**JÄSENKIRJE 4/2014**

Lakimies Kirsi Parnila  
Helsingin seudun kauppakamari

**Vuosiloman siirtäminen työkyvyttömyyden vuoksi - työpaikan ohjeet kuntoon ennen lomia**

Viime syksynä voimaan tulleen vuosilomalain säännöksen mukaan työntekijällä on oikeus saada pyynnöstään lakisääteinen vuosilomansa siirrettyä jo ensimmäisestä sairauspäivästä lukien. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että tietyin edellytyksin työnantaja maksaa sairauspäiviltä sairausajan palkkaa työsopimuslain tai työehtosopimusten säännösten perusteella ja sairausajalle osuvat vuosilomapäivät siirtyvät pidettäväksi myöhemmin.

Lakisääteinen vuosiloma tarkoittaa vuosilomalain mukaan määräytyvää lomaa, eli työsuhteen kestosta riippuen enintään joko 24:ää tai 30:a lomapäivää vuodessa. Työnantajan on syytä pitää lomakirjanpidossaan erillään työntekijän vuosilomalain perusteella ansaitut lakisääteiset lomapäivät, muut työehtosopimuksen tai työnantajan oman käytännön mukaiset ylimääräiset lomapäivät, lomarahavapaat ym., jotta työnantaja pystyy erottelemaan siirtoon oikeuttavat lomapäivät muista.

Asia on jo nyt aiheuttanut paljon kysymyksiä ja epätietoisuutta, joten seuraavassa vuosiloman siirtämisen usein kysytyt kysymykset:

**Mitä työnantajan tulisi käytännössä tästä asiasta ohjeistaa?**

Työnantajan kannattaa laatia kirjalliset ohjeet, joita kaikkien tulee noudattaa.

1. Kuinka vuosilomalla sairastumisesta ilmoitetaan ja kenelle ilmoitus tehdään
2. Kuinka loman siirtämistä pyydetään
3. Minkälaista selvitystä työntekijältä edellytetään sekä kenelle ja miten selvitykset toimitetaan

**Mitä selvityksiä voi käytännössä vaatia työntekijältä, joka ilmoittaa tulleensa työkyvyttömäksi joko ennen vuosilomansa alkua tai sen aikana?**

Työkyvyttömyys ei automaattisesti siirrä vuosilomaa, eikä työnantajan tarvitse oma-aloitteisesti tehdä päätöstä loman siirtämisestä. Vuosilomalain mukaan loman siirtämisen edellytyksenä on työntekijän nimenomainen pyyntö. Siirtoa on pyydettävä ilman aiheetonta viivytystä eli heti, kun se on mahdollista. Näin ollen esimerkiksi vasta loman jälkeen esitetyn pyynnön perusteella lomaa ei tarvitse siirtää. Se, onko pyyntö tehty ilman aiheetonta viivytystä vai ei, on ratkaistava olosuhteiden perusteella tapauskohtaisesti, ja työnantajan on perusteltava ratkaisu työntekijälle.

Työntekijän on annettava pyynnöstä luotettava selvitys työkyvyttömyydestään myös sairastuessaan vuosilomansa aikana. Tällaisena pidetään ensisijaisesti työehtosopimuksen edellyttämää lääkärintodistusta tai joissain tapauksissa työterveyshoitajan todistusta. Työnantaja kuitenkin viimekädessä päättää siitä, mikä on riittävä selvitys. Työnantaja voi edellyttää lääkärintodistuksen toimittamista jokaisesta loman yhteyteen osuvasta sairauspoissaolopäivästä, vaikka muutoin sallittaisiinkin poissaolo omalla ilmoituksella muutaman päivän ajan. Tämä on syytä kirjata työpaikan ohjeisiin.

**Onko työnantajan hyväksyttävä ulkomainen lääkärintodistus?**

Lääkärintodistus tulee hankkia myös ulkomailla sairastuttaessa ja lähtökohtaisesti myös ulkomailta saatu lääkärintodistus on hyväksyttävä, mikäli se täyttää asetetut kriteerit. Lääkärintodistuksessa on mainittava sairautta osoittava diagnoosi, icd-koodi ja työkyvyttömyysaika. Jos työnantajalla kuitenkin on perusteltu syy epäillä lääkärintodistuksen luotettavuutta tai työkyvyttömyyden aitoutta, se voi pyytää työntekijää toimittamaan lisäselvitystä tai kustannuksellaan velvoittaa työntekijän menemään työnantajan nimeämälle lääkärille uuden lääketieteellisen arvion saamiseksi.

Koska työntekijän asiana on osoittaa työkyvyttömyytensä perusteet, voidaan ulkomailla sairastuessaan työntekijältä edellyttää erityistä huolellisuutta työkyvyttömyyden perusteiden ja taustan selvittämisessä.

Mikäli ulkomainen lääkärintodistus on epäselvä tai puutteellinen, voi olla perusteltua tarvittaessa vaatia työntekijää käymään työterveyshuoltolääkärin arvioitavana välittömästi kotimaahan paluun jälkeen.

