



Sairauslomakäytäntö

Palkallinen sairausloma	2
1 Sairastumisilmoitus	2
2 Selvitys työkyvyttömyydestä	2
2.1 Esimiehen luvalla viisi kalenteripäivää sairauslomaa	3
2.2 Sairauslomatodistus ja sairausloman myöntäminen	4
2.3 Työterveyshoitajan, terveydenhoitajan tai sairaanhoitajan todistuksella 1–5 peräkkäistä kalenteripäivää sairauslomaa	5
2.4 Lääkärintodistus	6
2.5 Sairauslomahakemuksen hylkääminen osaksi tai kokonaan	6
3 Sairastuminen vapaapäivien ja vuosiloman yhteydessä	7
3.1 Sairastuminen vapaapäivien yhteydessä	7
3.2 Sairastuminen vuosiloman yhteydessä	8
4 Hammassairaudesta johtuva työkyvyttömyys	9
5 Ulkomailla kirjoitetut lääkärintodistukset	9
6 Todistusten tarkistuttaminen työterveyshuollossa epäselvissä tapauksissa	9
7 Vaitiolovelvollisuus ja sairauslomatodistusten salassa pitäminen	10
8 Sairausloman perusteen arviointi	11
8.1 Z-koodi sairausloman perusteena	11
8.2 F-koodit sairausloman perusteena	12
8.3 R00-R99-koodit sairausloman perusteena	13
8.4 Poissaolo tapaturman johdosta	14
8.5 Poissaolo päihteiden käytön johdosta	14
8.6 Seuraavissa tilanteissa maksetaan työkyvyttömyyden ajalta normaalit sairausajan palkkaedut	14
Palkaton poissaolo	14
9 Palkattomat poissaolot, jotka eivät ole sairauslomaa	14
9.1 Poissaolo pakottavista perhesyistä	14
9.2 Lääketieteelliset toimenpiteet, jotka eivät oikeuta sairauslomaa	14
9.3 Itseaiheutettu työkyvyttömyys	15
Muuta huomioitavaa	15
10 Työkyvyn arviointi ja varhainen tuki	15
11 Lääketieteellisissä tutkimuksissa ja hoidoissa käynnit työaikana	15
12 Työterveyshuollon palveluiden käyttö työvapaan, virkavapaan ja kuntoutustuen aikana	15
13 Osa-aikainen sairauspoissaolo	16
14 Erimielisyystilanteet esimiehen ja työntekijän/viranhaltijan välillä sairauslomakäytännöissä	16
15 Lisätietoja	16



Tällä konsernimääräyksellä ohjeistetaan sairauden aiheuttamia työkyvyttömyys-tilanteita. Tapaturman aiheuttamasta työkyvyttömyydestä on annettu erillinen ohjeistus. Myös työaikana tapahtuvat tutkimuksissa käynnit ovat tästä ohjeesta erillinen asiakokonaisuus.

Sairausloma haetaan ja hyväksytään sähköisesti Personec F Ess:n kautta (Essi).

Palkallinen sairausloma

1 Sairastumisilmoitus

Työntekijän tulee aina ilmoittaa henkilökohtaisesti tai puhelimitse sairastumisestaan esimiehelleen tai hänen määräämälleen sijaiselle, mikäli sairastumisesta aiheutuu poissaolo työstä. Ilmoitus tulee tehdä välittömästi sairauspäivän aamuna tai ennen työvuoron alkamista tai esteen sattuessa ilman aiheetonta viivytystä. Jos sairaus ilmenee kesken työpäivän, ilmoitus esimiehelle tulee tehdä välittömästi. Mikäli esimies ei ole puhelimitse tai muutoin tavoitettavissa, tulee työntekijän jättää hänelle sairastumisilmoitus ja yhteydenottopyyntö puhelinvastaajaan tai tekstiviestillä. Esimiehen velvollisuus on ottaa yhteyttä työntekijään sairastumisilmoituksen johdosta. Mikäli yhteydenottoa esimieheltä ei tule kohdullisessa ajassa, tulee työntekijän olla yhteydessä hänen varahenkilöönsä.

Pelkkä ilmoitus poissaolosta ei oikeuta sairauslomaan, vaan poissaoloon tarvitaan esimiehen hyväksyntä. Hyväksynnän antaminen edellyttää käytännössä, että esimiehellä on tieto poissaolon aiheuttaneesta sairaudesta tai diagnoosista. Esimies tarvitsee diagnoositiedon voidakseen arvioida poissaolon hyväksyttävyyttä sekä palkallisuutta. Tieto poissaolon perusteesta tulee ilmoittaa esimiehelle välittömästi. Lisäksi sairauspoissaolotodistus tulee toimittaa esimiehelle ilman aiheetonta viivästystä.

Esimies huolehtii, että sairauspoissaolotiedot kirjataan asianmukaisesti henkilötietojärjestelmään. Sairauteen liittyvissä poissaoloissa tulee poissaoloilmoitus tehdä aina Essissä.

Sairastumisilmoituksen yhteydessä esimiehen tulee tarvittaessa ilmoittaa, mistä sairauspäivästä lähtien on esitettävä hoitajan tai lääkärin antama todistus työkyvyttömyydestä. Esimiehen tulee epäselvyyksien välttämiseksi selkeästi ilmoittaa, kuinka moneksi päiväksi lupa poissaoloon on myönnetty.

Lähtökohtana on, että sairastumisilmoitus tehdään esimiehelle henkilökohtaisesti tai puhelimitse. Mikäli esimies (varahenkilöineen) ei ole vapaapäivinänsä tavoitettavissa puhelimitse, tulee yksikössä huolehtia varamiesjärjestelyin tai muulla tavoin siitä, että sairastumisilmoituksen tekeminen ja esimiehen luvan pyytäminen on mahdollista.

2 Selvitys työkyvyttömyydestä

Työkyvyttömyydestä on esitettävä lääkärintodistus tai työnantajan hyväksymä muu selvitys.



