

Oikeus sairauslomaan ja sairausajan palkkaan?

■ *Jos ajat humalassa polkupyörällä ja kaatuessasi loukkaat itsesi, onko sinulla oikeus sairausajan palkkaan? Kysymykset sairauslomasta ja sairausajan palkan maksamisesta ovat joskus visaisia.*

Työntekijällä on oikeus sairauslomaan, mikäli hän on estynyt tekemästä työtään sairauden tai tapaturman vuoksi. Työsopimuslain mukaan työntekijällä on velvollisuus esittää pyydettyä selvitys sairaudesta ja siitä johtuvasta työkyvyttömydestä. Laissa ei ole tarkemmin otettu kantaa, mitä on pidettävä tällaisena luotettavana selvityksenä. Lähtökohtana on, että työkyvyttömyys tulisi todentaa lääkärintodistuksella, mutta muunkin luotettavan selvityksen on katsottu toisinaan riittävän.

Joissain työehtosopimuksissa on määritelty huomattavasti työsopimuslakia kattavammin, millainen selvitys työntekijän on esitettävä työkyvyttömyydestään. Merkitystä on myös selvitystä koskevilla työnantajan antamilla määräyksillä sekä työpaikan käytännöllä.

Oikeus sairausajan palkkaan

Oikeudesta sairauslomaan ei seuraakaan suoraan oikeutta sairausajan palkkaan. Työsopimuslain mukaan työntekijällä ei ole oikeutta sairausajan palkkaan, jos hän on aiheuttanut työkyvyttömyytensä tahallaan tai törkeällä huolimattomuudella. Lisäksi joissakin työehtosopimuksissa on tarkentavia määräyksiä siitä, milloin sairausajan palkan maksuvelvollisuutta ei ole.

Työnantajan kieltäytyessä mak-

samista sairausajan palkkaa kyse on useimmiten siitä, että työntekijän sairaus tai vamma on aiheutunut alkoholin käytön seurauksena. Oikeuskäytännössä on katsottu, että työntekijällä on oikeus sairausajan palkkaan, kun työntekijä on sairastunut alkoholin käytön seurauksena akuuttiin haimatulehdukseen tai loukkaantunut vapaa-aikana pidetyissä juhlissa pääasiassa päihtymyksen johdosta. Sen sijaan työnantajalla ei katsottu olevan velvollisuutta maksaa sairausajan palkkaa, kun työntekijä oli loukkaantunut osallistuksessa ravintolassa syntyneeseen tappeluun. Työntekijän tahallisuus ja törkeä huolimattomuus arvioidaan aina tapauskohtaisesti ottaen huomioon kaikki tapahtuneeseen vaikuttaneet asianhaarat. Esimerkiksi työntekijän kaaduttua alkoholin vaikutuksen alaisena polkupyörällä otettiin huomioon myös huonot keliolosuhteet, jotka olivat osittain johtaneet kaatumiseen, ja työnantaja veloitettiin maksamaan sairausajan palkka.

Jotta työnantajalla olisi palkanmaksuvelvollisuus sairauslomalta, edellytyksenä on lisäksi, että työkyvyttömyys on alun perin aiheutunut lääketieteellisestä syystä. Tästä seuraa, että mikäli työnteki-

jä hakeutuu esimerkiksi kauneusleikkaukseen tai lapsettomuushoitoon ilman lääketieteellistä perustetta, ei työnantajalla ole työkyvyttömyysajalta palkanmaksuvelvollisuutta. Myös kuntoutuksen osalta on oikeuskäytännössä katsottu, ettei palkanmaksuvelvollisuutta kuntoutushoidon ajalta ole, ellei työntekijä ole samalla sairauden vuoksi työkyvytön.

Epäselvyyttä oikeudesta sairausajan palkkaan on ollut myös silloin, kun poissaolon syynä on ollut työuupumus tai stressi. Työtuomioistuin on eräissä ratkaisussaan ottanut kannan, jonka mukaan työntekijällä on oikeus sairausajan palkkaan vain silloin, kun lääkärintodistuksen mukainen työkyvyttömyys johtuu virallisessa tautiluokituksessa mainitusta sairaudesta. Näin ollen työkyvyttömyyttä arvioitaessa asia tulee ratkaista kulloinkin esitetyn lääketieteellisen selvityksen perusteella.

