

LOMAOPAS

1.4.2016–



Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry

Sisällysluettelo

1.	Loman ansaitseminen	4
1.1	Yleistä	4
1.2	Lomanmääräytymisvuosi	4
1.3	Lomanmääräytymiskuukausi 14 päivän –säännön mukaan	4
1.4	Lomanmääräytymiskuukausi 35 tunnin –säännön mukaan	4
1.5	Työpäivien veroiset poissaolopäivät	5
1.6	Oikeus vapaaseen	7
2.	Loman pituus	8
2.1	Yleistä	8
2.2	Työsuhteen keston vaikutus loman pituuteen	8
3.	Vuosiloman antaminen	9
3.1	Lomapäivän määritelmä	9
3.2	Loman ajankohta ja sen antaminen	9
3.3	Loman jakaminen	9
3.4	Loma-ajasta sopiminen	9
4.	Vuosiloman siirtäminen	10
4.1	Yleistä	10
4.2	Siirretyn loman antaminen	10
5.	Vuosiloman säästäminen	11
5.1	Yleistä	11
5.2	Säästämisen toteuttaminen	11
5.3	Säästövapaan pitäminen	12
5.4	Säästövapaan siirtäminen	12
6.	Vuosilomasta ilmoittaminen	12
7.	Työn teettäminen loman aikana	13
8.	Vuosilomapalkka	13
8.1	Vuosilomapalkan laskeminen	13
8.2	Viikko-, 2-viikko- tai kuukausipalkkainen	14
8.3	Tunti- tai urakkapalkkainen	14
8.4	Keskituntiansion laskeminen	15
8.5	Vuosilomalain mukaisen keskimääräisen päiväpalkan laskeminen	16
8.6	Osa-aikaisen vuosilomapalkka	16
8.7	Säästövapaan ajan palkka	17
8.8	Vuosilomapalkan maksaminen	17
9.	Lomaltapaluuraha tai lomaraha	18
10.	Lomakorvaus	18
10.1	Lomakorvaus työsuhteen kestäessä	18
10.2	Lomakorvaus työsuhteen päättyessä	19
10.3	Lomakorvaus säästövapaan ollessa kyseessä	19
11.	Vuosilomapalkan ja lomakorvauksen vanhentuminen	20

1. VUOSILOMAN TARKOITUS JA ANSAITSEMINEN

1.1 Yleistä

Loman tarkoituksena on mahdollistaa palautuminen pidemmän työkajson aiheuttamasta kuormituksesta ja edesauttaa työn ja perhe- sekä muun elämän yhteensovittamista.

Vuosilomajärjestelmämme perustuu ansaintaperiaatteelle. Tämä tarkoittaa sitä, että tekemällä työtä tai olemalla muutoin työnantajan käytettävissä työntekijä ansaitsee lomaa. Lisäksi työntekijä ansaitsee vuosilomaa työssäolopäivän veroiseksi katsottavalta ajalta, vaikka hän ei tuolloin työtä teekään.

1.2 Lomanmääräytymisvuosi

Lomanmääräytymisvuosi on huhtikuun 1. päivänä alkava ja seuraavan vuoden maaliskuun 31. päivänä päättyvä 12 kuukauden ajanjakso, jonka aikana loma ansaitaan.

1.3 Lomanmääräytymiskuukausi 14 päivän säännön mukaan

Täysi lomanmääräytymiskuukausi on sellainen lomanmääräytymisvuoden kalenterikuukausi, jona työntekijä on ollut työssä vähintään 14 päivänä. Laki ei aseta vaatimuksia työpäivien pituudelle, joten päivän ei tarvitse olla normaalin pituinen työpäivä, että se voitaisiin lukea mukaan lomaan oikeuttavaan 14 työpäivään. Myös yli- ja hätätyönä sekä vapaa-päivänä tehty työ käy siinä missä säännöllisenä työajanakin tehty työ.

Kuten jäljempänä todetaan, työntekijä voi lukea myös lain ja työehtosopimuksen työssäolopäivien veroiset päivät hyväkseen 14 päivän rajaa määrättäessä, ellei tuo raja muutoin täyty.

Työpäivät (ja työssäolopäivien veroiset päivät) lasketaan kultakin kalenterikuukaudelta erikseen. Jos työntekijälle ei jonakin kuukautena ole kertynyt 14 työpäivää tai työssäolopäivien veroista poissaolopäivää, tätä vajaata kuukautta ei voi täydentää jonkun toisen kuukauden ”ylimääräisillä” päivillä.

1.4 Lomanmääräytymiskuukausi 35 tunnin säännön mukaan

Laissa on erikseen säännös myös niitä työntekijöitä varten, jotka työ-sopimuksensa mukaisesti ovat työssä niin harvoina päivinä, ettei heille tästä syystä kerry ainoatakaan täyttä lomanmääräytymiskuukautta tai ainoastaan osa kalenterikuukausista sisältää 14 työpäivää.

Tällaisen työntekijän kohdalla täydeksi lomanmääräytymiskuukaudeksi katsotaan sellainen kalenterikuukausi, jonka aikana työntekijä on ollut työnantajalla työssä vähintään 35 työtuntia.

1.5 Työssäolopäivien veroiset poissaolopäivät

Ne poissaolopäivät, joita pidetään työpäivien veroisina, on lueteltu vuosilomalain 7 §:ssä. Työssäolon veroiset päivät ovat samat sekä 14 päivän että 35 tunnin säännön piirissä. Muut kuin laissa mainitut päivät eivät tule kysymykseen, ellei työehtosopimuksessa ole toisin sovittu.

Lain mainitsemat työssäolopäivien veroiset poissaolopäivät ovat päiviä, jolloin työntekijä on joutunut olemaan poissa työstä seuraavista syistä:

- Työaikajärjestelyistä johtuvat vapaapäivät

Työaikajärjestelmän mukaiset vapaapäivät, jotka on annettava keskimääräisen viikkotyöajan tasaamiseksi laissa säädettyyn enimmäismäärään, ovat työpäivien veroisia vuosiloman pituutta määrättäessä. Kuljetusalalla, jossa työpäivien pituus vaihtelee, ovat tällaiset vapaapäivät varsin yleisiä.

Kaikkia vapaapäiviä ei kuitenkaan lueta hyväksi, sillä vapaapäivät ovat työssäolopäivien veroisia vain, mikäli niiden lukumäärä ylittää 4 päivää kalenterikuukaudessa. Vasta viidentenä ja sitä seuraavina päivinä ansaitaan lomaa.

