



SAIRAUSPOISSAOLO -OHJE

Savonlinnan kaupunki

Henkilöstöpalvelut
henkilostopalvelut@savonlinna.fi
Käsitelty yhteistyötoimikunnassa 16.6.2021

Sisällys

Sairausloman myöntämisen perusteet	2
Oikeus sairauslomaan.....	2
Sairauspoissaolosta ilmoittaminen.....	2
Sairauspoissaolo esimiehen luvalla	2
Sairauspoissaolojen perusteet ja palkallisuuden arviointi	3
Lääkärissä, hoidoissa ja lääkärin määräämissä tutkimuksissa käynnit työpäivän aikana	4
Sairastuminen vapaapäivien yhteydessä.....	5
Vuosiloman siirto työkyvyttömyyden perusteella.....	5
Varhainen tuki	6
Tietosuoja	6

Sairausloman myöntämisen perusteet

Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES) V luvussa on määräykset soveltamisohjeineen sairauslomista.

Sairauslomat haetaan ja hyväksytään ESS – järjestelmällä Työntekijä tekee sairauspoissaolohakemuksen itse, poikkeuksena pitkät sairauslomat, jotka esimies tekee järjestelmään.

Oikeus sairauslomaan

Viranhaltijalla/työntekijällä on oikeus saada virka-/työvapaata (sairauslomaa), jos hän on sairaudesta, vammasta tai tapaturmasta johtuvan työkyvyttömyyden vuoksi estynyt hoitamasta virkaansa/työtään. (KVTES V luku 1§)

Sairauspoissaolon palkkaedut määräytyvät voimassa olevan virka- ja työehtosopimuksen mukaisesti (KVTES V luku 2 §). Sairausajan palkkaa ei makseta, jos henkilö on aiheuttanut työkyvyttömyyden tahallisesti tai törkeällä huolimattomuudella. (KVTES V luku 2§ 6 mom.)

Sairauspoissaolosta ilmoittaminen

Sairauspoissaolosta tulee aina ilmoittaa **henkilökohtaisesti tai puhelimitse esimiehelle**. Tekstiviesti tai sähköposti ei ole hyväksyttävä tapa ilmoittaa työkyvyttömyydestä.

Ilmoitus työkyvyttömyydestä ja sen arvioidusta kestosta tulee tehdä välittömästi sairauspäivän aamuna ilman aiheetonta viivytystä.

Todistus työkyvyttömyydestä on esitettävä esimiehelle viivytyksettä ja **viimeistään viikon (7 päivää) kuluessa todistuksen allekirjoituspäivämäärästä**, muutoin ensimmäinen sairauslomapäivä on palkaton. Esimies merkitsee lääkärintodistukseen saapumispäivämäärän. Mikäli todistus on saapunut myöhässä eikä sen viipyminen ole aiheutunut hyväksyttävästä syystä, tulee **ensimmäinen päivä myöntää palkattomana sairauslomana**. (KVTES V luku 1§ 3 mom.)

Sairausloma haetaan **ensimmäisestä kokonaisesta** sairauslomapäivästä.

Sairauspoissaolo esimiehen luvalla

Omailmoitusmenettelyä voi käyttää flunssassa, vatsataudissa, diagnostisoidussa migreenissä ja äkillisessä selkä- tms. kiputilassa. Omailmoitusmenettely on näissä taudeissa aina ensisijainen tapa sopia esimiehen kanssa sairauspoissaolosta. Poissaolo työstä sovitaan esimiehen kanssa **enintään 5 kalenteripäiväksi**. (KVTES V luku 1§ 2 mom.) Epäiltäessä Koronavirus -tartuntaa omailmoitusaika on enintään 10 kalenteripäivää (päätös voimassa 31.12.2021 saakka)

Epäselvyyksien välttämiseksi esimiehen tulee aina ilmoittaa selkeästi viranhaltijalle/työntekijälle, kuinka moneksi peräkkäiseksi päiväksi esimies on myöntänyt poissaololuvan ja mistä sairauspäivästä lähtien tulee esittää terveydenhoitajan tai lääkärin antama todistus työkyvyttömyydestä. Yhtäjaksoiseen sairauspoissaoloon lasketaan mukaan myös vapaapäivät ja viikonloput.

