännökset sekä 3.2.2 paperiteollisuuden toimihenkilösopimuksen säännökset.

2.1.1 Vuosiloman ansainta

Vuosilomaa ansaitaan lomanmääräytymisvuoden aikana, jolloin työntekijällä on oikeus saada lomaa kaksi ja puoli arkipäivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta. Vuosiloman antamisessa ei tunnisteta puolikkaita päiviä ja jos loman pituutta laskettaessa loman kokonaisansaintaan jää puoli arkipäivää niin se pyöristetään ylöspäin täyteen lomapäivään. Jos työsuhde on lomanmääräyty-

misvuoden loppuun mennessä jatkunut yhdenjaksoisesti alle vuoden, työntekijällä on oikeus saada lomaa kaksi arkipäivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta. (Vuosilomalaki 162/2005, 2:5 §.)

Vuosilomalaissa on kolme ansaintasääntöä: 14 päivän sääntö, 35 tunnin sääntö ja niin sanottu vapaan ansaintasääntö. Kahdessa ensimmäisessä ansaintasäännössä vuosilomaa ansaitaan tekemällä työtä vähintään 14 päivää kuukaudessa tai osa-aikaisessa työsuhteessa vähintään 35 tuntia kuukaudessa. Näitä kutsutaan täysiksi lomanmääräytymiskuukausiksi. (Vuosilomalaki 162/2005, 2:6 §)

Kolmas sääntö eli vapaanansainta perustuu yksinomaan työsuhteen kestoon ja sitä sovelletaan työntekijään, joka tekee kaikkina kalenterikuukausina työtä alle 14 päivää tai 35 tuntia. Tällöin työsuhteen kestäessä on halutessaan oikeus saada kaksi arkipäivää vapaata kultakin kalenterikuukaudelta, jonka aikana on ollut työsuhteessa. Vapaan ajalta maksetaan prosenttiperusteinen lomakorvauksen pitämisen yhteydessä. Prosenttiperusteinen vuosilomapalkka on, joko 9 % alle vuoden tai 11,5 % yli vuoden kestäneessä työsuhteessa, lomanmääräytymisvuonna maksetusta palkasta ilman ylityön korotusosia. Myös samalle työnantajalle tehtyjen toistuvien määräaikaisten työsopimusten perusteella, työntekijällä on oikeus halutessaan saada vapaata vuosilomalan pykälien 5 - 7 perusteella määräytyvää lomaa vastaava aika siltä osin, kun lomaa ei ole pidetty. Halusta käyttää vapaata tulee ilmoittaa ennen lomakauden loppua ja vapaan antamiseen sovelletaan samoja säännöksiä kuin vuosiloman antamiseen. Jos työntekijä ei käytä oikeuttaan vapaaseen niin hänellä on oikeus lomakorvaukseen, joka maksetaan lomakauden loppuun mennessä. (Vuosilomalaki 162/2005, 2:8 §.)

Loman ansaintaan luetaan varsinaisen työskentelyn lisäksi myös työssäolon veroiset päivät, jotka ovat työstä poissaoloaika, jolta työnantaja on lain mukaan velvollinen maksamaan työntekijälle palkan. Työssäolopäivien veroisina pidetään myös niitä työpäiviä tai työtunteja, joiden aikana on estynyt tekemästä työtä. Oheiseen taulukkoon 1 on kerätty työssäolon veroisia päiviä, joista kertyy vuosilomaa.

Työssäolon veroiset päivät	Vuosiloman kertyminen
Äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa	enintään 156 päivää tai 182 kalenteripäivää vapaan aikana
Sairaus, tapaturma tai lääkinällinen kuntoutus	enintään 75 työpäivää tai 105 kalenteripäivää lomanmääräytymisvuodessa tai sen päättymisen jälkeen yhdenjatkoisena sairautta/tapaturmaa kohden
Opintovapaa	30 työpäivää tai 42 kalenteripäivää lomanmääräytymisvuodessa työntekijän palatessa välittömästi töihin sen päättyessä
Lomautus	enintään 30 työpäivää tai 42 kalenteripäivää
Osa-aikainen lomauttaminen	kuusi kuukautta kerrallaan
Reservin harjoitus, ylimääräinen palvelus, siviilipalveluksen täydennyspalvelus	kertyy
Julkisen luottamustehtävän hoitaminen	kertyy

Taulukko 1. Työssäolon veroiset päivät ja vuosiloman kertyminen. (Vuosilomalaki 162/2005, 2:7 §.)

2.1.2 Vuosiloman antaminen

Vuosiloma annetaan työntekijälle työnantajan määräämänä ajankohtana. Työntekijälle on kuitenkin varattava tilaisuus esittää mielipiteensä loman ajankohdasta ja työnantajan on mahdollisuuksien mukaan otettava huomioon työntekijöiden esitykset ja noudatettava tasapuolisuutta lomien sijoittamisessa. Vuosiloma pidetään arkipäivinä. Arkipäiviksi luetaan muut viikonpäivät paitsi sunnuntait, kirkolliset juhlapäivät, itsenäisyyspäivä, joul- ja juhannusaatto, pääsiäislauantai sekä vapunpäivä. Kokonaiseen lomaviikkoon kuuluu kuusi lomapäivää mukaan lukien lauantai, vaikka työntekijä tekisikin viisipäiväistä tai lyhyempää työviikkoa. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2019, 18.)

Kesäloma eli 24 arkipäivää ansaitusta vuosilomasta on sijoitettava lomakaudelle, joka on toinen toukokuuta ja kolmaskymmenespäivä syyskuuta välisellä ajalla. Talviloma, joka on 24 arkipäivää ylittävä osa, on annettava viimeistään seuraavan lomakauden alkuun huhtikuun kolmanteenkymmenenteen päivään mennessä. Loman voi jakaa useampaan jaksoon, mutta vähintään 12 arkipäivää vuosilomasta on annettava aina yhdenjaksoisesti. Kausiluonteisessa työssä voidaan sopia myös kesäloman antamisesta lomakauden ulkopuolella saman kalenterivuoden aikana. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2019, 18.)

Lomaa ei voi sijoittaa alkavaksi vapaapäivänä, jos sen takia lomapäivät vähenevät. Korkeintaan kolmen arkipäivän pituisen loman osaa ei voi antaa niin, että lomapäivä sattuu työntekijän työvuoroluettelon mukaiseksi vapaapäiväksi. Lomaa tai sen osaa ei voi sijoittaa myöskään työntekijän äitiys- tai isyysvapaan ajaksi. Osa-aikatyössä vuosiloma saadaan sijoittaa myös vapaajaksolle niin että se kuuluu tasaisesti sekä työ- että vapaajaksolla. Vuosiloma voidaan sijoittaa myös työntekijän irtisanomisajalle vuosilomalain sääntöjen mukaisesti tai työnantajan ja työntekijän välisellä sopimuksella. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2019, 21 - 22.)

Työnantajan on ilmoitettava vuosiloman ajankohdasta viimeistään kuukautta ennen loman alkamista, ellei ole mahdollista, niin kuitenkin viimeistään kaksi viikkoa ennen loman alkamista. (Vuosilomalaki 2005/162 5:23 §.)

2.1.3 Vuosiloman säästäminen

Työntekijällä on oikeus säästää 24 arkipäivää ylittävä osa myöhemmin pidettäväksi säästövapaaksi. Työnantaja ei voi kieltää sitä, ellei siitä aiheudu vakavaa haittaa operatiiviselle toiminnalle. Työnantaja ja työntekijä voivat myös sopia 18 arkipäivää ylittävän loman osan säästämisestä säästövapaana. Säästövapaa on annettava työntekijälle hänen määräämäänsä kalenterivuonna tai -vuosina. Säästövapaaseen sovelletaan vuosilomaa koskevia säännöksiä. Myös 12 arkipäivän ylittävän loman osan pitämisestä voidaan sopia pidettävän viimeistään vuoden kuluessa lomakauden päättymisestä. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2019, 23 - 24.)

2.1.4 Vuosiloman siirtäminen

Työntekijän pyynnöstä vuosiloma on siirrettävä myöhempään ajankohtaan, jos hän on loman tai sen osan alkaessa työkyvytön ja on ilmoittanut työnantajalle työkyvyttömyyden syystä ennen loman alkua tai niin pian kuin mahdollista. Oikeutta loman siirtämiseen ei ole, jos työntekijä on aiheuttanut työkyvyttömyyden tahallaan tai törkeällä huolimattomuudella. Jos työkyvyttömyys alkaa vuosiloman tai sen osan aikana, työntekijällä on oikeus pyynnöstään saada siirretyksi vuosilomaan sisältyvät kuusi lomapäivää ylittävät työkyvyttömyyspäivät kunakin lomanmääräytymisvuonna ansaitun vuosiloman aikana. Nämä omavastuupäivät eivät saa vähentää työntekijät oikeutta 24 arkipäivän vuosilomaan. Vuosiloman siirto-oikeus koskee vain lakisääteisiä vuosilomia, ei esimerkiksi lomarahavapaita. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2019, 22.)