Näin sen vuoksi, että normaalia päivätyötäkin tekevillä on sunnuntaiden lisäksi kuukaudessa tavallisesti 4 vapaapäivää (lauantait).

- Reservin harjoitus, ylimääräinen palvelus tai täydennyspalvelus

Jotta tässä tarkoitetut päivät olisivat työpäivien veroisia, tulee työntekijän välittömästi esteen lakattua palata työhön.

- Sairaus tai tapaturma

Sairaudesta tai tapaturmasta johtuvat poissaolopäivät luetaan työssäolopäivien veroisiksi 75 työpäivän rajaan saakka. Kun sairaudesta tai tapaturmasta johtuvia poissaolopäiviä on lomanmääräytymisvuoden aikana kertynyt 75, ei tämän ylittäviä päiviä oteta enää lukuun.

Poissaolojen ei tarvitse johtua samasta sairaudesta. Jos saman sairauden tai tapaturman aiheuttama este kuitenkin jatkuu yhtäjaksoisesti lomanmääräytymisvuodesta toiseen, pidetään tämän sairauden tai tapaturman osalta työssäolopäivien veroisina yhteensä enintään 75 työpäivää.

- **Eräät lääkärintarkastukset**

Lääkäriin määräämän, ammattitaudin tai tapaturman johdosta työkyvyn palauttamiseksi tai säilyttämiseksi annettavan lääkinnällisen kuntoutuksen takia kuitenkin enintään 75 työpäivää.

- **Äitiys-, erityisäitiys-, isyys-, ja vanhempainvapaa sekä tilapäinen hoitovapaa ja vapaa pakottavasta perhesyystä**

Työsopimuslain 4 luvun 1 §:n mukainen erityisäitiys-, äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaan aikana ansaitaan lomaa korkeintaan 156 päivältä eli 6 kuukaudelta. Lain 4 luvun 3 §:n tarkoittaman hoitovapaan tai osittaisen hoitovapaan aikana loma-oikeus ei sen sijaan kartu.

- **Julkisen luottamustehtävän hoitaminen tai todistajana kuuleminen**

- **Sairauden leviämisen estämiseksi annettu viranomaisen määräys (karanteeni)**

- **Muut syyt, mikäli työnantajalla lain mukaan on palkanmaksu-velvollisuus työntekijän poissaolosta huolimatta**

Säännöksen soveltaminen edellyttää, että työnantajan palkanmaksuvelvollisuuksista on säädetty laissa. Tällainen tilanne on esim. oma vuosiloma ja toisten työntekijöiden vuosiloman vuoksi työstä poissaolo. Kohdan soveltaminen tulee kysymykseen myös silloin, kun itsenäisyyspäivä sattuu työntekijän työpäiväksi, koska itsenäisyyspäivä on lailla säädetty palkalliseksi vapaapäiväksi, jos se muuten olisi normaalisti työpäivä. Samoin oma ja työpaikan toisten työntekijöiden vuosiloman vuoksi työstä poissaolo arvioidaan saman säännöksen mukaisesti.

- **Lomauttaminen**

Lomauttamisen osalta luetaan työssäolopäivien veroisiksi enintään 30 työpäivää kerrallaan. Jos siis lomautus kestää esimerkiksi yhtäjaksoisesti 50 päivää, ainoastaan 30 työpäivää ovat työssäolopäivien veroisia poissaolopäiviä. Enintään 30 päivän jaksoja voi kuitenkin olla useita saman lomanmääräytymisvuoden aikana. Lomautuksen syy ei vaikuta asiaan.

- **Lomauttamiseen verrattavat työaikajärjestelyt**

Lomauttamista vastaavasta työviikkojen lyhentämisestä tai muusta siihen verrattavasta työaikajärjestelystä aiheutuvat poissaolopäivät ovat työssäolopäivien veroisia enintään 6 kuukauden ajalta siitä, kun lyhen-

netylle työviikolle siirryttiin. Lomanmääräytymisvuoden vaihtuminen kuitenkin katkaisee 6 kuukauden jakson, eli huhtikuun 1. päivästä lukien alkaa aina uusi 6 kuukauden aika.

- **Työn edellyttämä koulutus**

Tässä tarkoitetaan työntekijän suorittaman työn edellyttämää koulutusta. Lain säännös ei koske ay-koulutukseen osallistumista, vaan tämä asia on hoidettu keskusjärjestöjen välisellä koulutus sopimuksella, jonka mukaan osallistuminen SAK:n tai sen jäsenliittojen järjestämille enintään kuukauden kestäville kursseille ei aiheuta vuosilomaetuuksien vähenemistä. Muutoin voidaan sopia siitä, että työssäolopäivien veroiseksi luetaan vain 30 työpäivää kerrallaan.

- **Opintovapaalaissa tarkoitettu opintovapaa**

Työssäolopäivien veroisia ovat opintovapaalaissa tarkoitettun opintovapaan pitämisestä johtuva työstä poissaolopäivät kuitenkin enintään 30 työpäivää lomanmääräytymis-vuotta kohden. Työntekijän on palattava opintovapaan jälkeen välittömästi työhön, saadakseen nämä päivät hyväkseen vuosiloman pituutta laskettaessa.

- **Työehtosopimuksen tarkoittamat työajan lyhennyspäivät**

Työajanlyhennys eli ”pekkaspäivät” on sovittu työehtosopimuksilla työssäolopäivien veroisiksi päiviksi.

1.6 Oikeus vapaaseen

Vuosilomalain 8 §:n mukaan kyseeseen voi lisäksi tulla ns. oikeus vapaaseen eli vapaan ansainta. Laissa puhutaan nimenomaan vapaasta, ei lomasta. Tämän säännön piiriin kuuluvat työntekijät, jotka sopimuksen mukaan tekevät kaikkina kuukausina alle 14 työpäivää tai 35 tuntia. Vapaata kertyy 2 tai 2,5 päivää kuukaudessa työsuhteen pituudesta riippuen. Vapaa kertyy huolimatta siitä, tehdäänkö ko. kuukauden aikana työtä. Tällaisia henkilöitä ovat esim. toistuvia tai vain lyhytaikaisin keskeytysin jatkuvia määräaikaisia työsopimuksia solmivat henkilöt.

