

Sairauspoissaolot

Ira Kyntäjä / Ammattiliitto Pro
Veera Keski-Säntti / Tieteentekijät / JUKO
2.9.2024

ME
OLEMME
YLIOPISTO

WE
ARE THE
UNIVERSITY

VI
ÄR
UNIVERSITETET

Yliopistojen yleinen työehtosopimus

3 luku



Oikeus sairauspoissaoloon

Työntekijällä **on oikeus olla pois työstä**, jos hän on todistetusta **sairaudesta, viasta tai vammasta** johtuvan **työkyvyttömyyden** vuoksi **estynyt hoitamasta tehtäviään**.

Työnantajan oikeus muun työn osoittamiseen

- Pääsääntö on, että kun lääkäri kirjoittaa "sairauslomaa" se koskee kaikkia työtehtäviä.
- Yhä useammin on kuitenkin tilanteita, joissa jonkinlaisen työn tekeminen olisi mahdollista.
- Työnantaja ja työntekijä **voivat sopia**, että sairauslomalla tehdään muuta työtä, jonka työsopimus mahdollistaa.

Työnantajan oikeus muun työn osoittamiseen

- Lääkäri usein toteaa työntekijän kokonaan työkyvyttömäksi -> vaihtoehtona on todeta rajoitukset ja todeta että työntekijä ei ole kokonaan työkyvytön
- **Lääkärintodistus on tässä keskeinen dokumentti**
- Lääkärintodistus ei siten välttämättä tarkoita sitä, että työnantajan olisi todettava työntekijä työkyvyttömäksi (tulee tarkasti katsoa miten lääkäri on todistuksen muotoillut ja potilaan kannattaa tuoda esiin kaikki sairaudet, jotka mahdolliseen työkyvyttömyyteen vaikuttaa).

Työntekijän ilmoitusvelvollisuus

- Työntekijän tulee viipymättä ilmoittaa työnantajalle poissaolostaan sekä arvioitu esteen päättymisaika.
- Työntekijän **on esitettävä** työkyvyttömyydestään lääkärintodistus **tai** muu työnantajan hyväksymä selvitys.

TES suositus: Osapuolet suosittavat, että yliopistokohtaisesti tarkastellaan mahdollisuuksia järjestelmään, jossa työntekijällä on oikeus omalla ilmoituksellaan olla sairautensa vuoksi poissa työstä enintään viisi päivää.

Sairausajan palkan suuruus

Kuukausipalkkaisen työntekijän palkkaan sisältyvät:

- Tehtävän vaativuuteen perustuva palkka
- Henkilökohtaiseen työsuoritukseen perustuva palkka
- Vaativuuslisä
- Palkan takuuosuus tai euromääräinen palkka
- Lisäksi muut säännöllisesti toistuvat kuukausittaiset palkkaerät, palkanlisät ja lisäpalkkiot.

Sairausajan palkallisen jakson pituus

Työsuhteen kesto	Palkallisen jakson enimmäispituus
Alle 1 kk	1+9 arkipäivää, 50 % palkasta
1 kk – alle 1 vuotta	40 kalenteripäivää vuodessa ja sen jälkeen 75 % palkasta kuitenkin yhteensä enintään 365 kalenteripäivän ajan
1 vuotta – alle 5 vuotta	50 kalenteripäivää vuodessa ja sen jälkeen 75 % palkasta kuitenkin yhteensä enintään 365 kalenteripäivän ajan
5 vuotta -	60 kalenteripäivää vuodessa ja sen jälkeen 75 % palkasta kuitenkin yhteensä enintään 365 kalenteripäivän ajan

Mikäli työkyvyttömyys jatkuu keskeytyksettä yli vuodenvaihteen, sairausajan palkka maksetaan samalla perusteella koko sairausloman ajan.

Työntekijällä on oikeus yhdenjaksoiseen sairauspoissaoloon enintään 365 palkallisen päivän osalta.

Sairausajan palkallisen jakson pituus

Poissaolo on yhdenjaksoinen, jos työntekijä työhön palattuaan sairastuu uudelleen **samaan sairauteen**, ennen kuin on ollut työssä vähintään **16 työpäivää**. Tällöin aika, jolta työnantaja on velvollinen suorittamaan sairausajan palkkaa, lasketaan ikään kuin kysymyksessä olisi yhdenjaksoinen sairauspoissaolo.