Työkyvyttömyyden perusteella siirretty kesäloma on annettava lomakaudella ja talviloma ennen seuraavan lomakauden alkua. Jos tämä ei ole mahdollista niin viimeistään kuitenkin lomakautta seuraavan kalenterivuoden loppuun mennessä. Työnantajan tulee ilmoittaa siirretyn loman ajankohta kahta viikkoa, tai jos se ei ole mahdollista, viimeistään viikkoa ennen loman alkamista. Jos työkyvyttömyyden vuoksi loman antaminen ei ole edellä mainitulla tavalla mahdollista, saamatta jäänyt loma korvataan lomakorvauksella. (Laki vuosilomalain muuttamisesta 346/2019, 5:26 §.)

2.2 Oikeus vuosilomaa täydentäviin lisävapaapäiviin

Eduskunta on hyväksynyt vuosilomalain muutokset vuosilomaa täydentävistä lisävapaapäivistä 1.4.2019 alkaen. Oikeus vuosilomaa täydentäviin lisävapaapäiviin tulee siltä osin, kun työntekijän täydeltä lomanmääräytymisvuodelta ansaitsema vuosiloma alittaa 24 päivää sairaudesta tai lääkinnällisestä kuntoutuksesta johtuvan poissaolon vuoksi. Oikeutta lisävapaapäiviin ei ole sen jälkeen, kun poissaolo on yhtäjaksoisesti jatkunut yli 12 kuukautta. Lisävapaapäivien antamiseen sovelletaan vuosiloman antamista koskevia säännöksiä. (Laki vuosilomalain muuttamisesta 346/2019, 7a §.)

Lisävapaapäivät annetaan samalla tavalla kuin vuosiloma ja niitä on oikeus siirtää sopimalla sekä työkyvyttömyyden takia kuten vuosilomaa. Lisävapaapäivät eivät kuitenkaan ole vuosilomaa eivätkä työssäolon veroista aikaa eli niiden ajalta ei kerry uutta vuosilomaa. Lisävapaapäivistä maksettava korvaus on säännönmukaista tai keskimääräistä palkkaa vastaava korvaus. Korvaus ei ole vuosilomapalkkaa. Lisävapaapäivistä ei myöskään makseta mahdollista työehtosopimuksessa sovittua lomarahaa, ellei ole toisin sovittu. (Helsingin seudun kaupunginvaltuutettu 2019.)

3 Työehtosopimus

Suomalainen työmarkkinajärjestelmä perustuu lainsäädännön lisäksi neuvoteltuihin sopimuksiin. Valtakunnallisten työnantaja- ja palkansaajajärjestöjen kesken neuvotellaan alalla noudatettavat työehtosopimukset sekä lisäksi tehdään paikallisen tason sopimuksia. (Työsuojeluhallinto 2020.)

Työehtosopimuksia neuvotellessa on hyvä huomioida, että suurin osa Suomen vuosilomalain säännöksistä on pakottavia, jolloin niistä huonommin ei voida työehtosopimuksessakaan sopia. Kuitenkin muutama vuosilomalain säännös on vain puolipakottava, jolloin valtakunnallisille työnantaja- sekä palkansaajajärjestöille on annettu oikeus sopia niistä toisin. Tällaisia ovat esimerkiksi vuosilomapalkan ja lomakorvausten laskemisesta sekä maksamisesta sopiminen. (SAK 2020, 30 §.)

3.1 Työehtojen sopiminen työehtosopimuksessa

Valtakunnallisten järjestöjen kesken neuvottelemisissa työehtosopimuksissa sovi- taan alalla noudatettavista työhdoista, kuten palkoista, työajoista, lomista ja muista eduista, joita sopimusten soveltamisalalla noudatetaan. (Suomen Palkanlaskenta Oy 2020.)

Työehtosopimusten solmiminen on myös lainsäädännöllä määriteltyä. Työehtosopimuslaki (436/1946) sisältää säännöksiä työehtosopimuksista muun muassa niiden laatimisesta, kuinka työehtosopimus päätetään ja ketkä ovat kyseiseen

sopimukseen sidottuina. Työehtosopimukset voivat olla normaalisitovia, jotka velvoittavat vain niitä osapuolia, jotka kuuluvat sopimuksen neuvottelemaan järjestöön tai yleissitovia, jotka sitovat kaikkia alan työnantajia ja työntekijöitä. Yleissitovat työehtosopimukset neuvotellaan valtakunnallisella tasolla toimialakohtaisesti. Työehtosopimuksissa sovitut asiat ovat pakottavaa lainsäädäntöä, joten niistä huonoimmista työehdoista ei voi paikallisesti sopia. (Minilex työehtosopimuslaki 2020.)

3.2 Paperiteollisuuden työehtosopimukset

Tässä työssä käsitellään paperiteollisuuden työntekijöiden työehtosopimusta sekä toimihenkilösopimusta. Työnantajan edunvalvontajärjestö on Metsäteollisuus ry, joka neuvottelee työnantajan puolesta kummatkin sopimukset. Metsäteollisuus ry on useiden metsäteollisuutta harjoittavien yritysten edunvalvontajärjestö Suomessa ja sen tehtävänä on edistää metsäteollisuuden kilpailukykyä sekä kannattavuutta vahvistamalla alan toimintaedellytyksiä. (Metsäteollisuus ry 2020.)

Paperialan työntekijät noudattavat paperiteollisuuden työehtosopimusta, jonka Paperiliitto on jäsenilleen neuvotellut Metsäteollisuus ry:n kanssa. Työehtosopimuksessa on määritelty paperiteollisuuden keskeiset työntekoon liittyvät vähimmäisehdot. Työehtosopimuksen vuosilomasäännöksissä on määritelty muun muassa vuosiloman antamisesta sekä palkanmaksusta ja lomallelähtörahasta. Paperiteollisuuden työehtosopimusta sovelletaan Metsäteollisuus ry:n jäsenten paperi-, kartonki- ja selluloosatehtaiden, puuhiomoiden, paperin- ja kartonginjalostustehtaiden sekä niiden tehdasalueella sijaitsevien raaka- ja tarveainevarastojen, ylläpito-, sivutuote- ja jalostusosastojen ja näiden työntekijöiden välisiin työsuhteisiin. (Paperiliitto 2020.)

Ammattiliitto Pro on neuvotellut Metsäteollisuus ry:n kanssa paperiteollisuuden toimihenkilösopimuksen. Toimihenkilösopimuksen piiriin kuuluvat Metsäteollisuus ry:n jäsenten paperiteollisuutta harjoittavien yksiköiden palveluksessa olevat henkilöt, jotka toimivat toimihenkilötehtävissä. Toimihenkilösopimuksessa on myös omat säännöksensä koskien vuosilomaa. (Paperiteollisuuden toimihenkilösopimus 19.2.2020 - 31.12.2021, 1 §.)

Metsäteollisuuden ylemmillä toimihenkilöillä ei ole omaa työsuhteen keskeisiä ehtoja sisältävää työehtosopimusta. Ylemmät toimihenkilöt YTN ry:n ja Metsäteollisuus ry:n välille on solmittu Perussopimus sekä Yhteistoimintasopimus. Perussopimus ei sisällä työehtosopimusvaikutusta vaan on suositusluontoinen. (Ylemmät Toimihenkilöt 2020.)

3.2.1 Paperiteollisuuden työehtosopimuksen säännökset

Vuosilomiin on neuvoteltu lainsäädännön lisäksi seuraavia työehtosopimuksessa noudatettavia säännöksiä. Säännöksiä on muun muassa loma-ajan palkanmaksusta, lomallelähtörahasta sekä keskeytymätöntä vuorotyötä tekevien työntekijöiden vuosiloman antamisesta.

