



SAIRAUSSPOISSAOLOT

Sari Anetjärvi
lakimiesasessori

SAIRASTUMISESTA ILMOITTAMINEN

- Sairastumisesta on ilmoitettava viipymättä työnantajalle.
- Ilmoittaminen tehdään seurakunnan linjaamalla tavalla, yleensä lähimmälle esimiehelle.
- Suositeltavaa on tehdä ilmoitus puhelimitse, jotta keskustelu on mahdollista.
- Perusteetta ilmoittamatta jättämisen perusteella työnantaja voi pidättää palkkaa poissaolon ajalta.
- Jos ilmoittamisen viivästyminen johtuu laillisesta esteestä ja ilmoitus tehdään välittömästi sen loputtua, palkkaa ei pidätetä.

TOIMINTATAPOJEN SELKEYS

- Toimenpiteet, jotka liittyvät työkyvyttömyydestä johtuvan virka- tai työvapaan myöntämiseen, on selvitettävä jokaiselle työntekijälle:
 - kenelle ilmoitetaan sairastumisesta
 - miten ilmoitetaan
 - virka- tai työvapaan myöntämistavat,
 - milloin vaaditaan lääkärintodistus (etukäteen voi ilmoittaa, kenen lääkärin lausunto ei kelpaa tai jos on käytävä tietyllä lääkärillä)
 - miten mahdollisen vuosiloman siirron yhteydessä toimitaan

TYÖKYVYTTÖMYYDESTÄ JOHTUVAN VAPAAN MYÖNTÄMINEN

- Sairaudesta tai vammasta johtuvan työkyvyttömyyden vuoksi on haettava virka- tai työvapaata toimivaltaiselta työnantajan edustajalta.
- Vapaata voidaan myöntää ilman lääkärintodistusta yhdestä kolmeen päivään, jos katsoo työntekijän esittäneen muun luotettavan selvityksen työkyvyttömyydestään.
- Työnantajan ei tarvitse hyväksyä yhtään poissaolopäivää ilman lääkärintodistusta. Esimies voi pyytää esittämään lääkärintodistuksen jo ensimmäisestä sairauspäivästä lähtien, jos katsoo siihen olevan tarvetta.

TYÖKYVYTTÖMYYDEN SYYN SELVITTÄMINEN

- Sairauden jatkuessa yli kolme päivää on siitä pääsääntöisesti oltava lääkärintodistus, joka esitetään vapaan myöntävälle esimiehelle.
- Poikkeustapauksessa erityisestä syystä esimies voi myöntää vapaata kolmea päivää pitemmäksi ajaksi muun hyväksymänsä luotettavan selvityksen perusteella (esim. työterveyshoitajan lausunto).
- Kela-korvausten saamiseksi lääkärintodistus on oltava kymmenestä sairauspäivästä alkaen.

LÄÄKÄRINTODISTUKSET

- Lääkärintodistus on asiantuntijalausunto työkyvyttömyyden syystä ja kestosta. Se on virka- ja työehtosopimuksen tarkoittama luotettava selvitys, jonka perusteella työnantaja voi myöntää virka- tai työvapaan.
- Työkyvyttömyydestä johtuvan vapaan todellinen kesto voi olla toinen kuin lääkärintodistuksessa.
- Työnantajalla on vapaata myöntäessään perustellusta syystä oikeus poiketa lääkärin suosittamasta työkyvyttömyysajasta.
- Työnantaja voi velvoittaa työntekijän muuhun kuin omaan tehtäväänsä, johon tämä on työkykyinen. Todennäköisesti on tarpeen pyytää lääkäriltä lausunto tästä.

LÄÄKÄRINTODISTUKSET

- Jos työnantajalla on perusteltu syy epäillä lääkärintodistuksen luotettavuutta tai työkyvyttömyyden aitoutta, on viipymättä pyydettävä työntekijältä lisäselvitys tai velvoittaa työntekijän menemään työnantajan nimeämälle ja kustantamalle lääkärille uuden lääketieteellisen arvion saamiseksi.
- Työnantaja ei voi hylätä työntekijän esittämää lääkärintodistusta ilman lisätoimenpiteisiin ryhtymistä.