Sairausajan palkallisen jakson pituus

Työntekijän työsuhde kestänyt yli 5 vuotta ja hänellä on useita sairauspoissaoloja, ja joista viimeinen jatkuu toistaiseksi:

- 2.12.2011 – 29.2.2012

- 1.5.2012 – toistaiseksi (yli vuoden vaihteen 2012 / 2013)

2.12.2011– 31.12.2011	1.1.2012 – 30.1.2012	31.1.2012 – 29.2.2012	Töissä	1.5.2012 – 30.5.2012	31.5.2012 – 1.3.2013	2.3.2013 –
30 pv 100%	30 pv 100%	30 pv 75%		30 pv 100%	275 pv 75%	Ei palkanmaksua

Sairauspäivärahan siirtyminen työnantajalle

Oikeus sairausvakuutuslain mukaiseen sairauspäivärahaan siirtyy palkallisen sairauspoissaolon ajalta työnantajalle siltä osin, kuin em. päivärahan määrä ei ylitä työntekijän samalta ajalta saamaa palkkaa.

Sairauspäivärahan siirtyminen työnantajalle

Jos sairausajan palkka on maksettu ennen kuin sairauspäiväraha korvaus on suoritettu, työnantajalla on oikeus nostaa korvaus tai saada määrä takaisin työntekijältä, ei kuitenkaan enempää kuin maksamansa määrä.

HUOM! Päivärahaoikeuden myöntävän tahon ratkaisu määrittää sen, onko henkilöllä oikeus palkalliseen sairauspoissaoloon.

Z- ja F -diagnoosikoodit

Lääketieteellinen tila, joka ei virallisesti ole sairaus, ovat ICD- koodiston Z- ja F-koodit.

Z- koodit ovat esimerkiksi henkilökohtaisen elämän vaikeudet ja työpaikan ongelmatilanteet, ristiriidat eli määrittelemätön elämäntilanteen hallintaan liittyvä ongelma (Z 73.9).

Yleisin Z-koodi on työuupumusta tarkoittava Z 73.0 (burn-out, uupumus, exhaustio, stressi) **Uupumus ei yksinään ole sairaus, josta maksettaisiin sairauspäivärahaa, eikä siten sairausajan palkkaa.**

F-koodit ovat mielenterveyden häiriöitä ja stressitiloja. Näihin kuuluvat myös ns. masennussairaudet (koodit F32, F33, F34.1, F32.1 ja F32.2), jotka ovat yleensä **palkallisia.**

Koodi F 43.0 eli akuutti stressireaktio saattaa kuitenkin olla työnantajan kannalta ongelmallinen jos sairauslomaa on kirjoitettu pidemmäksi ajaksi kuin 3-4 päiväksi.

Milloin oikeutta sairausajan palkkaan ei ole?

Jos työntekijä on itse tai toisen avulla **tarkoituksellisesti aiheuttanut** sairauden, vian tai vamman tahi estänyt sen parantumisen.

Tai työntekijän **törkeä huolimattomuus** on olennaisesti myötävaikuttanut sairauden syntymiseen.

- Kynnys evätä sairausajan palkka tällä perusteella on korkea.
 - Esim. loukkaantumiseen liittyvä päihtymystila tai riskialtis harrastus ei tarkoita automaattisesti palkan epäämistä.

Lääkärissä käynnit

Lääkärissä käynnit: Lääkärissä käynti tulee suorittaa tarpeetonta työajan menetystä välttämällä ja siitä on ilmoitettava työnantajalle niin pian kuin mahdollista. Lääkärissä käyntiä varten on annettava vapautusta työstä.

Pyrittävä ajoittamaan työajan ulkopuolelle. Työaikana käynti on sallittu, jos se on välttämätöntä vamman tai sairauden äkillisyyden vuoksi tai jos käynti ei ole mahdollista työajan ulkopuolella.

Jos työnantaja on järjestänyt työterveyshuollon (lääkäri), muun lääkäriin käyttöön tarvitaan perusteltu syy, kuten sairauden äkillisyys tai matkustuseste.