Aika, jolta sairausajan palkka maksetaan

Työsopimuslain mukaan työntekijällä on oikeus sairausajan palkkaan sairastumista seuranneen yhdeksännen arkipäivän loppuun, kuitenkin enintään siihen saakka, kun hänen oikeutensa saira-

usvakuutuslain mukaiseen päivärahaan alkaa. Mikäli työsuhte on ennen sairastumista kestänyt alle kuukauden, työntekijällä on oikeus saada 50 prosenttia palkastaan vastaavalta ajanjaksolta.

Useissa työehtosopimuksissa on sovittu työsopimuslakia huomattavasti pidemmästä ajanjaksosta, jolta työnantaja on velvollinen maksamaan sairausajan palkan. Palkanmaksuvelvollisuuden ajanjakso on työehtosopimuksissa yleensä suhteutettu työsuhteen keston. Esimerkiksi yleisimmässä TEKin jäseniin sovellettavissa työehtosopimuksissa, kuten Teknoliateollisuuden ylempien toimihenkilöiden ja Suunnittelu- ja konsulttialan ylempien toimihenkilöiden työehtosopimuksissa, on sairausajan palkasta sovittu taulukon I mukaisesti.

Työsopimusneuvotteluissa on hyvä selvittää myös sairausajan palkkaa koskevat ehdot. Mikäli työsuhteeseen ei sovelleta mitään työehtosopimusta, tulisi sairausajan palkanmaksusta sopia työehtosopimuksessa.

Sairausloma ja poissaolo muusta syystä

Toisinaan syntyy tilanteita, jolloin työntekijän poissaolo töistä johtuu



futureimagebank.com

Työsuhde jatkonut yhdenjaksoisesti	Sairausajan palkka
1 kk – alle 1 v	4 viikkoa
yli 1 v – alle 5 v	5 viikkoa
yli 5 v –	3 kuukautta

Taulukko 1. Sovitun sairausajan palkan pituus Teknologia-teollisuuden ylempien toimihenkilöiden ja Suunnittelu- ja konsulttialan ylempien toimihenkilöiden työehtosopimuksissa.

sairauden lisäksi muustakin syystä. Tällöin noudatettavaksi tulee aikaprioriteettisääntö, jonka mukaan poissaolon syyn katsotaan johtuneen ensinnä alkaneesta syystä. Mikäli ensin alkanut poissaolon syy lakkaa, tulee tilannetta tällöin arvioida jäljelle jäävän syyn perusteella.

Oikeuskäytännössä on aikaprioriteettisäännön nojalla katsottu, että mikäli työkyvyttömyys on alkanut ennen lomautusilmoituksen antamista ja jatkuu vielä lomautuksen alettua, on työnantajan maksettava sairausajan palkkaa siihen saakka kunnes työkyvyttömyys tai sairausajan palkan makselvällisyysjakso päättyy. Mikäli taas työntekijä sairastuu vasta lomautusilmoituksen antamisen jälkeen, on työntekijällä oikeus sairausajan palkkaan enintään lomautusilmoituksen mukaiseen lomautuksen alkamisajankohtaan asti.

Sairausloma ja vuosiloma

Vuosilomalaissa on nimenomai-

set säännökset vuosiloman ja työkyvyttömyyden suhteesta toisiinsa. Vuosilomalain mukaan työntekijän pyynnöstä on loma siirrettävä myöhempään ajankohtaan, mikäli työntekijä on vuosilomansa tai sen osan alkaessa työkyvyttön. Sama koskee myös tilannetta, jossa ennen loman tai sen osan alkamista tiedetään, että työntekijä joutuu lomansa aikana sellaiseen sairaalahoitoon tai muuhun siihen rinnastettavaan hoitoon, jonka aikana hän on työkyvyttön. Työnantajalla ei ole velvollisuutta oma-aloitteisesti siirtää lomaa työntekijän pyytämättä, vaikka hän olisikin tietoinen työntekijän sairaudesta.

