



**Sairauspoissaolo-ohje -
Ohje esimiehille ja henkilöstölle sairauslomien hyväksymisestä**

Hyväksytty KH 24.1.2022 § 6

SISÄLLYS

Johdanto.....	3
Lyhyet sairauspoissaolot	3
Pitkät sairauspoissaolot.....	4
Sairausloman perusteen arviointi.....	4
Vuosiloman ja säästövapaan aikana sairastuminen	7
Tilapäinen hoitovapaa.....	7
Korvaava työ.....	7
Työajan käyttö terveydenhoitopalveluissa	8

Johdanto

Tämän sairauspoissaolo- ohjeen tavoitteena on joustavoittaa ja selkeyttää ilmoituskäytäntöjä sairaustapauksissa sekä edistää varsinkin lyhyiden poissaolojen, mutta myös muiden sairauspoissaolojen osalta esimiehen ja työntekijän välistä luottamusta ja keskustelua työkyvyn varhaisen tuen mallin mukaisesti.

Asianomaisen lainsäädännön ja virka- ja työehtosopimuksen määräykset ylittävät tämän ohjeen sisällön, ja ohje on tarkoitettu tulkinta-avuksi tilanteisiin joissa lainsäädäntö tai työ- ja virkaehtosopimus mahdollistavat vaihtoehtoisia tulkintoja.

Lyhyet sairauspoissaolot

Esimiehen myöntämän sairausloman enimmäisaika on 5 kalenteripäivää. Huomioitavaa on, että tuki- ja liikuntaelin sekä mielenterveys sairauksissa viiden poissaolopäivän jälkeen tarvitaan aina Puolangan kunnan työterveyshuollon työterveyslääkärin kirjoittama sairauspoissaolotodistus.

Sairaudesta riippuen esimies antaa luvan harkintansa mukaan 1-2 päivän sairauspoissaoloon kerrallaan, ei koko viiden päivän ajalle.

Esimiehellä on kuitenkin aina oikeus pyytää työntekijää esittämään sairauspoissaolotodistus jo ensimmäisestä sairauspoissaolosta lähtien. Esimiehen luvalla poissaoloon ei ole diagnoosirajoitusta. Tyypillisiä sairauksia, joihin esimies voi myöntää poissaolon, ovat flunssa, vatsatauti ja diagnosoitu migreeni.

Sairastuessaan henkilön tulee ilmoittaa esimiehelle välittömästi sairauspoissaolosta, jotta esimies voi tehdä mahdollisesti tarvittavat työjärjestelyt poissaolon ajalle. Ilmoitus tulee tehdä esimiehelle mahdollisimman nopeasti niin sairausloman alkamisen kuin jatkumisenkin osalta. Esimiehen luvalla/ omalla ilmoituksella tapahtuvan poissaolon **ilmoituskäytäntö:**

- 1. Työntekijä ottaa esimieheensä henkilökohtaisesti yhteyttä ensisijaisesti puhelimitse, jotta mahdollistuu keskustelu henkilön tilanteesta.**
- 2. Jos työntekijä ei tavoita esimiestä, tulee esimiehelle laittaa tekstiviesti soittopyynnöllä.**
- 3. Esimies myöntää harkintansa mukaan 1-2 kalenteripäivän sairauspoissaolon kerralla, yhteensä korkeintaan 5 kalenteripäivää.**

Viranhaltijalla / työntekijällä on oikeus saada virka- / työvapaata (sairauspoissaolo), jos hän on sairaudesta, vammasta tai tapaturmasta johtuvan työkyvyttömyyden vuoksi estynyt hoitamasta virkaansa / työtään. Viranhaltijan/työntekijän on esitettävä työnantajalle hyväksyttävä lääkärin- tai muu luotettava todistus, esimerkiksi terveydenhoitajan tai sairaanhoitajan antama todistus. Mikäli lääkärintodistusta ei perustellusta syystä voida hyväksyä, työnantaja voi omalla kustannuksellaan lähettää viranhaltijan/työntekijän osoittamansa lääkärin tarkastukseen.

