

Vuosivapaajärjestelmän soveltamisohjeet

Kiinteistöyönantajat ry ja Palvelualojen ammattiliitto PAM ry



KIINTEISTÖYÖNANTAJAT



Vuosivapaajärjestelmän soveltamisohjeet

Kiinteistötyönantajat ry ja Palvelualojen ammattiliitto PAM ry
23.1.2026

Tämä on vuosivapaajärjestelmää koskeva soveltamisohje. Soveltamisohje on tarkoitettu Kiinteistötyönantajat ry:n jäsenyrityksille ja Palvelualojen ammattiliitto PAM ry:n luottamusmiehille. Soveltamisohjetta on tarkoitus lukea kiinteistöpalvelualan työntekijöitä koskevan työehtosopimuksen ja vuosivapaajärjestelmää koskevan sopimustekstin kanssa. Liitot ylläpitävät ja päivittävät ohjeita tarpeen mukaan.

Sisällys

Uusi vuosivapaajärjestelmä voimaan 1.1.2027 alkaen	s. 3
1. Vuosivapaan ansainta	s. 3
• Vuosivapaata kerryttävä aika	s. 3
• Vuosivapaan määrä	s. 4
• Karenssi	s. 5
2. Vuosivapaan antaminen	s. 5
• Vuosivapaat työvuoroluettelossa	s. 6
• Poissaolojen vaikutus vuosivapaisiin	s. 6
• Vuosivapaat ja vuosiloma	s. 7
3. Vuosivapaan vaikutus työaikaan	s. 7
4. Palkka vuosivapaan ajalta	s. 8
5. Vuosivapaan maksaminen rahakorvauksena	s. 8
6. Vuosivapaan korvaaminen työsuhteen päättyessä	s. 8

Uusi vuosivapaajärjestelmä voimaan 1.1.2027 alkaen

Vuosivapaajärjestelmä tulee voimaan kiinteistöpalvelualalla 1.1.2027 alkaen ja sitä sovelletaan kaikkiin kiinteistöpalvelualan työntekijöitä koskevan työehtosopimuksen soveltamisalan piiriin kuuluviin työntekijöihin. Vuosivapaajärjestelmää sovelletaan sekä kuukausi- että tuntipalkkaisiin työntekijöihin.

Vuosivapaajärjestelmä korvaa aikaisemman arkipyhäkorvausjärjestelmän, jonka voimassaolo päättyy 31.12.2026.

Vuosivapaajärjestelmässä ei tarkastella enää arkipyhien aiheuttamaa ansionmenetystä, vaan järjestelmässä jokainen työntekijä ansaitsee tosiasiallisesti tehtyjä työtunteja vastaan vuosivapaapäiviä. Arkipyhinä työskennellyiltä työtunneilta maksetaan jatkossakin 100 prosentilla korotettu palkka työehtosopimuksen 8 §:n 8. kohdan mukaisesti.

Liitot suosittelevat, että mahdolliset kertyneet ylityövapaat, työaikapankkivapaat, pekkasvapaat ja muut vastaavat ”saldovapaat” pidettäisiin vuoden 2026 loppuun mennessä. Vuosivapaajärjestelmässä tällaiset vapaat eivät kerrytä vuosivapaata. Jos esimerkiksi ylitöitä on tehty vuonna 2026 ja sitä vastaava ylityövapaa pidetään vuonna 2027, se vaikuttaa alentavasti vuosivapaata kerryttävien tuntien määrään.

1. Vuosivapaan ansainta

Vuosivapaata kerryttävä aika

Vuosivapaajärjestelmässä jokainen työntekijä ansaitsee kalenterivuositain vuosivapaata tosiasiallisesti tehtyjen työtuntien perusteella. Vuosivapaan ansainta ei näin ollen ole riippuvainen työntekijän työsuhteen muodosta tai työsuhteen tunteista.

Tosiasiallisesti tehdyillä työtunneilla tarkoitetaan työhön käytettyä aikaa sekä aikaa, jonka työntekijä on velvollinen olemaan työpaikalla työnantajan käytettävissä. Työnantajan määräämä koulutus lasketaan vuosivapaata kerryttäväksi ajaksi siltä osin kuin työnantaja maksaa sen ajalta palkkaa tai ansionmenetyskorvausta.

Muilta osin vuosivapaata kerryttäväksi ajaksi lasketaan muu työaikalain 2 luvun 3 §:n tarkoittama työajaksi luettava aika. Esimerkiksi matkaan käytettyä aikaa ei lueta työaikaan, ellei sitä samalla ole pidettävä työaikalain mukaisesti työsuorituksena.

Luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun työstä vapautusaika lasketaan vuosivapaata kerryttäväksi ajaksi. Varaluottamusmiehen ja varatyösuojeluvaltuutetun työstä vapautusaika huomioidaan ansainnassa silloin, kun he toimivat tehtävässä sijaisena. Osallistuminen Kiinteistötyönantajat ry:n ja PAM ry:n koulutustyöryhmän hyväksymille työnantajan tuen piiriin kuuluville ay-kursseille lasketaan vuosivapaata kerryttäväksi ajaksi siltä osin kuin työnantaja maksaa niiden ajalta palkkaa tai säännöllisen työajan ansionmenetyskorvausta.

Työntekijän osallistuminen Palvelualojen ammattiliitto PAM ry:n hallituksen, valtuuston, sopimuslatoimikunnan tai muun vastaavan elimen kokoukseen ei kerrytä vuosivapaata, ellei se ole samalla luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun työstävapautusaikaa.

Muut kuin tosiasiallisesti tehdyt työtunnit ja edellä mainitut muut tilanteet eivät kerrytä vuosivapaata. Esimerkiksi työntekijän vuosiloma, sairausloma tai perhevapaa ei kerrytä vuosivapaata.

Vuosivapaajärjestelmän tarkoituksenmukaisen soveltamisen kannalta on keskeistä, että molemmilla työsuhteen osapuolilla on ajantasainen tieto tosiasiallisesti tehtyjen työtuntien ja ansaittujen vuosivapaiden määrästä. Liitot suosittelevat, että tieto olisi helposti työnantajan ja työntekijän nähtävissä esimerkiksi työpaikan järjestelmässä tai työntekijän palkkalaskelmassa. Tieto voidaan ilmoittaa myös muulla tavoin.

Vuosivapaan määrä

Työntekijä ansaitsee vuosivapaata alla olevan taulukon mukaisesti kalenterivuositain (1.1.–31.12.)

Niille työntekijöille, joiden säännöllinen työaika on 40 tuntia viikossa, vuosivapaatunnit kertyvät suluissa olevien tuntimäärien mukaisesti.

Kertyneiden tuntien määrä	Vuosivapaatuntien määrä	Vuosivapaapäivien määrä
200	7,5 (8)	1
400	15 (16)	2
600	22,5 (24)	3
800	30 (32)	4
1000	37,5 (40)	5
1150	45 (48)	6
1300	52,5 (56)	7
1430	60 (64)	8
1560	67,5 (72)	9

Karenssi

1.1.2027 tai sen jälkeen alkavissa työsuhteissa vuosivapaan ansainta alkaa työsuhteen kestänyt 6 kuukautta. Toisin sanoen 6 kuukauden karenssiajan aikana vuosivapaata ei kerry.

Esimerkki:

Työntekijän työsuhde on alkanut 14.2.2027. Kuusi kuukautta tulee täyteen 13.8.2027. Työntekijän vuosivapaan ansaintaan oikeuttavia tunteja kertyy 14.8.2027 alkaen.

Siirtymäsäännös

Työntekijöillä, jotka ovat aloittaneet työsuhteessa 1.8.2026 -31.12.2026 välillä, on vuosivapaiden ansaintaa koskeva karenssi 31.3.2027 asti kuitenkin niin, että yksittäisen työntekijän kohdalla karenssi voi olla enintään 6 kuukautta työsuhteen alkamisesta.

Esimerkki:

Työsuhde on alkanut 14.12.2026. Karenssi päättyy 31.3.2027 ja vuosivapaan ansaintaan oikeuttavia tunteja kertyy 1.4.2027 alkaen.

Työsuhde on alkanut 1.8.2026. Karenssi päättyy 31.1.2027 ja vuosivapaan ansaintaan oikeuttavia tunteja kertyy 1.2.2027 alkaen.

2. Vuosivapaan antaminen

Vuosivapaat annetaan työnantajan määräämänä ajankohtana. Vuosivapaa voidaan sijoittaa esimerkiksi arkipyhäpäivälle tai muuhun työnantajan määräämän ajankohtaan.

Vuosivapaat annetaan ensisijaisesti ansaintavuoden aikana kokonaisina vapaapäivinä. Tarvittaessa ansaittuja vuosivapaapäiviä voi jättää pidettäväksi seuraavalle kalenterivuodelle. Tällöin ne tulee kuitenkin antaa viimeistään ansaintavuotta seuraavan vuoden huhtikuun loppuun mennessä. Jos vuosivapaita ei ole ollut mahdollista antaa esimerkiksi työntekijän perhevapaan tai muun poissaolon takia edellä mainitussa aikarajassa, vuosivapaat tulee maksaa rahakorvauksena toukokuun palkkapäivänä.

Edellä mainittua aikarajaa on mahdollista sopimalla pidentää. Työntekijän aloitteesta työnantaja ja työntekijä voivat kirjallisesti sopia, että vuosivapaat annetaan viimeistään ansaintavuotta seuraavan kalenterivuoden loppuun mennessä. Jos vuosivapaita ei ole ollut mahdollista antaa tässäkin aikarajassa, vuosivapaat tulee maksaa rahakorvauksena tammikuun palkkapäivänä.

