



AVAN



ANCE

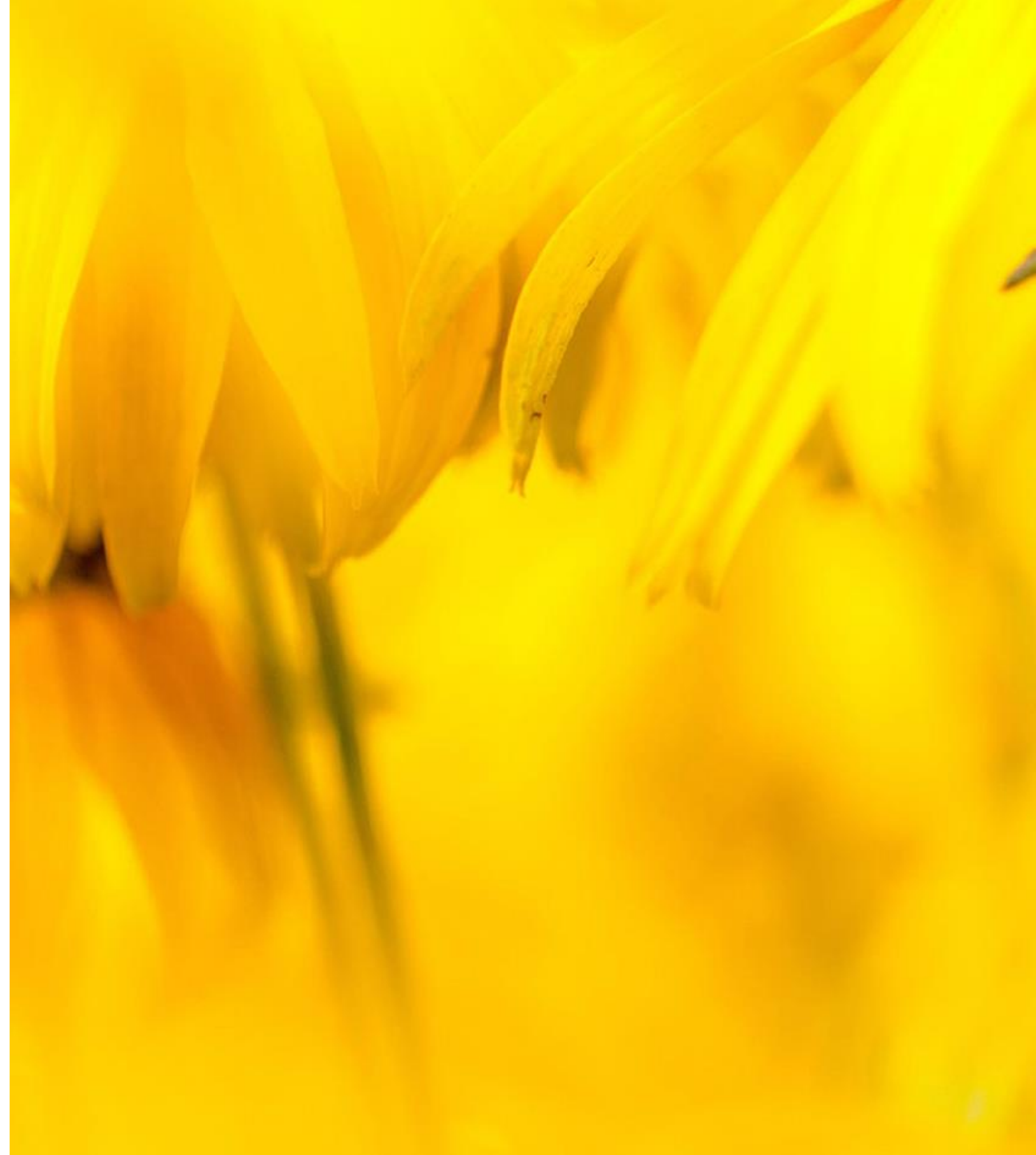
AVANCE

Sairauspoissaolojen ja työkyvyn juridiikkaa

Roolit, vastuut ja velvollisuudet &
Työsopimuksen päättäminen työkyvyttömyyden perusteella