Tällöin vapaata ei ansaita työtä tekemällä. Vapaan kesto määräytyy ainoastaan työsuhteen pituuden perusteella. Vapaan pitäminen perustuu työntekijän omaan valintaan, ja vapaata on annettava, jos työntekijä ilmoittaa sitä haluavansa. Työntekijän on ilmaistava halunsa vapaaseen ennen lomakauden alkamista tai silloin, kun työpaikan muut työntekijät ilmoittavat toiveensa loman ajankohdasta.

Kun työsuhde on kestänyt alle vuoden, vapaan ajalta maksetaan 9 %:n lomakorvaus ja kun työsuhde on kestänyt yli vuoden, maksetaan 11,5 %:n lomakorvaus laskettuna lomanmääräytymisvuoden ansiosta. Kuitenkin, jos lomakorvaus on jo maksettu, lomakorvausta ei makseta uudelleen.

Kaikki yllä mainitut ansaintamuodot ovat erillisiä, eikä niitä sovelleta rinnakkain. Peräkkäin soveltaminen on kuitenkin mahdollista. Tällöin ansaintasäännön vaihtumisen tulee perustua sopimuksin tehtävään työaikamuutokseen tai vakiintuneeksi käytännöksi muodostuneeseen työaikojen muutokseen.

2. VUOSILOMAN PITUUS

2.1 Yleistä

Loman pituus riippuu työsuhteen kestoajasta ja toisaalta kahdesta tekijästä eli lomanmääräytymisvuodesta ja täysistä lomanmääräytymiskuukausista.

Ansaintaperiaatteesta johtuen vuosiloma ansaitaan kunkin työnantajan palveluksessa erikseen. Ainoastaan silloin, kun työntekijä vaihtaa saman omistajan yrityksestä toiseen tai kun työnantajalla on muuten määräysvalta molemmissa yrityksissä, vuosiloman ansaitseminen ei työpaikan vaihdoksen johdosta katkea. Yrityksen omistajanvaihdos tai liikkeen luovutus ei niin ikään katkaise vuosiloman ansaitsemisjaksoa.

2.2 Työsuhteen keston vaikutus loman pituuteen

Vuosilomalain 5 §:n mukaan työntekijällä on oikeus saada lomaa joko 2 tai 2,5 arkipäivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta työsuhteen kestoista riippuen. Työntekijällä, jonka työsuhde on lomakautta edeltävän lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä keskeytymättä jatkunut vähintään yhden vuoden, on oikeus saada lomaa 2,5 arkipäivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta. Jos työsuhde on kestänyt alle vuoden, lomaa kertyy 2 päivää lomanmääräytymiskuukaudesta. Jos loman pituutta laskettaessa lomapäivien luvuksi ei tule kokonaisluku, on päivän osa annettava täytenä lomapäivänä.

Ratkaisevaa tässä on työsuhteen yhdenjaksoinen kesto. Lisäksi jos työsopimuslain 1:5 §:ssä tarkoitettussa tapauksessa peräkkäiset tai lyhytaikaiset keskeytykset jatkuneet määräaikaiset työsuhteet ovat kestäneet vuoden 1.4. mennessä, ansaitsee työntekijä 2,5 päivää lomaa kuukaudesta. Myöskään liikkeen luovutus, asepalvelus, naisten vapaaehtoinen asepalvelus ja siviilipalvelus eivät katkaise työsuhteen yhdenjaksoisuutta, vaikka niihin käytettyä aikaa ei lueta työsuhteen jatkumisaikaan.

3. VUOSILOMAN ANTAMINEN

3.1 Lomapäivän määritelmä

Lomapäiviksi luetaan kaikki arkipäivät, myös arkilauantait. Näin ollen sunnuntaita ja kirkollisia juhlapäiviä ei lueta lomapäiviksi. Arkipäiviksi ei myöskään lueta itsenäisyyspäivää, joului- eikä juhannusaattoa, pääsiäislauantaita eikä vapunpäivää. Jos edellä mainittu päivä, jota ei lueta lomapäiväksi, sijoittuu loman sisään, on kuukausi- ja jaksopalkkaisilla työntekijöillä oikeus saada sama palkka kuin työssä ollessa.

3.2 Loman ajankohta ja sen antaminen

Vuosilomalain 20 §:n mukaan kesäloma eli 24 päivän osuus lomasta annetaan lomakautena työnantajan määräämänä aikana. Lomakausi on toukokuun 2. päivän ja syyskuun 30. päivän välinen aika nämä päivät mukaan lukien. Talviloma eli 24 lomapäivää ylittävä loman osuus annetaan puolestaan työnantajan määräämänä aikana lomakauden jälkeen ennen seuraavan lomakauden alkua eli 1.10. - 30.4. välisenä aikana.

Lomaa ei saa sijoittaa työntekijän äitiys- tai isyysvapaan ajaksi, vaan loma on annettavissa kuuden kuukauden kuluessa tämän vapaan päättymisestä. Kolme päivää lyhempää lomaa ei saa sijoittaa siten, että loma osuu työvuoroluettelon mukaiselle vapaapäivälle.

Työnantajan on selvitettävä työntekijöilleen tai luottamusmiehille loman antamisen yleiset periaatteet.

3.3 Loman jakaminen

Loma on pääsääntöisesti annettava yhdenjaksoisesti. Jos työn käynnissä pitämiseksi on välttämätöntä, voidaan se osa kesälomasta, joka ylittää 12 päivää jakaa pidettäväksi yhdessä tai useammassa osassa lomakautena.

Lisäksi kausiluonteisessa työssä loma voidaan antaa lomakauden ulkopuolella. Edellytyksenä on, että loman antaminen lomakautena tuottaa olennaisia vaikeuksia yrityksen toiminnalle. Näissä tapauksissa loma voidaan antaa saman kalenterivuoden aikana joko ennen lomakautta tai sen jälkeen.

3.4 Loma-ajasta sopiminen

Vuosilomalaki mahdollistaa sen, että työnantaja ja työntekijä voivat tehdä sopimuksia loman pitämisestä.

He voivat sopia esimerkiksi siitä, että 12 päivää ylittävä lomanosa pidetään useammassa osassa. Näin siirretty yli 12 päivän osa voidaan siirtää pidettäväksi seuraavan vuoden lomakauden loppuun mennessä.

Työntekijän aloitteesta työnantaja ja työntekijä voivat sopia yli 24 päivää ylittävän lomanosan pitämisestä lyhennettynä työaikana. Sopimus tästä on tehtävä kirjallisesti.