TYÖNANTAJAN PALKANMAKSUVELVOLLISUUS

- Lääkärintodistuksessa on mainittava, johtuuko työkyvyttömyys sairaudesta tai vammasta. Lisäksi todistuksesta on ilmentävä diagnoosi, työkyvyttömyysaika, työkyvyttömyyden toteamisen ajankohta sekä lääkärintodistuksen antopäivä.
- Työntekijä ei ole oikeutta palkkaan sairausajalta, jos hän itse on aiheuttanut sairauden tai vamman itse tahallisesti tai törkeällä huolimattomuudella tai estänyt sen paranemisen.
- Jos työkyvyttömyys on aiheutunut muusta kuin sairaudesta tai vammasta, työnantajalla ei lähtökohtaisesti ole sairausajan palkanmaksuvelvoitetta.

TYÖNANTAJAN PALKANMAKSUVELVOLLISUUS

- Esteettiset toimenpiteet, kuten silmien taittovirhekirurgia (H52.0, H52.1, H52.2), rintarauhasleikkaukset, suonikohjujen poisto tai yläluomileikkaukset (H02.3, H02.4) eivät oikeuta palkalliseen poissaoloon kuin aivan poikkeustilanteissa. Myöskään sairauteen perustumattomat hedelmättömyyshoidot (N97, N46) tai oireettomien viisaudenhampaiden poisto (K00, K01) eivät velvoita palkanmaksuun.
- Z-ryhmän diagnooseja ei pääsääntöisesti hyväksytä poissaoloajan palkanmaksun perusteeksi ilman, että mukana on myös varsinainen sairautta osoittava koodi.

OIKEUS SAIRAUSSAJAN PALKKAAN

Oikeutta sairausajan palkkaan ei siis ole

- jos työntekijä ei toimita lääkärintodistusta
- jos lääkärintodistuksesta puuttuu diagnoositieto
- jos työkyvyttömyys on tahallaan tai itse aiheutettu
- jos työkyvyttömyys ei ole sairaudesta tai vammasta johtuva
- lääkärissä tai tutkimuksessa käynti ei johdu äkillisestä syystä (saman työpäivän aikana ilmennyt) eikä aiheuta työkyvyttömyyttä
- jos kyseessä on ns. tarvittaessa tuleva työntekijä, jonka kanssa ei ole sovittua työaikaa.

SAIRAUSAJAN PALKANMAKSU

- Jos palvelussuhde ennen sairausajan alkamista on kestänyt
 - 1-29 päivää, oikeus saada puolet varsinaisesta palkasta yhteensä 14 kalenteripäivältä
 - 30-59 päivää, oikeus saada varsinainen palkka yhteensä 14 kalenteripäivältä
 - 60 päivää, oikeus saada
 - varsinainen palkka yhteensä 60 ensimmäiseltä kpv
 - sen jälkeen 2/3 varsinaisesta palkasta yhteensä 120 kpv
 - tämän jälkeen palkanmaksu päättyy, jollei harkinnan perusteella päätetä jatkaa palkanmaksua. Se voi olla enintään ½ varsinaisesta palkasta enintään 185 kpv

SAIRAUSSAJAN PALKANMAKSU

- Sairausaika voi olla yhdenjaksoista tai jaksoja voi olla useita kalenterivuoden aikana.
- Jos sairaus jatkuu yhdenjaksoisena vuodenvaihteen yli, palkan suuruuden laskenta alkaa alusta.
- Sairausajan palkanmaksu päättyy, kun sairauspoissaolo on kestänyt yhdenjaksoisesti 365 kalenteripäivää.
- Erityisestä syystä voidaan harkinnan mukaan maksaa tämänkin yli menevältä ajalta enintään puolet varsinaisesta palkasta. Päätös voidaan tehdä kerrallaan enintään kolmeksi kuukaudeksi.

SAIRUSAJAN YHDENJAKSOISUUS

- Sairaus katsotaan yhdenjaksoiseksi, jos erillisinä jaksoina myönnettyjen sairausaikojen välillä ei ole palattu työhön vähintään 30 päivän ajaksi.
- Yhdenjaksoisuuden arvioinnissa diagnoosilla ei ole merkitystä.
- Yhdenjaksoisuutta ei katkaise vuosiloma, muu virka-/ työvapaa tai lomautus.
- Alle 30 päivän työjaksoa, vuosilomaa, muu virka- tai työvapaata tai lomautusta ei lasketa 365 kpvään.