Tarvittaessa lääkärintodistus on esitettävä myös alle 5 päivän poissaolosta, jos esimies katsoo, että todistuksen esittämiseen on erityinen perusteltu syy. Tällainen syy voi olla esimerkiksi toistuvat lyhyet aiemmat poissaolot tai epäily väärinkäytöksestä. (KVTES 1§ 2 mom.)

Omailmoitusmenettelyssä tehdään poissaoloilmoitus ESS -järjestelmään koodilla 19.

Esimies ei voi antaa lupaa poissaoloon omailmoituksen perusteella silloin, kun se liittyy välittömästi terveydenhoitajan tai lääkärin edellisille päiville kirjoitettuun sairauslomaan. Viranhaltija/työntekijä on tällaisissa tapauksissa neuvottava ottamaan yhteyttä työterveyshuoltoon.

Sairauspoissaolo omailmoituksen (5pv) jälkeen

Omailmoituksen jälkeen sairausloma voidaan myöntää enintään 3 kalenteripäivää terveydenhoitajan todistuksella, mikä edellyttää terveydenhoitajan vastaanotolla käyntiä (ei etävastaanottona)

Sairauspoissaolo yli 8 kalenteripäivää

Esitettävä aina lääkärintodistus.

Lääkärintodistus on esitettävä myös silloin, kun se sairausvakuutuslain mukaisen päivärahan saamiseksi on tarpeellinen (esim. silloin, kun henkilö sairastuu uudelleen samaan sairauteen 30 päivän kuluessa siitä päivästä, jolta viimeksi suoritettiin sairausvakuutuslain mukaista päivärahaa). (KVTES 1§ 2 mom. soveltamisohje)

Sairauspoissaolojen perusteet ja palkallisuuden arviointi

Lääkärintodistus tai muu luotettava todistus on vain asiantuntijalausunto, josta toimivaltainen viranomainen (sairausloman myöntävä esimies) voi poiketa perustellusta syystä. (KVTES V luku 1§ 3 mom. soveltamisohje) Sairausloman myöntävän esimiehen tulee tietää peruste arvioidulle työkyvyttömyydelle ennen kuin tekee päätöksen sairauslomasta.

Mikäli käy ilmi, ettei viranhaltija/työntekijä lääkärintodistuksesta huolimatta ole ollut työkyvytön, esim. henkilö on ollut samankaltaisessa työssä vastaavana aikana, hänellä ei ole oikeutta palkalliseen sairauslomaan. (KVTES V luku 1§ 3 mom. soveltamisohje)

Lääkärintodistusta, ***josta puuttuu diagnoosi, ei voida hyväksyä sairauslomapäätöksen perusteeksi.*** Esimiehen tulee pyytää työntekijää/viranhaltijaa täydennyttämään lääkärintodistusta ja ohjata tarvittaessa työterveyshuoltoon asian selvittämiseksi. Jos viranhaltija/työntekijä ei esitä todistusta josta diagnoosi ilmenee, myönnetään hänelle palkatonta virka/työvapaata ja henkilö hakee itse mahdolliset päivärahat Kelasta.

Mikäli esimies myöntää sairausloman lääkärintodistukseen perustuen lyhyemmäksi ajaksi kuin mitä lausunnossa todetaan työkyvyttömyysajaksi, on esimiehen varmistettava henkilön työkykyisyys (esim. uudella lääkärintodistuksella).

Jos lääkäri on kirjoittanut työkyvyttömyystodistuksen taannehtivasti, ***hänen pitää perustella todistuksen taannehtivuus*** – ilman tätä perustelua lääkärintodistusta ei hyväksytä. (KVTES V luku 1 § 3 mom. soveltamisohje)

Mikäli kyse ei ole työntekijän/viranhaltijan omasta sairaudesta, niin ensisijaisesti poissaolo mahdollistetaan myöntämällä virka/työvapaa tai vuosiloma. Tällaisia tilanteita voivat olla esimerkiksi perhe-elämän kriisit, omaisen vakava sairastuminen tai kuolema.