Henkilöstöjohtajalla on tarvittaessa oikeus päättää ohjeista ja määräyksistä, jotka koskevat esimiesten lupaan perustuvia sairauspoissaolokäytäntöjä työkyvyttömyydestä epidemioiden aikana.

2.1 Esimiehen luvalla viisi kalenteripäivää sairauslomaa

Äkillisesti sairastuneella henkilöllä on mahdollisuus olla esimiehen luvalla poissa työstä enintään viisi peräkkäistä kalenteripäivää saman sairauden takia riippumatta siitä, ovatko ne henkilön työ- tai vapaapäiviä. Sairaus katsotaan aina samaksi, mikäli henkilö ei ole ollut niiden välillä tosiasiallisesti työssä. Esimiehellä ei ole oikeutta antaa lupaa poissaoloon ilmoituksen perusteella silloin, kun se liittyy välittömästi hoitajan tai lääkärin edellisille päiville kirjoittamaan sairauslomaa.

Sairauslomaa ei ole yleensä syytä myöntää yhdellä kertaa, vaan jaksoissa siten, että ensin myönnetään 1-2 kalenteripäivää. Sen jälkeen suoritetaan tilannearvio ja tehdään uusi päätös jatkosta.

Esimiehen myöntämä sairausloma perustuu luottamukseen. Perustelluista syistä esimies voi jättää luvan myöntämättä ja edellyttää, että henkilö sairausloma-ajan palkkaetuedet saadaksesen asioi sairauspoissaoloihinsa liittyen vain työterveydessä. Tässä tapauksessa esimiehen tulee sopia työntekijän kanssa mahdollisista varhaisen tuen toimenpiteistä.

Vastuu sairaudesta ja sairauden itsehoidosta on ainoastaan työntekijällä itsellään. Esimiehellä on oikeus sallia poissaolo, mutta vastuuta sairaanhoidosta hänelle ei synny. Työntekijällä on mahdollisuus hakeutua esimiehen myöntämän sairauslomajakson aikana työterveyshuoltoon työterveyshoitajan tai -lääkärin vastaanotolle terveyden tilannearviota varten, mikäli tämä on tarpeellista.

Jos henkilön työkyvyttömyys jatkuu esimiehen myöntämän viiden sairauspoissaolopäivän jälkeen, on sairastavan henkilön varattava lääkärin vastaanottoaika siten, että hän saa lääkärintodistuksen heti esimiehen myöntämän sairausloman jatkoksi.

Mikäli sairastuminen tapahtuu kesken työpäivän, lasketaan ensimmäiseksi poissaolopäiväksi sairastumispäivää seuraava päivä.

Esimies ei voi myöntää sairauslomaa mikäli työkyvyttömyys on aiheutunut työ- tai työmatkatapaturmasta (ks. voimassa oleva Henkilöstöyksikön ohje Sairausajan palkan maksaminen tapaturman aiheuttaman työkyvyttömyyden ajalta.)

Esimies kirjaa ja hyväksyy esimiehen lupaan perustuvat sairauspoissaolot Essiin.

Esimerkki 1.

Henkilö on saanut olla poissa työstään esimiehen luvalla maanantaista perjantaihin. Jos sairaus jatkuu vielä maanantaina vapaapäivien jälkeen, tulee esimiehen myöntää hänelle sairauslomaa ilman todistusta ajaksi lauantai - sunnuntai. Maanantaina henkilön on hakeuduttava lääkärin vastaanotolle.

*Esimerkki 2.*

Henkilö, jonka säännönmukaiset vapaapäivät ovat lauantai ja sunnuntai, sairastuu torstai-iltana ja esimies antaa luvan olla pois perjantain. Esimiehellä on oikeus antaa lupaa poissaoloon vielä maanantaina ja mahdollisesti tiistaina. Tällöin esimies myöntää poissaolon siten, että sairauslomajaksoon sisältyvät myös vapaapäivät, lauantai ja sunnuntai.

Esimerkki 3.

Viisipäiväistä työviikkoa tekevä sairastuu torstaina puolen päivän aikaan ja palaa töihin maanantaina. Hänen sairauslomapäiväkseen merkitään perjantai, ellei todistuksesta muuta ilmene.

Esimerkki 4.

Henkilö on ryhtynyt työhön ja sairastuu kesken työvuoron tai työpäivän. Tätä päivää ei merkitä sairauslomapäiväksi, joten tämä päivä ei täten kuluta myöskään palkallisia sairauslomapäiviä. Tällaiselta sairastumispäivältä maksetaan palkka normaalisti ja jos tämä päivä on sellainen, että siitä maksetaan sunnuntai-, iltai-, yötyö- tms. korvausta, maksetaan kyseiset korvaukset vain niiltä tunneilta, joihin ollaan oltu työssä. Jos henkilö ei ole sairastuttuaan tullut työpäivänä lainkaan töihin, alkaa sairausloma sanotusta päivästä.

2.2 Sairauslomatodistus ja sairausloman myöntäminen

Silloin kun sairausloma ei perustu kohdassa 2.1 mainittuun esimiehen lupaan, tulee henkilön esittää selvityksenä työkyvyttömyydestään kohdassa 2.3 ja 2.4 tarkemmin kuvattu sairauslomatodistus.

Selvityksen saamiseksi on hakeuduttava ensisijaisesti työterveyshuoltoon. Työterveyshuollossa kirjoitettujen todistusten ohella kaupunki hyväksyy pääsääntöisesti myös yksityisten lääkäriasemien, kunnallisten terveyskeskusten ja sairaaloiden sekä opiskelijaterveydenhuollon sairauslomatodistukset.

Äkillisesti sairastunut henkilö voi hakeutua Tullinkulman työterveyden poliklinikalle hoitajan vastaanotolle ilman ajanvarausta, tai varata ajan joko puhelimitse tai sähköisesti työterveyshoitajan tai lääkärin vastaanotolle.

Päivystysaikoina tulee kääntyä Ensiapu Acutan tai oman kunnallisen terveyskeskuksen puoleen.