Sairauksista ja tapaturmista aiheutuvista työstä poissaoloista on ilmoitettava viipymättä lähimmälle esimiehelle tai tämän poissa ollessa sijaiselle. Huomioitavaa on, että mikäli työkyvyttömyystodistusta ei ole toimitettu työnantajalle viikon kuluessa todistuksen allekirjoituspäivämäärästä sairausperusteisen poissaolon ensimmäinen päivä on palkaton. (KVTES luku V 1§)

Lyhyissä poissaoloissa esimies voi antaa työntekijälle luvan olla pois. Poissaolon syyn selvitykseksi

riittää sähköinen hakemus ESS7:ssä ja ao. esimiehen lupa. Sairauslomasta sopiminen edellyttää aina keskustelua. Esimies voi hyväksyä **enintään viisi** kalenteripäivää kestävänsä sairauspoissaolon ilman asiantuntijan lausuntoa. Mikäli työntekijä on estynyt tekemästä poissaoloilmoitusta ESS7:ssä, tekee esimies tämän työntekijän / viranhaltijan puolesta. Esimiehellä on aina oikeus pyytää lääkärintodistus koko työkyvyttömyysajalta.

Muussa tapauksessa työntekijän/viranhaltijan on toimitettava poissaolostaan terveydenhoitajan / sairaanhoitajan tai lääkärin antama työkyvyttömyystodistus.

Pitkät sairauspoissaolot

Sairausperusteisen poissaolon jatkuessa yli yhdeksän arkipäivää tarvitaan aina hyväksyttävä lääkärintodistus.

Työntekijän tulee esittää aina lääkärintodistus työnantajalle, jotta esimies voi verrata tietoja poissaolohakemukseen. Tämän jälkeen sairauslomatodistus tulee luovuttaa takaisin työntekijälle. Työnantaja ei säilytä työntekijän sairauslomatodistuksia eikä ota niistä kopioita.

Sairauspoissaoloista, jotka ovat kestoaltaan enemmän kuin sairastumispäivä + 9 arkipäivää on lähetettävä kaikki todistukset koko sairausajalta (terveydenhoitajan / sairaanhoitajan todistus, lääkärin todistus ja mahdollinen esimiehen myöntämä poissaolopäätös) KELA:lle. Tällöin työntekijä toimittaa sairauslomatodistuksensa työnantajalle sairauspäivärahaoikeuden varmistamiseksi.

Esimiehen on erityisesti tarkastettava, että sairauspoissaolotodistukset kattavat koko poissaoloajan. Tarkastettuaan päivämäärien täsmävyvyyden esimies lähettää todistukset KELA:n turvapostin kautta. Kelan sivuilla on linkki, jonka kautta suojatun postin lähetyt tehdään. Monetran palkkahallinto toimittaa KELA:lle ilmoituksen työnantajan maksamasta palkasta keskeytystietojen perusteella.

Mikäli viranhaltija / työntekijä sairastuu samaan sairauteen uudelleen 30 päivän kuluessa siitä päivästä, jolta viimeksi suoritettiin sairausvakuutuslain mukaista päivärahaa, työkyvyttömyydestä on esitettävä hyväksyttävä lääkärintodistus esimiehelle, joka huolehtii todistusten lähettämisestä KELA:lle. Lääkärillä käytäessä tulisi huolehtia, että lääkärintodistukseen tulee merkintä jos kysymyksessä on aikaisemman sairauden jatkuminen.

Mikäli sairausloma pitkittyy ja muuttuu KEVA:n kuntoutustueksi, tulee tästä esimiehen tehdä muutospäätös ESS7:iin.

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 taudinmääritystä. Tällaisessa tapauksessa sairausajan palkkaa ei makseta. Esimiehen tulisi pyytää työntekijää täydennettämään 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.

Z-koodit 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-päiväraha-oikeutta 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, 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 vihurirokkorokotuksen tarve), lemmikkieläimen sairaus tai kuolema.

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.

R00-R99-koodit sairausloman perusteena

Muualla luokittamattomiin oireisiin, sairaudenmerkkeihin sekä poikkeaviin klinisiin ja laboratoriolöydöksiin luokitetaan ne tilat, sairaudenmerkit ja oireet (R00R99), 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 koodeilla 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 määrittämätön heikkous, väsymys. Kyseisen diagnoosin perusteella palkallista sairauslomaa 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.