Osakas, asianaja, varatuomari Mari Mohsen

25.10.2024



Toimiva työterveysyhteistyö – roolit, vastuut, velvoitteet

Toimiva työterveysyhteistyö

AVANCE

Työterveysyhteistyö edellyttää yhteistä tietoa:



- 1) Roolit 2) Vastuut ja velvoitteet 3) Niiden rajat 3) Terminologia 4) Keinot 5) Juridiikka 6) Prosessit ja niiden soveltaminen
- 3 eri tahoja – 3 eri näkökulmaa? → Työterveysyhteistyö
- Monitahoisia ongelmia – lääketiede, työoikeus, tietosuoja, johtaminen, HR

Työpaikan työkykyä koskevien ongelmien ratkaisun edellytykset



- Todellisen ongelman määrittäminen – lääketieteellinen, työnjohdollinen vai molempia?
- Kenen vastuulla ongelman ratkaiseminen on?
- Toimivat keinot ja prosessit – ennalta tiedossa kaikilla
- Pelisääntöjen ja toimintatapojen sopiminen ja käyttöönotto

Työterveysyhteistyö

Työnantajan ja työntekijöiden tai heidän edustajiensa sekä **työterveyshuollon** on tehtävä suunnitelmallista ja tavoitteellista **yhteistyötä** työterveyshuoltolain toteuttamiseksi.

TyöturvHuoltoL 1§; VN asetus hyvästä työterveyshuoltokäytännöstä, 1§, 708/2013 (ks. myös 1038/2021 Valtioneuvoston asetus hyvän työterveyshuoltokäytännön periaatteista, työterveyshuollon sisällöstä sekä ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden koulutuksesta)



Työterveyshuollon puolueeton asiantuntijarooli

Työterveyshuollon on toimittava asiakaslähtöisesti, **riippumattomasti**, eettisesti, luottamuksellisesti, monitieteisesti ja moniammatillisesti.

VN asetus hyvästä työterveyshuoltokäytännöstä, 3 §, 708/2013

Työterveyslääkärin kaksi roolia:

- Hoidossa potilaan parhaan edun mukaisesti
- Työkykyarvio → Työterveyslääkärin riippumaton asiantuntijalausunto → Ei aina ole työntekijän (potilas) ja/tai työnantajan edun mukainen



Kaupunki | Palkkasotku

Helsingin työntekijä suuttui palkkasotkusta niin pahasti, että hänen oli jäätävä sairauslomalle

Helsingin kaupungin työntekijä sai toistuvasti väärin palkkaa. Lopulta asia suututti niin paljon, että työntekijä jäi sairauslomalle.



Helsingin kaupungintalo. KUVA: OUTI NEUVONEN / HS

Venla Kuokkanen HS, Milka Rissanen HS

26.10.2022 16:07 | Päivitetty 26.10.2022 19:39

”Totesin, että en voi mennä töihin. Olin niin vihainen, että tärisin ihan vihasta. En voinut tavata asiakasperheitä, kun takaraivossa oli koko ajan ajatus, että miten ostan ruokaa perheelleni ja miten maksan laskut. Ajattelin, että en ole silloin työkykyinen.”