Työnantaja ei korvaa yksityisillä lääkäriasemilla päivystysvastaanottoa pitävien lääkäreiden palkkioita eikä heidän määräämistään tutkimuksista ja hoidoista muodostuneita kustannuksia.

Sairausloman tarpeen toteaminen edellyttää potilaan tapaamista ja sairauden merkkien havaitsemista.

Etukäteen tai taannehtivasti kirjoitettuja sairauslomatodistuksia ei voida hyväksyä ilman erityistä syytä. Taannehtivuudella tarkoitetaan tässä yhteydessä sitä,



että sairauslomaa on kirjoitettu ajalle ennen potilaan tapaamista ja havaintojen tekemistä. Taannehtivuudella ei tarkoiteta sitä, että lääkärintodistus esimerkiksi sairaalahoidosta kirjoitetaan jälkikäteen.

Jos lääkäri on kirjoittanut työkyvyttömyystodistuksen taannehtivasti, tulee todistuksen taannehtivuus olla perusteltu. Taannehtiva todistus voi olla hyväksyttävä esimerkiksi silloin, kun kyseessä on lääkärin aiemmin toteaman sairauden pitkeytyminen eikä henkilö ole saanut lääkärille aikaa siten, että sairausloma olisi voitu kirjoittaa saumattomasti.

Vuoro- ja jaksotyössä työntekijä voi halutessaan tulla yövuoroon sairausloman viimeisenä päivänä, koska yövuoro ajoittuu pääosin seuraavan vuorokauden puolelle. Asiasta täytyy erikseen sopia.

Sairausloman myöntämisellä tarkoitetaan esimiehen myöntämää lupaa tai sitä, että esimies hyväksyy lääkärintodistuksen tai muun selvityksen työkyvyttömyydestä.

Pääsääntöisesti sairausloma myönnetään lääkärintodistuksen tai muun selvityksen perusteella, mikäli ei ole erityistä aihetta epäillä selvityksen luotettavuutta. Lääkärintodistus tai muu työnantajan hyväksymä selvitys on kuitenkin asiantuntijalausunto, josta työnantaja voi poiketa perustellusta syystä.

Työntekijä hakee sairauslomaa Essissä ja toimittaa alkuperäisen lääkärin todistuksen tai muun vastaavan selvityksen esimiehelle. Esimies hyväksyy tai hylkää sairausloman Essissä ja jos ratkaisu poikkeaa esitetystä, ilmoittaa siitä työntekijälle. Mikäli poissaolo kestää yli viikon, esimies kirjaa ja käsittelee työntekijän esittämän sairauspoissaolon Essissä.

Vaikka työntekijällä ei olisi oikeutta palkalliseen sairauslomaan, hänellä voi kuitenkin olla oikeus palkattomaan poissaoloon muusta syystä kohdassa 2.5 kerrotulla tavalla.

2.3 Työterveyshoitajan, terveydenhoitajan tai sairaanhoitajan todistuksella 1–5 peräkkäistä kalenteripäivää sairauslomaa

Työntekijällä on mahdollisuus hakeutua sairastumisensa aikana työterveyshuoltoon työterveyshoitajan vastaanotolle terveyden tilannearviota varten. Esimies voi myös erityisistä syistä olla myöntämättä esimiehen lupaan perustuvia sairauspoissaoloja ja edellyttää, että työntekijä asioi aina työterveyshuollossa.

Työterveyshoitaja tai sairaanhoitaja voi kirjoittaa sairauslomaa enintään viisi peräkkäistä kalenteripäivää. Jos hoitajan vastaanotolla ilmenee, että sairaus jatkuu todennäköisesti pitempään, työntekijä on syytä ohjata suoraan lääkärille. Esimiehen ja työterveyshoitajan myöntämät sairauslomapäivät voivat olla yhteensä enintään viisi päivää.



Työterveyshoitajan/sairaanhoitajan kirjoittamaa sairauslomatodistusta ei pääsääntöisesti hyväksytä lääkärin kirjoittaman sairausloman jatkoksi. Kuitenkin jos lääkäri on kirjoittanut todistuksen alle viiden päivän ajaksi, voi hoitaja kirjoittaa saman sairauden jatkuessa todistuksen enintään viidenteen päivään saakka.

2.4 Lääkärintodistus

Työntekijän/viranhaltijan on muissa kuin 2.1 ja 2.3 kohdissa kerrotuissa tilanteissa esitettävä hyväksyttävä lääkärintodistus työkyvyttömyydestään saadakseen sairauslomaa ja siihen liittyviä palkkaetuja.

Sairauden jatkuessa yli viisi kalenteripäivää, lääkärin kirjoittama todistus työkyvyttömyydestä on aina esitettävä.

Lääkärin antama todistus työkyvyttömyydestä 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).

Lääkärillä käytäessä tulisi huolehtia, että lääkärintodistukseen tulee merkintä siitä, onko kysymyksessä aikaisemman sairauden jatkosairaus.

Lääkärintodistus tulee toimittaa esimiehelle viipymättä ja viimeistään viikon kuluessa lääkärintodistuksen allekirjoituspäivästä. Mikäli lääkärintodistusta ei ole toimitettu työnantajalle viikon kuluessa, on sairausloman ensimmäinen päivä palkaton. Mikäli viipyminen kuitenkin johtuu hyväksyttävästä syystä, ei oikeutta sairausajan palkkaan menetetä.

2.5 Sairauslomahakemuksen hylkääminen osaksi tai kokonaan

Työehtosopimus ei tunne palkatonta sairauslomaa muissa tilanteissa kuin kohdassa 2.4 tarkoitetuissa tilanteissa sairausloman ensimmäisen päivän mennessä palkattomaksi ja sairausloman palkkaoikeuksien tultua täysimääräisesti käytetyksi.

Mikäli lääkärintodistukseen kirjoitettu diagnoosi ei oikeuta sairauslomaan tai työntekijän esimiehelle esittämää syytä ei voida muusta syystä hyväksyä palkallisen sairausloman perusteeksi, on kyseessä muu työ- tai virkavapaa eikä sairausloma.