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia myös koko loman pitämisestä ajanjaksona, joka alkaa sen kalenterivuoden alusta jolle lomakausi sijoittuu ja päättyy ennen seuraavana vuonna alkavaa lomakautta.

Jos työsuhde päättyy, työnantaja ja työntekijä voivat sopia kertyneen loman pitämisestä irtisanomisaikana lomakauden ulkopuolella.

4. VUOSILOMAN SIIRTÄMINEN

4.1 Yleistä

Vuosilomalain 25 §:n mukaan työnantajan on työntekijän pyynnöstä siirrettävä loman tai sen osan alkamista, jos työntekijä loman alkaessa tai sen aikana on työkyvytön sairauden, synnytyksen tai tapaturman johdosta.

Työkyvyttömyydestä on ilmoitettava ja vuosiloman siirtoa on aina **pyydetty** työnantajalta **viivytyksettä heti työkyvyttömyyden alkamisajankohtana**.

Työntekijällä on vastaavasti oikeus saada lomansa siirretyksi, mikäli loman tai sen osan alkaessa tiedetään, että työntekijä loman aikana joutuu sellaiseen sairauden- tai siihen rinnastettavaan hoitoon, jonka aikana hän on työkyvytön. Säännös tulee kysymykseen esimerkiksi silloin, kun työntekijä tietää loman aikana joutuvansa jonottamaansa leikkaukseen.

1.4.2016 voimaantulleen vuosilomalain muutoksen myötä työntekijällä, joka sairastuu vuosilomansa aikana, on oikeus vuosiloman siirtämiseen vasta kuuden omavastuupäivän jälkeen. Sairausloman ei tarvitse olla yhtäjaksoisesti kuuden päivän mittainen, vaan jokainen yksittäinen sairauslomapäivä lasketaan omavastuuseen, mutta niistä tulee pystyä tarvittaessa esittämään sairauslomatodistus. Mikäli työntekijän lomakertymä on 24 päivää tai alle, omavastuupäiviä ei tule lainkaan ja loma siirtyy täysimääräisenä.

Uutta vuosilomalaisissa on myös se, että oikeutta loman siirtämiseen ei ole, jos työntekijä on aiheuttanut työkyvyttömyytensä tahallaan tai törkeällä huolimattomuudella.

4.2 Siirretyn loman antaminen

Siirretty loma on vuosilomalain 26 §:n momentin mukaan, mikäli mahdollista, annettava ennen syyskuun 30. päivää sekä viimeistään

kalenterivuoden loppuun mennessä. Työntekijän suostumuksella se voidaan antaa myöhemminkin, mutta kuitenkin ennen seuraavaa lomakauden alkua. Jos siirto koskee talvilomaa, on siirretty loma annettava viimeistään seuraavan kalenterivuoden aikana.

Jos loman antaminen ei työkyvyttömyyden jatkumisen vuoksi ole edellä tarkoitetuin tavoinkaan mahdollista, saamatta jäänyt loma korvataan tässä poikkeustapauksessa 17 §:ssä tarkoitettulla lomakorvauksella. Muutoin vuosiloman mukaista lomaa ei saa korvata rahana.

Työnantajan on ilmoitettava siirretyn loman ajankohta kahta viikkoa, tai jos tämä ei ole mahdollista, viimeistään viikkoa ennen loman alkamista.

5. VUOSILOMAN SÄÄSTÄMINEN

5.1 Yleistä

Vuosilomalain 27 §:n mukaan työntekijä voi säästää kesälomastaan 18 päivää ylittävän osan pidettäväksi seuraavalla lomakaudella tai sen jälkeen säästövapaana. Normaalityöntekijällä on 30 lomapäivää, kesälomaa voi siten säästää enintään kuusi päivää kerrallaan. Työntekijällä on lisäksi oikeus säästää 24 päivää ylittävää osaa lomastaan (talviloma), jos siitä ei aiheudu työpaikan tuotanto- ja palvelutoiminnalle vakavaa haittaa. Yhteensä tässä tapauksessa lomaa säästyy 12 päivää.

Laissa ei ole asetettu mitään rajaa sille, kuinka monena vuotena työntekijä voi lomaansa säästää. Periaatteessa on siis mahdollista säästää lomansa vaikka joka vuosi niin monena peräkkäisenä vuotena kuin haluaa. Toisaalta joka vuosi ei luonnollisestikaan ole pakko säästää, vaikka säästämisen on aloittanutkin. Työntekijä voi siten joku vuosi säästää kuusi päivää ja joku toinen vuosi neljä päivää ja olla jonkun vuoden säästämättä lainkaan.

Kaikilla työntekijöillä on pääsääntöisesti oikeus säästää lomastaan osa pidettäväksi myöhempanä ajankohtana. Työnantajalla on kuitenkin mahdollisuus kieltää säästäminen, jos siihen on painava este. Painava este tulee lähinnä kysymykseen sellaisilla aloilla, joilla työn luonne on sellainen, että työntekijöiden tulee pääsääntöisesti työskennellä samanaikaisesti.

5.2 Säästämisen toteuttaminen

Vuosilomalain 27 §:n mukaan loman säästämistä ja säästettävien lomapäivien lukumäärästä on neuvoteltava työnantajan kanssa viimeistään silloin, kun työnantaja varaa työntekijälle tilaisuuden esittää mielipiteensä loman ajankohdasta.

Työntekijän, joka haluaa käyttää säästömahdollisuutta hyväkseen, on näin ollen neuvoteltava loman säästämistä työnantajan tai tämän edustajan kanssa viimeistään silloin, kun työntekijä ilmoittaa työnantajalle toiveensa ja ennen kuin työnantaja antaa loman ajankohtaa koskevan määräyksen. Tämä johtuu luonnollisesti siitä, että työnantajalla tulee loman ajankohtaa määrätessään olla tieto siitä, että käyttääkö työntekijä hyväkseen säästämismahdollisuutta ja jos käyttää, kuinka monta päivää kustakin lomasta aiotaan säästää.

5.3 Säästövapaan pitäminen

Säästövapaata voi pitää sitä lomanmääräytymisvuotta, jolta säästövapaa on ansaittu, seuraavan kalenterivuoden lomakautena tai sen jälkeen.

