

Työntekijän sairaus työsopimuksen päättämisperusteena

SISÄLTÖ

Sairaus työsopimuksen irtisanomis- tai purkuperusteena	2
Kokonaisharkinta sairauden ja sen aiheuttaman työkyvyttömyyden vaikutuksista työhön	4
Työntekijän kuuleminen ja muun työn tarjoaminen	4
Malli arviointitilaisuudessa laadittavaksi muistioksi	5
Arviointitilaisuudessa käsiteltävät asiat:	
Työntekijän työhistoria ja sairaustiedot	5
Työnantajan johtopäätökset	6
Eräitä huomioita ja ohjeita	7

Sairaus työsopimuksen irtisanomis- tai purkuperusteena

Työntekijän työsopimus voidaan työsopimuslain mukaan irtisanoa vain asiallisella ja painavalla perusteella (TSL 7:2). Työsopimuksen purkaminen edellyttää erittäin painava syytä, jonka perusteella työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää työsopimuksen jatkamista edes irtisanomisaikaa (TSL 8:1). Työntekijän sairaus voi muodostaa irtisanomisperusteen, kun työntekijän työkyky on alentunut olennaisesti ja niin pitkäaikaisesti, ettei työnantajalta voida kohtuudella edellyttää työsopimuksen jatkamista. Pitkäaikainen työkyvyn aleneminen voi muodostaa myös työsopimuksen purkuperusteen, jos työntekijän työkyky ja työntekoaedellytykset ovat heikentyneet siinä määrin, että työntekijän voidaan katsoa olevan jatkuvasta syystä kykenemätön työhönsä.

Työntekijän työsopimuksen päättäminen sairauden perusteella tarkoittaa sitä, että työntekijän työntekoaedellytyksissä on tapahtunut olennainen muutos työntekijän henkilöön liittyvistä syistä eli tässä sairauden vuoksi (TSL 7:2.1): työntekijä ei sairautensa takia pysty enää täyttämään työsopimuksensa mukaista työvelvoitettaan häneltä kohtuudella edellytetyllä tavalla tai hänen katsotaan olevan jatkuvasta syystä kykenemätön työhönsä.

¹Selvä peruste työsopimuksen päättämiseen sairauden vuoksi on silloin, kun työntekijän työkyky ja työntekoaedellytykset ovat heikentyneet siinä määrin, että työntekijän voidaan katsoa olevan jatkuvasta syystä kykenemätön työhönsä. Käytännössä työntekijä on siis menettänyt työkykynsä kokonaan eikä ole perusteita olettaa sen palatuvan kohtuullisessa ajassa. Jatkuessaan tilanne johtaisi ilmeisesti työntekijän siirtymiseen täydelle työkyvyttömyyseläkkeelle. Muut tilanteet purkamisoi-keuden ja irtisanomisoikeuden välillä joudutaan ratkaisemaan tapaus tapaukselta, tai päättämään työsopimus irtisanomisella.

¹Tähän perustuvat työehtosopimusten määräykset (esim. KVTES:n VIII luvun 6 §), joiden mukaan työsopimus lakkaa automaattisesti, kun työntekijälle on myönnetty täysi työkyvyttömyyseläke toistaiseksi.

²KKO:2006:104: Ratkaisussa oli kyse kahdesta työntekijästä, joista toisen työkyvyttömyys oli ennen työsopimuksen päättämistä jatkunut runsaan vuoden ja toisen yli kaksi vuotta. Kummallekin työntekijälle oli myönnetty määräaikaiset työkyvyttömyyseläkkeet, jotka jatkuivat vielä vuoden työsopimuksen päättymisen jälkeen. Korkein oikeus katsoi, että työnantajalla oli oikeus purkaa em. työsopimukset (automaattisesti purkautuneena sairauden vuoksi ei työsopimusta voitu pitää); Vrt. Itä-Suomen HO 1.12.2015 t 758, työnantajalla oli eläkevakuutusyhtiön työkyvyttömyyseläkettä koskevan päätösten perusteella katsoa työntekijän olevan työkyvytön tehtäviinsä ja työsuhteen rauenneen (syytä suhtautua varauksella työsopimuksen raukeamisena pitämiseen, jos työehtosopimuksessa ei ole asiasta määräyksiä).