Esimiehen tulee tällöin huolehtia siitä, että hän vie asian Essiin oikealla koodilla. Asialla on olennainen merkitys työntekijän kannalta.

Mikäli lääkärin kirjoittamaa diagnoosia ei voida hyväksyä osaksi tai kokonaan palkallisen sairausloman perusteeksi, tulee esimiehen merkitä lääkärintodistukseen miltä ajalta sairausloma on myönnetty ja miltä ajalta työntekijälle on myönnetty muuta vapaata yksityisasioita varten, pakottavista perhesyistä tai muulla tilanteeseen soveltuvalla koodilla. Lääkärintodistukseen merkittyjen tietojen tulee vastata Essissä hyväksyttyjä poissaoloja.



Ennen sairauslomahakemuksen hylkäämistä osaksi tai kokonaan esimies keskustelee työntekijän kanssa asiasta. Työntekijällä on mahdollisuus halutessaan tulla työhön palkattoman vapaan sijasta. Koska asia tulee ratkaista kiireellisesti, voidaan keskustelu käydä puhelimitse, mikäli työntekijä ei voi saapua paikalle henkilökohtaisesti.

Työ- ja virkavapaan myöntäminen on harkinnanvarainen asia. Niissä tilanteissa, joissa lääkäri on katsonut työstä poissaolon tarpeelliseksi, on vapaan myöntäminen yleensä perusteltua, vaikka oikeutta varsinaiseen sairauslomaan ei olisikaan.

3 Sairastuminen vapaapäivien ja vuosiloman yhteydessä

Sairastumisesta vuosiloman yhteydessä on erilliset määräykset työehtosopimuksessa. Myös muut vapaapäivät tulee huomioida sairauslomapäivien laskennassa. Kohdassa 3.2 vuosiloman siirtämisestä sanottua ei sovelleta Ovtesin laskennallisen vuosiloman piiriin kuuluviin henkilöihin.

3.1 Sairastuminen vapaapäivien yhteydessä

Jos henkilö on ollut sairauslomalla välittömästi ennen vapaapäiviä tai vapaapäivien jälkeen, ei vapaapäiviä merkitä sairauslomapäiviksi.

Jos poissaolo perustuu sairauslomatodistukseen, jossa etukäteen sovitut vapaapäivät tai viikonlopuksi sattuvat vapaapäivät on merkitty työkyvyttömyyspäiviksi, vapaapäivät merkitään sairauslomapäiviksi.

Jos poissaolot perustuvat erillisiin lääkärin kirjoittamiin sairauslomajaksoihin, joiden väliin jääneitä vapaapäiviä ei ole merkitty työkyvyttömyyspäiviksi, ja kysymyksessä ovat eri sairaudet, ei näitä vapaapäiviä merkitä sairauslomapäiviksi.

Mikäli sen sijaan kyseessä on saman sairauden jatkuminen vapaapäivien jälkeen, merkitään myös väliin jääneet vapaapäivät sairauslomaksi, vaikka vapaapäiviltä ei olisikaan todistusta. Samoin menetellään viidennen esimiehen lupaan perustuvan sairauslomapäivän jälkeisten työkyvyttömyyspäiviksi sattuvien vapaapäivien osalta. Tällöin esimies voi pidentää luvan koskemaan kuitenkin vain em. vapaapäiviä. Mikäli työkyvyttömyys yhä jatkuu, tulee vapaapäivien jälkeen hakeutua lääkäriin.

Esimerkki 1.

Henkilö on ollut sairaana perjantaina ja hän on työssä vapaapäivien jälkeen maanantaina. Sairauslomapäiväksi merkitään perjantai.

Esimerkki 2.

Henkilö, jonka säännönmukaiset vapaapäivät ovat lauantai ja sunnuntai, sairastuu torstai-iltana ja esimies antaa luvan olla pois perjantain. Esimiehellä on oikeus antaa lupaa poissaoloon vielä maanantaina ja mahdollisesti tiistaina. Tällöin esimies myöntää poissaolon siten, että sairauslomajaksoon sisältyvät myös vapaapäivät, lauantai ja sunnuntai.

*Esimerkki 3.*

Säännöllistä viisipäiväistä työviikkoa tekevä on ollut poissa työstä maanantaista keskiviikkoon ja lääkärintodistukseen työkyvyttömyysajaksi on merkitty lauantai - keskiviikko. Sairauslomapäiviksi merkitään lauantai - keskiviikko.

Esimerkki 4.

Työntekijä on ollut sairaana perjantaina loppupäivän ja hän on vapaapäivien jälkeen maanantaina edelleen sairaana. Sairausloma-ajaksi merkitään lauantai - maanantai.

Esimerkki 5.

Työntekijä on ollut sairaana lääkärintodistusten mukaan torstaina ja perjantaina sekä seuraavan viikon maanantaista keskiviikkoon eri sairauksien perusteella. Sairauslomapäiviksi merkitään torstai ja perjantai sekä maanantai - keskiviikko.

3.2 Sairastuminen vuosiloman yhteydessä

Virka- ja työehtosopimusten mukaan henkilön ollessa vuosilomansa tai sen osan tai säästövapaan alkaessa tai sen aikana työkyvytön, siirretään työkyvyttömyysajalle sijoittuvat vuosiloma- tai säästövapaapäivät myöhempään ajankohtaan, mikäli viranhaltija/työntekijä pyytää siirtoa ilman aiheetonta viivytystä ennen loman tai sen osan alkamista tai jos se ei ole mahdollista, niin pian kuin mahdollista.

Vuosiloman tai säästövapaan aikana alkaneesta työkyvyttömyydestä on esitettävä aina lääkärintodistus, jotta työkyvyttömyysajalle sijoittuvat vuosiloma- ja säästövapaapäivät voidaan siirtää myöhempään ajankohtaan.

Vuosiloma siirretään siten, että esimies peruu Essissä hyväksytyn vuosiloman viivytystä. Esimies ja työntekijä sopivat loman uudesta ajankohdasta ja työntekijä tekee uuden vuosilomahakemuksen Essissä.