Vuosilomalaissa on lähdetty siitä, että työntekijä ja työnantaja pyrkisivät sopimaan säästövapaan antamisajankohdasta. On esitetty jopa kirjallisen suunnitelman tekemistä säästövapaan käyttämisestä. Näin on tietysti mahdollista menetellä silloin, kun työntekijällä on säästämiseen ryhtyessään tietty suunnitelma säästetyn loman käyttämisestä. Jos näin taas ei ole ja työntekijä säästää lomaa esimerkiksi sellaista pitkäköö ulkomaanmatkaa varten, jonka ajankohta ei ole selvillä, ei ko. suunnitelman tekeminen ole luonnollisestikaan mahdollista.

Lain 27 §:ssä on kuitenkin selvästi sanottu, että jollei säästövapaan ajankohdasta voida sopia, työntekijä voi pitää säästövapaan haluamanaan ajankohtana. Vapaan pitämisestä on tuolloin ilmoitettava työnantajalle viimeistään neljä kuukautta ennen sen alkamispäivää.

Jos työntekijän työsuhde päättyy ennen säästövapaiden pitämistä, tulee pitämättömät lomat korvata hänelle rahallisesti.

5.4 Säästövapaan siirtäminen

Normaalin vuosiloman siirtämistä koskevat säännökset koskevat myös säästövapaan siirtämistä.

6. VUOSILOMASTA ILMOITTAMINEN

Vuosilomalan 23 §:n mukaan työnantajan on ilmoitettava loman ajankohdasta kuukautta ja mikäli se ei mitenkään ole mahdollista, kuitenkin viimeistään kahta viikkoa ennen loman alkamista. Vuosilomalan perustelujen mukaan ”lomakaudella pidettävän kesäloman ajankohdasta ilmoitettaessa kuukauden ilmoittamisaika olisi ehdoton pääsääntö.”

Työnantajalla on oikeus määrätä loman ajankohdasta edellä 3.2 kohdassa mainittujen aikojen puitteissa kuultuaan työntekijää. Työnantajan on otettava mahdollisuuksien mukaan huomioon työntekijän toiveet loman

ajankohdasta ja noudatettava tasapuolisuutta lomien sijoittelussa. Ilman työntekijän suostumusta työnantaja ei saa määrätä lomaa alkavaksi työntekijän vapaapäivänä mikäli tämä johtaisi lomapäivien lukumäärän vähenemiseen. Vuosilomasta ja vapaapäivistä on määräyksiä kunkin alan työehtosopimuksissa.

Ilmoitus on työnantajaa sitova, tehtiinpä se kuukautta tai kahta viikkoa ennen loman alkamista. Työnantaja ei siis saa yksipuolisesti muuttaa loman ajankohtaa, vaikka muutos saatettaisiin työntekijän tietoon kaksi viikkoa ennen alun perin ilmoitettua loman alkamisajankohtaa ja vaikka muutosilmoituksen ja ”uuden” loman alkamisen väliin jäisi tuo kaksi viikkoa. Jos työnantaja kuitenkin yksipuolisesti muuttaa aikaisempaa ilmoitustaan ja siitä aiheutuu työntekijälle vahinkoa esim. jo maksetun matkan peruuntumismaksuna, on työnantaja velvollinen korvaamaan vahingon.

Jo alkanutta lomaa työnantaja ei missään tapauksessa voi yksipuolisesti keskeyttää.

7. TYÖN TEETTÄMINEN LOMAN AIKANA

Vuosilomalain 38 §:n mukaan työnantaja ei saa pitää työntekijää työssä tälle kuuluvan vuosiloman aikana.

Työnantaja, joka ei anna työntekijälle vuosilomaa siten kuin laki säättää tai vastoin lain säännöksiä pitää työntekijää työssä vuosiloman ajaksi määräämällä aikana, voidaan tuomita vuosilomalain 38 §:n mukaan rangaistukseen.

8. VUOSILOMAPALKKA

8.1 Vuosilomapalkan laskeminen

Vuosilomapalkan laskemisesta säädetään vuosilomalain 9 §:ssä. Lain 30 §:n mukaan työehtosopimuksin on mahdollista poiketa 9 §:n säännöksistä. Tähän säännökseen perustuu myös keskusjärjestöjen (EK/SAK) lomapalkkasopimus.

Lomapalkan määräämiseen vaikuttaa palkanmääräytymisperuste eli se, onko työntekijä viikko-, 2-viikko- tai kuukausipalkalla vai tunti- tai urakkapalkalla. Lisäksi loman ajalta palkkaan kuuluvat myös luontoisedut vähentämättöminä. Tällaisia luontoisetuja ovat esim. lounassetelit, auto-, puhelin- tai asuntoetu. Sellaiset luontoisedut, jotka eivät ole työntekijän käytettävissä vuosiloman aikana (esim. työpaikkaruokailu), tulee korvata rahalla.

8.2 Viikko-, 2-viikko- tai kuukausipalkkainen

Vuosilomalain 10 §:n 1 momentin mukaan työntekijällä, jonka palkka on sovittu viikolta tai sitä pitemmältä ajalta, on oikeus saada palkkansa myös vuosiloman ajalta. Pääsääntöisesti lomapalkka on yhtä suuri kuin normaali viikko-, 2-viikko- tai kuukausipalkka.

Mikäli työntekijän työaika - ja samalla palkka muuttuvat kesken lomanmääräytymisvuoden, määräytyy lomapalkka prosenttiosuutena (9 % tai 11,5 %) lomanmääräytymisvuoden ansioista (ks. kohta 8.6). Jos esimerkiksi kuukausipalkkainen osa-aikatyösuhte muuttuu kesken kauden kokoaikaiseksi, tai jos kokoaikainen työsuhte muuttuu osa-aikaiseksi (esim. osa-aikaeläkkeelle siirtymisen johdosta), lomapalkka lasketaan prosenttiosuutena ansioista.

Mikäli muutos tapahtuu vasta lomanmääräytymisvuoden päätyttyä, ennen vuosiloman pitämistä, määräytyy lomapalkka ennen muutosta olleen palkan mukaan.

Vuosilomapalkkaan eivät sisälly lakisääteiset lisät kuten työaikalainsäädännön mukaiset ylityö-, hätätyö- ja sunnuntaityökorvaukset, elleivät ne sisälly normaalisti kuukausipalkkaan.

