

OHJE KOSKIEN VUOSILOMAN SIIRTÄMISEN KARENSSIPÄIVIÄ TYÖNTEKIJÄN TULLESSA TYÖKYVYTTÖMÄKSI VUOSILOMANS AIKANA

Vuosilomalain muutokset 2013 ja 2016

Vuosilomalakia muutettiin 2013 siten, että vuosilomapäivien siirto ilman karensia koski vai lakisääteisiä vuosilomia. Työehtosopimusten lakia pidempiä lomiam koskien saattoi siis karensimääräykset edelleen olla mahdollisia. Tässä vaiheessa joidenkin sopimusalojen (esim. kunta-ala) sopimuksissa sovittiin siirto-oikeus kaikkiin vuosilomiin. Terveyspalvelualan työehtosopimuksessa ei näin sovittu, vaan vuosilomalaki sovellettiin sellaisenaan.

Osana Sipilän hallituksen työelämälakipaketteja haluttiin vuosilomalain karensisäännös ulottaa koskemaan kaikkia yli neljän viikon vuosilomia. Vuosilomalakia muutettiin siis lyhyen ajan sisällä toistamiseen. Muutos tuli voimaan 1.4.2016.

Nykyinen vuosilomalain 25 § (L 182/2016)

Työkyvyttömyys vuosiloman alkaessa ja aikana

Jos työntekijä on vuosilomansa tai sen osan alkaessa synnytyksen, sairauden tai tapaturman vuoksi työkyvytön, loma on työntekijän pyynnöstä siirrettävä myöhempään ajankohtaan. Työntekijällä on pyynnöstään oikeus loman tai sen osan siirtämiseen myös, jos tiedetään, että työntekijä joutuu lomansa aikana sellaiseen sairaanhoitoon tai muuhun siihen rinnastettavaan hoitoon, jonka aikana hän on työkyvytön.

Jos synnytyksestä, sairaudesta tai tapaturmasta johtuva työkyvyttömyys alkaa vuosiloman tai sen osan aikana, työntekijällä on oikeus pyynnöstään saada siirretyksi vuosilomaan sisältyvät kuusi lomapäivää ylittävät työkyvyttömyyspäivät. Edellä tarkoitetut omavastuupäivät eivät saa vähentää työntekijän oikeutta neljän viikon vuosilomaan.

Oikeutta loman siirtämiseen ei kuitenkaan ole silloin, kun työntekijä on aiheuttanut työkyvyttömyytensä tahallaan tai törkeällä huolimattomuudella.

Työntekijän on viivytyksettä pyydettävä työnantajalta vuosiloman siirtoa sekä työnantajan pyynnöstä esitettävä luotettava selvitys työkyvyttömyydestään.

Muutamista EU-tuomioistuimen ennakkotapauksista (erityisesti tapauksesta C-579/12 Strack) on saatavissa tukea sille tulkinnalle, että **ansaittu loma on oikeus siirtää aina sairauden estäessä loman viettämisen. Tämä suoja yltäisi siis myös työaikadirektiivissä säädettyä neljän viikon palkallista lomaa pitempään lomaan.**

Kyse olisi sekä neljää viikkoa pitemmästä lakisääteisestä lomasta että työehtosopimuksin sovituista pidemmistä lomista.

Näiden Eu-tuomioistuimen ennakkotapauksien vuoksi Terveyspalvelualan Unioni antaa uuden ohjeistuksen vuosilomaista ja työkyvyttömyydestä sen aikana. **Tulkintamme on, että loman siirtäminen ilman karenssipäiviä sairauden, synnytyksen, tapaturman ja sairaala- tai sitä vastaavan hoidon aiheuttaman työkyvyttömyyden ajalta on näkemyksemme mukaan mahdollista vielä neljännen lomaviikon jälkeenkin.**

Vuosiloman siirtoa on vaadittava todisteellisesti (työpaikalla ohjeistetun ilmoitusmenettelyn lisäksi aina esim. sähköpostitse) kaikissa tilanteissa. Lisäksi työntekijän on liitettävä pyyntöön työnantajan hyväksymä luotettava selvitys työkyvyttömyydestä, jos sairastuu tai tulee muusta syystä työkyvyttömäksi vuosilomallaan.

Vuosilomalaki on karenssien osalta edelleen voimassa ja työntekijä velvollinen toimimaan sen mukaisesti, mitä työnantaja tulkintaetuoikeutensa perusteella määrää. Jos työnantaja ei siis siirrä lomaa, ei työntekijä voi omalla päätöksellään lomaa tietenkään pitää.

Seuraavassa Terveyspalvelualan Unionin ohjeita

- TYÖKYVYTTÖMYYS ON OSOITETTAVA AINA ENNEN VUOSILOMAN ALKUA, JOS SE ON MAHDOLLISTA.

Mikäli olet työkyvyttön ja vuosiloma on alkamassa, ilmoita työnantajalle välittömästi työkyvyttömyydestä, toimita työnantajalle vaadittu todistus työkyvyttömyydestä ja pyydä työnantajalta lomasi siirtämistä.

Esimerkki: Vuosiloma alkaa maanantaina ja olet sairaana edeltävänä viikonloppuna. Työkyvyttömyydestä tulee hankkia todistus ja pyytää siirtoa ennen maanantaita, mikäli haluaa varmasti välttää 6 päivän omavastuuajan ja mahdollisen riita-asian karenseista. Työnantaja voi vuosilomalain perusteella katsoa, että maanantaina vuosiloma on alkanut, jolloin tulevat myös omavastuumääräykset sovellettaviksi.

- TYÖKYVYTTÖMYYS VUOSILOMAN JO ALETTUA

Ilmoita työnantajalle välittömästi työkyvyttömyydestä, toimita lääkärintodistus työnantajalle ja pyydä työnantajalta lomasi siirtämistä.

Ole yhteydessä omaan luottamusmieheen tai liittoosi, mikäli työnantaja kieltäytyy vuosiloman siirtämisestä työkyvyttömyyden vuoksi vuosiloman jo alettua.

- Loman **siirtämistä tulee nimenomaisesti pyytää**. Esimerkiksi pelkkä lääkärintodistuksen toimittaminen ei riitä.
- Työnantajan on tiedotettava työntekijöille, millä tavoin lomansiirtoa koskeva pyyntö on tehtävä ja kenelle lääkärintodistus työpaikalla toimitetaan. Myös sijaisia ja uusia työntekijöitä on muistettava informoida.

- Työnantajan on muutoinkin tiedotettava tarpeen mukaan ja riittävästi henkilöstölle työkyvyttömyys- ja muihin poissaoloihin liittyvistä pelisäännöistä. Ota asia esiin työpaikkapalaverissa tai kysy esimieheltä, jos sinulla on epätietoisuutta.
- Työnantajan on pidettävä kirjaa pidetyistä ja siirretyistä vuosilomista.
- Työnantajan täytyy tietää, mutta myös työntekijän itsensä kannattaa pitää kirjaa siitä, minkä lomanmääräytymisvuoden lomia pidetään
- Jos työkyvyttömyys päättyy ennen vahvistetun loman päättymistä, loma jatkuu alkuperäisen suunnitelman mukaisesti.
- Siirtyneen loman antamisessa myöhempänä ajankohtana on noudatettava vuosilomalain määräyksiä.