Lomaa ansaitessa lainsäädännön määrittelemiin työssäolon veroisiin päiviin on työehtosopimuksessa lisätty ammattiyhdistyskoulutuksen enintään yhden kuukauden pituisiin kursseihin käytetyt työpäivät, vuorovapaat ja enintään 12-tuntisia työvuoroja koskevan paikallisen sopimuksen perusteella annettavat tasaamisvapaat, sekä Paperiliiton liittokokoukseen, liittovaltuustoon tai hallituksen kokoukseen sekä SAK:n edustajiston kokouksen osallistumisen ajalle sattuvat työvuorot. (Paperiteollisuuden työehtosopimus 2020 - 2021, 25.2 §.)

Lomaa antaessa, keskeytymättömän vuorotyön 12-tuntisten työvuorojen tekijöiden loma on sijoitettu vuorokalenteriin viiteen lomaryhmään. Ensimmäisen lomaryhmän vuosiloma alkaa ajalla 18.5 - 26.5 siten, että vuosilomien kierto toteutuu tasapuolisen kierron periaatetta noudattaen. Lomaryhmän kesäloman alkamisajankohta otetaan huomioon myös syksyn lomajakson alkamisajankohtaa määrittäessä. Syksyn lomajaksoon jää kesälomasta ylijääneet lomapäivät ja loput jaksoon sisältyvät vapaat ovat työvuorojärjestelmän mukaisesti vuorovapaapäiviä. (Paperiteollisuuden työehtosopimus 2020 - 2021, 12-tuntisten työvuorojen käyttöönotto keskeytymättömässä vuorotyössä, 25.2 §, 3.5 §.)

Niille keskeytymättömän vuorotyöntekijöille, jotka eivät ole ansainneet täyttä 30:tä lomapäivää vaan ovat oikeutetut 24 lomapäivän vuosilomaan, jää syksyllä olevan loman osan yhteyteen yleensä vähintään 2 lomapäivää tai enemmän. Nämä työntekijät ovat velvollisia tulemaan työhön vapaajakson alku- tai loppu-

ajaksi. Tällöin työpäivien lukumäärä on sama kuin vapaajakson alku- tai loppuosaan sisältyvien vuorovapaiden lukumäärä. (Paperiteollisuuden työehtosopimus 2020 - 2021, 25.3.3 §.)

Lomaoikeutta määriteltessä keskeytymättömän vuorotyön 12-tuntisten työvuorojen työssäolonveroiset päivät lasketaan kertomalla tehdyt työvuorot luvulla 1,5. Koulutukseen osallistumisesta työssäolonveroisiksi päiviksi luetaan enintään 20 työpäivää kerrallaan. Sairastuessa ennen lomaa niin, että vuosiloma siirtyy myöhemmin pidettäväksi, maksetaan sairausajan palkka loman ajalle sijoittuvan työvuorojärjestelmään sisältyvien työvuorojen ja vuorovapaiden mukaisesti. (Paperiteollisuuden työehtosopimus 2020 - 2021, 12-tuntisten työvuorojen käyttöönotto keskeytymättömässä vuorotyössä, 25.2 §, 3.5 §.)

Tuotantoseisokin yhteydessä loman voi antaa yhtäjaksoisesti: 26.5 - 4.9 jakson ulkopuolella voi olla enintään 6 lomapäivää. Tuotannollisista syistä toimeenpantava seisokki voidaan järjestää paikallisesti sopimalla kahteen osaan, joista toisen osan vähimmäispituus on 12 lomapäivää. Niille, jotka ovat ansainneet 24 lomapäivää eivätkä saa loma-ajan palkkaa yhtä pitkältä ajalta kuin töiden keskeytys kestää, pyritään järjestämään työtä, jos työntekijät ennen loman alkamista ilmoittavat haluavansa sitä. (Paperiteollisuuden työehtosopimus 2020 - 2021, 25.3.4 §.)

Lomaa antaessa työehtosopimuksessa on tarkennettu vielä kohtaa, jossa vuosilomalain mukaan työnantaja ei saa määrätä vuosilomaa alkamaan, ilman työntekijän suostumusta, vapaapäivänä, jos se johtaa lomapäivien lukumäärän vähenemiseen. Vuorotyössä on sovittu vielä erikseen, jos työntekijän vuosiloma alkaa tai päättyy kesken yövuoron niin työntekijää ei kutsuta töihin vajaaksi yövuoroksi. (Paperiteollisuuden työehtosopimus 2020 - 2021, 25.1 §.)

Sairastumistapauksista on sovittu seuraavaa. Sairastuessa ennen vuosilomaa tai sen aikana vuosilomaa siirretään työntekijän pyynnöstä. Vuosiloman aikana sairastuessa täytyy huomioida mahdollinen omavastuu-aika enintään 6 lomapäivää kunkin lomanmääräytymisvuoden ansaintaa kohden. Sairauspoissaolosta täytyy olla lääkärintodistus. Sairaus omalla ilmoituksella ei oikeuta vuosiloman siirtoon. Työntekijän sairastuessa ennen syksyllä olevaa merkklauslomia, voidaan loma

siirtää kuluvan verotusvuoden vuorovapaajaksoihin siten, ettei siirto vaikuta työntekijän vuosilomapäivien lukumäärään. (Paperiteollisuuden työehtosopimus 2020 - 2021, 25.3.5 §.)

Loma-ajan ansioon on sovittu laskettavan kyseisen lomanmääräytymisvuoden palkkakaudet. Palkkakauden, jossa on työtä ja lomaa, keskituntiansiota laskettaessa jaetaan kausipalkka työtuntijärjestelmän työvuorojen ja loma-aikaan sisältyvien vuorovapaiden suhteessa. (Paperiteollisuuden työehtosopimus 2020 - 2021, 25.1 §.)

Loma-aikana maksetaan kausipalkka normaalisti palkanmaksupäivinä. Säännöllistä, vähintään 8-tuntista, työpäivää tekevän työntekijän vuosilomapalkka ja lomakorvaus saadaan kertomalla keskituntiansio vuosilomalain 5 ja 6.1 §:ssä tarkoitettujen lomapäivien lukumäärän perusteella määräytyvällä Paperiteollisuuden työehtosopimuksen 25.5 § taulukosta ilmenevällä kertoimella. Lomapalkan tasuserä, joka on lomapalkan ja loma-ajalta maksettavien kausipalkkojen erotus, maksetaan heinäkuun ensimmäisen palkanmaksun yhteydessä. Työsuhteen päättyessä tasuserä maksetaan vain pidetyistä lomapäivistä. Lomallelähtörahana maksetaan 13 tunnin palkka kultakin vuosilomaan oikeuttavalta kuukaudelta, myös työsuhteen päättyessä. (Paperiteollisuuden työehtosopimus 2020 - 2021, 25.4 § - 25.7 §.)

Voimassa olevasta työehtosopimuksesta löytyy myös säännökset osa-aikaisen työntekijän vuosiloman ansainnasta, antamisesta ja loma-ajan palkan sekä lomallelähtörahan maksamisesta. Vuosiloman ansainta edellyttää 14 työpäivää tai työvuoron veroista päivää kuukaudessa. Jos työntekijä on niin harvoin töissä, ettei 14 työpäivää täyty niin sovelletaan 35 tunnin sääntöä. Osa-aikatyöhön todettu pääsääntö merkitsee, että vuosiloma kuluu yhdenjaksoisesti sekä työskentelyjakson että poissaolojakson aikana. Osa-aikaisen työntekijän lomapalkka lasketaan ja huomioidaan se loma-ajalla maksettavaan kausipalkkaan. Mikäli laskennallinen kausipalkka on suurempi kuin lomapalkkasopimuksen mukainen palkka vähennetään erotus tasuseränä. Muussa tapauksessa loma-ajalta maksetaan lomapalkkasopimuksen mukainen palkka. Lomallelähtöraha maksetaan täytenä, joka on 13 tunnin palkka kultakin lomaan oikeuttavalta kuukaudelta, jos säännöllinen työaika on vähintään 4 tuntia. Alle 4 tunnin työssä se suhteutetaan

keskimääräistä vuorokautista työaikaa vastaavaksi korvaukseksi keskituntiansion mukaan myös kaikilta lomaan oikeuttavilta kuukausilta. (Paperiteollisuuden työehtosopimus 2020 - 2021, Osa-aikatyöhön liittyviä tulkintoja paperiteollisuuden työehtosopimuksen soveltamisalueella, 179 - 180.)

3.2.2 Paperiteollisuuden toimihenkilösopimuksen säännökset

Toimihenkilösopimukseen on myös neuvoteltu erillisiä vuosilomasäännöksiä lainsäädännön lisäksi. Vuosilomasäännöksiä on neuvoteltu muun muassa loma-ajan palkanmaksusta, lomarahasta, lomarahahan vaihtamisesta vapaaksi sekä keskeytymätöntä vuorotyötä tekevien tuotannon toimihenkilöiden vuosiloman antamisesta.