Vuosivapaat tulee antaa kokonaisina vapaapäivinä työvuoro kerrallaan. Työntekijän tulee saada vähintään taulukossa esitetyn verran vapaapäiviä kertyneiden vuosivapaatuntien mukaisesti.

Vuosivapaapäiviä on mahdollista antaa ennakoon ennen kuin vuosivapaapäivä on vielä kertynyt. Tämä voi tulla kyseeseen esimerkiksi loppiaisen kohdalla, jos työnantajalla ei ole tarjota työtä kyseisenä päivänä, eikä työtä voida järjestää tehtäväksi esimerkiksi työpäiviä pidentämällä.

Vuosivapaat työvuoroluettelossa

Vuosivapaapäivä ja sen pituus on merkittävä työvuoroluetteloon. Vuosivapaan merkinnän työvuoroluetteloon voi tehdä esimerkiksi lyhenteellä VV.

Vuosivapaapäiviä ei saa sijoittaa vuosiloman eikä muiden etukäteen tiedossa olevien vapaiden tai poissaolojen ajalle. Tällaisia muita vapaita ja poissaoloja ovat esimerkiksi sairauspoissaolo, perhevapaa ja ylityövapaa.

Päivystystä ei saa sijoittaa vuosivapaan kanssa päällekkäin.

Sille vuorokaudelle, jolle vuosivapaa sijoittuu, ei voi suunnitella alkavaa tai päättyvää työvuoroa. Vuorokautena ja viikkona noudatetaan kalenterivuorokautta ja -viikkoa, ellei toisin ole työpaikalla sovittu. Työnantaja ei voi esimerkiksi suunnitella vuosivapaata keskiviikoksi, jos työntekijän työvuoro päättyy tiistain ja keskiviikon välisenä yönä klo 01.00.

Työssä, jossa tehdään säännöllistä yövuoroa, vuosivapaa voidaan kuitenkin antaa työvuoro kerrallaan.

Esimerkki:

Työssä tehdään säännöllistä yövuoroa. Vuosivapaa voidaan antaa esimerkiksi torstaina työvuoron mukaisesti.

ma	ti	ke	to	pe	la	su
22-06	23-07	23-07	VV	22-06	VP	VP
7,5 h	7,5 h	7,5 h	7,5 h	7,5 h		

Poissaolojen vaikutus vuosivapaisiin

Poissaolot eivät muuta työvuoroluetteloon merkittyjä vuosivapaita. Työvuoroluetteloon merkityt vuosivapaat katsotaan annetuiksi, vaikka työntekijä olisi vuosivapaan aikana esimerkiksi sairaana. Työvuoroluetteloon merkittyä vuosivapaata ei voida muuttaa yksipuolisesti ilman työntekijän suostumusta.

Esimerkki:

Esimerkissä vuosivapaapäivä jää sairausloman alle. Vuosivapaa kuluu työvuoroluettelon mukaisesti eikä siirry toiseen ajankohtaan. Päivältä maksetaan vuosivapaan palkka (7,5 h). Työntekijä palaa töihin perjantaina klo 8.

ma	ti	ke	to	pe	la	su
8-16	8-16	8-16	VV (7,5 h)	8-16	VP	VP
7,5 h	7,5 h	Sairas	Sairas	7,5 h		

Annettaessa neljä tai useampi vuosivapaapäivä peräkkäin, on työntekijällä kuitenkin oikeus saada vuosivapaapäivät siirretyiksi, jos työntekijä on työehtosopimuksen 11 §:n mukaisesti työkyvytön tai 12 § 1. kohdan mukaisesti tilapäisesti poissa työstä ja työnantajalla on palkanmaksuvelvollisuus ko. poissaolojaksolta.

Esimerkki:

Esimerkissä on suunniteltu peräkkäin neljä vuosivapaapäivää työvuoroluetteloon. Työntekijä sairastuu koko viikoksi. Työntekijällä on oikeus saada kyseiset vuosivapaapäivät siirretyksi myöhempään ajankohtaan.

ma	ti	ke	to	pe	la	su
8-16	VV (7,5 h)	VV (7,5 h)	VV (7,5 h)	VV (7,5 h)	VP	VP
Sairas	Sairas	Sairas	Sairas	Sairas		

Vuosivapaat ja vuosiloma

Ollessaan vuosivapaalla työntekijä ansaitsee vuosilomalain mukaista vuosilomaa. Vuosilomaa seuraava vuosivapaa rinnastetaan työhön paluuseen lomarahen maksamisen osalta.

Vuosivapaan ajalta maksettu palkka huomioidaan lomapalkassa, jos lomapalkka määräytyy prosenttiperusteisesti.