Vrt. TT:2007:43: Ratkaisussa työntekijän työkyvyttömyys oli ennen työsopimuksen päättämistä jatkunut kaksi vuotta. Työnantajalle ennen työsopimuksen päättämistä annettussa lääkärintodistuksessa uudeksi työkyvyttömyysajaksi oli merkitty kaksi viikkoa, jolloin kuntoutustutkimuksen oli määrä valmistua. Todistuksesta ei ilmennyt, että työntekijän työkyky olisi parantunut tai paranemassa. Ennen työsopimuksen päättämistä työnantaja ei ollut kuulut työntekijää eikä työnantajalla ollut tietoa työkyvyttömyyden jatkumisesta pidempään kuin em. 2 viikkoa (asiassa oli kiistaa mm. siitä, millaisen selvityksen työnantaja oli saanut työntekijän työkyvyn palautumisesta). Työtuomioistuimien katsoi, että työnantajalla oli työsopimuksen irtisanomisperuste, mutta ei purkuperustetta. Samoin Itä-Suomen HO 23.6.2016 t 408, työntekijän sairaus oli muodostanut irtisanomis-, mutta ei purkuperustetta. TT:2002:47: Työntekijä oli ollut vähäisin keskeytyksin sairauslomalla masennussairauden (vaikea-as- teinen) takia 15 kk, ja sairausloma jatkui edelleen myös irtisanomisajan. Työnantajalla oli irtisanomisperuste.

²Jos työntekijällä on pidemmällä ajalla useita lyhytaikaisia tai lyhyt- ja pidempiaikaisia sairauslomia samoista tai eri syistä, voivat myös nämä muodostaa kokoaisharkinnalla irtisanomisperusteen. Onko työntekijän työkyky sairauspoissaolojen vuoksi alentunut olennaisesti ja pitkäaikaisesti tarjolla olevaan työhön, vaikuttaa lääketieteellinen työkykyarvio sekä pidemmältä ajanjaksolta kertyneiden sairauspoissaolojen syyt ja määrä. Tämän selvittämiseksi laaditaan muutaman vuoden ajalta vuositasen laskelmat sairauspoissaolojen suhteesta työsopimuksen mukaiseen säännölliseen työaikaan (esim. sairauspoissaolojen osuus vuosityöajasta). Riittävää irtisanomisperusteeksi on noin 50 %:n sairauspoissaolojen osuus vuosityöajasta, joskin vähäisemminkin määrän katsotaan yleensä riittävän.³

Työntekijän työkykyisyyttä arvioitaessa voidaan vertailuksi ottaa esim. se, että täyden työkyvyttömyyseläkkeen saannin edellytyksenä on työkyvyn alenema 3/5:lla. Työsopimuksen päättämisperusteeksi riittää luonnollisesti vähäisempi työkyvyn alenema. Osatyökyvyttömyyseläkkeen saaminen edellyttää työkyvyn alenemaa 2/5:lla.

Työsopimuksen päättämisperusteen arvioinnin kannalta ei ole merkitystä esimerkiksi sillä, onko työntekijälle myönnetty määräaikainen kuntoutustuki, joskin tuen myöntämisperusteista voidaan saada apua arviointiin ja myönteinen päätös voi olla viite työkyvyn pysyvistä alenemisesta. Esim. ammatillinen kuntoutustuki myönnetään työntekijän arvioiduksi työkyvyttömyysajaksi, kun ilman sitä tulisi myönnettäväksi täysi- tai osatyökyvyttömyyseläke.

Työsopimuksen päättäminen pitkäaikaisen sairauden takia ei sen luonteesta johtuen edellytä varoituksen antamista. Jos kyse on jatkuvista tai määräajoin toistuvista, lyhytaikaisista ja luonteeltaan ehkä epämääräisistäkin sairauspoissaaloista, on poissaolojen perimmäinen syy syytä pyrkiä selvittämään ja antamaan tarvittaessa huomautus ja varoitus, jotta työntekijä ymmärtää tilanteen vakavuuden.

Koska rajanveto irtisanomisen ja purkamisen välillä on käytännössä ongelmallista, on tulkinnanvaraisissa tapauksissa suositeltavampi menettely työntekijän irtisanominen (ks. esim. tapauksia alaviitteessä 2). Käytännössä ratkaisulla ei ole esim. taloudellista merkitystä, koska työntekijän sairausloma on yleensä yhdessä tai useammassa erässä jatkunut niin pitkään, ettei hänellä ole enää oikeutta sairausajan palkkaan työsopimuslain (TSL 2:11) tai työehtosopimuksen (esim. KVTES:n V luvun 2-4 §) perusteella. Työntekijän sairausloman jatkuessa edelleen myös irtisanomisaikana ei myöskään irtisanomisajalta tule maksettavaksi palkkaa.

