

SAIRAUSPOISSAOLO-OHJE TYÖNTEKIJÄLLE

Jos olet sairastunut, ota yhteys aina ensin esimieheesi tai hänen valtuuttamaan henkilöön viipymättä siten, että keskustelet esimiehen tai hänen valtuuttamansa henkilön kanssa (henkilökohtaisesti tai puhelimitse). Tekstiviesti tai sähköposti ei ole hyväksyttävä tapa.

Esimiehen luvalla poissaolo

Esimies voi myöntää sinulle poissaoloa **minkä tahansa** sairauden takia 1 – 7 kalenteripäivää. Esimies antaa luvan olla poissa 1 – 3 kalenteripäivää kerrallaan. Jos sairaus jatkuu, ole yhteydessä esimieheesi, ja sovi sairauspoissaolon jatkosta erikseen. Yhtäjaksoiseen sairauspoissaoloon lasketaan myös vapaapäivät ja viikonloput.

Esimies ei toimi terveydenhuollon asiantuntijana, vaan työntekijä vastaa itse siitä, milloin hän tarvitsee hoitajan tai lääkärin hoitoarvioita. Tarpeen mukaan työntekijä voi olla yhteydessä työterveyshuoltoon, jossa työterveyshoitaja arvioi puhelimitse työterveyshoitajan tai -lääkärin hoidon tarpeen, ja antaa tarvittaessa vastaanottoajan tai neuvoja hoidon toteuttamiseksi.

Työterveyshuollon sairaanhoitopalveluihin ei sisälly akuuttien infektioiden hoito 1.1.2020 alkaen. Tästä poikkeuksena ovat virtsatieinfektiot, joiden hoitoa varten voi olla yhteydessä työterveyshuoltoon ja saada reseptin soittamalla.

Kiireellistä hoitoa vaativat sairaudet hoidetaan oman kunnan terveyskeskuksessa, Akuutti24:ssä tai yksityissektorilla. Muiden kuin työterveyshuollon palveluiden kustannuksista vastaa työntekijä itse.

Selvitys työkyvyttömyydestä

Mikäli sairautesi kestää enemmän kuin 7 kalenteripäivää, on sinun toimitettava lääkärintodistus sairaudestasi. Lääkärin myöntämää sairauspoissaoloa ei voi jatkaa esimiehen luvalla tai terveydenhoitajan/sairaanhoitajan/työfysioterapeutin todistuksella.

Toimita lääkärintodistus tai muu selvitys työkyvyttömyydestäsi esimiehellesi mahdollisimman pian, viimeistään viikon kuluessa todistuksen allekirjoituspäivästä.

Perustellusta syystä, harkintansa mukaan, esimies voi olla hyväksymättä antamaasi todistusta/ selvitystä poissaolon palkallisuuden perusteeksi (esimerkiksi päihde-epäily tai muu puheeksi-ottoa vaativa asia).

Esimiehen pyynnöstä sinun tulee esittää myös alle viikon poissaoloista sairaanhoitajan/terveydenhoitajan/työfysioterapeutin/lääkärin todistus, jos esimiehesi mielestä todistuksen esittäminen on erityisestä syystä perusteltua. Tällainen erityinen syy voi liittyä esimerkiksi päihteiden väärinkäytön epäilyyn.

Vaatus todistuksen esittämisestä sovitaan työkykykeskustelussa ja työkykykeskustelulomake lähetetään tiedoksi työterveyshuoltoon vastuuhoidajalle. Tällöin esimiehen lupaan perustuva oikeus sairauspoissaoloon poistetaan määräajaksi.

Korvaava työ sairauspoissaolon sijaan

Korvaavaa työtä voidaan käyttää sairauspoissaolon sijaa silloin, kun olet tilapäisesti sairauden, vamman tai tapaturman vuoksi osittain estynyt tekemästä tavanomaisia työtehtäviäsi. Korvaavaa työtä voidaan käyttää silloin, jos kykenet tekemään omaa työtäsi kevennettynä tai jotain muuta työtä niin, ettei terveytesi tai toipumisesi vaarannu. Aloite korvaavasta työstä voi tulla sinulta tai esimieheltä sairauspoissaolon alkaessa tai työterveyshuollon vastaanottokäynnillä työterveyslääkäriltä, työterveyshoitajalta tai työfysioterapeutilta.

Korvaava työ kestää lyhimmillään päivän ja pisimmillään kahdeksan viikkoa. Kalenterivuoden aikana korvaavaa työtä voi tehdä yhteensä enintään kahdeksan viikkoa.

Korvaavat työtehtävät on etukäteen määritelty ja ne ovat tarkoituksenmukaisia ja mahdollisuuksien mukaan vaativuudeltaan työntekijän tavanomaista työtä vastaavaa. Tilanteesta riippuen korvaava työ voi olla esimerkiksi oman työn muokkaamista työkykyä vastaavaksi, etätyötä, osallistumista koulutukseen, verkko-opintoja tai hallinnollisia tehtäviä.

Kelan myöntämällä osasairauspäivärahalla voit työskennellä korvaavassa työssä osa-aikaisesti 40-60 % työajalla.

Sairastuminen vuosiloman aikana

Jos sairastut vuosilomasi aikana, voit pyytää viivytyksettä esimieheltä vuosiloman siirtämistä ensimmäisestä sairauspoissaolopäivästä lähtien. Siirron edellytyksenä on esitettävä 1 – 7 kalenteripäivän osalta esimiehen lupa, hyväksyttävä sairauspoissaolotodistus (lääkärin, sairaanhoitajan, terveydenhoitajan tai työterveyshoitajan todistus) ja seitsemän kalenteripäivää ylittävältä osalta lääkärintodistus. Lääkärintodistuksen voi esittää myös heti työkyvyttömyyden alusta. Siirtyvän vuosiloman ajankohta sovitaan esimiehen kanssa erikseen.

Sairausloman kirjaaminen ESS-järjestelmään

Kirjaa ESS-järjestelmän poissaoloanomukseen, onko todistuksen antajana ollut työterveyslääkäri, työterveyshoitaja, muu lääkäri, muu hoitaja vai onko kyseessä esimiehen myöntämä sairauspoissaolo.

Kirjaa tapaturmasta johtuva sairauspoissaolo ESS-järjestelmään tapaturmaksi (vapaa-ajan tapaturma 21, työtapaturma 50 tai työmatkatapaturma 51).

Kirjaa myös vuosiloman siirto ESS-järjestelmään.

Sairauspoissaolon keskeyttäminen

Sairauspoissaolon keskeyttäminen on mahdollista. Keskustele alle 60 kalenteripäiväsairauspoissaolon keskeyttämisestä esimiehen kanssa. Yli 60 kalenteripäivän sairauspoissaolon keskeytyksestä on keskusteltava työterveyslääkärin kanssa.

Työajan käyttö

Sairauden takia lääkärissä ja hoitajalla käynnit eivät pääsääntöisesti ole työaikaa. Poikkeuksena ovat työnantajan määräämät käynnit, työterveysneuvottelut ja niihin liittyvät tarkastukset sekä terveystarkastukset. Sovi työajalla tapahtuvista työterveyshuollon käynneistä esimiehesi kanssa.

Lisätiedot

Palvelussuhdeasiat, päivitetty ohje 24.6.2019

Korvaavan työn toimintaohje, ohje 13/2017.