Rahakorvauksena maksettua vuosivapaata ei oteta huomioon vuosilomapalkan laskennassa.

3. Vuosivapaan vaikutus työaikaan

Annettavat vuosivapaatunnit lyhentävät työntekijän kyseisen viikon, tasoittumisjakson tai jakson säännöllistä työaika kulloinkin annetulla tuntimäärällä.

Vuosivapaatunnit eivät ole työssäolon veroista aikaa lisä- ja ylityökorvauksia laskettaessa.

Työnantajan antaessa vuosivapaan alle 7,5 tunnin mittaisena maksetaan työvuoron ylittävät tunnit rahakorvauksena. Työnantaja ja työntekijä voivat kuitenkin sopia, että

rahakorvauksen sijasta tunnit annetaan myöhemmin vapaana. Tällöin molemmilla työsuhteen osapuolilla tulee olla ajantasainen tieto pitämättömistä vuosivapaatunneista.

Esimerkki:

Jos työntekijä työskentelee alle 7,5 tunnin mittaisen työpäivän, voidaan vuosivapaatunnit antaa työntekijän työvuoron mittaisena (esimerkiksi 5 tunnin mittaisena). Tällöin työntekijän työaika lyhenee annettujen vuosivapaatuntien verran. Työvuoron ylittävät tunnit (2,5 tuntia) maksetaan lähtökohtaisesti rahakorvauksena.

Jos vuosivapaapäivästä ylijääneet 2,5 tuntia sovitaan annettavaksi myöhemmin vuosivapaana, vuosivapaapäivien määrä voi käytännössä olla suurempi kuin taulukossa esitetty määrä.

4. Palkka vuosivapaan ajalta

Vuosivapaan ajalta kuukausipalkkainen työntekijä saa normaalin kuukausipalkkansa.

Tuntipalkkainen työntekijä saa vuosivapaan ajalta palkan keskituntiansion mukaan kulloinkin pidetyn vuosivapaan pituuden mukaisesti. Keskituntiansio lasketaan työehtosopimuksen 9 §:n 2. kohdan mukaisesti.

5. Vuosivapaan maksaminen rahakorvauksena

Työnantaja ja työntekijä voivat kertaluonteisesti sopia vuosivapaan antamisen sijasta sen maksamisesta rahakorvauksena.

Tuntipalkkaiselle työntekijälle maksetaan vuosivapaata vastaava rahakorvaus keskituntiansioilla ja kuukausipalkkaiselle työntekijälle työehtosopimuksen mukaisesti laskettavalla tuntipalkalla (jakaja 161).

Rahakorvaus tulee maksaa viimeistään sopimisajankohtaa seuraavan palkanmaksukauden palkkapäivänä.

6. Vuosivapaan korvaaminen työsuhteen päättyessä

Työsuhteen päättyessä pitämättömät vuosivapaat maksetaan työntekijälle rahakorvauksena.

Mikäli työntekijän aloitteesta on sovittu vuosivapaatuntien pitämisestä ennen kuin ne on ansaittu, työnantajalla on työsuhteen päättyessä oikeus periä takaisin ansaitsemattomasta vuosivapaasta maksettu palkka. Takaisinperintä on kuitenkin mahdollista vain, jos

työsuhde päättyy työntekijästä johtuvasta syystä. Määräaikaisen työsopimuksen päättyminen ei ole työntekijästä johtuva syy.

Työnantajalla ei ole oikeutta periä ennakoon annetun vuosivapaan palkkaa takaisin silloin, kun vuosivapaa on pidetty ennakoon työnantajan aloitteesta ja työsuhde päättyy ennen kuin työntekijä on ansainnut kyseistä vuosivapaata.

Esimerkkejä:

- 1. Työntekijä on pyytänyt itselleen ennalta ansaitsemattoman vuosivapaan 20.6. ja työnantaja on vuosivapaan suunnitellut ko. päivälle. Työntekijän työsuhde päättyy tuotannollisista ja taloudellisista syistä 31.12. Työnantajalla ei ole oikeutta periä ennakoon pidetyn vuosivapaan palkkaa takaisin työsuhteen päättyessä.*
- 2. Työntekijä on pyytänyt itselleen ennalta ansaitsemattoman vuosivapaan 20.6. ja työnantaja on vuosivapaan suunnitellut ko. päivälle. Työntekijän työsuhde päättyy henkilöön liittyvistä syistä 31.12. Työnantajalla on oikeus periä ennakoon pidetyn vuosivapaan palkka takaisin.*
- 3. Työnantaja on omasta aloitteesta antanut vuosivapaapäivän ennakoon. Jos työsuhde myöhemmin päättyy, työnantajalla ei ole oikeutta periä ennakoon pidetyn vuosivapaan palkkaa takaisin riippumatta työsuhteen päättymisen syystä.*