Työkyvytön? Roolit, vastuut, velvoitteet

AVANCE

Lääkäri

- Työkykyarvio (ml. ennuste)
- Arvioi **lääketieteellisen** työkyvyttömyyden ja keston
- Lääkärintodistus oikeuttaa lähtökohtaisesti työntekijän olemaan todistuksessa määritellyn ajan pois työstä
- **Mutta:** juridisesti lääkärinlausunto luonteeltaan (vain) asiantuntijan suositus
- Lääketieteellisen arvion tehneellä lääkärillä ei välttämättä (riittävää) tietoa työtehtävistä tai työpaikan olosuhteista
- **Ei: työoikeudellisia neuvoja**

Työnantaja

- Peruste olla pois työstä?
- Palkanmaksuvelvollisuus?
- Työsopimuksen päättäminen?
- Kevennetty työ, työjärjestelyt, työn muokkaukset, korvaava työ?
- Kuinka työnantaja osaa tehdä työkykyä koskevia päätöksiä?
- Ei omin toimin ja vastoin lääkärinlausuntoa
- Työterveysyhteistyö, lisäselvitykset
- **Ei: lääketieteellisiä kannanottoja**

Työntekijä

- Luotettava selvitys työkyvyttömyydestä
- Työkyvyn selvittämiseen myötävaikuttaminen
- Lojaliteettivelvoite
- Seuraamukset ohjeiden vastaisesta menettelystä?
- Sairausajan palkanmaksu?
- Työnjohdolliset seuraamukset?
- **Säätelyä:** TSL 2:11.3, 3:1, KVL19 §, VVL 19 §, TTerVHuoltoL 13, VNA 7 §
- **Ei: radiohiljaisuutta**

Sairauspoissaolon tarpeen arviointi: Käypä hoito suositus 2019

”Jos työ- ja toimintakyvyn rajoitteet johtuvat muusta syystä kuin sairaudesta tai vammasta, ei synny oikeutta sairausajan palkkaan tai sairauspäivärahaan, vaikka lääkäri arvioisi poissaolon tarpeelliseksi ja laatisi sairauspoissaolotodistuksen asiasta viestimiseksi, muita kuin sairausdiagnooseja käyttäen.”

”**Elämäntilanteeseen** liittyvät työnteon esteet tulisi ratkaista **muilla järjestelyillä**, kuten työsopimuslakiin perustuvalla oikeudella palkattomaan poissaoloon perhettä kohdanneen yllättävän sairauden tai onnettomuuden tilanteissa, jolloin ei tarvita lääkärintodistusta.”

Sairauspoissaolon tarpeen arviointi: Käypä hoito –suositus 2019, www.kaypahoito.fi



Sairausloman juridiset vaikutukset

- Sairausloma ei (lähtökohtaisesti) estä työnjohdollisia toimia
- Työkyky → terveyden suhde työhön → **työkyvyttömyys suhteessa työtehtäviin** → sairausloma
- Työsuhde voimassa sairauslomallakin – lojaliteettivelvollisuus
- **Yhteydenpito sairauslomalla → Työkyvyttömyyden syystä riippuen ja (vain) voinnin rajoissa:**
 - Työntekijän velvollisuus vastata työnantajan välttämättömiin yhteydenottoihin ja käydä työnjohdollisia keskusteluita
 - Työsuojelullisista syistä, tilanteesta riippuen yhteydenpito työntekijään sairausloman aikana suositeltavaa→ Yhteydenpito sovitulla tavalla
- Sairauslomalle jäämisellä ei voi kohtuuttomasti lykätä työnjohdollisia toimia → Sairausloman aikana voi (**voinnin rajoissa**):
 - Järjestää varhaisen tuen prosessin keskusteluja
 - Edistää häirintäselvitysprosessin toimia
 - Antaa varoituksen
 - Järjestää kuulemistilaisuuden
 - Toimittaa päättämislmoituksen
- Juridisesti työnantajalla myös **velvollisuus** toimia oikea-aikaisesti oikeudenmenetyksen uhalla sairauslomasta huolimatta
 - Varoitukseen tai työsuhteen päättämisen perusteeseen vedottava kohtuullisessa ajassa

Tiedonkulku

Tiedonkulku vs. lääkärin salassapitovelvollisuus

Terveydenhuollon ammattihenkilö **ei saa** sivulliselle luvatta ilmaista yksityisen salaisuutta, josta hän asemansa tai tehtävänsä perusteella on saanut tiedon.