Ulkopuolelle jää myös työaikalain 5 §:n 2 momentin varallaolokorvaus sekä saman lain 32 §:n 2 momentissa säädetty korvaus sellaiselta viikkolepopäivältä, jona työntekijä on suorittanut työtä. Sen sijaan työehtosopimukseen tai työsopimukseen perustuvat lisät otetaan lukuun lomapalkkaa määrättäessä. Nämä lisät lasketaan samalla periaatteella kuin lasketaan jäljempänä selostettava tuntipalkkaisen keskiansio. Tätä sääntöä sovelletaan sekä 14 päivän että 35 tunnin säännön piirissä oleviin työntekijöihin.

8.3 Tunti- tai urakkapalkkainen

Tunti- ja urakkapalkkaisen työntekijän vuosilomapalkka saadaan lomapalkkasopimuksen mukaan siten, että kerrotaan hänen keskitunti-ansionsa lomapäivien mukaan määräytyvällä sopimuksen mukaisella kertoimella ja vuosilomalain mukaan siten, että kerrotaan hänen keskimääräinen päiväpalkkansa lomapäivien mukaan määräytyvällä vuosilomalain mukaisella kertoimella.

Lomapalkkasopimuksen ja vuosilomalain mukaiset kerrointaulukot ovat:

Lomapäivien lukumäärä	Lomapalkkasopimuksen kerroin	Vuosilomalain kerroin
2	16,0	1,8
3	23,5	2,7
4	31,0	3,6
5	37,8	4,5
6	44,5	5,4
7	51,1	6,3
8	57,6	7,2
9	64,8	8,1
10	72,0	9,0
11	79,2	9,9
12	86,4	10,8
13	94,0	11,8
14	101,6	12,7
15	108,8	13,6
16	116,0	14,5
17	123,6	15,5
18	131,2	16,4
19	138,8	17,4
20	146,4	18,3
21	154,4	19,3
22	162,4	20,3
23	170,0	21,3
24	177,6	22,2
25	185,2	23,2
26	192,8	24,1
27	200,0	25,0
28	207,2	25,9
29	214,6	26,9
30	222,4	27,8

8.4 Keskituntiansion laskeminen

Lomapalkkasopimuksen mukaan keskituntiansio saadaan siten, että lomanmääräytymisvuonna työssäolon ajalta maksettu tai maksettavaksi erääntynyt palkka, johon ei lueta hätä- tai ylityöstä maksettavaa korotusosaa, jaetaan työntekijän samana aikana tekemien työtuntien lukumäärällä. Jakajaan otetaan mukaan kaikki, siis myös ylityönä tehdyt tunnit. Ansiossa on huomioitava se, että kyseeseen tulee vain työssäolon ajalta maksettu palkka, minkä vuoksi sairauden ja vuosiloman ajalta maksettua palkkaa eikä varallaolokorvausta oteta huomioon. Varallaolokorvaus voidaan kuitenkin suorittaa siten, että vähintään puolet varallaoloajasta luetaan työaikaan, jolloin se otetaan huomioon lomanmääräytymisvuoden ansiossa.

Esimerkki:

Työntekijän työsuhde on lomaa edeltävän lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä jatkunut yhdenjaksoisesti vuoden ja hänellä on lomanmääräytymisvuodelta 12 täyttä lomanmääräytymiskuukautta. Työntekijä on lomanmääräytymisvuonna ansainnut hätä- ja ylityöstä maksettavaa korotusta lukuun ottamatta 25.758 euroa ja tehnyt työtä 1800 tuntia. Työntekijällä on siten tässä tapauksessa 30 päivän loma. Hänen lomapalkkansa saadaan siten, että 25.758 euroa jaetaan 1800:lla, jolloin keskituntiansioksi tulee 14,31 euroa. Keskituntiansio kerrotaan sitten 30 lomapäivän lukumäärää vastaavalla kertoimella 222,4, jolloin lomapalkaksi saadaan 3.182,54 euroa. Tästä maksetaan kullekin loman osalle tuleva suhteellinen osuus.

8.5 Vuosilomalain mukaisen keskimääräisen päiväpalkan laskeminen

Keskimääräistä päiväpalkkaa laskettaessa lomanmääräytymisvuonna työssäolon ajalta maksettu tai maksettavaksi erääntynyt palkka jaetaan työntekijän lomanmääräytymisvuoden aikana tekemien työpäivien lukumäärällä, joihin on lisätty laissa säädetyn vuorokautisen säännöllisen työajan lisäksi tehtyjen ylityötuntien kahdeksasosa. Maksettavaan tai maksettavaksi erääntyneeseen palkkaan ei oteta mukaan hätätyöstä ja lain tai sopimuksen mukaisesta ylityöstä peruspalkan lisäksi maksettavaa korotusta.

Milloin työntekijän vuorokautisen säännöllisen työajan enimmäismäärää ei ole laissa rajoitettu, lisätään työssäolopäivien lukumäärään vastaavasti työntekijän sovitun vuorokautisen työajan lisäksi tekemien työtuntien kahdeksasosa. Jos työntekijän viikoittaisten työpäivien määrä on sopimuksen mukaan pienempi tai suurempi kuin viisi, keskipäiväpalkka kerrotaan viikoittaisten työpäivien määrällä ja jaetaan viidellä.

Tunti- ja urakkapalkkaisia on lomapalkkasopimuksen soveltamisen ulkopuolella melko vähän, joten edellä mainittu laskentasääntö tulee harvoin sovellettavaksi.

8.6 Osa-aikaisen vuosilomapalkka

Vuosilomalain 12 §:n mukaan tunti- tai urakkapalkkaisen osa-aikaisen työntekijän vuosilomapalkka on 9 % hänelle lomanmääräytymisvuoden aikana maksetusta tai maksettavaksi erääntyneestä palkasta lukuun ottamatta hätätyöstä ja lain tai sopimuksen mukaisesta ylityöstä peruspalkan lisäksi maksettavaa korotusta. Jos työntekijän työsuhde on lomakautta edeltävän lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä keskeytymättä jatkunut vähintään vuoden, lomapalkan suuruus on 11,5 % edellä mainituista palkasta.

Jos työntekijä on lomanmääräytymisvuoden aikana ollut estynyt tekemästä työtä äitiys-, isyys- tai vanhempainloman, sairauden tai tapaturman, kuntoutuksen, karanteenin tai lomautuksen vuoksi, vuosilomapalkan perusteena olevaan palkkaan lisätään laskennallisesti poissaoloajalta saamatta jäänyt palkka enintään 105 tai lomautuksen kyseessä ollessa 42 kalenteripäivältä. Poissaoloajan palkka lasketaan, jollei muusta ole sovittu, työntekijän keskimääräisen viikkotyöajan ja poissaolon alkamishetken palkan mukaan ottaen huomioon poissaoloaikana toteutetut palkankorotukset. Jos keskimääräisestä viikkotyöajasta ei ole sovittu, laskennallinen palkka määräytyy poissaoloa edeltävän 12 viikon keskimääräisen viikkotyöajan mukaan.

