

Työkykyä edistäviä ja tukevia toimintakäytäntöjä kutsutaan työkyvyn hallinnaksi. Työpaikka ja työterveyshuolto sopivat ja laativat yhteistyössä kirjallisen kuvauksen työkyvyn hallinnan, seurannan ja varhaisen tuen toimintakäytännöistä. Sairauspoissaolojen hallinta on tärkeä osa varhaisen tuen mallia. Hyvään sairauspoissaoloseurantaan kuuluu aina työkyvyn edistämisen näkökulma. Luottamuksellinen ilmapiiri työnantajan ja työntekijän välillä estää syyllistämisen ja syyllistymisen. Sairauspoissaoloseuranta on myös työsuojelun yhteistoimintaa. Seuraavat kysymys-vastausparit on tarkoitettu auttamaan sairauspoissaloihin ja työkykyasioihin liittyvien ongelmien ratkaisussa kuten myös niiden ehkäisyssä. Kannattaa myös tutustua mahdollisiin työehtosopimuksessa oleviin sairauspoissaoloja koskeviin tarkennuksiin.

1. Voiko työnantaja vaatia toisilta työntekijöiltä lääkärintodistuksen ja sallia toisilta poissaolon omalla ilmoituksella?

Työntekijöitä tulee kohdella tasapuolisesti, mutta perustellusta syystä työnantajalla on oikeus yksittäisessä tilanteessa poiketa vallitsevasta käytännöstä.

2. Voiko työnantaja kyseenalaistaa hoitavan lääkärin kirjoittaman sairauspoissaolotodistuksen?

Kyllä voi, lääkärinlausunto on asiantuntijalausunto, ei määräys. Mikäli työnantaja ei pidä hoitavan lääkärin kirjoittamaa todistusta riittävänä näyttönä sairauden aiheuttamasta työkyvyttömyydestä palkanmaksun perusteena, hän voi pyytää asiasta toisen lääkärin arvion.

3. Kuinka pitkään palkallinen sairauspoissaolo voi kestää?

Työsopimuslain mukaan työnantaja maksaa sairausajan palkkaa sairauspäivärahan omavastuuajalta, joka on sairastumispäivä sekä lisäksi yhdeksän arkipäivää. Työehtosopimuksissa on usein määriteltyä selvästi pidempiäkin palkanmaksujaksoja, työsuhteen kestosta riippuen tavallisesti 2-3 kuukautta. Omavastuuajan ylittävissä sairauspoissaoloissa Kela maksaa sairauspäivärahaa, enimmillään kuitenkin 300 arkipäivältä.

4. Jos lomalla sairastuu, korvataanko sairasteluun kuluneet lakisääteiset vuosilomapäivät?

Vuosilomalla sairastaminen korvataan täysimääräisesti, mutta vasta ns. omavastuupäivät ylittävältä osalta. Omavastuupäiviä on työntekijän lomakertymästä riippuen 0-6 kpl. Täydet 30 lomapäivää ansainneelta työntekijältä ensimmäiset kuusi lomapäivää ovat omavastuupäiviä. Omavastuupäivät eivät saa vähentää työntekijän oikeutta neljän viikon vuosilomaan. Työntekijän pitää esittää välittömästi sairastuttuaan luotettava selvitys työkyvyttömyydestä, jolloin työnantajan tulee työntekijän pyynnöstä siirtää omavastuuajan ylittävät lomapäivät myöhäisemmäksi. Ajankohdasta pitää sopia työnantajan kanssa. Työntekijä päättää siirrettyjen lomapäivien ajankohdasta.

5. Voiko sairauspoissaolon aikana liikkua vapaasti ulkona ja lähteä vaikkapa lomamatkalle?

Jos vointi sallii. Voi olla, että henkilö on työkyvytön omaan työhönsä nähden, mutta muutoin toimintakykyä on jäljellä. On olennaista, että omalla toiminnalla ei pitkitetä toipumista.

6. Voiko töihin palata jo ennen sairausloman päättymistä, jos tuntee olevansa terve?

Kyllä voi. Asiasta tulee sopia työnantajan kanssa. Henkilö voi itse arvioida omaa kuntoaan, mutta myös työnantajalla on velvollisuus arvioida, voiko henkilö palata töihin terveyttään tai turvallisuuttaan vaarantamatta. Lääkärin suosittelemat sairauspoissaolopäivät eivät ole pakollisia.

7. Saako esimies kertoa työyhteisölle yksittäisen työntekijän sairaudesta tai -poissaolosta?

Esimies ei saa kertoa muille sairauksista, mutta voi kertoa poissalosta. Esimies, henkilöstöhallinto ja palkanlaskija tarvitsevan tiedon sairauspoissaolosta, mutta heidän tulee käsitellä tietoa luottamuksellisenä. Poissaolevan työntekijän kanssa voidaan sopia mitä, miten ja kenelle sairaudesta tai sen kestosta kerrotaan.

8. Onko esimiehelle pakko kertoa sairauspoissaolon syy?

Diagnoosia ei ole pakko kertoa, mutta sairausajan palkan maksu kuitenkin yleensä edellyttää sitä. Työnantaja voi kieltäytyä maksamasta sairausajan palkkaa, mikäli todistusta, josta ilmenee työkyvyttömyyden syy, ei toimiteta.

9. Onko jokin elämän kriisi riittävä peruste sairausloman myöntämiselle?

Sairauspoissaolon peruste on sairaus tai vamma. Vakava kriisi voi heikentää työkykyä, mutta ei välttämättä aiheuta sairautta. Lääkäri arvioi potilaan työkyvyn sekä sen, onko kyseessä sairaus vai ei, ja onko perusteita sairauspoissaololle.

10. Voiko työntekijän irtisanoa, jos sairauspoissaolo kestää pitkään?

Jos sairaus heikentää työkykyä pitkäaikaisesti ja oleellisesti, voi työnantajalla olla peruste irtisanomiseen. Tähän tarvitaan lääkärin arvio kuntoutumismahdollisuuksista. Yleensä noin vuoden kestänyttä työkyvyttömyyttä ja arviota tilan pysyvyydestä on pidetty osoituksena siitä, että paluu entiseen työhön ei ole enää mahdollista.

11. Onko työterveyshuollon terveystarkastuksiin pakko osallistua?

Työntekijä ei saa ilman perusteltua syytä kieltäytyä osallistumasta terveystarkastukseen, jossa työntekijän terveydentilan selvittäminen on välttämätöntä työstä tai työympäristöstä aiheutuvien erityisen sairastumisen vaaran vuoksi tai työntekijän työ- tai toimintakyvyn selvittäminen on välttämätöntä työstä aiheutuvien, terveydentilaan kohdistuvien vaatimusten vuoksi. Pakolliset terveystarkastukset on säädetty ensisijaisesti suojaamaan työntekijän terveyttä. Eri laeissa on säädetty työn aiheuttamien vaatimusten vuoksi terveydentilan vähimmäisvaatimuksista ja terveystarkastuksista.

Työryhmä

Kari Haring SAK, Eija Kemppainen SuPer, Kirsi Mäkinen, Apteekkien työnantajaliitto ja Kaupan liitto, Päivi Rauramo TTK, Jan Schugk, EK; 2018