Sairauslomatodistuksen esittäminen ennen loman tai sen osan alkua katsotaan pyynnöksi vuosiloman siirrosta. Mikäli todistusta ei voida esittää ennen loman tai sen osan alkua, tulee pyyntö siirrosta kuitenkin esittää oikea-aikaisesti ja toimittaa selvitys työkyvyttömyydestä ensi tilassa.

Vastaava oikeus vuosiloman siirtoon on, jos loman alkaessa tiedetään, että työntekijä/viranhaltija joutuu loman aikana työkyvyttömyyden aiheuttamaan sairaanhoitoon. Tällöin tulee esittää hyväksyttävä selvitys työkyvyttömyyden aiheuttavasta hoitotoimenpiteestä.

Pyynnön esittäminen ennen vuosiloman tai sen osan alkua tarkoittaa käytännössä usein sitä, että pyyntö tulee esittää vapaapäivänä. Lähtökohtana on, että pyyntö tehdään esimiehelle henkilökohtaisesti tai puhelimitse.

Mikäli esimies ei ole puhelimitse tai muutoin tavoitettavissa, tulee työntekijän jättää hänelle pyyntö vuosiloman siirrosta puhelinvastaajaan tai tekstiviestillä.



Esimiehen velvollisuus on ottaa yhteyttä työntekijään pyynnön johdosta. Mikäli yhteydenottoa esimieheltä ei tule kohtuullisessa ajassa, tulee työntekijän olla yhteydessä hänen varahenkilöönsä.

Mikäli esimies (varahenkilöineen) ei ole vapaapäivinänsä tavoitettavissa puhelimitse, tulee yksiköissä huolehtia varamiesjärjestelyin tai muulla tavoin siitä, että pyynnön esittäminen oikea-aikaisesti on mahdollista.

Loman siirtoa tulee pyytää ennen loman alkua tai ilman aiheutonta viivytystä. Loman jälkeen esitetyn pyynnön perusteella lomaa ei ole mahdollista siirtää.

Esimerkki

Jos työntekijän vuosiloma alkaisi maanantaina ja hän tulee työkyvyttömäksi sunnuntaina, tulee vuosiloman tai säästövapaan siirtoa pyytää sunnuntaina tai mikäli se ei ole mahdollista, viimeistään maanantaina. Sairauslomatodistus tulee toimittaa työnantajalle viipymättä. Esimies vastaa siitä, että vuosiloma- ja sairauslomatiedot ovat oikein Essissä.

4 Hammassairaudesta johtuva työkyvyttömyys

Hammassairaudesta tai -operaatiosta johtuvasta työkyvyttömyydestä tulee esittää hammaslääkärin antama todistus.

5 Ulkomailla kirjoitetut lääkärintodistukset

Ulkomailla kirjoitetut lääkärintodistukset rinnastetaan yleensä kotimaassa annettuihin lääkärintodistuksiin. Tampereen kaupungin sairauskassan asiantuntijalääkäri käsittelee todistukset, mikäli niiden perusteella myönnetään sairausvakuutuslain mukaista päivärahaa.

Kelan Kansainvälinen ryhmä ratkaisee ulkomaan korvaushakemukset.

Läkärintodistuksen luotettavuuden arvioinnissa tulee kiinnittää erityistä huomiota todistuksen myöntäjän ammattinimikkeeseen ja todistukseen kokonaisuutena. Esimies voi tarvittaessa kääntyä työterveyden puoleen arvioinnissa.

6 Todistusten tarkistuttaminen työterveyshuollossa epäselvissä tapauksissa

Esimies voi perustellusta syystä, esim. lukuisien tai epäilyttävien sairauspoissaolojen vuoksi, aina vaatia henkilöä esittämään työterveyshuollon lääkärin tai hoitajan myöntämän todistuksen jokaiselta työkyvyttömyyspäivältä. Vaatimus on esitettävä viimeistään henkilön tekemän sairastumisilmoituksen yhteydessä. Esimies voi myös ilmoittaa, että vastaisuudessa henkilön on aina esitettävä työterveyshuollon lääkärintodistus palkallisen sairausloman perusteeksi.



Jos on epäselvyyttä henkilön työkyvyttömyydestä tai sen aiheuttajasta, voi esimies lähettää työterveyshuollossa tai sen ulkopuolella kirjoitetun työterveyshoitajan, sairaanhoitajan tai lääkärin antaman sairauslomatodistuksen työterveyshuollon ylilääkärin uudelleen tarkastettavaksi.

Tarkastettuaan lääkärintodistuksen ylilääkäri tekee siihen merkinnän hyväksyvistä tai hylkäävästä kannanotostaan perusteluineen

Mikäli käy ilmi, ettei viranhaltija/työntekijä lääkärintodistuksesta huolimatta ole ollut työkyvytön, esimerkiksi henkilö on ollut samankaltaisessa työssä vastaavana aikana, hänellä ei ole oikeutta palkalliseen sairauslomaan ja esimiehen tulee harvinaisena varoituksen antamisen tai muiden toimenpiteiden tarpeellisuutta asiassa.

Esimerkki 1

Henkilö on toistuvasti poissa työstä vapaapäivien yhteydessä ja hän esittää eri lääkäreiden antamia todistuksia. Kaikki lääkärintodistukset lähetetään työterveyshuollon tarkastettavaksi ennen uuden sairauslomapäätöksen tekemistä.

Esimerkki 2

Jos sairauslomaa myönnettäessä sovelletaan eläketapahtumaan johtavaa sairautta koskevia määräyksiä ja ilmenee epäselvyyttä siitä, mikä on eläketapahtumaan tai määräaikaiseen kuntoutustukeen johtavaa sairautta ja mikä on muuta sairautta, voidaan tästä asiasta pyytää lausunto työterveyshuollosta. Sinne lähetetään tällöin kaikki asiaa koskevat lääkärintodistukset.

7 Vaitiolovelvollisuus ja sairauslomatodistusten salassa pitäminen

Lain mukaan sairauslomatietoja käsittelevät henkilöt eivät saa ilmaista näitä tietoja sivulliselle työsuhteen aikana eivätkä sen päättymisen jälkeen. Sairaudesta tai sairauslomasta puhuminen ei ole sallittua työyhteisössä ellei siihen ole asianomaisen nimenomaista suostumusta.

Yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 2 luvun 5 §:n mukaan terveydentilaa koskevia tietoja saavat käsitellä vain ne henkilöt, jotka näiden tietojen perusteella valmistelevat tai tekevät työsuhdetta koskevia päätöksiä taikka panevat niitä toimeen. Työnantajan on nimettävä nämä henkilöt tai määriteltävä tehtävät, joihin sisältyy terveydentilaa koskevien tietojen käsittelyä.

Arkaluonteisten tietojen postittamisessa ja säilyttämisessä on huolehdittava, etteivät tiedot joudu asiaankuulumattomien henkilöiden nähtäville.

(Ks. Henkilöstöyksikön ohje Työntekijöiden terveydentilatietojen käsittely.)

Edellä mainittujen säännösten rikkominen on rangaistavaa.



8 Sairausloman perusteen arviointi

Esimiehen tulee tarkistaa sairauslomatodistus huolellisesti, kiinnittää huomiota sairausloman perusteena olevaan diagnoosiin ja ottaa kantaa siihen oikeuttaako peruste sairauslomaan ja/tai mahdollisesti palkattomaan työ- tai virkavapaaseen.

Esimies ei ole velvollinen hyväksymään lääkärintodistusta, joka ei sisällä taudin määritystä. Tällaisessa tapauksessa sairausajan palkkaa ei makseta. Esimiehen tulisi pyytää työntekijää täydennyttämään lääkärintodistus ja ohjata työntekijä tarvittaessa työterveyteen asian selvittämiseksi. Jos työntekijä ei pyynnöstä huolimatta esitä todistusta, josta diagnoosi ilmenee, myönnetään hänelle palkatonta virka-/työvapaata ja työntekijä hakee mahdolliset päivärahat Kelasta. Virka-/työvapaan myöntäminen edellyttää kuitenkin, että poissaolosta on luotettava selvitys (yleensä diagnoositon lääkärintodistus riittää).

Lääkärin kirjoittamaan todistukseen tulee aina merkitä diagnoosi ICD-10:n mukaisella koodilla tai kirjoitettuna. ICD-koodi muodostuu kirjaimen ja numeron yhdistelmästä. Työterveydenhoitajan tai sairaanhoitajan kirjoittamassa sairauslomatodistuksessa koodia ei sen sijaan pääsääntöisesti ole. ICD-koodin diagnoosin voi tarkistaa esimerkiksi osoitteesta www.terveysportti.fi.

Esimies ei sairauslomaa myöntäessään vielä tiedä, maksaako Kela työnantajalle sairauspäivärahoja. Jos lääkärintodistus diagnooseineen ja muutkin asiaan vaikuttaneet seikat olivat esimiehen tiedossa ja esimies edellä mainitusta huolimatta hyväksyi sairausloman, ei myönteistä päätöstä voi muuttaa. Kelan kielteinen päätös sairausvakuutuspäivärahan korvaamisesta ei yksinään riitä perusteeksi evätä sairausloma jälkikäteen.

8.1 Z-koodi sairausloman perusteena

Mikäli sairauslomatodistuksessa on käytetty Z73.0-koodia (työuupumus, burn out) ainoana tai päädiagnoosina se merkitsee kansainvälisen tautiluokituksen mukaan, että henkilö ei ole sairas.

Z-koodi ei yleensä merkitse työkykyyn vaikuttavaa sairautta tai varsinaista tautidiagnoosia, vaan kyse on erilaisista oireista. Tällöin sairausloman myöntämiselle ei pääsääntöisesti ole perustetta. Myöskään SV-päivärahaoikeutta ei synny. Henkilöllä voi kuitenkin olla oikeus palkattomaan virka- tai työvapaaseen.

Mikäli henkilön työ- ja toimintakyky on kyseisessä tilanteessa kuitenkin merkittävästi heikentynyt ja työstä poissaolo vaikuttaa terapeuttiselta, saattaa 2–3 päivän sairausloma olla tarpeellinen.

Jos työterveyshoitaja/sairaanhoitaja on kirjoittanut Z-koodin mukaisilla oireilla muutamaa päivää pidemmän sairausloman, tulee henkilö ohjata työterveyslääkärille.



Mikäli lääkärintodistuksessa on Z-koodin ohella toinen ICD-koodilla merkitty diagnoosi, Z-koodi ei estä sairausloman myöntämistä.

Esimiehen tulee harkita Z-koodin palkallisuutta tilannekohtaisesti ja tarpeen vaatiessa yhteistyössä työterveyden kanssa. Mikäli sairauslomaa on kirjoitettu pelkällä Z-koodilla, tulee esimiehen aina olla yhteydessä työterveyteen (ensisijaisesti omaan työterveyshoitajaan) sairausloman perusteen arvioimiseksi.

Esimerkkejä palkattomista Z-koodeista

Käytännössä on ilmennyt lääkärintodistuksia esimerkiksi seuraavilla Z-koodeilla, jotka eivät oikeuta sairauslomaan:

- erimielisyydet työnjohtajan ja työtovereiden kesken (Z56.4)
- muu henkilökohtainen asia esim. omaisen hoitoloma (Z75.5)
- riippuvuus henkilökohtaisesta hoidosta kodissa, jossa ei ole avun antamiseen pystyvää henkilöä (Z74.2)
- silmien ja näkökyvyn tutkiminen (Z01.0)
- rokotustarpeen arviointi (Z24.5 vihuriokkorokotuksen tarve)
- lemmikkieläimen sairaus tai kuolema

8.2 F-koodit sairausloman perusteena

Mikäli sairauslomatodistuksessa on käytetty F-koodia, tulisi sairausloma pääsääntöisesti myöntää. F-koodit ovat pääosin varsinaisen tautiluokituksen sisältäviä koodeja.

Sairausloman pituuteen tulee kuitenkin seuraavissa tilanteissa kiinnittää erityistä huomiota.