Työnantajan määräämät tutkimukset

Työnantajan määräämät tarkastukset: Työntekijän on annettava työnantajalle tehtävän hoitamisen terveydellisiä edellytyksiä koskevia tietoja ja osallistuttava tarkastuksiin työnantajan pyynnöstä niiden selvittämiseksi.

Työnantajan määräämillä tarkastuksilla tarkoitetaan myös työterveyshuollon työhöntulo- ja ikäkausitarkastuksia.

Työnantaja korvaa tarkastuksista ja tutkimuksista aiheutuvat kustannukset.

Työntekijälle tulee antaa vapautusta työstä. Käytetty aika luetaan työajaksi ja siitä maksetaan ansiomenetyksen korvaus.

Muut tarkastukset ja tutkimukset

Muut tarkastukset: Lääkärissä käyntiin tai terveydenhoidollisiin tutkimuksiin kuluva aikaa ei lueta työajaksi, mutta työntekijällä on oikeus ansionmenetyksen korvaamiseen tietyissä tapauksissa. Esim.

- synnytystä edeltävät tutkimukset
- äkilliset sairastumiset (ml. Hammassairaus)
- Lääkärin määräämät tutkimukset jos ne ovat osa lääketieteellistä käyntiä, josta työnantaja korvaa ansionmenetyksen, tai tutkimuksen ajankohta on määrätty lääkärin toimesta.

Ansionmenetystä ei korvata, jos lääkärikäynnin syynä on

- Terveydentilan seuranta
- Jo todetun sairauden tai vamman hoito
- Tavanomainen hammashoito
- Näön kontrollointi
- Fysikaalinen hoito
- Laboratorio ja röntgentutkimukset, jotka eivät ole akuutteja

Lakisääteiset lääkärintarkastukset

- Työnantaja korvaa ansionmenetyksen lakisääteisen lääkärintarkastuksen ajalta sekä välttämättömät matkakustannukset.
- Mikäli tarkastus tapahtuu työntekijän vapaa-aikana, maksetaan hänelle korvauksena ylimääräisistä kuluista sairausvakuutuslain vähimmäispäivärahaa vastaava summa.
- Vieraalla paikkakunnalla suoritettavan lakisääteisen lääkärintarkastuksen ajalta maksetaan työehtosopimuksen edellytyksin päiväraha.

Joukko- ja ikäkausitarkastukset

Mikäli työntekijä ei voi pyynnöstään huolimatta osallistua terveystarkastusten järjestämään joukko- tai ikäkausitarkastukseen työajan ulkopuolella, tarkastuksen ajalta maksetaan ansionmenetyksen korvaus korkeintaan yhdeltä päivältä.

Palkanmaksuvelvollisuus ei koske mahdollisia uusinta- tai seurantatarkastuksia.

Sairauspoissaolot kokonaistyöajassa YO-TES 5 luku



Opetus ja tutkimushenkilöstön kokonaistyöaikaa koskevat määräykset

- TES 5 luku 3 § Työaika ja työsuunnitelma: "Jokainen henkilö laatii vuosittain yhteistyössä esihenkilönsä kanssa ennen seuraavan lukuvuoden alkamista työsuunnitelman."
- Soveltamisohje: "Työsuunnitelmassa tulee huomioida sellaiset *pidempiaikaiset poissaolot*, joilla voi olla *olennaista merkitystä* 1) työsuunnitelman sisältöön ja 2) levon turvaaminen. Pidempiaikaisen poissaolon jälkeen tarkastellaan työsuunnitelman toteutumista ennen poissaoloa ja tehdään työsuunnitelmaan *tarvittavat muutokset*."

Opetus ja tutkimushenkilöstön kokonaistyöaikaa koskevat määräykset

- Pidemmän sairauspoissaolon jälkeen työsuunnitelmaa on muutettava siten, että poissaolo tulee huomioiduksi vuosittaisessa 1612 tunnin kokonaistyöajassa.
- Poissalon ajalle osuvia työtehtäviä, kuten opetusta, ei saa siirtää poissaolon jälkeen tehtäväksi, vaan poissaolo vähentää vuosittaista kokonaistyöaikaa.
- Mikäli pidempi poissaolo tiedossa työsuunnitelmaa tehdessä esim. suunniteltu leikkaus ja sen jälkeinen toipuminen, ei ole estettä ottaa etukäteen huomioon
- Työsuunnitelman merkitys on olennainen