Esimerkkejä syistä, jotka eivät oikeuta (**ei lääketieteellistä perustetta**), palkalliseen sairauslomaan:

- erimielisyydet työnjohtajan ja työtovereiden kesken
- silmien taittovirheet ja niiden korjausleikkaukset
- kosmeettiset toimenpiteet ja korjausleikkaukset (esim. silmäluomet, kasvot, rinnat, luomien poisto ym.)
- sterilisaatio
- lapsettomuushoidot ja tutkimukset

Lääkärissä, hoidoissa ja lääkärin määräämissä tutkimuksissa käynnit työpäivän aikana (KVTES III luku 4 § 2 mom. kohdat 4 ja 5)

Pääsääntöisesti kaikki terveydenhoitoon liittyvät käynnit, tutkimukset ja hoidot on hoidettava omalla ajalla.

Työajanseurantajärjestelmään, EsMikko, työntekijä leimaa työterveyshuoltoon lähtiessään työpäivän aikana ulos – oma asia. Jos kyseessä on työnantajan määräämät tarkastukset ja tutkimukset, näihin kulunut aika tehdään saldokorjauksella työajaksi.

Palkallinen: Poikkeuksen muodostavat ne työnantajan määräämät tutkimukset, joista ei voi kieltäytyä sekä lakisääteiset tutkimukset ja tarkastukset, työterveystarkastukset sekä tarkastuksen yhteydessä tehdyt tutkimukset. Nämä ovat aina työaikaa. Tällainen aika lasketaan säännölliseen työaikaan ja siten se voi muodostua lisä- ja ylityön pohjaksi.

Palkallinen ehtojen täytyessä: Lääkärin läheteellä määräämiin tutkimuksiin (erikoislääkärin, laboratorio- tai röntgentutkimukseen) kulunutta aikaa ei lueta työajaksi, mutta todellisen tarpeen vaatiessa näihin käynteihin annetaan vapautus työstä. Kaikkien kolmen ehdon tulee täytyä jolloin palkallinen: lääkärin lähete, tutkimus ja todellinen tarve. Vastaava vapautus järjestetään työstä äkillisen hammassairauden johdosta työajalle sattuvan hoitotoimenpiteen ajaksi, jos äkillinen hammassairaus vaatii samana päivänä tai saman työvuoron aikana annettavaa hoitoa eikä hoitoa voi saada työajan ulkopuolella. Työkyvyttömyys ja hoidon kiireellisyys osoitetaan hammaslääkärin antamalla todistuksella.

Todellisella tarpeella tarkoitetaan sitä, että tutkimus ei ole tehtävissä työajan ulkopuolella tai kyse on äkillisestä tilanteesta. Synnytystä edeltäviin tutkimuksiin annetaan vapautus työstä, mikäli ne eivät ole tehtävissä työajan ulkopuolella.

Tutkimuksiin tai tarkastuksiin mahdollisesti kulunutta matka-aikaa ei kuitenkaan lueta työajaksi. Mikäli matka-aika ajoittuu viranhaltijan/työntekijän varsinaiseen työaikaan, työaikaa ei tästä syystä pidennetä. (KVTES III luku 4 § 2 mom. kohta 4)

Palkaton: Oma-aloitteinen lääkärissä, hammaslääkärissä ja hoidossa käynti, useamman päivän kerrallaan kestävä tutkimus sekä tutkimukset, jotka on suoritettu oma-aloitteisen lääkärissäkäynnin yhteydessä näiden sattua työajalle.

Sairastuminen vapaapäivien yhteydessä

Jos sairausloma alkaa ennen vapaapäivää tai viikonloppuvapaata ja **sama sairaus** jatkuu välittömästi vapaan jälkeen, merkitään myös vapaapäivät tai viikonloppuvapaa sairauslomaksi.

Jos sairausloma on kirjoitettu sunnuntaihin saakka, **haetaan poissaolo myös sunnuntaihin.**

Esimerkki 1. Työntekijä on ollut sairaana perjantaina ja sama sairaus jatkuu vapaapäivien jälkeen maanantaina. Sairausloma-ajaksi merkitään perjantai-maanantai.

Esimerkki 2. Työntekijä on ollut sairaana perjantain ja palaa viikonloppuvapaan jälkeen töihin maanantaina. Sairausloma-ajaksi merkitään perjantai.

