

SAIRAUSPOISSAOLOJEN OHJEISTUS

Työntekijällä tai viranhaltijalla on oikeus saada virka/työvapaata (sairauslomaa), jos hän on sairaudesta, vammasta tai tapaturmasta johtuvan työkyvyttömyyden vuoksi estynyt hoitamasta virkaansa / työtään. Työntekijällä tai viranhaltijalla on oikeus palkkaan, jos hän ei ole aiheuttanut työkyvyttömyyttään tahallaan tai törkeällä huolimattomuudella. Työkyvyttömyyttä arvioidaan aina työntekijän suorittaman työn asettamia vaatimuksia vasten.

Palkallista sairauslomaa ei myönnetä kauneusleikkauksiin eikä niistä toipumiseen tai muihin vastaaviin, kuten esimerkiksi tatuoinnin poistaminen, silmien laserleikkaukseen (taittovirhe) eikä päihteistä johtuviin poissaoloihin pl. tilanteissa, joissa päihdeongelmainen on vapaaehtoisesti hakeutunut laitoshoitoon sovittuaan asiasta etukäteen työnantajan kanssa (KVTES V 2 § 8 mom.). Palkallista sairauslomaa ei myönnetä em. tapauksissa, vaikka työntekijä toimittaisi lääkärintodistuksen.

Työkyvyttömyys osoitetaan hyväksyttävällä lääkärintodistuksella, terveydenhoitajan tai sairaanhoitajan antamalla todistuksella (jollei sairausloman myöntäjä katso lääkärintodistuksen esittämistä näissäkin tapauksissa tarpeelliseksi) tai määrättyissä lyhyissä poissaoloissa esimiehen antama lupa riittää. Todistus lääkärissä käynnistä, tutkimuksista, kuntoutuksesta tai poliklinikalla käynnistä ei ole todistus työkyvyttömyydestä. Etukäteen tai taannehtivasti kirjoitettuja sairauslomatodistuksia ei hyväksytä ilman erityistä syytä. Jos sairauslomaan oikeuttavan toimenpiteen ajankohta on tiedossa etukäteen, tulee siitä ilmoittaa esimiehelle hyvissä ajoin. Jos työntekijä tahallisesti laiminlyö viipymättä tehtävän sairastumisen ilmoituksen työnantajalle, sairausajan palkan maksamisvelvollisuus alkaa aikaisintaan sinä päivänä, jona asianmukainen ilmoitus on tehty.

Todistus työkyvyttömyydestä täytyy aina osoittaa ilman aiheetonta viivytystä esimiehelle tai mikäli hän ei ole tavoitettavissa esimiehen sijaiselle. Kunnanhallituksen päätöksen mukaisesti terveystietoja saavat käsitellä:

- kunnanjohtaja
- hallintojohtaja
- päätöksiä tekevät esimiehet oman henkilöstön osalta ja päätöksiä esimiehelle valmistelevat henkilöt päättävän esimiehen henkilöstön osalta
- kirjanpitäjä
- palkkahallinnon Kela-korvausprosessia hoitava ulkoistetun palkkahallinnon työntekijä

Huolimatta sairauslomaan oikeuttavasta työkyvyttömyydestä työntekijä saattaa olla kykenevä korvaavaan työhön tai mukautettuun/tuunattuun työhön, joihin työntekijä voidaan ohjata yhteistyössä työterveyshuollon kanssa.

Omailmoitus esimiehelle

- 1 – 3 perättäistä kalenteripäivää
- sairauden syy esim. flunssa, kuume, ripuli tai muu vastaava epidemiatyyppinen syy tai diagnosoitu migreeni
- sairauden luonne on lyhytkestoinen, joka ei vaadi lääkärin hoitoa
- sairauspoissaolon hyväksyvä esimies kirjaa poissaolon / tekee päätöksen Populukseen ja Terveystalon extranet-palveluun

Terveydenhoitajan tai sairaanhoitajan todistuksella

- 1 – 3 perättäistä kalenteripäivää + 2 päivää epidemiaan liittyen (kausi-influenssa)
- omailmoituksen jälkeen 2 päivää
- esimies kirjaa poissaolon / tekee päätöksen Populukseen
- työntekijä toimittaa todistuksen esimiehelle, joka toimittaa sen kunnantalolle säilyttämistä varten,
- todistus lähetetään ulkoistettuun palkkahallintoon vain, mikäli se on välttämätöntä Kelan korvausprosessiin liittyen