Opetus ja tutkimushenkilöstön kokonaistyöaika koskevat määräykset

- Työehtosopimuksessa ei ole määritelty, mitä tarkoittaa ”pidempiaikainen poissaolo”.
- Vuosittainen 1612 tunnin työaika ei jakaudu tasaisesti. TES:ssä ei ole määritelty tiettyä päivittäistä, viikoittaista tai kuukausittaista työaika
- Pidempiaikaisen sairausloman vuoksi vuosittaista työaika tulee kuitenkin vähentää
- *Mitä tarkoittaa pidempiaikainen poissaolo? Mitä työtä vähennetään? Onko kaikki työ samanarvoista? Miten todennetaan tehty työ?*

Opetus ja tutkimushenkilöstön kokonaistyöaikaa koskevat määräykset

- Poissaolon jälkeen on tärkeää tarkastella työsuunnitelmaa yhdessä esihenkilön kanssa
- Vaikka kokonaistyöajassa työntekijällä on laaja työaika-autonomia, sairastaessa tulisi aina olla sairauslomalla, kuten muissakin työaikamuodoissa
- Ongelmana saattaa olla, ettei työsuunnitelmaa ole lainkaan tai sen toteutumista ei seurata
- Ongelmatilanteissa yhteys luottamusmieheen tai omaan liittoon

Mitä saan tehdä sairauslomalla?

- Sairausloma on aina osa sairauden hoitoa
- Sairauslomalla ollaan lähtökohtaisesti toipumista ja työkyvyn palauttamista varten
- Lähtökohta: Oikeus olla sairauslomalla niin pitkään kuin lääkäri on "sairaaksi kirjoittanut"
 - Työntekijällä ei ole velvollisuutta tehdä omatoimista arviota omasta työkyvystään taikka palata töihin aikaisemmin, vaikka tuntisi itsensä työkykyiseksi
 - Voi luottaa työterveyslääkäarin ammattitaitoon
 - Työnantaja ei voi puuttua asiaan, jos tervehtynyt työntekijä pitää sairauslomansa loppuun

Mitä saan tehdä sairauslomalla?

- YO-TES 3 luvu 5 §: "Oikeutta sairausajan palkkaan ei kuitenkaan ole, tai sitä voidaan alentaa, jos työntekijä on itse tai toisen avulla tarkoituksellisesti aiheuttanut sairauden, vian tai vamman *tahi estänyt sen parantumisen.*"
- Lainsäädännössä tai työehtosopimuksessa ei määräyksiä siitä, mitä sairausloman aikana saa tai ei saa tehdä

Mitä saan tehdä sairauslomalla?

- Sairauslomaa ei tarvitse viettää sängyn pohjalla
- Sairauslomilla ollaan monesta eri syystä. Näin ollen se, mitä sairausloman aikana saa tehdä, riippuu mistä syystä sairauslomalla ollaan
- Arkiaskareet, pihatyöt, harrastaminen, matkustaminen, juhlat?
- Lojaliteettivelvoite on voimassa sairausloman aikanakin
 - "Työntekijän on toiminnassaan vältettävä kaikkea, mikä on ristiriidassa hänen asemassaan olevalta työntekijältä kohtuuden mukaan vaadittavan menettelyn kanssa."
- Olennaista: omalla toiminnallaan ei saa hidastaa tai vaarantaa toipumista
 - Käytettävä omaa harkintaa ja tarvittaessa konsultoitava työterveyslääkärinä
 - Lääkärin antamia hoito-ohjeita on aina noudatettava

Mitä saan tehdä sairauslomalla?

- Oikeuskäytäntöä

- TT 1987-30 Selkäkivun vuoksi sairauslomalla ollut työntekijä pelasi jalkapalloa sairauslomansa aikana ja aiheutti sairausloman pidentymisen. Työnantajalla ei ollut kuitenkaan oikeutta irtisanoa työsuhdetta.
- TT 2001-36 Selkäsairauden vuoksi sairauslomalla ollut työntekijä lensi Kanadaan, jossa hän osallistui valmentajan roolissa urheilutapahtumaan. Työnantajalla ei ollut oikeutta purkaa työsuhdetta.
- TT 2001-37 Selkäsairauden vuoksi sairauslomalla ollut työntekijä oli tehnyt töitä omakotitalonsa rakennustyömaalla. Työnantajalla ei ollut oikeutta purkaa työsuhdetta.
- TT 2007-85 Työntekijä oli sairausloman aikana osallistunut kolme kertaa hirvijahtiin. Työnantajalla ei ollut oikeutta irtisanoa työsopimusta.