Saadun selvityksen perusteella työnantaja päättää mahdollisesta loman siirtämisestä ja sairausajan palkan maksamisesta. Mikäli luotettavaa selvitystä työkyvyttömyydestä ei saada, työnantajalla ei ole velvollisuutta maksaa sairausajan palkkaa. Tällöin myöskään vuosilomapäiviä ei siirretä.

**Onko loma aina siirrettävä, kun työntekijä sitä pyytää ja toimittaa lääkärintodistuksen?**

Ei. Ainoastaan sairauden, tapaturman tai synnytyksen aiheuttama työkyvyttömyys oikeuttaa loman siirtämiseen. Muihin perusteisiin pohjautuva työkyvyttömyys ei lähtökohtaisesti oikeuta loman siirtämiseen. Työntekijä ei tietenkään ole saanut aiheuttaa sairautta tai tapaturmaa itse tahallaan tai törkeällä huolimattomuudella.

Työnantaja tekee aina lopullisen päätöksen työntekijän työkyvyttömyydestä suhteessa työntekijän työtehtäviin. Riittävää ei siten ole se, että sairaus vaikeuttaa työntekijän loman viettoa, vaan sairaus suhteutetaan aina työntekijän työtehtäviin. Myös korvaavan työn teettäminen on mahdollista samoin perustein kuin muutoinkin.

**Saako lomaa siirtää työntekijän alle 10-vuotiaan lapsen sairauden vuoksi?**

Ei. Lomaa ei ole oikeutta siirtää työntekijän lapsen sairauden vuoksi, jos työntekijä itse ei ole työkyvytön.

**Työntekijä on vaihtanut lomarahat vapaiksi. Onko nämä siirrettävä sairastumistilanteessa?**

Ei. Siirto-oikeus koskee vain vuosilomia. Siirto-oikeus ei koske työehtosopimuksiin tai yrityksen käytäntöön perustuvaa lomarahavapaata. Jos työntekijällä on oikeus vaihtaa lomaraha vastaavaksi vapaaksi, hänellä ei ole näiden vapaiden aikana oikeutta siirtää lomaa työkyvyttömyyden perusteella.  Lomarahavapaat kuluvat sairastumisesta huolimatta, ellei noudatettavassa työehtosopimuksessa ole nimenomaisesti toisin määrätty.

**Miten lomapäivien siirtäminen käytännössä hoidetaan?**

Työkyvyttömyyden perusteella siirretty vuosiloma ei automaattisesti pidennä työntekijän jo alkanutta lomaa, vaan työntekijä palaa työhönsä ennalta ilmoitettuna ajankohtana. Työnantajalla on vuosilomalain mukainen oikeus määrätä, milloin työkyvyttömyyden vuoksi siirretty loma pidetään.

Kun työnantaja määrää siirretyn vuosiloman ajankohdan, se on ilmoitettava työntekijälle lähtökohtaisesti vähintään kahta viikkoa ennen loman alkamista. Vuosiloman määräämisen yhteydessä tulisi kuulla työntekijän toivomus siirretyn loman ajankohdasta. Työntekijä ja työnantaja voivat myös sopia loman ajankohdasta, jolloin edellä mainittua ilmoitusaikaa ei tarvitse noudattaa.

Siirretty kesäloma on lähtökohtaisesti annettava lomakaudella (2.5.–30.9.) ja talviloma ennen seuraavan lomakauden alkua (30.4. mennessä).

Mikäli tämä ei ole mahdollista esimerkiksi yrityksen tuotannollisista syistä tai työntekijän työkyvyttömyyden jatkumisen vuoksi, siirretty kesäloma voidaan antaa lomakauden jälkeen saman kalenterivuoden aikana ja talviloma seuraavan kalenterivuoden aikana. Jos työntekijän työkyvyttömyyden jatkumisen vuoksi tämäkään ei ole mahdollista, pitämättä jäänyt loma voidaan maksaa lomakorvauksena.

**Miten asia käsitellään palkkahallinnossa?**

Siirrettyjen lomapäivien lomapalkka tulee oikaista sairausajan palkaksi lähtökohtaisesti seuraavassa palkanmaksussa. Korjaus tulee tehdä niin palkkakirjanpidossa kuin palkkalaskelmallakin. Sairausajan palkka maksetaan lain tai työehtosopimuksen mukaisesti yleensä sairastumispäivästä lukien. Myös lomaraha voidaan oikaista varsinkin, jos osa siitä maksetaan vasta loman jälkeen. Lomarahan oikaisemisesta olisi hyvä sopia työntekijän kanssa.

Sairausajan palkka voi tilanteesta riippuen olla saman- tai erisuuruinen kuin vuosilomapalkka. Sairausvakuutuslain mukaisten karenssipäivien (sairastumispäivä ja sitä seuraavat yhdeksän arkipäivää) jälkeen työnantaja saa itselleen työntekijälle maksettavan sairauspäivärahan määrän tai vaihtoehtoisesti maksaa vain päivärahan ja palkan erotuksen. Tämä riippuu työsuhteessa noudatettavan työehtosopimuksen määräyksistä.