TAPATURMASTA TAI AMMATTITAUDISTA JOHTUVAN SAIRAUSAJAN PALKANMAKSU

- Jos työkyvyttömyys johtuu työtapaturmasta tai ammattitaudista, maksetaan palkkaa sen ajalta seuraavasti:
 - 1) varsinainen palkka enintään 120 kalenteripäivältä
 - 2) sen jälkeen 1/3 vähennetty palkka enintään 120 kalenteripäivältä
 - 3) tämän jälkeen puolet palkasta enintään 125 kalenteripäivän ajan
 - 4) tämän jälkeen voidaan erityisestä syystä harkinnan mukaan maksaa enintään puolet palkasta. Tällainen päätös voidaan tehdä enintään kolmeksi kalenterikuukaudeksi kerrallaan.
- Sairausaikaa edeltävän palvelussuhteen kesto ei vaikuta tähän.
- Kalenterivuoden vaihtuminen ei vaikuta tähän.
- Saman kalenterivuoden aikana muun sairauden perusteella maksettu sairausajan palkka ei vaikuta tähän.

YKSITYISYYDEN SUOJA JA VAITIOLOVELVOLLISUUS

- Terveystilaa koskevia tietoja ja lääkärintodistuksia saavat käsitellä vain niihin liittyviä tehtäviä hoitavat henkilöt.
- Terveystilaa koskevia tietoja käsittelevät eivät saa ilmaista niitä sivulliselle palvelussuhteen aikana eikä sen jälkeen.
- Lääkärintodistukset ja muut terveystilaa koskevat tiedot on säilytettävä erillään muista työnantajan keräämistä henkilötiedoista. Lääkärintodistuksia ei saa työpaikoilla kopioida.

YKSITYISYYDEN SUOJA JA VAITIOLOVELVOLLISUUS

- Henkilötietolain perusteluiden mukaan yksistään tieto sairauspoissaolosta ei ole arkaluonteinen henkilötieto, koska se ei sinänsä kuvaa työntekijän sairautta, eikä siitä yksistään voi yleensä päätellä konkreettisesti työntekijän sairauden tai terveydentilan laatua.
- Tiedon työntekijän sairauspoissaolon syynä olevasta sairaudesta saa vain virka- tai työvapaan myöntävä tai myöntävät työnantajan edustajat (esimies) sekä luonnollisesti lääkärintodistuksia käsittelevät henkilöt henkilöstöhallinnossa.
- Työntekijän sairauspoissaolosta ole syytä kertoa työpaikan ulkopuolisille eikä tietoa pidä tarpeettomasti levittää työyhteisön sisälläkään.
- Maalaisjärjen käyttö on sallittua.
- Tietoa henkilön sairauspoissaolosta ei koskaan pidä julkaista Internetissä tai muullakaan tavoin.

SAIRAUDESTA JOHTUVAN VAPAAN ALKAMINEN

- Jos työntekijä sairastuu ja poistuu töistä kesken työpäivän, tämä päivä ei ole vielä työkyvyttömyydestä johtuva virka- tai työvapaapäivä.
- Työntekijän ei kuitenkaan tarvitse korvata tämän vuoksi menetettyä työaikaa.
- Sairausloma alkaa klo 00.00 ja työpäivä yleensä aamulla työaikasuunnitelman mukaisesti.

VUOSILOMAN SIIRTÄMINEN SAIRAUDEN VUOKSI

- Työntekijällä on oikeus pyynnöstä siirtää vuosilomansa, mikäli on työntekijä on vuosiloman alkaessa tai tulee sen aikana työkyvyttömäksi sairauden vuoksi. Oikeus syntyy myös siitä, jos ennen loman alkamista tiedetään, että hän joutuu loman aikana sairaan- tai siihen rinnastettavaan hoitoon, jonka aikana hän on työkyvytön.
- Vuosiloman siirto edellyttää, että työntekijä esittää lääkärintodistuksen sairaudestaan.
- Viikkovapaapäiviä ei siirretä sairauden vuoksi.

VUOSILOMAN SIIRTÄMINEN SAIRAUDEN VUOKSI

- Työkyvyttömyyden vuoksi siirretty vuosiloma annetaan mahdollisuuksien mukaan saman lomakauden aikana.
- Loman uuden ajankohdan määrittämisessä noudatetaan vähintään kolmen päivän ilmoitusaikaa ennen siirretyn loman alkamista.

SAIRAUDESTA JOHTUVAN VAPAAN KESKEYTTÄMINEN

- Työntekijä ei saa tulla töihin sairaudesta johtuvalla virka- tai työvapaalla ilman esimiehen suostumusta.
- Vapaan keskeyttämisestä päättää työnantajan edustaja.
- Jos työntekijän työkyky palaa kesken vapaan, vapaa voidaan työnantajan ja työntekijän yhteisen harkinnan jälkeen keskeyttää.
- Työhön paluu ei saa vaarantaa työntekijän toipumista, mikä edellyttää yleensä lääketieteellistä arviota eli lääkärinlausuntoa.
- Vapaa voidaan keskeyttää myös määräajaksi, esim. koulutukseen osallistumisen vuoksi.