Keskeytymättömässä vuorotyössä vuosiloma sisältyy työvuorojärjestelmän vapaajaksoihin ja se annetaan kahdessa eri jaksossa. Keskeytymätöntä vuorotyötä tekevällä toimihenkilöllä, joka on oikeutettu 30 lomapäivään, saattaa olla lomapäiviä enemmän kuin kesän vapaassa ja syksyn vuorovapaajaksoissa on vuosilomalain mukaisia arkipäiviä. Jäljelle jäävät lomapäivät annetaan seuraavien vapaajaksojen aikana niin, etteivät vuorovapaa ja lomapäivä kulu samanaikaisesti ja tätä kutsutaan merkklauslomaksi. Tällöin toimihenkilön sairastuessa ennen kesällä olevaa vuosilomajaksoa tai ennen syksyllä olevaa vuosilomapäiviä sisältäviä vuorovapaajaksoja loma siirretään vuosilomalain mukaisesti hänen pyynnöstään. Loma siirretään sillä periaatteella, ettei toimihenkilö hyödy tai häviä niissä lomapäivissä, jotka on sijoitettu seuraavaan vuorovapaajaksoon. (Paperiteollisuuden toimihenkilösopimus 19.2.2020 - 31.12.2021, 24.2 §.)

Tuotannollisista syistä toimeenpantava seisokki voidaan järjestää paikallisesti sopimalla kahteen osaan, joista toisen osan vähimmäispituus on 12 lomapäivää. (Paperiteollisuuden toimihenkilösopimus 19.2.2020 - 31.12.2021, 24.2 §.)

Vuosilomapalkka on maksettava ennen loman alkamista, ellei paikallisesti ole sovittu sen maksamisesta säännönmukaisina palkanmaksupäivinä. Toimihenkilölle maksetaan lomarahana 50 prosenttia hänen tässä sopimuksessa tarkoitetusta vuosilomapalkastaan eli rahapalkasta. Laskettaessa lomarahaa jaetaan kuukausipalkka luvulla 25 ja kerrotaan vuosilomalain mukaisten lomapäivien lu-

kumäärällä. Lomaraha maksetaan myös päättyneen lomavuoden lomakorvauksesta, jos työsuhde päättyy muusta kuin henkilöstä itsestään johtuvasta syystä tai määräaikaisen työsuhteen päättyessä lomakautena. Lomaraha voidaan sopia maksettavaksi joko yhtenä tai useampana eränä, kuitenkin niin, että se on kokonaan maksettu viimeistään kyseiseen lomaan oikeuttavaa lomanmääräytymisvuotta seuraavan lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä. Vaihtoehtoisesti voidaan sopia lomarahaa korvaamisesta vapaalla, joka on pidettävä edellä tarkoitetun lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä. Jos työsuhde päättyy ennen sitä, se maksetaan lomarahana, jos toimihenkilö on lomaraahan oikeutettu työsuhteen päättymisen syyn perusteella. (Paperiteollisuuden toimihenkilösopimus 19.2.2020 - 31.12.2021, 24.3 §, 24.4 §.)

3.2.3 Työehtosopimusten vuosilomasäännösten muutoksia vuonna 2020

Vuonna 2020 neuvotteluissa paperiteollisuuden työntekijöiden työehtosopimuksessa ja toimihenkilösopimuksessa noudatetaan suurimmaksi osin aiemmissa työehtosopimusneuvotteluissa neuvoteltuja vuosilomasäännöksiä. Vuosilomapäivien kulumisen juhannusviikon aikana muuttui.

Uuteen työehtosopimukseen tuli muutos työntekijöiden vuosilomapäivän kulumiseen juhannustorstaina. Aiemmissa työehtosopimuksissa juhannustorstai on kuulunut seisokkiaikaan, jota ei lueta säännölliseen työaikaan, jolloin juhannustorstaille sijoitetut lomapäivät eivät myöskään kuluttaneet vuosilomapäiviä. Tämän vuoden neuvotteluissa juhannuksen seisokkiaika siirrettiin alkamaan juhannusviikon keskiviikkoillasta juhannusviikon torstai-iltaan, jolloin torstaista tuli säännöllistä työaikaa ja myös siihen sijoitetut lomapäivät kuluvat vuosilomana. Sama seisokkiajan muutos on neuvoteltu myös toimihenkilösopimukseen ja sovelletaan tuotannon toimihenkilöihin. (Paperiteollisuuden työehtosopimus 2020 - 2021, 6.4.1 §.)

Uusimpaan työntekijöiden työehtosopimukseen tuli myös tarkentavia säännöksiä osa-aikaisten työntekijöiden vuosilomasta. Tärkeimpinä huomioina on osa-aikaisuuden lomanansaintasäännöt ja erilainen lomapalkan laskeminen, jota on avattu tarkemmin tämän opinnäytetyön kohdassa 3.2.1. Paperiteollisuuden työ-

ehtosopimuksen säännökset viimeisessä kappaleessa. Osa-aikaisten työntekijöiden vuosiloma kuuluu tasaisesti niin työskentely- kuin poissaolojakson aikana. Vuosilomaa ei voi sijoittaa pelkälle työskentelyjaksolle. Osa-aikaisten työntekijöiden vuosilomasäännöksiin ei ole tullut muutosta verraten aiempaan työnantajan ohjeistukseen, koska se on perustunut lakiin, mutta tarkentavat säännökset on nyt lisätty työehtosopimukseen. (Paperiteollisuuden työehtosopimus 2020 - 2021, Osa-aikatyöhön liittyviä tulkintoja paperiteollisuuden työehtosopimuksen soveltamisalueella, 179 - 180.)

4 Työehtosopimusten tulkinta

Työehtosopimuksen säännöksiä pitää osata soveltaa oikein käytännön työelämässä. Monesti tulee esiin tapauksia, joihin ei saa selkeää vastausta lainsäädännöstä, eikä niistä ole sovittu työehtosopimuksessa tai vastaavasti työehtosopimuksen säännökset jättävät tulkinnalle varaa. Tällaisissa tapauksissa työehtosopimuksille on määriteltä tulkintaperusteita, joiden on tarkoitus helpottaa tulkintaa. Työnantajalla on myös epäselvissä tapauksissa tulkintaetuoikeus ja se on voimassa niin pitkään, kunnes siihen haetaan tuomioistuimen kautta ratkaisu.

4.1 Työehtosopimuksen yleiset tulkintaperusteet

Tärkeintä työehtosopimuksen soveltamisessa käytäntöön on ensisijaisesti, että ollaan selvillä sovellettavan määräyksen sisällöstä. Usein käy kuitenkin ilmi, että osapuolilla on erilainen käsitys siitä, mitä määräys tarkoittaa tai määräys on jo pelkkänä tekstinä ymmärretty eri tavoin. Myös jokin kohta on saattanut jäädä jo työehtosopimusta solmittaessa osapuolten tietien erimieliseksi ja ilmenee vasta työehtosopimusta soveltaessa käytäntöön. Työehtosopimuksen tulkinnan avulla täsmennetään myöhemmin määräyksen oikea merkityssisältö. (Salonheimo 2008, 127 - 128.)

Työehtosopimus on oltava kirjallisessa muodossa ja sitä pitää tulkita kuten muitakin tasavahvojen osapuolten kesken solmittuja velvoiteoikeudellisia sopimuksia. Tulkinnassa on otettava huomioon sopimustekstin ohella myös muu aihetta koskeva aineisto, kuten sopimusneuvotteluissa esitetty selvitys, kummankin puo-

len tehdyt neuvotteluesitykset sekä käydyt keskustelut, sopimuksen soveltamis-
käytäntö, yleinen työmarkkinakäytäntö ja niin edelleen. Tulkinnalla ei voida täy-
dentää työehtosopimukseen jätettyä aukkoa, joka on jätetty laissa olevien sään-
nösten varaan. (Salonheimo 2008, 128.)

4.2 Lainsäädännön asettamat tulkintaperusteet

Pakottava lainsäädäntö syrjäyttää työehtosopimuksen toisen sisältöisen mää-
räyksen. Tällöin työehtosopimuksen määräys on pätemätön. Jossain tapauksissa
lain ja työehtosopimuksen välinen ristiriita voidaan kuitenkin välttää sillä tavoin,
että työehtosopimusta tulkitaan niin kuin se olisi tarkoitettu solmia lain mu-
kaiseksi. Lain sanamuodon mukainen tulkintasisältö voidaan myös sivuuttaa, jos
muut tulkintaperusteet kuten osapuolten tarkoitus puoltavat toisenlaista tulkintaa.
(Salonheimo 2008, 144 - 145.)