³ TT:2007:39: Työntekijän sairauspoissaolojen määrä oli noin 20 % työtunneista. Poissaolot johtuivat pääosin rasisusvammasta, joka oli alentanut työntekijän työkykyä mm. siten, että työntekijän (ruumiillista työtä tekevä keskivertotyöntekijä) tuotantotulosten määrä oli laskenut 40 % tai ylsi enintään kolmannekseen muiden työntekijöiden suorituksesta työstä/työvaiheesta riippuen. Työn keventämisellä ei ollut ollut myönteistä vaikutusta työntekijän sairauspoissaolojen määrään. Työnantajalla oli irtisanomisperuste.

TT:2011:138: Työntekijän sairauspoissaolojen osuus vuosityöajasta oli 15 – 58 % (viimeisimpinä vuosina runsaat 50 %) eivät- kä pyrkimykset työn keventämiseen olleet vähentäneet sairauspoissaoloja. Myöskään irtisanomisaikana tietoon tulleet lääketieteelliset arviot eivät tukeneet työntekijän odotettavaa työkyvyn paranemista. Työnantajalla oli irtisanomisperuste.

TT:2012:64: Sairauspoissaolojen määrä oli vaihdellut 21 %:n ja 98 %:n välillä. Työntekijän työtä ja työaikajärjestelyjä oli mukautettu hänen työkykynsä (mm. siirto vuorotyöstä päivävuoroihin). Mukautetun työn vähennyttä työnantajalla ei ollut mahdollisuutta järjestää työntekijälle muuta kuin normaalia vuorotyötä, jota ei pidetty työntekijän terveydelle soveltuvana, eikä työntekijän työkyky ollut lääketieteellisten arvioiden perusteella palautumassa. Samoin TT:2012:153, sairauspoissaolojen määrä vaihdellut 32 – 70 %:n välillä eikä tilanne ollut työtehtävien muutoksilla tai uudelleenjärjestelyillä muuttunut.

TT:2012:153: Työntekijän eriperusteiset sairauspoissaolot vaihdelleet vuosia 32 – 70 %:a, työnantajalla ei ollut enempää mahdollisuuksia työn sopeuttamiseen, työnantajalla oli irtisanomisperuste.

Vrt. Rovaniemen HO 2.9.2015 t 438, Artikkel. Surakka. Edilex. Uutiset 7.9.2015: Työntekijällä ollut eriperusteisia sairauksia (mm. työpaikan sisäilmasta johtuvia työperäisiä sairauksia), työntekijän työkyky oli palautumassa ja työntekijä oli palaamassa työhön noin kuukauden päästä, työnantajalla ei ollut irtisanomisperustetta.

Kokonaisharkinta sairauden ja sen aiheuttaman työkyvyttömyyden vaikutuksista työhön

Kun arvioidaan työntekijän työkyvyttömyyttä työsopimuksen päättämisperusteena, otetaan huomioon sairauden luonne eli vakavuusaste ja sairauden vaikutukset työntekijän työkykyyn, työkyvyttömyysjaksojen pituudet ja ennuste sairauden kulusta ja edelleen jatkumisesta. Arviointi tehdään eri tekijät huomioiden kokonaisharkintana.

Arvioinnin tueksi työnantaja tarvitsee työntekijää koskevan lääkärintodistuksen tai muun lääketieteellisen selvityksen, jonka työntekijä itse toimittaa tai antaa luvan (esim. työterveydenhuollolle) sen toimittamisesta työnantajalle.⁴ Jos työntekijä kieltäytyy arvioinnin tekemiseen tarvittavien selvitysten toimittamisesta ja työnantaja joutuu tekemään arvion ”puutteellisilla selvityksillä”, voidaan työntekijän kieltäytyminen katsoa mahdollisessa oikeusriidassa häntä vastaan puhuvaksi näytöksi (oletus mm. sairauden jatkumisesta).