L terveydenhuollon ammattihenkilöistä 17 §, RL 38:1, 40:5

- Tietoa ei saa ilmaista myöskään työnantajalle
- Poikkeus: Sopivuuslausunto (lausunto erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavissa töissä terveystarkastusten johtopäätöksistä ja niiden perusteella aiheellisista työsuojelutoimista, TTervHuoltoL 18 §)



Riittävä tieto työterveysyhteistyön edellytys

- **Työnantajan tiedontarve**

- “Sairauden / tapaturman aiheuttaman työkyvyttömyyden vuoksi estynyt tekemään työtä”
- Poissaolon perusteen, palkanmaksuvelvollisuuden, työjärjestelyiden / kevennysten / korvaavan työn arviointi
- Vastuu työterveydestä ja -turvallisuudesta
- Työnjohto-oikeus
- Huom: Diagnoositieto tarpeen

→ **Tarpeellisuusvaatimus:**

- PS: Työnantaja saa käsitellä vain välittömästi työntekijän työsuhteen kannalta tarpeellisia tietoja, jotka kerätty työntekijältä tai kirjallisella suostumuksella
- Työsuhdetta koskevia päätöksiä valmistelevat, tekevät, toimeenpanevat henkilöt (huom. esihenkilö)
- **Säätelyä:** TSL 2:11; L yksityisyyden suojasta työelämässä 5 §

- **Lääkärin tiedontarve**

- Terveyden suhde **työhön** = työkyky
- Tieto työtehtävistä, työpaikan olosuhteista, terveydentilasta
- Terveydentilatiedot (esim. tiedot hoitavalta lääkäriltä)
- Huom: Potilaan hoitaminen vs. puolueeton työkykyarvio
- Huom: ei salaisia keskusteluja työnantajan kanssa

- **Työntekijän oikeus tietää**

- Työnantajan näkemys → Perusteettomien epäilysten poistaminen työterveysyhteistyöllä
- Varhaisen tuen prosessi ja sen perusteet

Ratkaisut tiedolliseen epätasapainoon – painopiste työpaikan dialogissa

1. Varhaisen tuen keskustelu työpaikalla

- Esihenkilö – työntekijä
- Työnjohdollinen ja työsuojeellinen
- Työkyky suhteessa työtehtäviin
- Työnantajan ja työntekijän näkemysten kattava muistointi
- Mahdollinen seurantakeskustelu työpaikalla

2. Ohjaaminen työkykyarvioon

- Työnantajan selkeä kirjallinen pyyntö työkykyarviosta
- Työntekijän myötävaikutuksella muistio varhaisen tuen keskustelusta työterveyshuoltoon
- Sovitaan kirjallisesti työntekijän kanssa, että lääkärinlausunto voidaan toimittaa työnantajalle

3. Työkykyarvio

- ”Työntekijän velvollisuus suostua terveystarkastukseen, joka työn kestäessä välttämätön työn ja toimintakyvyn selvittämiseksi”
- Terveys → toimintakyky → työ → työkyky
- Myös ennuste
- **Sääntelyä:** (TTervHuoltoL 13§, VNA 7 §)

4. Työterveysneuvottelu – työnantaja, työntekijä, lääkäri

- Työkyky, työhön paluu, työjärjestelyt, työkokeilu ym.
- Riittävät tiedot (kaikilla) edellytyksenä onnistuneelle työterveysneuvottelulle
- Työntekijän velvollisuus osallistua (direktio-oikeus)
- Toteuttaminen joustavasti prosessin eri vaiheissa tilanteen mukaan (esim. ennen työkykyarviota)
- Fasilitoiva lähestymistapa

Työsopimuksen päättäminen työkyvyttömyyden perusteella

Työkyvyttömyys irtisanomisperusteena

AVANCE

Kiellettyä?