Lääkärintodistuksella

- aina yli 5 päivää kestävä sairauslomat
- aina tapaturmasta aiheutuvan sairausloman yhteydessä
- esimies kirjaa poissaolon / tekee päätöksen Populukseen
- työntekijä toimittaa todistuksen esimiehelle, joka toimittaa sen kunnantalolle säilyttämistä varten, todistus lähetetään ulkoistettuun palkkahallintoon vain, mikäli se on välttämätöntä Kelan korvausprosessiin liittyen

Sairausloma myönnetään ilman eri hakemusta lääkärin/terveydenhoitajan antamassa todistuksessa mainituksi ajaksi. Mikäli todistusta ei ole toimitettu työnantajalle viikon kuluessa lääkärintodistuksen allekirjoituspäivämäärästä, on sairausloman ensimmäinen päivä palkaton (pl. pakottava este). Työnantaja voi edellyttää palkallisen sairausloman myöntämiseen työterveyshuollon antamaa lääkärintodistusta.

Sairauspoissaoloihin omalla ilmoituksella liittyviä käytäntöjä:

- Sairauslomaa omalla ilmoituksella ei hyväksytä silloin, kun se liittyy välittömästi terveydenhoitajan tai lääkärin edellisille päiville kirjoittamaan sairauslomaan. Tällöin vaaditaan uusi terveydenhoitajan tai lääkärin todistus.
- Sairastumisesta tulee ilmoittaa *henkilökohtaisesti puhelimitse esimiehelle*. (Tekstiviesti ei ole asianmukainen ilmoitus.) Ilmoitus tulee tehdä hyvissä ajoin ennen työpäivän alkua silloin, kun se olosuhteet huomioon ottaen on mahdollista (erityisesti niissä tilanteissa, joissa sijaisen saaminen on välttämätöntä).
- Pelkkä ilmoitus poissaolosta ei oikeuta palkalliseen sairauslomaan, vaan siihen tarvitaan esimiehen hyväksyntä ja päätös Populuksessa.

- Sairauspoissaolo omalla ilmoituksella ei ole työntekijälle lakiin perustuva oikeus.
- Esimiehellä ei ole velvollisuutta hyväksyä sairauspoissaoloa omalla ilmoituksella ilman asianmukaista todistusta työkyvyttömyydestä.
- Esimies voi edellyttää sairaanhoitajan tai lääkärin todistuksen jokaisesta poissaolosta, eikä esimiehen tarvitse perustella ratkaisuaan työntekijälle. Mikäli työntekijä ei toimita vaadittua todistusta, katsotaan se luvattomaksi poissaoloksi työstä.
- Sairauslomaa omalla ilmoituksella ei ole lupa myöntää
 - työntekijän työ- tai virkasuhteen koeaikana,
 - välittömästi lomapäivien yhteydessä ennen tai jälkeen hyväksytyin loman,
 - välittömästi ennen tai jälkeen juhlapyhien (työntekijöiden yleiset vapaapäivät).
- Työnantajan (esimiehen) on ilmoitettava työntekijän omailmoituksella ja muun kuin työterveyshuollon antamilla todistuksilla myönnettyt sairauspoissaolot työterveyshuoltoon extranet-palvelun kautta. Mikäli sairauslomatodistuksen on kirjoittanut työterveys, ilmoitusta ei tarvitse tehdä työterveyshuoltoon.

Sairastuminen vuosiloman yhteydessä

KVTES:n (IV luku, 11§) mukaan viranhaltijan/työntekijän ollessa vuosilomansa tai säästövapaan alkaessa tai sen aikana työkyvytön, siirretään työkyvyttömyysajalle sijoittuvat vuosiloma- tai säästövapaapäivät myöhäisempään ajankohtaan, mikäli viranhaltija/ työntekijä *pyytää siirtoa* ilman aiheetonta viivytystä ja mikäli mahdollista ennen loman alkua.