Jotta työntekijän sairaus muodostaa työsopimuksen päättämisperusteen (työkyvyn alenema eli työkyvyttömyysaste olennainen ja sen kesto pitkäaikainen), tulee oikeuskäytännön perusteella seuraavien tekijöiden täytyä:

- Työntekijän poissaolo sairauden vuoksi on yhdessä tai useammassa jaksossa jatkunut noin vuoden.
- Työntekijän sairaus jatkuu edelleen, eikä ole tiedossa hänen työkykynä palautuvan kohtuullisen nopean ajan kuluessa.
- Työkyvyn arviointi perustuu työnantajan käytettävissä oleviin lääketieteellisiin selvityksiin ja arvioihin, joissa on arvioitu työntekijän fyysinen, psyykkinen ja sosiaalinen työkyky (lääkärintodistus tai -lausunto).
- Työntekijän jäljellä olevaa työkykyä verrataan työntekijän työn hänelle asettamiin vaatimuksiin.
- Työnantaja on selvittänyt mahdollisuudet työntekijän työn mukauttamiseen tai työntekijän siirtämiseen muuhun työhön ottaen huomioon myös mahdollisten muutosten vaikutukset työyhteisöön laajemmin kuten muiden työntekijöiden työskentelyolosuhteisiin.⁵
- Työnantajalla ei ole selvityksen perusteella tarjota työntekijälle muuta, hänen alentunutta työkykyään vastaavaa työtä (työntekijän oman työn modifiointia tai täysin muuta korvaavaa työtä).

Työntekijän kuuleminen ja muun työn tarjoaminen

Ennen kuin työnantaja irtisanoo tai purkaa työntekijän työsopimuksen sairauden vuoksi, pitää työntekijää kuulla työsopimuksen päättämisen perusteista. Työntekijän ei tarvitse käyttää hänelle varattua kuulemistä, mutta myös työntekijän intressissä on, että hänen jäljellä oleva työkykynsä arvioidaan mahdollisimman objektiivisesti kaikilla saatavilla olevilla tiedoilla.

Kuulemisessa selvitetään työntekijän työ- ja sairauspoissaolohistorian ohella työntekijän työkyky, sen vaikutukset työhön ja työnantajan mahdollisuudet mukauttaa työntekijän työtä hänen jäljellä olevaa fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista työkykyään vastaavasti tai löytää hänen jäljellä olevaa työkykyään vastaavaa muuta työtä.⁶ Suositeltavaa on järjestää yhteinen arviointitilaisuus työterveyshuollon, työntekijän ja työnantajan kesken (ns. kolmikantaneuvottelu), jossa em. asiat selvitetään mukaan lukien mahdolliset eläkeratkaisut. Tilaisuudessa saatujen selvitysten perusteella työnantaja tekee johtopäätöksensä.

4 Asianmukaisten lääkärintodistusten esittäminen on ollut edellytyksenä myös esim. sairausajan palkan maksamiselle.

5 Esim. TT:2016:65, jossa irtisanomisperustetta ei ollut, koska työnantaja oli laiminlyönyt selvittää, olisiko irtisanominen voitu välttää sijoittamalla työntekijä toisiin tarjolla oleviin tehtäviin (kuuluu työnantajan ns. lojaliteettivelvoitteeseen).

Työntekijän työtehtäviä mukautettaessa lähtökohtana ovat työnantajan toiminnalliset tarpeet. Arvioinnissa työnantaja joutuu ottamaan huomioon myös mm. muut työntekijät ja mukautuksen vaikutuksen heidän työhönsä ja työoloihinsa. Edellytyksenä muun työn tarjoamiselle on, että ennuste työntekijän mahdollisuuksista selviytyä jäljellä olevan fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen työkykynsä ja osaamisensa perusteella muusta työstä on suhteellisen varma.

Muun työn tarjoamisvelvollisuus koskee vain organisaation toiminnan kannalta perusteltuja tehtäviä. Jos uusi tehtävä edellyttäisi lisä- ym. koulutusta, työnantajan koulutusvelvollisuus rajoittuu työnantajan toiminnan kannalta välttämättömään ja kohtuulliseen koulutukseen. Työnantajan ei tarvitse irtisanomisen välttämiseksi ryhtyä erityisjärjestelyihin asianomaisen työntekijän osalta, ei esim. perustaa muuta hänelle soveltuvaa tehtävää tai lähteä kouluttamaan työntekijää uuteen ammattiin. Uuden työn myötä voivat työntekijän työ- ja palvelussuhteen ehdot poiketa olennaisestikin työntekijän aiemmasta työstä. Jos työntekijän työsuhte jatkuu muuttamalla tehtäviä hänen alentunutta työkykyään vastaavasti, työntekijän palvelussuhteen ehdot määräytyvät mukautetun tai uuden työn mukaan uuden työsopimuksen teosta lukien tai viimeistään irtisanomisajan kuluttua (työehtosopimuksessa voi olla asiasta määräyksiä).