Mikäli työntekijän työkyvyttömyys alkaa vuosiloman aikana ja jatkuu yhtäjaksoisesti yli 7 kalenteripäivää, ei tämän ajan ylittävää osaa lueta vuosilomaksi, jos työntekijä pyytää sitä ilman aiheutonta viivytystä. Uuden vuosilomalain mukaan saman lomajakson aikana on saman sairauden perusteella vain yksi karensisjakso,

joten jos työntekijä on välillä tervehtynyt ja jatkanut vuosilomaansa ennen uutta sairastumista, uusia työkyvyttömyyspäiviä ei työntekijän niin pyytessä lueta vuosilomaksi vaan ne siirtyvät myöhemmin pidettäviksi.

Kun työntekijän oikeus sairausajan palkkaan on päättynyt, työntekijällä on oikeus hakea sairauspäivärahaa kansaneläkelaitokselta. Mikäli puolestaan työnantaja on maksanut työntekijälle palkkaa yli sairausvakuutuslain mukaisen omavastuuajan, on työnantajalla oikeus saada vastaavalta ajalta työntekijälle sairausvakuutuslain tai tapaturmavakuutuslain mukaan maksettava päiväraha, enintään kuitenkin maksamaansa palkkaa vastaava määrä.

Taudinmäärittästä koskevat tiedot

Työntekijän terveydentilaa koskevien tietojen käsittelystä säännelään laissa yksityisyyden suojasta työelämässä. Lain mukaan työnantajalla on oikeus käsitellä työntekijän terveydentilaa koskevia tietoja, jos tiedot on kerätty työntekijältä itseltään tai hänen kirjallisella suostumuksella muualta. Lisäksi edellytetään, että tietojen käsittely on tarpeen sairausajan palkan tai siihen rinnastettavien terveydentilaan liittyvien etuuksien suorittamiseksi taikka sen selvittämiseksi, onko työstä poissaoloon perusteltu syy.

Lääkärintodistukset sisältävät

työntekijää koskevaa arkaluontoista tietoa eivätkä työntekijät ole aina halukkaita näyttämään diagnoositietojaan työnantajalle. Koska terveydentilaa koskevien tietojen käsittelyyn tulee aina olla työntekijän suostumus, ei työnantajalla ole ehdotonta oikeutta saada nähtäväkseen yksityiskohtaista sairaustietoa sisältävää lääkärintodistusta. Työntekijällä on kuitenkin velvollisuus todistaa työkyvyttömyytensä luotettavalla tavalla, joten diagnoositietojen näyttämättä jättäminen voi olla ongelmallista. Oikeuskäytännössä on katsottu, että työnantaja ei ollut velvollinen hyväksymään sairaudesta tai tapaturmasta johtuvan työkyvyttömyyden osoitukseksi taudinmäärittästä sisältämätöntä lääkärintodistusta, saati sitten lääkärintodistusta, josta taudinmäärittäminen oli poistettu.

Osa-aikainen sairausloma

Nykyään työntekijä ei voi olla yhtä aikaa sekä töissä että sairauslomalla. Parhaillaan kuitenkin kaavailaan lakia, joka mahdollistaisi osa-aikaisen sairastamisen. Osa-aikasairausloma tarkoittaisi sitä, että työntekijä olisi osan päivää töissä ja lopun päivää sairauslomalla. Työntekijä saisi siis samaan aikaan sekä palkkaa että sairauspäivärahaa.

Osa-aikasairauslomaa pohtineen työryhmän mukaan lähtökohtana tulisi olla osa-aikasairausloman vapaaehtoisuus ja osittainen töihin paluu sairauslomalla edellyttäisi lääkärin suostumusta. Lisäksi osa-aikainen sairausloma olisi ensisijaisesti tarkoitettu pitkään työelämästä poissa olleille.

Mahdollisuus osa-aikaiseen sairauslomaa oli tarkoitus saattaa voimaan vuoden 2006 alusta, mutta näillä näkymin osa-aikaiselle sairauslomalle ei pääse ainkaan ennen vuotta 2007. □