Sairauslomatodistuksen esittäminen katsotaan pyynnöksi vuosiloman siirrosta. Mikäli todistusta ei voida esittää, tulee pyyntö siirrosta kuitenkin tehdä mahdollisimman pian ja toimittaa selvitys työkyvyttömyydestä ensitilassa. Vastaava oikeus vuosiloman siirtoon on, jos loman alkaessa tiedetään, että työntekijä/ viranhaltija joutuu loman aikana työkyvyttömyyden aiheuttavaan sairaanhoitoon. Tällöin tulee esittää hyväksyttävä selvitys työkyvyttömyyden aiheuttavasta hoitotoimenpiteestä.

Tilapäinen hoitovapaa lapsen sairastuessa

Tilapäinen hoitovapaa on tarkoitettu ensisijaisesti lapsen hoidon järjestämistä varten. Vasta silloin, kun tämä ei ole käytännössä mahdollista, viranhaltija/työntekijä voi itse jäädä hoitamaan lasta. Palkan maksamisen edellytyksenä on, että molemmat vanhemmat ovat ansiotyössä kodin ulkopuolella tai toisella vanhemmista ei muutoin tosiasiallisen esteen johdosta ole mahdollisuutta osallistua lapsen hoitoon tai kysymyksessä on yksinhuoltaja.

Viranhaltijan/työntekijän lapsen tai muun hänen taloudessaan vakituisesti asuvan lapsen, joka ei ole täyttänyt 12 vuotta taikka vammaisen lapsensa sairastuessa äkillisesti, viranhaltijalla/ työntekijällä on oikeus saada lapsen hoidon järjestämiseksi tai tämän hoitamiseksi tilapäistä hoitovapaata *enintään neljä työpäivää kerrallaan*. Sama oikeus on myös lapsen vanhemmalla, joka ei asu tämän kanssa samassa taloudessa. Tilapäiseen hoitovapaaseen oikeutetut saavat olla tilapäisellä hoitovapaalla saman kalenterijakson aikana, mutta eivät yhtäaikaisesti. (KVTES V § 9)

Tilapäisen hoitovapaan ajalta *maksetaan varsinainen palkka enintään kolmelta peräkkäiseltä kalenteripäivältä lapsen sairastumisesta lukien*. Esimiehelle on ilmoitettava välittömästi tilapäisen hoitovapaan käyttämisestä, sen syystä ja sen arvioidusta kestoajasta. Viranhaltijan/työntekijän on esitettävä luotettava selvitys tilapäisen hoitovapaan perusteesta sekä tarvittaessa selvitettävä, ettei toinen lapsen vanhemmista käytä tilapäistä hoitovapaata samanaikaisesti (selvitys on annettava esimiehen pyynnöstä). Luotettavaksi selvitykseksi lapsen sairastumisesta katsotaan esimerkiksi terveydenhoitajan antama selvitys.

Esimies kirjaa tilapäisen hoitovapaan Populukseen ja työterveyden Extranet-palveluun, jotta poissaolojen määrää voidaan seurata.

Kysymyksiä ja vastauksia liittyen sairauslomiin

1. Jos työntekijä sairastuu ennen tai kesken hänelle aiemmin myönnettyä palkatonta työvapaata, palkaton työvapaa peruuntuu.

VÄÄRIN. Aikaprioriteettiperiaatteen mukaisesti ensin myönnetty vapaa pysyy voimassa. Palkaton työvapaa ei peruunnu eikä muutu palkalliseksi sairauslomaksi.

2. Työnantaja voi osoittaa työntekijän toisen lääkärin tutkittavaksi, jos siihen on perusteltu syy, vaikka työntekijä olisi jo toimittanut lääkärintodistuksen.

OIKEIN. (KVTES V luku 1 § 3 mom. soveltamisohje)

3. Jos työntekijä sairastuu ennen ensimmäistä työpäivää, hänellä ei ole oikeutta sairausajan palkkaan.

OIKEIN. Ei ole oikeutta, koska ei ole ehtinyt aloittaa tehtävien hoitamista. (KVTES II luku 1 § 1 mom.)

4. Työntekijällä on oikeus sairausajan palkkaan myös silloin, kun hän on ollut kauneusleikkauksessa.

VÄÄRIN. Ei ole kyse sairaudesta, vammasta eikä tapaturmasta. (KVTES V luku 1 § 1 mom.)