Lainsäädännön asettamissa tulkintaperusteissa pitää huomioida myös EU-oi-
keus. Yleisten oppien mukaan kansallista oikeutta on tulkittava niin pitkälle kuin
mahdollista EU-oikeuden vaatimusten mukaisesti ja EU:n direktiivien tavoitteiden
toteuttamiseksi. Tämä koskee myös työoikeusdirektiivejä ja työehtosopimusten
tulkintaa. (Salonheimo 2008, 146.)

Työtuomioistuimen käytännössä on sovellettu myös yleistä työmarkkinakäytän-
töä, lähialojen työehtosopimuskäytäntöä ja työtuomioistuimessa kertynyttä oi-
keuskäytäntöä, jos ei ole saatu muuten riittävää tukea lopputulokselle. Samanai-
kaisten eri syistä olevien poissaoloperusteiden vaikutusta arvioidaan aikapriori-
teettiperusteella, kuten äkillisesti sairastuessa jo ennalta sovitun työehtosopimuk-
seen perustuvan lomarahavapaan aikana. Tulkintojen käytännön vaikutukset py-
ritään myös huomioimaan. (Salonheimo 2008, 147 - 148.)

4.3 Työnantajan väliaikainen tulkintaetuoikeus

Työnantajalla on väliaikaisen tulkintaetuoikeuden perusteella oikeus tulkita työ-
ehtosopimusta näkemyksensä mukaan silloin, kun jostain työehtosopimuksen
ehdosta on riitaa tai epäselvyyttä. Työnantajan väliaikainen tulkintaetuoikeus
koskee myös lainsäädäntöä, työehtosopimusta ja kaikkia muita työsuhdetta koskevia

määräyksiä. Työntekijäpuolen on mahdollista riitauttaa työntajan tulkinta halutessaan, mutta tulkintaa on kuitenkin noudatettava siihen asti, kunnes asia on lopullisesti ratkaistu. (Minilex, työehtosopimus ja riitatilanne 2020.)

4.4 Erimielisyyksien selvittäminen

Työehtosopimuksen tulkinnan aiheuttaessa erimielisyyksiä pyritään ne ensisijaisesti ratkaisemaan paikallisesti neuvottelemalla, mutta jos paikallisten neuvotteluiden avulla ei päästä sopuun, on asia mahdollista viedä työtuomioistuimen ratkaistavaksi.

Työehtosopimusten paikallisessa soveltamisessa luottamusmiesjärjestelmällä on keskeinen merkitys. Ammattiosaston valitseman luottamusmiehen pääasiallinen tehtävä on edustaa ammattiosastoa työehtosopimuksen soveltamista koskevissa asioissa ja työntekijäpuolta työehtosopimuksen tulkintaerimielisyyksistä käytävissä paikallisissa neuvotteluissa. (Salonheimo 2008, 184 - 185.)

Työehtosopimusriitojen käsittelyn erityispiirteisiin kuuluu neuvottelumenettely, joka edeltää oikeudenkäyntiä. Jos neuvottelussa päästään ratkaisuun, tuomioistuinprosessiin ei ole tarvetta. Monet tulkintaa koskevista erimielisyyksistä ratkaistaankin paikallisissa tai liittojen välisissä neuvotteluissa. Työtuomioistuimen ratkaistavaksi tulee vain pieni osa erimielisyyksistä. (Salonheimo 2008, 186 - 187.)

Työtuomioistuimen toimivaltaan kuuluu käsitellä työehtosopimuksen tulkintaa. Työtuomioistuinprosessia käytetään järjestäytyneen työmarkkinakentän riidoissa, joissa osapuolet ovat työehtosopimukseen sidottuja. Yleinen tuomioistuin voi myös hankkia asiaan työtuomioistuimen lausunnon työehtosopimuksen tulkinnasta, jos käsittelyssä on esimerkiksi yksittäisen työntekijän asia. Työtuomioistuimen tuomio on lopullinen. Tuomiota koskeva muutoksenhaku, purkuhaku tai kantelu on mahdollista tehdä vain korkeimpaan oikeuteen. (Salonheimo 2008, 193 - 195.)

Työtuomioistuimessa on ratkottu kolme vuotta sitten tapausta paperi- ja kartonkitehtaalla jatkuvassa kaksivuorotyössä työskentelevien työntekijöiden kesälomaryhmien lomapäivien sijoittelusta. Erimielisyyttä oli työnantajan, työntajaliiton

sekä työntekijäliiton välillä siitä, onko työnantajapuoli menetellyt Paperiteollisuuden työehtosopimuksen 25.1 §:n vastaisesti määrätessään jatkuvaa kaksivuorotyötä tekevien työntekijöiden vuosiloman alkamaan näiden vapaapäivänä niin, että vuosiloma tai siihen liittyvien vapaapäivien lukumäärä on vähentynyt työehtosopimuksen vastaisesti yhdellä päivällä. Asiassa oli riidatonta se, että vuosilomalain ei ole katsottu olevan osa paperiteollisuuden työehtosopimusta. Työtuo- mioistuin kuitenkin katsoi, että kahden työntekijäryhmän vuosilomat olivat työehtosopimuksen vastaisesti lyhentyneet yhdellä päivällä, kun ne oli määrätty alkamaan heidän työvuorojärjestelmänsä mukaisina vapaapäivinä ja kun viimeistä lomapäivää oli seurannut työpäivä kummallakin työntekijäryhmällä. (TT 2017:54.)

5 Ohjeistukset toiminnallisena opinnäytetyönä

Opinnäytetyö toteutettiin toiminnallisena opinnäytetyönä, jonka tavoitteena on käytännön toiminnan ohjeistaminen ja toteutustapana on ohjeistusten kirjallinen laatiminen. Toiminnallinen opinnäytetyö on kaksiosainen kokonaisuus, joka koostuu käytännön toteutuksesta eli produktista, joka on kirjallinen tuotos sekä sen kirjallisesta raportoinnista. Produkti on kohdistettu sen kohde- ja käyttäjäryhmälle, joten sen teksti on toisen tyylistä kuin prosessia selostavan raportin, joka kirjoitetaan tutkimusviestinnän keinoin. Raporttiin kirjoitetaan mitä, miksi ja miten on tehty sekä kuvaillaan työprosessia ja millaisia tuloksia sekä johtopäätöksiä on tehty. (Vilkka & Airaksinen 2004, 9, 65.)

Toiminnalliselle opinnäytetyölle on suositeltavaa etsiä toimeksiantaja. Työelämästä saatu opinnäytetyöaihe tukee ammatillista kasvua ja sen avulla voi näyttää opinnäytetyön ja -prosessin avulla osaamista laajemmin. Usein väitetään, että työelämän muutokset menevät edellä ja koulutus tulee vasta perässä. Toimeksiantetun opinnäytetyön avulla pystyy peilaamaan tietoja ja taitoja sen hetkiseen työelämään ja sen tarpeisiin. (Vilkka & Airaksinen 2004, 9, 16 - 17.)

5.1 Suunnittelu ja tiedon keruu

Opinnäytetyön aihe tuli toimeksiantajalta. Suunnittelutyö ja tiedon keruu aloitettiin lähes vuosi sitten. Toimintasuunnitelman teko alkuvaiheessa oli tärkeä osa työtä. Suunnitelman avulla määriteltiin vastaukset kysymyksiin, mitä tehdään, miten

tehdään ja miksi tehdään. Toiminnallisena tuotoksena sovittiin tehtäväksi vuosilomaohjeistukset esimiehille, koska niille on koettu olevan tarvetta yhtiössä.

Toimintasuunnitelman tekemisen jälkeen suunniteltiin vuosilomaohjeistuksia toimiksiantajan kanssa. Ohjeistuksiin tehtiin ensin alustavia linjauksia, joita tarkennettiin työn edetessä. Käytiin läpi kohtia, joita olisi oleellista nostaa esiin ohjeistuksiin ja kohtia, jotka rajattiin ohjeistusten ulkopuolelle. Esimerkiksi tuntitekijöitä on tällä hetkellä niin vähän, että ne jätettiin toistaiseksi ohjeistusten ulkopuolelle. Neuvottelujen keskiössä oli ohjeistusten sisältö, ulkoasu sekä julkaisumuoto, joka tavoittaisi parhaiten kohderyhmän ja jota olisi helppo päivittää ajantasaiseksi.