- Sairaus, vamma, tapaturma lähtökohtaisesti kielletty irtisanomisperuste
- Syrjintä sairauden perusteella kielletty

- **Säätelyä:** TSL 2:2, 7:2; YVL 7, 8 §

Sallittua?

- ”*Asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena ei voida pitää ainakaan työntekijän sairautta, vammaa tai tapaturmaa*
- *Ellei työkyky ole näiden vuoksi vähentynyt **olennaisesti** ja niin **pitkäaikaisesti**, ettei työnantajalta voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista”*

- **Säätelyä:** TSL 7:2, KVL 35 §, VVL 25 §

Irtisanomisperusteet juridinen arviointi – työkyvyn olennainen, pitkäaikainen väheneminen?

Huomioitava menneisyys ja tulevaisuus

- Sairauspoissaolohistoria
- Poissaolon kesto, poissaoloprosentti, sama/eri sairaus
- Ns. 1 v -sääntö?
- Työkykyä koskeva lääketieteellinen **ennuste** keskeinen
- Mahdolliset kuntoutukset, uudet hoitomuodot, operaatiot, lääkitykset
- Työkyvyn kohentuminen irtisanomisaikana

Selvitettävä muun työn tarjoaminen, mukautukset

- Mahdollisuudet sijoittaa muuhun työhön
- Kohtuulliset mukautuskeinot
- **Säätelyä:** TSL 7:4; YVL 15 §

Ei oikeutta päättämiseen

- Vaikeakaan sairaus ei oikeuta päättämään, jos työntekijä suoriutuu velvollisuuksistaan
- Työkyky suhteessa työtehtäviin
- Sairauspoissaoloista aiheutuvat työnjohdolliset hankaluudet (esim. sijaisjärjestelyt) eivät oikeuta päättämään

Uudelleen sijoittaminen & kohtuulliset mukautukset?

Muun työn tarjoamisvelvollisuus (TSL)

- Jos työ soveltuu työntekijälle sellaisenaan/vähäisin järjestelyin
- Työtä, jota työnantaja teettää
- Ei avoinna oleva valmis tehtäväkokonaisuus/paikka → **Vaan** työ, joka synnytettävissä kohtuullisilla järjestelyillä → **Jos** järjestelyt eivät vaikuta kielteisesti muiden työntekijöiden asemaan
- **Säätelyä:** TSL 7:4

Työnantajan velvollisuus kohtuullisiin mukautuksiin (YVL)

- Asianmukaiset ja kulloinkin tarvittavat kohtuulliset mukautukset
- Fyysinen työympäristö, työvälineet, työn järjestelyt
- Työntekijän tarpeet
- **Mutta myös:** Työnantajan koko, taloudellinen asema, toiminnan laatu, mukautusten kustannukset
- **Säätelyä:** YVL 15, 23 §

Irtisanominen – työkyvyttömyyden vaihtelevat syyt

(TT 2012-153)



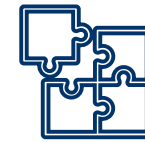
Sairauspoissaolot useita vuosia vaihdelleet **32 ja 70 %** välillä.



Syyt vaihdelleet koko työhistorian ajan ja myös työntekijälle tehtyjen leikkausten jälkeen.



Työterveyslääkärin mukaan **leikkauksilla ei ollut työkykyä parantavaa vaikutusta**, koska työntekijä oli kärsinyt monista erilaisista vaivoista.



Työtehtäviä oli usean vuoden ajan järjestelty työkyvyn vaatimalla tavalla, eikä yhtiöllä ollut tarjota aiempaa kevyempiä tehtäviä.



Työnantajalla **työhistorian, yleisen terveydentilan, lääketieteellisen ennusteen** perusteella syytä olettaa, ettei työntekijä leikkauksista huolimatta selviytynyt tehtävistään ilman sairauspoissaoloja.