Mielialahäiriöt F30-F39

Lievää masennusta (F32.0, F33.0) sairastavat ovat useimmiten työkykyisiä, kun taas vaikeaa masennusta (F32.2, F33.2) sairastavat ovat yleensä sairaalahoidon tarpeessa. Keskivaikeaa masennusta (F32.1, F33.1) sairastavat ovat usein ohimenevästi työkyvyttömiä, mutta tilanne riippuu huomattavasti työn luonteesta. Pitkäaikainen masennus (F34.1) saattaa aiheuttaa huomattavaakin toimintakyvyn haittaa, vaikka oirekuva olisi suhteellisen lievä, ja työhön paluu edellyttää yleensä tukitoimenpiteitä.

F43.0 Akuutti stressireaktio

Diagnoosin akuutti stressireaktio perusteella palkallista sairauslomaa tulisi myöntää enintään kolmeksi kalenteripäiväksi. Akuutti stressireaktio on määritelty ohimeneväksi, mutta oireiltaan vaikea-asteiseksi häiriöksi, joka kehittyy oireettomalle henkilölle reaktiona poikkeukselliseen fyysiseen ja psyykkiseen stressiin ja joka tavallisesti häviää muutaman tunnin tai päivän kuluessa. Ratkaisu on perusteltava työntekijälle viittaamalla em. tautiluokituksen käsikirjan määritelmään ja toteamalla, että pidemmän sairausloman perusteena pitää olla muu diagnoosi ja peruste. Henkilö ohjataan tarvittaessa uudelleen työterveyteen.

F43.2 Sopeutumishäiriöt

Mikäli diagnoosina on F43.20 (lyhyt masennusjakso, sopeutumishäiriö, ”surureaktio”) voi palkallisen sairausloman pituus olla korkeintaan yksi kuukausi. Mikäli diagnoosina on F43.21 (pitkittynyt masennusjakso) voi palkallisen sairausloman pituus olla yleensä vähintään yksi kuukausi. Tässä tilanteessa työkyvyttömyys voi kestää yhdestä kuukaudesta kahteen vuoteen.

F51 Ei-elimelliset unihäiriöt (Ei sisällä: Elimellisiä unihäiriöitä G47)

Monissa tapauksissa unihäiriö on jonkin muun, joko henkisen tai ruumiillisen, häiriön yksi oire. Jos unihäiriö on yksi tärkeimmistä oireista ja sitä itsessään pidetään häiriötilana, pitäisi yleensä käyttää tätä diagnoosikoodia. Kaikki unihäiriöt ja niistä aiheutuva väsymys vaikuttavat työ- ja toimintakykyyn. Unihäiriöt on tunnistettava työterveyshuollossa ja niiden vaikutukset työkykyyn on arvioitava työterveyshuollon ammattihenkilöiden toimesta. Kaikki unihäiriöt ja niistä aiheutuva väsymys vaikuttavat työ- ja toimintakykyyn sekä mahdollisesti myös työturvallisuuteen. Tästä syystä unihäiriöiden perusteella ei tulisi kirjoittaa pitkäkestoisia sairauslomia, vaan olennaista on häiriöiden syyn selvittäminen ja korjaavat toimenpiteet työterveyshuollon avulla.

8.3 R00-R99-koodit sairausloman perusteena

Muualla luokittamattomiin oireisiin, sairaudenmerkkeihin sekä poikkeaviin kliinisiin ja laboratoriolöydöksiin luokitetaan ne tilat, sairaudenmerkit ja oireet (R00-R99),

- a) joiden osalta spesifisempää diagnoosia ei voida tehdä, vaikka kaikki asiaan vaikuttavat tekijät on tutkittu,
- b) jotka esiintyvät hoitosuhteen alussa ja osoittautuvat ohimeneviksi eikä niiden syytä ole voitu määritellä,
- c) joita on käytetty sellaisten potilaiden väliaikaisina diagnooseina, jotka eivät ole tulleet jatkotutkimuksiin tai jatkohoitoon
- d) jotka on lähetetty muualle jatkotutkimukseen tai hoitoon ennen kuin diagnoosi on tehty
- e) joiden kohdalla tarkempaa diagnoosia ei ole voitu tehdä jostakin muusta syystä.
- f) Lisäksi tähän lukuun luokitetaan oireita, jotka antavat merkittävää lisäinformaatiota muiden diagnoosien ohella.

Edellä mainitut koodit ovat tyypillisesti tilapäiseksi tarkoitettuja tilanteissa, joissa varsinaisen diagnoosin tekeminen on kesken. Sairauslomaa voidaan näillä koodilla myöntää noin viikon-kahden ajaksi. Tarvittaessa esimies voi kääntyä työterveyshuollon puoleen.

R53 Huonovointisuus ja väsymys

Diagnoosi R53 sisältyy ryhmään muualla luokittamattomat oireet, sairaudenmerkit sekä poikkeavat kliiniset ja laboratoriolöydökset. Diagnoosikoodiin sisältyy yleinen fyysisen kunnon heikkous, pitkäaikainen heikkous, tarkemmin määrittä-



mätön heikkous, väsymys. Kyseisen diagnoosin perusteella palkallista sairausloma tulisi myöntää enintään kolmeksi kalenteripäiväksi. Ratkaisu on perusteltava työntekijälle viittaamalla em. tautiluokituksen käsikirjan määritelmään ja toteamalla, että pidemmän sairausloman perusteena pitää olla muu diagnoosi ja peruste. Diagnoosi ei sisällä työuupumusta, joka on erillinen diagnoosikoodi (Z73.0). Henkilö ohjataan tarvittaessa uudelleen työterveyteen.

8.4 Poissaolo tapaturman johdosta

Lääkärin antamaan todistukseen työkyvyttömyydestä tulee lääkärin merkitä onko kysymyksessä sairauden hoito vai tapaturma. Tapaturmakäytännöistä on erillinen ohjeistus.