Teoriaosan tietoperusta oli myös tärkeä kerätä jo ihan alkuvaiheessa. Tietoperusta nojaa vuosilomalainsäädäntöön, työehtosopimukseen sekä työantajatulkintoihin. Toiminnallista osaa varten on kerätty tietoa myös alan asiantuntijoilta, joilta on saatu työnantajan tulkintoja vuosilomien erityistilanteiden käsittelystä. Kerättyä aineistoa on analysoitu sekä käytetty päättelyn tukena. Aineistoa on ollut rajatusti saatavilla ja lähteitä kerätessä tuli olla tarkkana, jotta ne ovat peräisin virallisista lähteistä sekä uusimman tiedon mukaisia.

5.2 Toteutus

Teoriaosa kirjoitettiin kerätyn aineiston pohjalta. Teoriaosan aluksi käsiteltiin vuosilomalainsäädäntöä, jonka säännökset ovat pääsääntöisesti pakottavaa oikeutta. Vuosilomalain ei pakottaviin säännöksiin voi tehdä poikkeuksia työehtosopimuksilla sekä pakottavia säännöksiä paremmin voi myös sopia. Teoriaosaan on nostettu paperiteollisuuden työehtosopimuksesta sekä toimihenkilösopimuksesta keskeisiä vuosilomaa käsitteleviä kohtia. Lopuksi käsiteltiin työehtosopimusten tulkintaperusteita.

Ohjeistuksiin eli tuotososaan pyrittiin siirtämään keskeiset asiat teoriaosassa käsitellystä lainsäädännöstä, työehtosopimuksista sekä 12-tuntisten työntekijöiden ja toimihenkilöiden sekä vuosiloman erityistilanteiden tulkinnoista. Ohjeistuksissa käsiteltiin ensin vuosiloman ansaintaa, jonka jälkeen käytiin läpi vuosiloman suunnittelua sekä erityistilanteiden käsittelyä ja lopuksi vuosiloma-ajan palkanlaskentaa.

Teoriaosa ja ohjeistukset pyrkivät vastaamaan tutkimuskysymyksiin siinä järjestyksessä kuin ne on esitetty. Ensimmäinen kysymys koski vuosilomalainsäädäntöä. Vuosilomaa säätelee Suomessa vuosilomalaki, joka säättää vähimmäisvaatimukset vuosilomaan. Toinen kysymys koski, miten on oikeus poiketa vuosilomalainsäädännöstä. Vuosilomalainsäädännön poikkeukset voidaan neuvotella alan työehtosopimukseen. Pääsääntöisesti vuosilomalainsäädäntö on pakottavaa lainsäädäntöä, jolloin voidaan sopia vain paremmista ehdoista, mutta on myös kohtia, joissa vuosilomalainsäädäntö jättää työehtosopimuksissa sovittaviksi. Tällainen kohta on esimerkiksi vuosilomapalkan laskeminen. Sitä voidaan soveltaa monella tapaa. Kolmannen kysymyksen tiimoilta on etsitty vastauksia siihen, miten työehtosopimuksia tulkitaan. Salonheimon kirjasta Työehtosopimusoikeuden perusteet löytyy paljon yleisiä ja lainsäädännön asettamia tulkintaperusteita sekä esiin on nostettu myös työnantajan tulkintaetuoikeus, joka on voimassa tois- taiseksi, ellei sitä viedä oikeusteitse muutettavaksi. Viimeistä kysymystä, millaisia ohjeistuksia tarvitaan, varten on käyty läpi tärkeimpiä vuosiloman kohtia, joita on tarpeen nostaa ohjeistuksiin. Näitä kohtia olivat vuosiloman ansainta, suunnittelu, lomamerkinnot, sairastuminen vuosilomalla ja vuosiloman keskeytyminen työ- kentelyn tai koulutuksen takia. Ohjeistuksiin on nostettu myös toimeksiantajan toiveesta osa-aikaisten työntekijöiden vuosiloman ansainta, suunnittelu sekä loma-ajan palkanlaskenta.

5.3 Haasteet

Aihepiiristä ei ole valtavasti materiaalia, mutta sitä löytyi kuitenkin tarpeeksi, jotta työ voitiin toteuttaa. Vuosilomaohjeistuksia tehdessä oli ensisijaisesti pyrittävä ot- tamaan huomioon kohderyhmän eli esimiesten näkökulma, jotta ohjeistuksista saatiin mahdollisimman toimivat. Kirjoitusvaiheen haasteena oli lakitekstin sekä työehtosopimustekstin kirjoittaminen ohjeistuksiin niin, että kohderyhmä ymmär- tää tekstin sisällön helposti, eikä tekstin merkityssisältö muutu. Muutamia kohtia ohjeistuksissa tarkennettiin kirjoitusvaiheessa niin ettei niitä voida tulkita eri ta- valla kuin on tarkoitettu. Ohjeistuksia luettiin ennen julkaisua ja lukijat antoivat palautetta. Palautteen avulla saatiin tehtyä vielä tarkennuksia tekstiin loppuvai- heessa.

Työehtosopimuksessa oli paljon säännöksiä 8-tuntisille keskeytymättömän vuorotyöntekijöille, joita on selkeä vähemmistö yhtiön palveluksessa. Muilla paperiteollisuuden yhtiöillä on vielä 8-tuntisia työntekijöitä, minkä takia säännökset työehtosopimuksessa ovat. Paperiteollisuuden työehtosopimukseen on lisätty pöytäkirja, jossa sovitaan 12-tuntisten työvuorojen käyttöönotosta keskeytymättömässä vuorotyössä. 12-tuntisten työntekijöiden vuosilomasäännökset eroavat jonkun verran 8-tuntisten säännöksistä. 8-tuntisten ja 12-tuntisten työntekijöiden ja toimihenkilöiden eroavaisuuksia on muun muassa lomien ansainnassa, kesken vuosilomaa sairastumisen käsittelyssä, syksyn lomajakson sekä merkkauslomien lomapäivien lukumäärässä.

Vuosilomaohjeistukset tehtiin ajantasaisen materiaalin pohjalta. Ohjeistusten tekemistä pitkittivät talvella jumiutuneet työehtosopimusneuvottelut niin työntekijä- kuin toimihenkilöpuolella ja koska uusien työehtosopimusten säännökset vuosilomasta olivat ohjeistusten keskiössä, täytyi odottaa neuvottelutulokset sekä uudet työehtosopimukset ennen ohjeistusten tekoa. Lisäksi koronan aiheuttamat muutokset työtilanteessa pitkittivät opinnäytetyön tekoa, joten alustava aikataulu ei toteutunut.

6 Pohdinta

Opinnäytetyön tuotoksina valmistui vuosilomaohjeistukset sekä paperiteollisuuden työntekijöille että toimihenkilöille. Tässä opinnäytetyössä oli työelämäyhteydellä merkittävä rooli, joten toiminnallinen opinnäytetyö sopi parhaiten toteutettavaksi.

Opinnäytetyön tavoitteena oli kerätä tietoa vuosilomista, paperiteollisuuden työehtosopimuksista sekä työnantajan tulkintoista ja tehdä niistä ohjeistukset helpottamaan esimiesten vuosilomien suunnittelua sekä erikoistilanteiden käsitteilyä. Opinnäytetyön avulla pyrittiin myös kehittämään yhtiön esimiesten tietoisuutta vuosiloma-asioista sekä vuosilomaohjeistuksia kehitettiin niin, että ne pystytään jatkossa päivittämään helposti ajantasaiseksi lainsäädännön muutosten, työehtosopimusneuvotteluiden sekä uusien tulkintojen jälkeen.

6.1 Johtopäätökset

Lainsäädäntö säätelee vuosiloman perustan, mutta koska alakohtaisia eroja on paljon, niin vuosilomista on sovittu lakia yksityiskohtaisemmin paperiteollisuuden työehtosopimuksissa. Työelämän muuttuessa tulee jatkuvasti eteen tilanteita, joita ei ole otettu huomioon lainsäädännössä, eikä työehtosopimuksissa ja niihin täytyy keksiä ratkaisua. Uusia tilanteita varten joudutaan tekemään tulkintoja niin lainsäädännön kuin työehtosopimusten säännösten pohjalta. Työantajalle on säädetty tulkintaetuoikeus, joka on voimassa, ellei työntekijäpuoli riitautaa tulkintaa ammattijärjestön kautta työtuomioistuimessa.