Peruste irtisanoa

Olennaisuus, pitkäaikaisuus (TT 2002-47)

- Vakava masennus → **15 kk** työkyvyttömyys vähäisin keskeytyksin, välissä vuosilomia
- Sairausjaksojen välisen **2 kk työssäolon** aikana työkyky heikentynyt → Laskettiin aikaan, jolloin työkyky olennaisesti heikentynyt
- Psykiatri todennut työkyvyttömäksi, mutta hoitoennusteen hyväksi → Irtisanomisaikana **ei** selvitystä työkyvyn palautumisesta
- Irtisanomisajankohtana käynnissä 80 pv:n sairausloma
- Työnantaja selvittänyt mahdollisuudet tarjota muuta työtä → Ei muuta työtä, johon työkyky olisi riittänyt
- Jälkikäteen myönnetty väliaikainen työkyvyttömyyseläke
- TT → Irtisanomisperusteen täyttyminen ei edellytä työkyvyttömyyden täydellisyyttä tai lopullisuutta

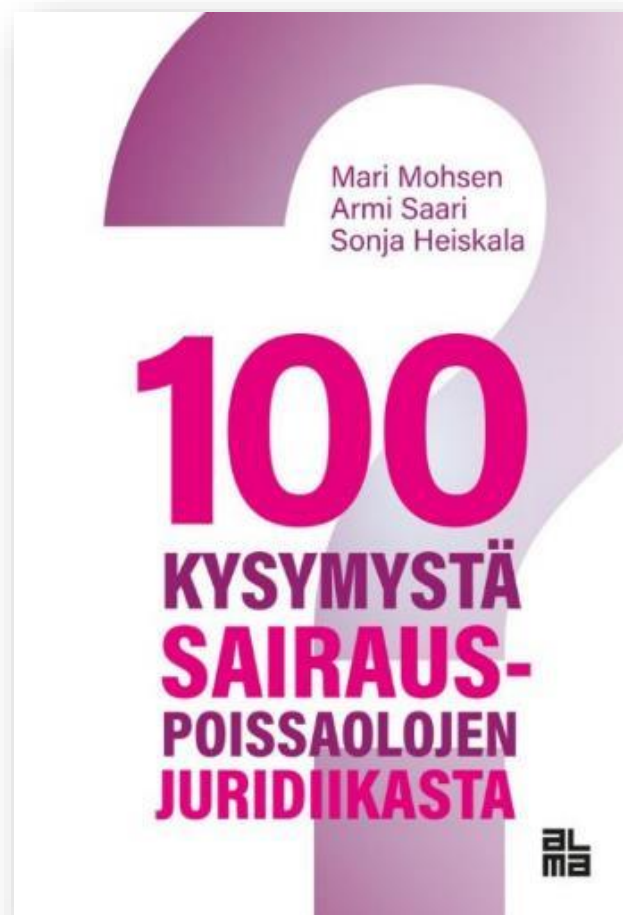
➔ Peruste irtisanoa



Lisätietoa

100 kysymystä sairauspoissaolojen juridiikasta,
Mari Mohsen, Armi Saari, Sonja Heiskala, 2. p, 2022

AVANCE



100 kysymystä sairauspoissaolojen juridiikasta

Mari Mohsen, Armi Saari, Sonja Heiskala

100 vastausta ja kysymystä sairauspoissaolojen juridiikasta -teos on pikaopas kaikille esimiehille ja HR:lle sairauspoissaoloja koskeviin arkipäivän kysymyksiin.

Työkyvyttömyyteen liittyvät haastavat kysymykset työoikeuden, tietosuojajuridiikan ja työterveyshuollon näkökulmasta käytännönläheisesti! Kirja oikoo myös työkyvyttömyyteen liittyviä tyypillisiä vääriä käsityksiä ja tarjoaa käytännön ratkaisuja vaikeiden tilanteiden ennaltaehkäisemiseksi ja ratkaisemiseksi.

Kirjassa systematisoidaan aiheeseen liittyvää terminologiaa ja määritelmiä ja kootaan aiheeseen liittyvät keskeiset oikeuslähteet.