8.7 Säästövapaan ajan palkka

Säästövapaa on se osa kesälomaa, jonka työntekijä on siirtänyt pidettäväksi myöhemmin haluamanaan ajankohtana. Säästövapaan ajan palkka lasketaan samoin kuin vuosilomapalkka.

Viikko-, kaksiviikko- ja kuukausipalkkaisen työntekijän palkka säästövapaan ajalta määräytyy näin ollen säästövapaan alkamishetkellä voimassa olevan palkan mukaan ja tunti- ja urakkapalkkaisen työntekijän palkka säästövapaan alkamisajankohtaa edeltäneen lomanmääräytymisvuoden keskimääräisen palkan mukaan siten kuin edellä on esitetty.

Työntekijä säästää lomaansa yleensä sen vuoksi, että voi jossakin myöhemmässä vaiheessa lomailla kerralla normaalia pidempään. Työntekijälle voi siten kertyä jonakin vuonna säästövapaita tai normaaleja lomapäiviä ja aiemmilta lomanmääräytymis-vuosilta kerättyjä säästövapaita yhteensä yli 30. Edellä mainitut kertoimet päättyvät kuitenkin 30 lomapäivää vastaavaan kertoimeen.

Tästä syystä vuosilomalakiin on otettu säännös, jonka mukaan lomapäivien lukumäärän ylittäessä 30 kerrointa korotetaan luvulla 0,9 lomapäivää kohti. Vastaavanlainen muutos on tehty myös lomapalkkasopimukseen. Jos lomapäivien lukumäärä on suurempi kuin 30, korotetaan kerrointa näin ollen luvulla 7,2 lomapäivää kohden.

8.8 Vuosilomapalkan maksaminen

Vuosilomalain 15 §:n mukaan vuosilomapalkka on maksettava ennen loman alkamista. Mikäli loma on jaettu osiin, on ennen kunkin osan alkamista maksettava sitä vastaava osa. Enintään kuuden päivän pituiselta lomajaksolta lomapalkka saadaan maksaa normaalina palkkapäivänä.

Esimerkki:

Aikaisemman esimerkin työntekijä pitää loman kuten tavallista kahdessa osassa siten, että ensin kesällä 24 arkipäivää ja sitten talvella 6 arkipäivää. Lomapalkkahan oli 3.182,54 euroa. Osien palkat saadaan

seuraavasti: Ensimmäinen osa on $\frac{4}{5}$ kertaa 3.182,54 euroa ($24 = \frac{4}{5} 30$:stä) = 2.546,03 euroa. Toinen osa on $\frac{1}{5}$ kertaa 3.182,54 euroa ($6 = \frac{1}{5} 30$:stä) = 636,51 euroa.

Viikko- tai kuukausipalkkaiselle työntekijälle on vuosilomalain 15 §:n mukaan ennen loman tai sen osan alkamista maksettava sama palkka, jonka hän olisi saanut työssä ollessaan. Tähän palkkaan tulee lisätä edellä selostetut, lomapalkan suuruuteen mahdollisesti vaikuttavat lisät. Vanhan vuosilomalain mukainen sääntö, jonka mukaan kuukausi- tai viikkopalkkaisen työntekijän lomapäiväpalkka laskettiin käyttäen jakajana 25:tä tai 6:tta ei ole enää voimassa.

Satama-alan työehtosopimuksessa on vakinaisten työntekijöiden osalta työehtosopimuksessa sovittu vuosilomalaista poiketen lomapalkan maksamisesta siten, että ammattiosaston niin esittäessä työntekijöiden palkka loman ajalta maksetaan työsuhteessa tavanmukaisesti noudatettavana palkanmaksupäivänä.

Työntekijällä on mahdollisuus tarkistaa, että työnantaja on laskenut vuosilomapalkan tai lomakorvauksen oikein. Lain 28 §:n mukaan työnantajan on lomapalkan tai -korvauksen maksaessaan annettava työntekijälle laskelma, josta ilmenevät lomapalkan tai -korvauksen suuruus ja määräytymisperusteet.⁷

9. LOMALTAPALUURAHA TAI LOMARAHHA

Lomaraha tai lomaltapaluuraha ei perustu vuosilomalakiin vaan työehtosopimuksiin. Lomaraha tai lomaltapaluuraha suoritetaan lomapalkan lisäksi. Näistä on omat määräyksensä työehtosopimuksissa, joista omaa alaa koskevat määräykset kannattaa tarkastaa.

10. LOMAKORVAUS

10.1 Lomakorvaus työsuhteen kestäessä

Vuosilomalain 16 §:n mukaan ns. vapaajärjestelyn piirissä olevalla työntekijällä on oikeus saada lomakorvauksena 9 % tai, jos työsuhte on jatkunut lomakautta edeltävän lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä vähintään vuoden, 11,5 % hänelle kyseisen vuoden aikana työssäolon ajalta maksetusta tai maksettavaksi erääntyneestä palkasta.

Tähän ei lasketa mukaan hätätyöstä tai lain tai sopimuksen mukaisesti ylityöstä maksettavaa korotusta. Jos työntekijä on lomanmääräytymisvuoden aikana ollut poissa työstä äitiys-, erityisäitiys-, isyys- tai vanhempainvapaan vuoksi, palkkasummaan lisätään laskennallisesti poissaoloajalta saamatta jäänyt palkka. Jos työntekijä ei tahdo käyttää oikeuttaan vapaaseen, työnantajan on maksettava lomakorvaus viimeistään lomakauden päättyessä.

10.2 Lomakorvaus työsuhteen päättyessä

Vuosilomalain 17 §:n mukaan on työntekijällä työsuhteen päättyessä oikeus vuosiloman sijasta saada vuosilomapalkkaa vastaava korvaus siltä ajalta, jolta hän ei ole siihen mennessä saanut lomaa tai lomakorvausta. Sama koskee jatkuvissa määräaikaisissa suhteissa olevia työntekijöitä, jolle maksetaan lomakorvaus normaalisti aina yhden määräaikaisen työsuhteen päättyessä.