Malli arviointitilaisuudessa laadittavaksi muistioksi

Arviointitilaisuuteen annetaan työntekijälle kirjallinen kutsu, mieluummin henkilökohtaisesti ja todisteellisesti. Kutsussa kerrotaan mm., että tilaisuudessa

- 1) selvitetään työntekijän työkyky nykyiseen työsopimuksen mukaiseen tehtävään
- 2) selvitetään työnantajan mahdollisuuksia tarjota työntekijälle muita hänen työkykyään ja koulutustaan vastaavia tehtäviä
- 3) työnantaja tulee arvioimaan työntekijän työsopimuksen päättämisperusteet ja ryhtymään tarvittaessa työsopimuksen päättämistoimenpiteisiin työntekijän työkyvyn olennaisen ja pitkäaikaisen alenemisen takia
- 4) työntekijällä on oikeus käyttää avustajaa.

Arviointitilaisuudessa käsiteltävät asiat:

Työntekijän työhistoria ja sairaustiedot

- Toistaiseksi voimassa oleva työsopimus xx lukien/ määräaikainen työsopimus
- Työsopimuksen mukaiset tehtävät ja tehtävien asettamat vaatimukset työntekijälle
- Työntekijä on jäänyt em. tehtävästä sairauslomalle xx
 - Työkyvyttömyyden toteaminen, päädiagnoosit sekä työterveydenhuollon arvioit tilanteesta
 - Muistioon kirjataan mm. kaikki työterveydenhuollon eri vaiheissa laatimat työkykyarvot
- Työntekijän sairausloma- ja työssäolojaksot ym. sekä niiden syyt
 - Luettelo työkyvyttömyysjaksoista (sairauspoissaolot, diagnoosit ym.)
 - Laskelma sairauspoissaolojen suhteesta vuosityöaikaan
 - Tarkistetaan myös yhtenäistä pitkäaikaista sairauslomaa edeltävä noin kaksi vuotta
 - Jos kyse on lyhytaikaisista jatkuvista ja toistuvista sairauslomista, laskelma laaditaan niin pitkältä ajalta, kuin poissaolot ovat jatkuneet
 - Mahdolliset muut palkattomat työvapaat yms., jotka johtuvat työkyvyttömyydestä
 - Mahdolliset koulutus- ja opintovapaat, joiden tavoitteena on ollut uusi ammatti tai työ
- Myönnetty kuntoutustukijaksot ym. ja myönnön perusteet

⁶ KHO 21.8.2013 t. 2581: Kaupunki oli vaatinut työkykykartoituksen tekemistä viranhaltijalle (ks. työterveydenhuoltolain 13 § 1.2 ja KVHL 19 §) tai viranhaltijan osallistumista työkokeiluun mm. sen selvittämiseksi, olisiko irtisanominen sairauden (jatkuvia pitkiä sairauspoissaoloja) takia vältettävissä sijoittamalla viranhaltija muuhun virkasuhteeseen. Viranhaltija oli kieltäytynyt terveystarkastuksesta ja työkokeilusta. Kaupungilla oli irtisanomisperuste.

Onko työntekijän työtä modifioitu alentunutta työkykyä vastaavasti tai onko hänet siirretty muihin, alentunutta työkykyä paremmin vastaaviin tehtäviin, sekä arviot muutosten vaikutuksista työntekijän terveydentilaan ja sairauspoissaoloihin

- Ml. mahdolliset työkokeilut ym.