Oikeustapauksia

<https://finlex.fi/fi/oikeus/>

AVANCE

TT 1984-83 Diagnoosi – Lääkärintodistuksen sisältö
TT 1985-40 Lääkärintodistuksen pätevyys – Ns. second opinion
TT 1987-4 Lääkärintarkastus – Lääkärintodistus – Sairausajan palkka
TT 1994-59 Sairausajan palkka – Törkeä tuottamus
TT 2001-43 Alisuoriutuminen vai työkykyongelma?
TT 2005-45 Irtisanominen – Sairaus – Sopimaton lausunto
TT 2002-47 Masennus – Olennaisuus ja pitkäaikaisuus
TT 2002-6 Päihdeongelma – Hoitoonohjaus – Terveystilavaatimus
TT 2003-23 Sairausajan palkka – Ulkopuolisen lääkärin diagnoosi
TT 2006-23 Työsopimuksen purkautuneena pitäminen?
TT 2007-43 Sairaus – Työsopimuksen irtisanominen – Pitkäkestoinen poissaolo
TT 2007-94 Sairausloma-oikeuden väärinkäyttäminen – Työsopimuksen purkaminen
TT 2008-27 Työntekijän työkyvyn palautuminen irtisanomisaikana
TT 2008-61 Sairausajan palkka – Kevytmielinen elämä – masennus ja alkoholi
TT 2009-49 Työkyky – Työsopimuksen irtisanominen – Lyhyitä sairauspoissaoloja
TT 2009-95 Työntekijän tuottamus – Sairausajan palkanmaksu
TT 2010-119 Lääkärinlausunto – Sairausajan palkka – Kevennetty työ – Työjärjestelyt
TT 2011-42 Lääkärintodistus – Sairausajan palkka
TT 2011-49 Sairausajan palkka – Direktio-oikeus – Korvaava työ

TT 2012-153 Irtisanominen – Työkyky – Vaihtelevat syyt
TT 2014-164 Sairausajan palkka – Törkeä tuottamus
TT 2015-62 Sairausajan palkanmaksu – Törkeä tuottamus
TT 2016-65 Irtisanominen – Työkyky – Uudelleensijoittamisvelvollisuus – YVL 15 §
TT 2016-66 Sairausajan palkka – Törkeä tuottamus
TT 2016-96 Sairausajan palkanmaksuvelvollisuus
TT 2017-58 Irtisanominen – Pitkäkestoinen työkyvyttömyys – Ennusteen merkitys
TT 2018-8 Irtisanominen – Sairaus – Työkyky – Uudelleensijoittaminen
TT 2019-61 Työkyky – Työntarjoamisvelvollisuus – Uudelleensijoittamisvelvollisuus
TT 2020-89 Burn out – Sairausajan palkka – Lisäselvitys
TT 2020-109 Työsuhteen purkautuneena pitäminen
TT 2021-49 Sairausajan palkka – Ulkopuolisen lääkärin diagnoosi – Lapsen kuolema, stressireaktio, unettomuus
TT 2021-29 Alkoholinkäyttö – Hoitoonohjaus – Työsuhteen päättäminen
TT 2021-65 Alkoholinkäyttö – Hoitoonohjaus – Työsuhteen päättäminen
TT 2023-1 Irtisanominen – Luottamuspuola – Sairausloma
TT 2023-20 Törkeä tuottamus – Sairausajan palkka
TT 2023-38 Irtisanominen – Kohtuulliset mukautukset – Syrjäntä – Työkyky
KKO 1989:95 Työsopimuksen irtisanominen – Kohtuullinen aika
KKO 1993:150 Sairausajan palkka – Luotettava selvitys – Perusteltu epäily
KKO 2021:9 Työsopimuksen irtisanominen – Kohtuullinen aika



AVANCE

Kysymyksiä?

Mari Mohsen
Mobile: +358 46 606 0817
mari.mohsen@avance.com