EU-lainsäädännölle tulee antaa etusija sovellettaessa sitä kansalliseen lainsäädäntöön, jonka takia Suomen vuosilomalakiin on tehty muutoksia EU-lainsäädännön myötä viime vuonna. EU-lainsäädäntö edellyttää, että jos ei ole ansainnut sairauden, tapaturman tai niistä johtuvan poissaolon vuoksi neljän viikon palkallista vuosilomaa, on oikeus vuosilomaa täydentäviin lisävapaapäiviin. Tämä on otettu osaksi vuosilomalakia vuonna 2019. EU-lainsäädäntö ja sen mahdolliset muutokset vuosilomien tiimoilta tulevat varmasti vielä tulevaisuudessa vaikuttamaan Suomenkin kansalliseen lainsäädäntöön.

Vuosilomalainsäädännöstä ei löydy säännöksiä, joita voitaisiin soveltaa suoraan esimerkiksi paperiteollisuuden keskeytymättömän vuorotyöntekijöiden vuosiloman antamiseen. Työtuomioistuimen TT 2017:54 tapauksessa todetaan, että vuosilomalaki ei ole osa paperiteollisuuden työehtosopimusta. Varsinkin keskeytymättömän vuorotyöntekijöille on jouduttu neuvottelemaan vuosilomasäännökset paperiteollisuuden työehtosopimukseen sekä toimihenkilösopimukseen. Lisäksi monissa yhtiön Suomen tehtaissa on otettu käyttöön 12 tunnin työvuorot keskeytymättömässä vuorotyössä, jolloin työehtosopimukseen on jouduttu neuvottelemaan useita säännöksiä, nimenomaan koskien 12-tuntisia työvuoroja. Eroavaisuuksia on useita esimerkiksi vuosilomaa ansaitaan 12-tuntisissa työvuoroissa jo 10 työnveroisesta päivästä. Työnveroiset päivät ovat suhteutettu kokonaistuntimäärältään 8-tuntisten työntekijöiden 14 työnveroisesta päivän ansaitaan.

Paperiteollisuuden keskeytymättömässä vuorotyössä on erikoisuutena niin sanottu syyslomajaksot ja merkkauslomat. Keskeytymättömässä vuorotyössä ei ole viikon talvilomaa vaan kesäloma on merkitty vuorokalenteriin lomaryhmän mukaiseksi ja siitä ylijäävät lomapäivät kuluvat syyslomajaksolla sekä merkkauslomina syys-lokakuussa. Tätä ei löydy vuosilomalaista vaan syyslomajaksot ja merkkauslomajaksot on neuvoteltu työehto- ja toimihenkilösopimukseen.

Vuorotyöntekijöillä on päivätyöntekijöitä enemmän säännöksiä ja tulkintoja vuosiloman antamisessa. Jatkuvassa vuorotyössä täytyy huomioida, että vuosiloma loppuu lauantaina ja sen jälkeiselle sunnuntaille voi osua työvuorokalenterin mukainen työvuoro. Sunnuntaita ei voi merkitä enää vuosilomaksi vaan sunnuntaina voi joko tulla töihin tai sopia siihen oman saldovapaan/palkattoman. Vuorotyön lomasuunnittelussa täytyy ottaa myös huomioon, ettei lomaa sijoiteta alkamaan työntekijän vapaapäivänä niin, että se johtaa lomapäivien lukumäärän vähenemiseen.

Paperiteollisuudessa juhannusseisokkiaika vaikutti aiemmin myös vuosiloman kulumiseen. Edeltävissä työehtosopimuksissa seisokkiaika alkoi jo juhannusviikon keskiviikkoiltana, jolloin työntekijöillä ja tuotannon toimihenkilöillä oli sovittu, ettei juhannusviikon torstai kulunut lomapäivänä, koska se ei ollut säännöllistä työaikaa. Vuoden 2020 työehtosopimusneuvotteluissa lyhennettiin juhannusseisokkiaika alkavaksi vasta juhannusviikon torstai-iltana, joten torstai kuluu nykyään normaalisti vuosilomapäivänä. Vuosilomalaissa juhannustorstai kuluu normaalisti vuosilomapäivänä, joten tämä aiempi etuus oli neuvoteltu paperiteollisuuden työehtosopimukseen sekä sitä sovellettiin myös tuotannon toimihenkilöihin.

Vuosilomalain 15. § käsittelee vuosiloma-ajan palkanmaksua. Palkka tulisi maksa ennen loman alkua, mutta työehtosopimuksissa pystytään sopimaan tästä toisin. Vuosilomapalkkaa koskevat määräykset ovat siis vuosilomalaissa ei pakottavaa lainsäädäntöä, joten tästä kohdasta pystytään poikkeamaan sopimuksilla. Paperiteollisuudessa vuosiloma-ajan palkanmaksussa on useita eroavaisuuksia kuukausipalkkalaisilla toimihenkilöillä sekä kausipalkkaa saavilla työntekijöillä. Opinnäytetyönä tehdyissä vuosilomaohjeistuksissa on selvennetty sekä toimihenkilöiden että työntekijöiden vuosiloma-ajan palkanmaksua.

Vuosiloma-ajan palkka maksetaan työntekijöille työvuorokalenteriin merkittyjen tuntien mukaan myös loma-aikana. Työntekijöille maksetaan niin sanottu lomapalkan tasauserä heinäkuun alussa, joka koostuu kausipalkan lisäksi maksetuista lisistä sekä korotusosista. Loma kuuluu maanantaista lauantaihin myös niinä päivinä, kun olisi ollut työvuorokalenterin mukainen vuorovapaa tai niin sanottu viivapäivä, jolloin ei ole työvuoroa. Toimihenkilöt saavat taas vastaavasti kuukausipalkan loma-ajaltaan normaalisti ja heille maksetaan keskimääräistä lisää vastaava osuus kesäkuun palkanmaksun yhteydessä.

Myös työntekijöiden työehtosopimuksessa sovitussa lomallelähtörahan ja toimihenkilöiden lomarahahan maksamisessa on eroja. Työntekijöille maksetaan huhtikuun palkanmaksun yhteydessä 13 tunnin palkka korotettuna 3,4 % jokaiselta kuukaudelta, kun he ovat ansainneet loma-aikaa. Toimihenkilöillä lomarahana on puolet loma-ajan palkasta. Kesäloman osuus lomarahasta maksetaan kesäkuussa sekä talviloman osuus maaliskuussa. Lomarajat eivät ole lakisääteisiä vaan ne ovat työehtosopimusperusteisia.

Toimihenkilösopimukseen on neuvoteltu kohta, jossa lomarahat on mahdollista vaihtaa lomarahavapaaksi. Työntekijöillä tätä mahdollisuutta ei ole. Toimihenkilöiden kaksi lomarahapäivää vastaa yhtä lomarahavapaapäivää, koska lomarahahan osuus on 50 % loma-ajan palkasta. Lomarahavapaapäivät kuluvat myös lauantaina eli kuuteen lomarahavapaaseen täytyy sisältyä yksi lauantai. Lomarahavapaan aikana sairastuessa noudatetaan aikaprioriteettiä sääntöä eli jos lomarahavapaa on sovittu ennen sairastumista, niin se kuuluu silloin.

Osa-aikatyöntekijöiden vuosilomasta on painettu tarkentavia ohjeita uusimpaan työntekijöiden työehtosopimukseen. Vuosilomalakiin on tullut 1.4.2013 lähtien sovellettavaksi muutos osa-aikaisuuden laskentatapaan. Kokoaikaisena työntekijänä jo hankittua vuosiloma-ajan palkkaa ei voi vähentää osa-aikaiseksi siirryttäessä. Loma-ajan palkka lasketaan sen mukaan, onko työntekijä ansainnut loman kokoaikaisessa vai osa-aikaisessa työsuhteessa. Osa-aikaisten vuosilomasäännökset pohjautuvat lakiin, mutta ne ovat esitetty työehtosopimuksessa selkeämmin kuin laissa.

Tämän kevään ja kesän aikana korona on tuonut mukanaan mahdolliset karanteenit. Monet voivat joutua koronakaranteeniin oman vuosilomansa aikana, jos tulee epäily altistumisesta tai on käynyt matkoilla. Kuitenkin on katsottu, ettei karanteenia ei rinnasteta sairastumiseen lääkärintodistuksella, joten karanteeniin joutumisen takia ei voi pyytää vuosiloman siirtoa.

