

Työntekijän sairastuminen vuosiloman aikana

Työntekijällä on oikeus siirtää vuosilomaa ensimmäisestä sairauspäivästä lähtien, jos hän on vuosilomansa alkaessa tai sen aikana työkyvytön sairauden, tapaturman tai synnytyksen vuoksi. Työntekijän tulee esittää työnantajalle viivytyksettä pyyntö loman siirtämisestä sekä luotettava selvitys työkyvyttömyydestään.

Siirto-oikeus koskee vain lakisääteistä vuosilomaa. Se tarkoittaa enintään 24 päivän lomaa alle vuoden jatkuneissa työsuhteissa ja enintään 30 päivän lomaa vähintään vuoden jatkuneissa työsuhteissa.

Siirto-oikeus ei sen sijaan koske lakisääteisen loman ylittäviä loman osia, joista on sovittu esimerkiksi työ- ja virkaehtosopimuksessa. Näiden osalta työehtosopimuksen osapuolilla on oikeus sopia karenssipäivistä.

Siirtoa pyydettyä ”ilman aiheetonta viivytystä”

Työntekijän tulee pyytää 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.

Tämä tarkoittaa käytännössä sitä, että ilmoitus ja pyyntö loman siirtämiseksi tehdään välittömästi, kun työntekijä on saanut lääkäriltä työkyvyttömyyttä osoittavan todistuksen ja tiedossa on työkyvyttömyysjakso sekä diagnoosi. Mikäli työntekijä ei ilmoita työkyvyttömyydestään heti, kun se on mahdollista, vaan esimerkiksi vasta loman päätyttyä, ei työnantajalla ole enää velvollisuutta sitä siirtää.

Työnantajan on syytä laatia työntekijöille selkeät ohjeet siitä, miten loman yhteyteen osuvista sairauspoissaoloista tulee ilmoittaa ja minkälainen selvitys niistä vaaditaan. Menettely voi olla lähtökohtaisesti sama, vaikka työntekijä olisi sairastuessaan ulkomailla.

Ohjeita laadittaessa on mietittävä myös sitä, kenelle ilmoitus tulee tehdä. Työnantajan on huolehdittava siitä, että taho, jolle ilmoitukset tehdään, on myös loma- tai kesäaikaan tavoitettavissa.

Siirto-oikeus koskee vain työkyvyttömyysajalle sattuneita lomapäiviä. Jos työntekijä on työkyvytön vain osan loma-ajastaan, työntekijä jatkaa lomaansa alkuperäisen suunnitelman mukaisesti ja pitämättä jääneet lomapäivät määrätään pidettäväksi myöhemmin.

Jos työntekijä on työkyvyttömänä jo loman alkaessa, on loman siirtämistä pyydettyä ennen loman alkua. Työntekijä voi pyytää loman siirtämistä myös silloin, kun hän tietää lomansa alkaessa joutuvansa loman aikana sairaalahoitoon, leikkaukseen tms., jonka vuoksi hän on työkyvytön. Myös näissä tilanteissa työntekijän tulee ilmoittaa hoitotoimenpiteestä työnantajalle ennen loman alkua.

Työkyvyttömyys osoitetaan lääkärintodistuksella

Työntekijän on annettava pyynnöstä luotettava selvitys työkyvyttömyydestään myös sairastuessaan vuosilomansa aikana. Tällaisena pidetään ensisijaisesti lääkärintodistusta. Työnantaja voi edellyttää lääkärintodistuksen toimittamista jokaisesta loman yhteyteen osuvasta sairauspoissaolopäivästä, vaikka muutoin sallittaisiinkin poissaolo omalla ilmoituksella muutaman päivän ajan.

Lääkärintodistus tulee hankkia myös ulkomailla sairastuttaessa ja lähtökohtaisesti myös ulkomailta saatu lääkärintodistus on hyväksyttävä, mikäli se täyttää sille asetetut kriteerit. 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.

Lääkärintodistuksessa on oltava sairautta osoittava diagnoosi, icd-koodi sekä työkyvyttömyysaika. Työkyvyttömyyden tulee johtua sairaudesta, tapaturmasta tai synnytyksestä.

Mikäli työkyvyttömyys on aiheutunut muusta kuin edellä mainituista, esimerkiksi kosmeettisesta leikkauksesta, jota ei pidetä sairaudenhoitona, ei työnantajalla ole velvollisuutta siirtää lomaa. Työntekijä ei tietenkään ole saanut aiheuttaa sairautta tai tapaturmaa itse tahallaan tai törkeällä huolimattomuudella.

Lomapalkka muutetaan sairausajan palkaksi

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 se tai osa siitä maksetaan vasta loman jälkeen.

Siirretyn loman antaminen

Työntekijä ei voi automaattisesti jatkaa lomaansa siirrettävien lomapäivien lukumäärällä, koska työnantaja määrää vuosiloman ajankohdat. Siirretty kesäloma on annettava, mikäli mahdollista lomakauden (30.9.) loppuun mennessä.

Jos loman antaminen lomakaudella ei ole mahdollista joko työn järjestelyistä johtuvista syistä tai työntekijän sairauden jatkumisen vuoksi, kesäloma voidaan antaa lomakauden jälkeen saman kalenterivuoden loppuun mennessä.

Vastaavasti edellä mainittujen syiden vuoksi pitämättä jäänyt talviloma voidaan siirtää pidettäväksi myöhemmin, viimeistään kuitenkin huhtikuun loppuun mennessä tai jos tämä ei ole mahdollista, kalenterivuoden loppuun mennessä.

Jos loman antaminen ei työkyvyttömyyden jatkumisen vuoksi ole edellä tarkoitetuissa aikarajoissakaan mahdollista, saamatta jäänyt loma voidaan korvata lomakorvauksella.

Työnantajan on ilmoitettava siirretyn loman ajankohdasta kaksi viikkoa ennen loman alkua tai jos tämä ei ole mahdollista, viimeistään viikkoa ennen loman alkamista.

Kirsi Parnila

Lakimies

Helsingin seudun kauppakamari