Mitä saan tehdä sairauslomalla?

- Lääkärin antamien hoito-ohjeiden merkitys korostuu
- Vaikka oikeuskäytännön mukaan ulkomaanmatkat ovat olleet sallittuja, asiaa tulee arvioida tapauskohtaisesti
 - Lääkärinä hyvä konsultoida
- Työntekijällä ei ole velvollisuutta palata töihin tuntiessaan terveydentilansa paremmaksi
- Oikeuskäytännössä on asetettu työnantajalle melko korkea kynnys sen osoittamiseksi, että työntekijä on moitittavasti vaikeuttanut sairauttaan tai estänyt toipumisensa.
- Työnantajan oikeus päättää työsuhde sairausloman aikaisen toiminnan perusteella -> rima on melko korkealla
 - Sairausajan palkan epääminen
 - Varoitus

Mitä saan tehdä sairauslomalla?

- Työnantajan tahallinen erehdyttäminen ja sairausloman väärinkäyttö on kiellettyä.
- Sairausloman aikana on kiellettyä tehdä omaa työtä vastaavaa vastikkeellista työtä toiselle työnantajalle.
 - KKO:1987:56: Työntekijä oli kolmen eri sairauslomansa aikana työskennellyt muiden työnantajien palveluksessa. Työntekijän katsottiin tahallisesti erehdyttäneen pääasiallista työnantajaansa. Koska työntekijä oli samaan aikaan saanut sairausajan palkkaa ja tehnyt työtä muiden työnantajien palveluksessa, katsottiin hänen syyllistyneen petokseen.

Velvollisuus noudattaa hoito-ohjeita

- Työsuhde asettaa velvollisuuksia myös työntekijälle
- Työntekijän on noudatettava lääkäriltä saamiaan hoito-ohjeita
- Välillä ohjeet saattavat kuitenkin olla epäselviä, eikä työntekijä ole varma, onko joku tietty toiminta sairausloman aikana sallittua
 - Jos olet epävarma, ota yhteyttä työterveyslääkäriin
- Lääkärin on ohjeistettava, miten sairauspoissaoloa tulee käyttää toipumisen tukemiseksi ja millaista kuormitusta työssä ja vapaa-ajalla tulee välttää
- Kuntoutustoimenpiteitä ja hoito-ohjeita ei tule laiminlyödä, vaikka niistä saattaa aiheutua kustannuksia (TT 1999-18)

Työnantajan oikeuksista

- Työnantaja ei voi velvoittaa työntekijää sairausloman aikana olemaan tavoitettavissa taikka vastaamaan työhön liittyviin yhteydenottoihin
- Myöskään esimerkiksi työpalavereihin ei ole velvollisuutta osallistua
 - Ellei muusta sovittu työnantajan kanssa
- Työnantajalla on kuitenkin tietyin edellytyksin oikeus vaatia työntekijää selvittämään sairausloman peruste sairausloman aikana
 - Mikäli sairausloman peruste tai jäljellä oleva työkyky on jäänyt epäselväksi taikka sairauspoissaolon peruste ei ole työnantajan hyväksymä
 - Esim. Z ja F –koodit

Työnantajan oikeuksista

- Työnantajalla on oikeus edellyttää, että sairauspoissaolosta ilmoitetaan työnantajan antamien ohjeiden ja työpaikalla noudatettavien käytäntöjen mukaisesti
- TT: 2010-3: Työntekijä oli ilmoittanut sairauspoissaolostaan tekstiviestillä työtoverilleen, joka oli välittänyt tiedon esimiehelle. Työnantaja ei ollut rikkonut työehtosopimusta kieltäytyessään maksamasta työntekijälle sairausajan palkkaa.

MME
OLEMME
YLIOPISTO

ME
OLEMME
YLIOPISTO

WE
ARE THE
UNIVERSITY

VI
ÄR
UNIVERSITETET