8.5 Poissaolo päihteiden käytön johdosta

Päihdeongelmaisten ja/tai hoitoon ohjattujen henkilöiden osalta noudatetaan tämän ohjeen lisäksi kaupungin päihdeohjelmasta ilmeneviä periaatteita.

8.6 Seuraavissa tilanteissa maksetaan työkyvyttömyyden ajalta normaalit sairausajan palkkaedut

- Suoritetun hoitotoimenpiteen johdosta seurannut myöhempi työkyvyttömyys
- Sterilisaatio ja abortti lääketieteellisin perustein

Palkaton poissaolo

9 Palkattomat poissaolot, jotka eivät ole sairauslomia

9.1 Poissaolo pakottavista perhesyistä

Työntekijällä on oikeus tilapäiseen poissaoloon työstä, jos hänen välitön läsnäolonsa on välttämätön hänen perhettään kohdanneen, sairaudesta tai onnettomuudesta johtuvan, ennalta arvaamattoman ja pakottavan syyn vuoksi (esim. omaisen tai läheisen kuolema, lapsen sairaus, perhekriisi). Näissä tilanteissakin kysymyksessä voi olla sairauslomaan oikeuttava työkyvyttömyys, mikäli lääkäri on todennut työkyvyttömyyden sairauslomaan oikeuttavalla diagnoosilla.

Työntekijän on ilmoitettava työnantajalle poissaolostaan ja sen syystä niin pian kuin mahdollista. Työnantajan pyynnöstä työntekijän on esitettävä luotettava selvitys poissaolonsa perusteesta (voimassa oleva Työsopimuslaki).

9.2 Lääketieteelliset toimenpiteet, jotka eivät oikeuta sairauslomaan

Henkilö voi hakea palkatonta virka- tai työvapaata esimerkiksi seuraavissa tilanteissa:



- muussa tarkoituksessa kuin terveyden palauttamiseksi tehdyt toimenpiteet (Z41) esim. plastiikkakirurgia: silmäluomileikkaus, suonikohjuleikkaus, hius-ten siirto, rintojen pienennys/suurennus
- tekomykiön tarkistaminen määrätyn välein – ei senhetkisiä sairausoireita
- iho- ja yliherkkyyss testit, jos esim. toimistotyö (työstä ei seuraa altistusta tai räsitus tusta)
- suoritettun toimenpiteen jälkitarkastus sairausloman jälkeen lap- settomuustutkimukset ja -hoito
- elimen tai luuytimen luovutus

Elinten luovutustapauksissa henkilöllä on oikeus saada Kansaneläkelaitoksen maksamaa luovutuspäivärahaa, mikäli hänellä ei ole oikeutta työnantajan maksa- maan palkkaan. Luovutuspäivärahaa haetaan hallinnollisesti Tampereen kaupun- kikonsernin vakuutuskassasta.

9.3 Itseaiheutettu työkyvyttömyys

Sairausajan palkkaa ei makseta, mikäli henkilö on aiheuttanut työkyvyttömyyden tahallisesti tai törkeällä huolimattomuudella.

Muuta huomioitavaa

10 Työkyvyn arviointi ja varhainen tuki

Mikäli henkilöllä on poissaoloja Z-koodien perusteella tai eri sairauksien joh- dosta, tulee esimiehen konsultoida työterveyttä asiasta ja ryhtyä tarvittaessa jär- jestelyihin työkyvyn selvittämiseksi ja tukemiseksi yhteisneuvottelussa työtervey- dessä tai muilla varhaisen tuen keinoilla.

Työkyvyn selvittäminen työterveydessä tulee kyseeseen myös niiden henkilöiden osalta, jotka eivät vielä karenssin johdosta ole oikeutettuja työterveyden sairaan- hoidon piiriin.

11 Lääketieteellisissä tutkimuksissa ja hoidoissa käynnit työaikana

Konsernimääräys Työajan käyttö terveydenhoitopalveluissa.

12 Työterveyshuollon palveluiden käyttö työvapaan, virkavapaan ja kuntoutustuen aikana

Työntekijällä/viranhaltijalla on pääsääntöisesti oikeus käyttää työterveyshuollon palveluita silloin kun hänellä on oikeus palkkaetuihin.

Koska sairaanhoitoetuudet ovat palkkaan rinnastettavia etuuksia, lakkaa oikeus niiden saamiseen aina silloin, kun henkilöllä ei ole virka tai työehtosopimukseen tai työnantajan päätökseen perustuvaa oikeutta palkkaetuihin lukuun ottamatta



aikaa, jolloin henkilö on äitiys-, erityisäitiys-, isyys-, vanhempainvapaalla tai taloudellisiin syihin perustuvalla palkattomalla (koodi 90) vapaalla. Konsernimääräys: Työajan käyttö terveydenhoitopalveluissa.

Kuntoutustukijakson aikana henkilö on oikeutettu käyttämään työterveyshuollon palveluita esimiehen määräämissä työkyvyn arviointitilanteissa sekä sen sairauden hoitoon liittyen, minkä vuoksi hän on kuntoutustuella.

13 Osa-aikainen sairauspoissaolo

Osa-aikaisen sairauspoissaolon ja siihen liittyvän osasairauspäivärahan tavoitteena on tukea työkyvyttömän työntekijän työhön paluuta sairauslomalta kokoaikaiseen työhön. Osa-aikainen sairauspoissaolo, ohje HH 309.

14 Erimielisyystilanteet esimiehen ja työntekijän/viranhaltijan välillä sairauslomakäytännöissä

Epäselvissä tai erimielisyystilanteissa esimies voi kääntyä esimiestuen tai työterveyden puoleen. Työntekijä voi vastaavasti halutessaan kääntyä työsuojeluvaltuutetun tai luottamusmiehen puoleen.

15 Lisätietoja

Esimiestuki
puh. 040 806 3187
esimiestuki@tampere.fi

Tällä konsernimääräyksellä kumotaan samasta asiasta 24.1.2019 annettu konsernimääräys TRE:7979/00.01.01/2018.

Juha Yli-Rajala
konsernijohtaja

Tiedoksi

Konsernihallinto, palvelualueet ja liikelaitokset