Tilannearvio työntekijän nykyisestä työkyvystä ja arvio työkyvyn palautumisesta eli tulevasta työkyvystä

- Työterveydenhuollon arvio arviointitilaisuudessa käytettävissä olevien tietojen perusteella
- Uutta työkykyarviota ei tarvita, jos tilanne ei ole epäselvä
- Onko/ei työkyky palautumassa lähitulevaisuudessa ja perusteet
- Johtopäätös, pystyykö työntekijä hänen fyysinen, psyykkinen ja sosiaalinen työkykynsä huomioiden hoitamaan
 - oman työsopimuksen mukaisen työn
 - jo aiemmin mahdollisesti mukautetun työn
 - hänelle osoitetun muun työn

jos työnantajalla on mahdollisuus jatkaa em. poikkeavia työjärjestelyjä

Onko työnantajalla tarjota muuta työntekijälle soveltuvaa tehtävää hänen jäljellä oleva fyysinen, psyykkinen ja työkykynsä huomioiden

Työnantajan johtopäätökset

A) Työntekijälle löytyy muuta työntekijän jäljellä olevaa työkykyä vastaavaa työtä.

- Sovitaan tässä tilaisuudessa tai tarkemmin erikseen myöhemmin työntekijän muutettu työnkuva ja työskentelyolosuhteet tai kokonaan uusi työ sekä määritellään työsuhteen ehdot muuttuneiden perusteiden mukaan.
- Muutokset voidaan toteuttaa yhteisesti sovitusta ajankohdasta lukien tai työnantajan yksipuolisesti määrääminä irtisanomisajan kuluttua loppuun (toinen vaihtoehto olisi ollut työntekijän irtisanominen).

B) Työntekijän työkyky on alentunut olennaisesti ja niin pitkäaikaisesti, ettei työnantajalta voida kohtuudella edellyttää työsopimuksen jatkamista, eikä työnantajalla ole tarjota työntekijälle muuta, työntekijän koulutus ja työkykyhuomioon ottaen soveltuvaa työtä

- Työnantaja ilmoittaa, että tulee irtisanomaan työntekijän em. syystä
- Työntekijälle voidaan antaa esim. runsas viikko aikaa kirjallisen vastauksen antamiseen irtisanomisen perusteista (ei pakollinen, koska työntekijää kuullaan tästä asiasta jo arviointitilaisuudessa)
- Em. selvitysten jälkeen työntekijä irtisanotaan (kirjallinen irtisanomisilmoitus tiedoksi työntekijälle)
- Työntekijä on mahdollista irtisanoa myös arviointitilaisuudessa, jos kaikki irtisanomiseen vaikuttavat seikat ovat selvät

- Irtisanomisperuste on työntekijän henkilöstä johtuva työntekoaedellytysten olennainen ja pitkäaikainen väheneminen, tässä tapauksessa työntekijän työkyvyn aleneminen olennaisesti ja pitkäaikaisesti siten, ettei työnantajalta voida kohtuudella edellyttää työsopimuksen jatkamista.

Tilaisuudesta laaditaan pöytäkirja tai muistio

Eräitä huomioita ja ohjeita

Työnantajan ennakoivista ja aktiivista toimista ym. pitkittyvien sairauslomien yhteydessä on hyvä olla sisäinen ohje tms. jo pelkäästään työntekijöiden yhdenvertaisen kohtelun turvaamiseksi. Yhdenvertaisella kohtelulla tarkoitetaan samanlaista kohtelua samanlaisissa tapauksissa (tilanteet vertailukelpoisia).

Pitkittyvissä sairauslomissa työnantaja voi yhteistyössä työntekijän, työterveydenhuollon ja esim. eläkevakuutusyhtiön (esim. kunta-alalla KEVA) kanssa pyrkiä selvittämään mm.

- työntekijän täydennys- tai uudelleenkoulutuksen mahdollisuuksia vakuutusyhtiön toimesta ottaen huomioon mm. sen, millaisia tehtäviä työnantaja vastaisuudessa tarvitsee ja voisiko työntekijä vakuutusyhtiön koulutuksella työllistyä näin myös oman työnantajansa palveluksessa
- olisiko 60-vuotta täyttäneellä työntekijällä mahdollisuus saada työkyvyttömyyseläke alennetuin perustein, kun hänellä on pitkä työhistoria ja työkykyä alentavia sairauksia (erityissäännös, KuEL 24 § 3).

Kun työntekijälle on myönnetty määräaikainen kuntoutustuki ja hänen työsuhteensa edelleen jatkuu, työntekijä ei ole sairauslomalla, vaan (yleensä myös anomuksensa mukaisesti) palkattomalla työlomalla (ks. esim. KVTES:n V luku 4 §2).