Vuosilomalain ja työehtosopimusten määräysten lisäksi on vielä useita yksittäisiä työnantajan tulkintojen perusteella tehtyjä ohjeistuksia vuosiloma-asioista, joista ei löydy soveltuvia säännöksiä laista eikä työehtosopimuksista. Lisäksi lain ja työehtosopimusten tulkinnanvaraisia kohtia on tarkennettu työnantajan tulkinnoilla. Tulkintoihin voi hakea vielä muutosta työntekijöiden valtakunnallisen järjestön kautta tuomioistuin teitse. Vuosilomalakia tutkiessa huomioin miten eri tavalla sitä voidaan soveltaa tarkentavin työehtosopimusmääräyksin eri aloilla sekä eri työaikamuodoissa.

6.2 Opinnäytetyöprosessin arviointi ja oma oppiminen

Opinnäytetyön kokonaisuuden arviointi on osa oppimisprosessia, ja se tulee tehdä tutkivalla ja kriittiselläkin asenteella. Arvioinnin kohteita on useita. Tärkeimpiä arviointikohteita ovat työn idea, toteutustapa, produktin sisällön ja ulkoasun toimivuus kohderyhmän näkökulmasta sekä tavoitteiden saavuttaminen ja arvio prosessin raportoinnista. Myös epäonnistumisia on syytä arvioida sekä pohtia, mistä ne johtuivat. (Vilka & Airaksinen 2004, 161.)

Opinnäytetyön aihe muotoutui palkkahallinnossa työskennellessä. Työskentelyn aikana sekä työnantajan kanssa keskustellessa ilmeni, että kirjalliset vuosiloma-ohjeistukset olisivat hyvin tarpeelliset. Vuosilomalain sekä tulkintojen tiimoilta oli aineistoa, mutta sitä ei ollut kerätty yhteneväiseksi ohjeistukseksi. Aihepiirin aineiston hakuun sekä sen ajantasaisuuden tarkistamiseen meni aikaa opinnäytetyötä tehdessä.

Aluksi aiheen hahmottaminen tuntui haastavalta, koska vuosiloma-aihepiiri kokonaisuudessaan on yllättävän laaja kokonaisuus. Lainsäädäntöä, työehtosopimuksia sekä työnantajan tulkintoja tutkiessa oli pidettävä myös koko ajan mielessä työn rajaaminen, jotta se pysyi sille asetetuissa raameissa. Aineistosta pyrittiin nostamaan keskeiset asiat teoriaosaan. Opinnäytetyön perusteella voi

nähdä miten vuosilomalainsäädäntöä tulkitaan paperiteollisuudessa ja miten varsinkin keskeytymättömässä vuorotyössä työskentelevien 12-tuntisten työntekijöiden ja toimihenkilöiden ohjeistukset poikkeavat normaalien 8-tuntisten päivätyöntekijöiden ohjeistuksista.

Tarkoitukseni oli tehdä tukimateriaaliksi selkeät ohjeistukset, jotka helpottaisivat esimiesten arkipäivän työtä ja sen myötä työ palkkahallinnossa myös helpotuisi. Vuosilomaohjeistukset antavat paljon hyödyllistä tietoa vuosilomien ansainnasta, suunnittelusta sekä siihen liittyvistä erikoistilanteista. Ohjeistuksia pystytään päivittämään tarpeen mukaan ja lisäämään uusia työnantajan tulkintoja sekä lainsäädännön muutoksia.

Ohjeistusten käyttöönottovaiheen mahdollisen palautteen perusteella voidaan tehdä vielä tarkennuksia sisältöön. Tässä aikataulussa ei ollut mahdollisuutta testata niitä kohderyhmällä etukäteen.

Opinnäytetyön aihe sekä tekeminen oli opettavaista. Aineistoa vuosilomista löytyi, mutta sen ajantasainen yhteen sitominen sekä paperiteollisuuden työehtosopimusten omien säännöksiensä ja työnantajan tulkintojen kirjoittaminen selkeään ymmärrettävään muotoon tekivät opinnäytetyöstä ajoittain haastavaa. Kummasakin, sekä työntekijöiden että toimihenkilöiden ohjeistuksissa oli monia aihealueita, joissa oli samoja ohjeistuksia, mutta oli myös aihealueita, jotka poikkesivat toisistaan. Selkeyden vuoksi päätettiin tehdä omat ohjeistukset kummallekin.

Opinnäytetyöprosessi on opettanut tiedonhankintaa sekä sen analysoimista. Ohjeistuksien kirjoittamisen yhteydessä piti miettiä helppolukuisuutta sekä miltä se näyttää kohderyhmän silmissä. Opin myös pitkäjänteisyyttä ja keskeneräisyyden sietämistä. Kokoaikaisen päivätyöni ohessa toteuttamani opinnäytetyö on opettanut myös sinnikkyyttä tarttua toimeen vähäisenä vapaa-ajan aikana ja oman ajankäytön hallintaa. Talvella 2020 jumiutuneiden työehtosopimusneuvottelujen takia opinnäytetyöprosessi oli jäissä välillä, koska materiaali siihen oli neuvottelun alla. Neuvottelutuloksen jälkeen sain uutta ajantasaista materiaalia ohjeistuksiin.

Opinnäytetyötä tehdessä nousi esiin muutamia jatkotutkimusaiheita vuosiloma-aihepiirin tiimoilta. Yksi jatkotutkimusaihe voisi liittyä eri maiden vuosilomalainsäädäntöön sekä niiden eroavaisuuksiin Suomen vuosilomalakiin verrattuna. Olisi mielenkiintoista lukea, millaista lainsäädäntöä on ja miten eri tavalla vuosiloma-asioita käsitellään ja tulkitaan eri maissa.

Taulukot

Taulukko 1. Työssäolon veroiset päivät ja vuosiloman kertyminen. (Vuosilomalaki 162/2005, 2:7 §), s. 13

Lähteet

Helsingin Seudun Kauppakamari 2019. Vuosilomalain muutos 1.4.19 - Vuosilomaa täydentävät lisävapaapäivät. <https://kauppakamarilehti.fi/index.php/neuvontapalvelut/vuosilomalain-muutos-1-4-2019-vuosilomaa-taydentavat-lisavaapaivat/> Luettu 10.8.2020

Hirsjärvi, S, Remes, P & Sajavaara, P 1997. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.

Kröger, T & Orasmaa, P 2015. Vuosilomalaki. Helsinki: Talentum.

Laki vuosilomalain muuttamisesta 346/2019, § 7 a, § 26.

Metsäteollisuus ry 2020. <https://www.metsateollisuus.fi/tietoa-meista/> Luettu 11.8.2020

Minilex, työehtosopimus ja riitatilanne 2020. <https://www.minilex.fi/a/ty%C3%B6ehtosopimus-ja-riitatilanne> Luettu 9.8.2020

Minilex, työehtosopimuslaki 2020. <https://www.minilex.fi/a/ty%C3%B6ehtosopimuslaki> Luettu 9.8.2020

Paperiliitto 2020. Paperiteollisuuden työehtosopimus. <https://www.paperiliitto.fi/edunvalvonta/tyoehtosopimukset/paperiteollisuuden-tyoehtosopimus.html> Luettu 10.8.2020

Paperiteollisuuden toimihenkilösopimus 19.2.2020 - 31.12.2021. <https://www.metsateollisuus.fi/uploads/2020/03/24095621/Paperiteollisuuden-toimihenkil%C3%B6sopimus-2021.pdf> Luettu 20.5.2020

Paperiteollisuuden työehtosopimus 2020 - 2021. <https://www.metsateollisuus.fi/uploads/2020/04/01101156/Paperiteollisuudentyoehtosopimus2020-2021.pdf> Luettu 22.5.2020

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

Saloheimo, J 2008. Työehtosopimusoikeuden perusteet. Helsinki: Talentum.

Stora Enso Oyj 2020. <https://www.storaenso.com/fi-fi/about-stora-enso> Luettu 8.2.2020

Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK 2020. <http://www.vuosiloma-opas.fi/> Luettu 22.5.2020

Suomen Palkanlaskenta Oy 2020. <https://www.palkkaus.fi/Cms/Article/tyoehtosopimukset> Luettu 9.8.2020

Työ- ja elinkeinoministeriö 2019. Vuosilomalaki 1/2019. <https://tem.fi/documents/1410877/2918981/Vuosilomalaki/84908985-cf6b-40da-950a-d47f988ad3f2/Vuosilomalaki.pdf> Luettu 21.5.2020

TT 2017:54

Työsuojeluhallinto 2020. <https://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/tyoehtosopimus> Luettu 8.8.2020

Vilka, H & Airaksinen, T 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Helsinki: Tammi.

Vuosilomalaki 162/2005

Ylemmät toimihenkilöt YTN 2020. <https://ytn.fi/tes-ja-sopimustoiminta/sopimusalat/metsaala/sopimustoiminta/> Luettu 8.8.2020