Poissaolo tapaturman johdosta

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

Poissaolo päihteiden käytön johdosta

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

Itse aiheutettu työkyvyttömyys

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

Palkaton poissaolo pakottavista perhesyistä

Työntekijällä on oikeus tilapäiseen palkattomaan 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, perhekiisi). Työntekijän on työnantajan pyynnöstä esitettävä luotettava selvitys poissaolon perusteesta. Näissä tilanteissa kysymys voi olla palkallisesta sairauslomaan oikeuttavasta työkyvyttömyydestä riippuen lääkärin toteamasta diagnoosista.

Vuosiloman ja säästövapaan aikana sairastuminen

Mikäli työntekijä / viranhaltija sairastuu vuosiloman tai säästövapaan aikana on hänellä oikeus siirtää vuosilomaa heti ensimmäisestä työkyvyttömyyspäivästä lähtien. Siirtämistä varten työntekijän / viranhaltijan on ilmoitettava asiasta viipymättä esimiehelle ja toimitettava hyväksyttävä työterveyshoitajan tai lääkärintodistus.

Tilapäinen hoitovapaa

Äkillisesti sairastuneen alle 12-vuotiaan tai vammaisen lapsen hoidon järjestämistä tai hoitamista varten on työntekijä oikeutettu saamaan saman sairauden perusteella virka- tai työvapaa enintään neljäksi työpäiväksi kerrallaan, mikäli hoitoa ei ole saatu järjestetyksi. Kuitenkin palkallista virka- /työvapaa on vain kolme peräkkäistä kalenteripäivää. (KVTES V luku § 10)

Tilapäistä hoitovapaa haetaan ESS7:stä kohdasta Poissaolot -> Tilapäinen hoitovapaa.

Korvaava työ

Korvaava työ tarkoittaa, että työntekijä tekee väliaikaisesti muita töitä, kun omien töiden hoitaminen ei onnistu sairauden tai tapaturman vuoksi. Korvaavaa työtä tehdään yleensä silloin, kun työkyky on heikentynyt tuki- ja liikuntaelinsairauden, vamman tai mielenterveyden häiriön vuoksi.

Osasairauspäiväraha tukee työkyvyttömän henkilön pysymistä työelämässä ja paluuta kokoaikaiseen työhönsä. Paluu osa-aikaiseen työhön on vapaaehtoinen järjestely, johon tarvitaan sekä työntekijän että

työnantajan suostumus. Osa-aikatyössä tulee varmistaa työntekijän toipuminen. Työaika vähenee osa-aikatyössä 40-60 % aiemmasta.

Työajan käyttö terveydenhoitopalveluissa

Seuraavat ovat työaikaa:

- työnantajan määräämä työhöntulotarkastus
- määräämätarkastus altisteisessa työssä toimiville
- työkyvyn selvittämiseen liittyvä terveystarkastus (työnantajan määräämä työkyvynarviointi)
- terveyden seurantatarkastus (työterveystarkastus) ei-altisteisessa työssä
- työn edellyttämät rokotuskäynnit
- työterveysneuvottelu
- työtapaturmasta johtuvat hoidot ja tutkimukset

Seuraavat eivät ole työaikaa, ja ne tulee pyrkiä suorittamaan työajan ulkopuolella:

- omaehtoiseen ajanvaraukseen perustuvat lääkärisikäynnit ja tutkimukset (työterveyshuolto, perusterveydenhuolto)
- erikoislääkärikäynnit esim. keskussairaalassa
- hammaslääkärisä tai suuhygienistillä käynnit
- fysioterapia ja fysikaalinen hoito
- seulontatutkimukset
- rokotuskäynnit

Mikäli em. käyntien suorittaminen työajan ulkopuolella ei ole mahdollista, tulee esimiehen kanssa sopia palkattomasta poissaolosta.

Mikäli työntekijä on kuitenkin edellä mainittujen käyntien aikana tai johdosta työkyvytön, tulee sovellettavaksi sairauspoissaoloja koskeva edellä oleva ohjeistus. Todistus tutkimuksessa tai hoidossa käynnistä ei ole osoitus työkyvyttömyydestä.