Esimerkki 3. Työntekijä sairastuu perjantaina kesken työpäivän ja on viikonloppuvapaan jälkeen maanantain edelleen sairaana. Sairausloma-ajaksi merkitään lauantai-maanantai.

Vuosiloman siirto työkyvyttömyyden perusteella (KVTES IV luku 11 §)

Jos viranhaltija/työntekijä on vuosilomansa tai säästövapaan alkaessa tai sen aikana sairauden, synnytyksen tai tapaturman johdosta työkyvytön, siirretään työkyvyttömyysajalle sijoittuvat vuosiloma- tai säästövapaapäivät myöhäisempään ajankohtaan, jos viranhaltija/työntekijä pyytää siirtoa ilman aiheetonta viivytystä ja, jos mahdollista, ennen loman alkua.

Viranhaltijalla/työntekijällä on vastaava oikeus loman tai säästövapaan siirtämiseen, jos tiedetään, että hän joutuu mainittuna aikana sellaiseen sairaan- tai muuhun siihen rinnastettavaan hoitoon, jonka aikana hän on työkyvytön.

Vuosiloman siirtäminen työkyvyttömyyden vuoksi edellyttää hyväksyttävän lääkärintodistuksen esittämistä. Lääkärintodistuksen toimittaminen työnantajalle katsotaan pyynnöksi siirtää loma myöhäisempään ajankohtaan. On huomattava, että **siirto-oikeus koskee vain niitä vuosilomapäiviä, jotka sijoittuvat työkyvyttömyysajalle**, ei koko vuosilomaa, vaikka vuosiloma olisikin yhdenjaksoinen. Siirtyneet lomapäivät suunnitellaan esimiehen kanssa myöhemmin pidettäväksi, ne eivät automaattisesti siirry suunnitellun loman jälkeen pidettäväksi.

Varhainen tuki ja korvaava työ

Varhainen tuki ja korvaava työ ovat osa työhyvinvoinnin hallintaa, toimintamallit löytyvät [Savnet:stä](#)

Tietosuoja

Työnantajalla on oikeus käsitellä työntekijän terveydentilaa koskevia tietoja, jos

- tiedot on kerätty työntekijältä itseltään tai hänen kirjallisella suostumuksellaan muualta ja
- tietojen käsittely on tarpeen
 - sairausajan palkan tai siihen rinnastettavan terveydentilaan liittyvien etuuksien suorittamiseksi
 - työstä poissaolo-oikeuden selvittämiseksi tai
 - jos työntekijä nimenomaan haluaa selvitetävän työkykyisyyttään terveydentilatietojen perusteella

Kaikki alkuperäiset lääkärin/terveydenhoitajan todistukset tulee esimiehen toimittaa viipymättä henkilöstöhallintoon. Esimies ei saa ottaa sairauslomatodistuksesta kopioita, eikä säilyttää sitä itsellään.

Lääkärintodistukset ja – lausunnot sekä muut terveydentilatietoja sisältävät asiakirjat on säilytettävä lukitussa tilassa erillään muista viranhaltijaa/työntekijää koskevista henkilötiedoista.

Muuta kuin työterveyshuollon kirjoittamaa lääkärintodistusta ei saa toimittaa työterveyshuoltoon, jos viranhaltija/työntekijä on kieltänyt luovutuksen.

Tietoja henkilön terveydentilasta voidaan antaa vain henkilön suostumuksella, esim. perustelut työn kevennykseen, työajan lyhennykseen, apuvälineisiin ym.

Tietoa sairauslomalla olosta ei anneta ulkopuolisille, vain tieto ”virka- tai työvapaa”.

Lain mukaan sairauslomatietoja käsittelevät henkilöt eivät saa ilmaista näitä tietoja sivulliselle työsuhteen aikana eikä sen päättymisen jälkeen. Sairaudesta tai sairauslomasta puhuminen ei ole sallittua työyhteisöissä.

Työnantajan tulee yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 5 §:n mukaisesti nimetä ne henkilöt, jotka työnantajan puolesta saavat käsitellä sairauslomaa koskevia diagnoositietoja.

Lisätietoja henkilostopalvelut@savonlinna.fi