Kirsi Parnila

Kauppakamarin lakimies
Helsingin seudun kauppakamari

**Miten ja koska annetaan työkyvyttömyyden vuoksi siirtynyt kesäloma?**

Tänä kesänä työntekijällä on ollut oikeus siirtää lomaa jo ensimmäisestä sairauspäivästä lähtien, jos hän on kesälomansa alkaessa tai sen aikana ollut työkyvytön sairauden, tapaturman tai synnytyksen vuoksi. Lain mukaan työntekijän on pyydettävä loman siirtoa, eikä työnantajalla ole velvollisuutta oma-aloitteisesti ottaa työkyvyttömyyttä huomioon.

Työntekijän tulee tehdä vuosiloman siirtoa koskeva pyyntö sekä ilmoitus työkyvyttömyydestä heti, kun se on mahdollista, siis ilman aiheetonta viivytystä. Siten vasta loman jälkeen esitetty siirtopyyntö ei lähtökohtaisesti velvoita työnantajaa loman siirtämiseen.

Siirto-oikeus koskee vain lakisääteisiä vuosilomia. Siirto-oikeus ei siten koske lakisääteisen loman ylittäviä loman osia, joista on sovittu esimerkiksi työehtosopimuksessa. Siirto-oikeus ei myöskään koske lomarahan vaihtovapaita, jollei alan työehtosopimuksessa ole siitä erikseen määräystä.

Esimerkki

Työntekijän kesäloma on ajalla 4. – 16.8. Hän on sopinut työnantajan kanssa jatkoksi lomarahan vaihtovapaan 18. – 22.8. sekä vielä palkattoman vapaan 24. - 29.8. Työntekijä on työkyvyttömänä 14. – 27.8. ja pyytää loman siirtämistä heti työkyvyttömyysajasta tiedon saatuaan 14.8. Työntekijällä on oikeus siirtää kolme lomapäivää (14. – 16.8.) myöhemmin ilmoitettavaan tai sovittavaan ajankohtaan. Lomarahavapaata ei ole oikeus siirtää, sillä työehtosopimus ei tässä tapauksessa niin määrää, eikä myöskään palkatonta vapaata siirretä. Työntekijä on siten lomalla 4.-13.8. välisen ajan, sairauslomalla 14.-16.8., lomarahavapaalla 18.-22.8. ja palkattomalla vapaalla 24.-29.8. Siirrettyjen lomapäivien lomapalkka tulee oikaista sairausajan palkaksi lähtökohtaisesti seuraavassa palkanmaksussa. Korjaus tulee tehdä niin palkkakirjanpidossa kuin palkkalaskelmallakin.

**Sopimalla**

Työkyvyttömyyden vuoksi siirrettävien lomapäivien pitämisestä tavallisesti sovitaan työntekijän kanssa. Loma on lähtökohtaisesti annettava ennen seuraavan lomakauden alkamista eli 30.4. mennessä. Mikäli työntekijä on kuitenkin pitänyt jo vähintään 12 lomapäivää, voidaan siirrettävä loman osa sopia pidettäväksi aina seuraavan vuoden syyskuun loppuun mennessä. Mikäli lomasta on pidetty jo vähintään 18 arkipäivää, voidaan siirrettävä loma sopia myös säästövapaaksi.

**Työnantajan määräyksellä**

Mikäli sopimukseen ei päästä, työnantaja määrää siirretyn loman ajankohdan ilmoittamalla siitä kaksi viikkoa ennen loman alkua tai jos tämä ei ole mahdollista, viimeistään viikkoa ennen loman alkamista.

Työnantajan määrätessä loman ajankohdasta, siirretty kesäloma on annettava, mikäli mahdollista, saman lomakauden aikana eli syyskuun loppuun mennessä, ja ellei se ole mahdollista, kalenterivuoden loppuun mennessä. ”Mikäli mahdollista” -kriteeri liittyy sekä työntekijän työkyvyttömyystilanteeseen että työnantajan tosiasiallisiin mahdollisuuksiin antaa loma lomakautena. Loma on lähtökohtaisesti annettava vielä samalla lomakaudella ensiksikin, jos työntekijän työkyvyttömyys on päättynyt. Lisäksi on otettava huomioon työnantajan mahdollisuudet tuotannon kannalta antaa loma lomakautena. Pelkästään se, että yrityksen tuotantohuippu ajoittuu lomakauteen, ei oikeuta siirtämään lomaa lomakauden ulkopuolelle, jos tuotanto voidaan pitää käynnissä esimerkiksi yrityksen sisäisin työjärjestelyin. Jos siirtynyttä lomaa ei voida antaa kokonaan 30.9. mennessä, on siitä annettava niin paljon kuin on mahdollista ottaen huomioon loman jakamista koskevat säännökset.

Siirretty loma voidaan poikkeustapauksissa antaa lomakauden ulkopuolella, kalenterivuoden loppuun mennessä. Tällöin annettavan loman on lähtökohtaisesti oltava yhdenjaksoinen. Kaksitoista arkipäivää ylittävä lomanosa voidaan kuitenkin jakaa, jos se on työn käynnissä pitämiseksi välttämätöntä tai jos työntekijä suostuu jakamiseen. Loman jakamisen tulee olla poikkeuksellista ja työ on pyrittävä ensisijaisesti pitämään käynnissä muilla toimenpiteillä, kuten sijaisjärjestelyillä tai lomien porrastamisella.

Jos siirrettäviä lomapäiviä on yksi, kaksi tai kolme, on loma pääsääntöisesti annettava työpäivinä.

**Lomakorvauksena**

Jos siirtynyttä lomaa ei voida määrätä edellä olevien aikarajojen puitteissa työkyvyttömyyden jatkumisen vuoksi, on saamatta jäänyt loma korvattava lomakorvauksella. Lomakorvauksesta ei makseta työehtosopimusten mukaan lomarahaa kuin poikkeustapauksissa.