Jos työntekijän työsuhde on päättyessään jatkunut vähintään vuoden, työntekijällä on kuluvan lomanmääräytymisvuoden alusta oikeus saada lomakorvausta 2,5 päivää. Jos työntekijälle on työsuhteen ensimmäiseltä ja viimeiseltä kuukaudelta kertynyt yhteensä täysi lomanmääräytymiskuukausi, eikä hän ole tältä ajalta saanut lomaa tai lomakorvausta, nämä kuukaudet luetaan lomakorvausta määrättäessä yhdeksi täydeksi lomanmääräytymiskuukaudeksi. Muutoin lomakorvausta laskettaessa noudatetaan edellä selostettuja lomapalkan laskemista koskevia sääntöjä.

Työntekijä on oikeutettu lomakorvaukseen kaikilta työsuhteen päättymistä edeltäneiltä täysiltä lomanmääräytymiskuukausilta. Edellytyksenä luonnollisesti on, ettei hän niiltä osin jo ole lomaa nauttinut. On siten mahdollista, että työsuhteen päättyessä työntekijällä on oikeus lomakorvaukseen kahden lomanmääräytymisvuoden perusteella eli kuluneelta ja kulumassa olevalta. Tässä tapauksessa lomakorvaus lasketaan erikseen kummankin lomanmääräytymisvuoden ajalta aikaisemmin selostetun mukaisesti.

Asevelvollisuuttaan suorittamaan lähtevä työntekijä on niin ikään oikeutettu saamaan tässä selostetut korvaukset, vaikkei hänen työsuhteensa katkeakaan.

Lomakorvausta laskettaessa käytetään kuukausipalkkaisilla työntekijöillä vakiojakajaa 25 ja viikkopalkkaisilla vakiojakajaa 6. Esim. kuukausipalkka jaetaan 25:llä, jolloin saadaan yhden lomapäivän lomakorvaus, joka taas kerrotaan maksettavien pitämättömien lomapäivien määrällä.

Työnantaja on velvollinen antamaan lomakorvauksesta samanlaisen laskelman kuin lomapalkastakin.

10.3 Säästövapaata koskeva lomakorvaus

Säästövapaa on osa vuosilomaa, kuten edellä on todettu. Tämän vuoksi säästövapaatakaan ei voi siirtää toisen työnantajan palveluksessa käytettäväksi. Näin ollen, jos työntekijällä on työsuhteen päättyessä säästettyä ja pitämätöntä säästövapaata, työnantajan on korvattava se rahassa samalla tavoin kuin on maksettava lomakorvaus pitämättä jääneestä vuosilomasta.

Muutettaessa täysiaikaisen työntekijän työsuhde lain sallimilla perusteilla osa-aikaiseksi tai työntekijän joutuessa lomautetuksi toistaiseksi, työntekijällä on oikeus myös tällöin saada pitämättä oleva säästövapaan rahana. Työntekijä voi siten valita, haluaako hän näissä tilanteissa kertyneet ja pitämättä olevat säästövaapaansa rahana vai haluaako hän kuitenkin pitää ne normaaliin tapaan.

11. VUOSILOMAPALKAN JA LOMAKORVAUKSEN VANHENTUMINEN

Vuosilomapalkan ja lomakorvauksen osalta noudatetaan vuosilomalain 34 §:n mukaan kahden (2) vuoden vanhentumisaikaa. Tämän mukaan oikeus laissa tarkoitettuun saatavaan raukeaa, jos kannetta ei nosteta kahden vuoden kuluessa sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka aikana vuosiloma olisi tullut antaa tai lomakorvaus maksaa. Vuosilomalakiin perustuvaa vanhentumista ei voida katkaista vapaamuotoisesti. Myöskin lomaraha ja lomaltapaluuraha vanhenevat KKO:n vuonna 1997 antaman tuomion mukaan samoin kuin lomakorvaus ja lomapalkka.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



AKT

AUTO- JA KULJETUSALAN TYÖNTEKIJÄLIITTO AKT ry

Toimisto: John Stenbergin ranta 6
Postiosoite: PL 313, 00531 HELSINKI
Puhelin: 09 613 110 vaihde
Faksi: 09 739 287
Sähköposti: etunimi.sukunimi@akt.fi
Kotisivut: www.akt.fi

Helsinki

Viherniemenkatu 5
00530 HELSINKI
Puh: 09 6131 1402
Aluetoimitsija
Jari Korhonen
matkapuh. 0500 472 919
Aluetoimitsija
Sami Hägg
matkapuh. 045 235 5215

Joensuu

Kauppakatu 32
80100 JOENSUU
Puh: 013 511 1411
Aluetoimitsija
Pekka Lehtonen
matkapuh. 050 336 7780

Jyväskylä

Ilmarisenkatu 2 LH 24
40100 JYVÄSKYLÄ
Puh: 014 443 1421
Aluetoimitsija
Pentti Hämäläinen
matkapuh. 0400 239 940

Kotka

Puutarhakatu 12
48100 KOTKA
Puh: 05 740 1431
Aluetoimitsija
Timo Meriläinen
matkapuh. 0400 905 502

Lahti

Rautatienkatu 19 A 31
15110 LAHTI
Puh: 03 526 0551
Aluetoimitsija
Ari Lehtola
matkapuh. 0400 580 839

Oulu

Mäkelininkatu 31
90100 OULU
Puh: 08 870 1441
Aluetoimitsija
Jari Haaranieniemi
matkapuh. 040 506 3376

Pori

Isolinnankatu 24, 2. krs
28100 PORI
Puh: 02 543 1451
Aluetoimitsija
Jouni Nylund
matkapuh. 040 590 0889

Rovaniemi

Rovakatu 26 A 10
96200 ROVANIEMI
Puh: 016 459 1461
Aluetoimitsija
Reino Rautajoki
matkapuh. 040 718 2618

Tampere

Rautatienkatu 10, 6.krs.
33100 TAMPERE
Puh: 03 230 1510
Aluetoimitsija
Jari Mäkitalo
matkapuh. 040 519 7191

Turku

Maariankatu 6 b
20110 TURKU
Puh: 02 450 1541
Aluetoimitsija
Jari Matilainen
matkapuh. 040 703 5695

Vaasa

Pitkäkatu 43
65100 VAASA
Puh: 06 220 1561
Aluetoimitsija
Tuulikki Aikio
matkapuh. 0400 762 689