5. Työntekijällä ei ole oikeutta saada tilapäistä hoitovapaata lapsen sairastuessa, jos työntekijän puoliso voi hoitaa lasta.

OIKEIN. (KVTES V luku 10 § 1 mom.)

6. Työntekijä käyttää 2-vuotiasta lastaan neuvolassa tarkastuksessa. Onko työntekijällä oikeus tilapäiseen hoitovapaaseen neivolakäynnin ajalle?

Ei ole. Tilapäistä hoitovapaata voi saada lapsen hoidon järjestämiseksi tai tämän hoitamiseksi, jos lapsi sairastuu äkillisesti. Tässä tilanteessa ei ole kyse lapsen äkillisestä sairastumisesta. KVTES V luku 10 § 1 mom.

7. Työntekijän määräaikaisen työsopimuksen viimeinen päivä oli 30.10.2017, jolloin hän oli töissä. Hänelle oli sovittu uusi sijaisuus alkamaan 31.10.2017. Hän sairastui ja jäi sairauslomalle 31.10.2017 alkaen. Maksetaanko työntekijälle 31.10. alkaen sairausajan palkkaa?

KVTES I luku 8 §: Palvelussuhteen ei katsota katkenneen, mikäli saman kunnan/kuntayhtymän sisällä viranhaltija siirtyy ilman yhtään välipäivää virkasuhteesta toiseen virkasuhteeseen tai työntekijä siirtyy uuden työsopimuksen perusteella toiseen tehtävään tai viranhaltija siirtyy työsuhteeseen tai työntekijä virkasuhteeseen eli sairausajan palkka maksetaan joko KVTES luku V 2 § 2 mom. tai 3 mom. perusteella riippuen siitä, kuinka pitkä palvelussuhde on takana (yli vai alle 60 kalenteripäivää).

(Lähde: KT-Kuntatyönantajat)

Muuta ohjeistusta:

Ruoveden kunnassa on käytössä aktiivisen tuen toimintamalli, korvaavan työn toimintamalli ja mukautetun/tuunatun työn toimintamalli sekä työkyvyn hallinnan ja päihdehaittojen hoitoonohjausmalli.

Kela maksaa sairauspäivärahan työnantajalle, jos työnantaja on maksanut työntekijälle palkkaa sairauspäivärahan omavastuuajan jälkeisen poissaolon ajalta. Kela maksaa sairauspäivärahaa vasta omavastuuajan jälkeen. Omavastuu-aika on sairastumispäivä ja sitä seuraavat 9 arkipäivää. Arkipäiviä ovat myös lauantait ja aattopäivät. Jos työntekijän sairauspoissaolo johtuu työtapaturmasta tai liikennevahingosta, korvausta haetaan vakuutusyhtiöstä.

Työnantajan pitää hakea sairauspäiväraha 2 kuukauden kuluessa työkyvyttömyyden alkamisesta. Alkamispäivä on yleensä lääkärintodistukseen merkitty työkyvyttömyyden alkamispäivä, joka voi olla lääkärissäkäyntipäivä. Hakeminen tehdään Monetran palkkahallinnon toimesta.

Esimies ilmoittaa työterveyshuoltoon, jos työntekijän poissaolo jatkuu 1 kuukauden tai pidempään. Poissaoloja voi olla lyhyemmissä jaksoissa tai yhtäjaksoisesti. Esimies järjestää työterveyshuollon kanssa yhteistyössä aktiivisen tuen toimintamallin mukaisen TYKY 3-neuvottelun. Neuvotteluja voi olla useita.

Jos työkyvyttömyys jatkuu todennäköisesti 90 päivää, niin esimies järjestää yhteistyössä työterveyshuollon kanssa ajan TYKY 3-neuvotteluun 90 päivän lausuntoa varten, kun työkyvyttömyys alkaa lähestyä 90 päivää. Työterveyslääkäri laatii lausunnon työntekijän jäljellä olevasta työkyvystä ja työhön paluun mahdollisuuksista, joka työntekijän on toimitettava lausunto Kelaan viimeistään silloin, kun sairauspäivärahaa on maksettu 90 päivältä.

Sairauspoissaolotiedot raportoidaan vuoden 2020 alusta lukien Terveystalon extranet-palvelun kautta.