OSASAIRAUSPÄIVÄRAHA

- Osasairauspäivärahan tarkoitus on tukea osin työkyvyttömän henkilön työelämässä pysymistä ja paluuta kokoaikaiseen työhönsä.
- Työterveyslääkäri tai muu työntekijän työolosuhteet tunteva lääkäri antaa lausunnon, jossa lääkäri arvioi työntekijän työkyvyn sekä edellytykset palata osa-aikaiseen työhön.
- Osa-aikatyö voi olla 40-60 % normaalista työajasta.
- Osasairauspäivärahaa maksetaan enintään 120 arkipäivältä. Osa-aikatyöstä on sovittava vähintään 12 arkipäivän yhtäjaksoiseksi ajaksi. Arkipäiviin luetaan myös lauantait. Osasairauspäivärahan enimmäisajan täyttymisen jälkeen osasairauspäivärahaa voi saada saman sairauden perusteella uudelleen vasta hakijan oltua yhtäjaksoisesti työkykyinen 12 kuukauden ajan. Sairauspäivärahan enimmäisajan kuluminen ei vaikuta osasairauspäivärahan enimmäisaikaan.

OSASAIRAUSPÄIVÄRAHA

- Hallinnollisesti on kysymys osa-aikaisen virka- tai työvapaan myöntämisestä. Osasairauspäivärahaa maksetaan vapaan osalta.
- Kyse ei ole KirVESTES:n näkökulmasta työkyvyttömyydestä johtuvasta virka- tai työvapaasta. Näin ollen jos kokoaikaisella vapaalla ollut työntekijä palaa työskentelemään osa-aikaisesti osasairauspäivärahan turvin vähintään 30 päivän ajaksi, sen jälkeen mahdollisesti jatkuva kokoaikainen sairauspoissaolo katsotaan uudeksi alkavaksi sairausajaksi. Tämä vaikuttaa merkittävästi sairausajan palkan määräytymiseen, mikä työnantajan on syytä tiedostaa.

TYÖKYVYTTÖMYYSELÄKE

- Oikeus sairausajan palkkaukseen päättyy täyteen pysyvään työkyvyttömyyseläkkeeseen tai määräaikaiseen työkyvyttömyyseläkkeeseen eli kuntoutustukeen.
- Jos työkyvyttömyydestä johtuva virka- tai työvapaa jatkuu kuntoutustuen jälkeen, on kyse sairausajan palkkauksen näkökulmasta yhdenjaksoisesta sairausajasta.

VARHAINEN TUKI JA SAIRAUSSPOISSAOLOT

- Varhaisen tuen ja siihen liittyvän sairauspoissaolojen seurannan tarkoituksena on ennaltaehkäistä työkyvyttömyyttä.
- Työntekijän työkyvyn arvioimiseksi ja työssä jatkamismahdollisuuksien selvittämiseksi työnantajan on ilmoitettava hänen sairauspoissaoloistaan työterveyshuoltoon viimeistään silloin, kun ne ovat jatkuneet kuukauden ajan (30 päivää vuoden sisällä).
- Työterveyshuollon on arvioitava työntekijän jäljellä oleva työkyky, ja työnantajan on selvitettävä yhdessä työntekijän ja työterveyshuollon kanssa työntekijän mahdollisuudet jatkaa työssä siten, että työntekijän voi toimittaa Kelaan työterveyshuollon antaman lausunnon jäljellä olevasta työkyvystään ja työssä jatkamismahdollisuuksistaan viimeistään silloin, kun sairauspäivärahaa on maksettu enimmäisaikaan laskettavilta 90 arkipäivältä.

VARHAINEN TUKI JA SAIRAUSSPOISSAOLOT

Toimenpiteitä voivat olla:

- työkykyneuvottelut (esimies, työntekijä, työterveyshuolto), ennen neuvottelua työntekijä käy aina keskustelun työterveyslääkärin kanssa
- työtehtävistä selviämistä haittaavan sairauden selvittäminen ja hoitaminen (jatkotoimenpiteet työntekijän ja työterveyshuollon yhteistyössä)
- työkyvyn arviointi
- kuntoutukseen ohjaaminen
- työn sisällön ja työnjaon selkiyttäminen
- työyhteisön toiminnan kehittäminen ja ongelmiin puuttuminen