



15.9.2015

Jakelussa mainituille

SAIRAUS- JA TYÖTAPATURMALOMAT

Tämä ohje korvaa kaupunginkanslian henkilöstöosaston 23.6.2014 antaman ohjeen sairaus – ja työtapaturmalomista.

Ohjeen kohta 10 sisältää kaupungin uuden käytännön osasairauslomalla työskentelevän henkilön palkkauksesta. Tavoitteena on kannustaa työskentelyä osasairausloman aikana, tukea työkyvyn säilymistä ja nopeuttaa paluuta kokoaikaisesti omaan työhön. Kaupunginhallitus on 24.8.2015 päättänyt asiasta.

Osasairauslomaaan liittyvien käytäntöjen kehittäminen on osa kaupungin strategiaohjelmasta 2013–2016 johdettua työelämän ja työhyvinvoinnin kehittämishanketta, jossa kehitetään toimia työhyvinvoinnin lisäämiseksi ja sairauspoissaolojen vähentämiseksi.

Sisällysluettelo

1	Yleistä	3
2	Sairastumisilmoitus	3
3	Lääkärin, työterveyshoitajan, terveydenhoitajan ja sairaanhoitajan todistukset ja lausunnot	4
3.1	Todistuksen esittäminen	4
3.2	Todistuksen tarkastaminen	5
3.3	Todistusten salassa pitäminen	6
3.4	Sairauspoissaolotiedon ilmaiseminen työpaikalla	7
4	Työkyvyn arvioiminen	7
5	Sairastuminen kesken työpäivän	8
6	Sairausloman hakeminen	8
7	Vapaapäivien huomioon ottaminen sairauspäivien laskennassa	8
8	Sairaus- ja työtapaturmapalkkaetujen myöntäminen	9
8.1	Yleistä	9
8.2	Sairauslomajaksot	9



15.9.2015

8.3	Uudelleen palvelukseen tulevan henkilönsairausloma-ajan palkka.....	10
8.4	Palkkaetujen ehdollinen maksaminen sairausloman ajalta	11
8.5	Eläketapahtumaan tai kuntoutukseen johtava sairaus	12
8.6	Harkinnanvaraisten palkkaetujen myöntäminen sairausloman ajalta.....	13
9	Työtapaturmaloman myöntäminen	14
10	Osasairausloma	15
10.1	Yleistä	15
10.2	Osasairausloma-ajan työaika ja palkka.....	16
10.3	Sairastuminen tai muu tilapäinen poissaolo osasairausloman aikana	17
11	Lisätiedot	17

Postiosoite

PL 20
00099 Helsingin kaupunki
henkilostoosasto@hel.fi

Käyntiosoite

Aleksanterinkatu 22-24
Helsinki 17
<http://www.hel.fi/>

Puhelin

+358 9 310 1611

Faksi

+358 9 310 37952

Tilinro

800012-62637

Y-tunnus

0201256-6
Alv.nro
FI02012566



15.9.2015

1 Yleistä

Virastojen ja liikelaitosten tulee määritellä ohjeiden kohdan 3.3 (todistusten salassa pitäminen) ensimmäisessä kappaleessa mainitut sairausloma-asioita valmistelevat henkilöt ja huolehtia siitä, että työntekijät tietävät, kuka heidän sairauslomistaan päättää.

Kunnallinen työmarkkinalaitos on 27.11.2006 yleiskirjeellään 22/2006 antanut ohjeita osa-aikaisesta sairauspoissaolosta, osa-aikatyöstä ja osasairauspäivärahasta.

Nämä ohjeet sisältävät kaupunginhallituksen 27.10.2003, 1 224 §, hyväksymät periaatteet sairaus- ja työtapaturmalomista.

Mitä näissä ohjeissa sanotaan työntekijästä, sovelletaan myös viranhaltijaan, ellei ohjeesta muuta ilmene.

2 Sairastumisilmoitus

Virastojen ja liikelaitosten tulee antaa henkilökunnalleen ohjeet, että työntekijät tietävät, miten heidän tulee menetellä sairastuttuaan. Ohjeet on syytä antaa jo suullisesti perehdyttämisen yhteydessä. Kirjalliset ohjeet voi antaa esim. viraston tai liikelaitoksen intranetissä, henkilökunnan lehdissä tai erillisinä tiedotteina. Ohjeiden tulee olla työpaikka- tai työyksikkökohtaiset ja niistä tulee ilmetä seuraavat seikat:

- Sairastumisilmoitus on tehtävä viipymättä.
- Kenelle ilmoitus tehdään ja miten menetellään, jos esim. esimies ei ole paikalla.
- Millä tavalla (puhelimitse, lomakkeella ym.) ilmoitus tehdään.
- Kuka toimittaa (itse tai joku muu) sairastumisilmoitukset viraston tai liikelaitoksen toiminnan kannalta tarpeellisiin toimintapisteisiin kuten esim. palkkojen maksua hoitavalle henkilölle.

Esimies huolehtii, että sairauspoissaoloista tehdään asianmukaiset päätökset, jotka merkitään mm. HIJAT: iin.



15.9.2015

Sairastumisilmoituksen yhteydessä esimiehen tulee tarvittaessa ilmoittaa, mistä sairauspäivästä lähtien on esitettävä todistus työkyvyttömyydestä.

Sähköpostilla ja matkapuhelimen tekstiviestinä tehtyjä taikka puhepostiin jätettyjä sairastumisilmoituksia ei tule hyväksyä.

3 Lääkärin, työterveyshoitajan, terveydenhoitajan ja sairaanhoitajan todistukset ja lausunnot

3.1 Todistuksen esittäminen

Ilman todistusta sairauslomaa voidaan myöntää enintään kolmen ensimmäisen työkyvyttömyyspäivän ajaksi. Työkyvyttömyyden neljännessä päivästä seitsemänteen päivään saakka on esitettävä työterveyshoitajan, terveydenhoitajan, sairaanhoitajan tai lääkärin antama todistus. Tästä periaatteesta voidaan poiketa henkilön kolmannen päivän jälkeiseksi työkyvyttömyyspäiviksi sattuvien vapaapäivien osalta, jos henkilö on edelleen työkyvytön välittömästi vapaapäivien jälkeen ja hänellä on ollut perusteita otaksua tervehtyvänsä ennen seuraavaa työpäivää.

Esim. 1 Jos henkilö on saanut olla poissa työstään ilman lääkärintms. todistusta keskiviikosta perjantaihin ja sairaus jatkuu vielä maanantaina vapaapäivien jälkeen, voidaan hänelle myöntää sairauslomaa ilman todistusta ajaksi keskiviikko -sunnuntai.

Jos sairaus jatkuu yli seitsemän päivää, lääkärintodistus on aina esitettävä.

Jos lääkäri on kirjoittanut todistuksen alle seitsemän päivän ajaksi, työterveyshoitaja, sairaanhoitaja tai terveydenhoitaja voi kirjoittaa sen jatkoksi todistuksen enintään seitsemänteen päivään saakka.

Esimies voi perustellusta syystä aina vaatia lääkärintodistuksen jokaiselta työkyvyttömyyspäivältä. Vaatimus on esitettävä viimeistään henkilön tekemän sairastumisilmoituksen yhteydessä.

Lääkärintodistus on esitettävä myös silloin, kun se sairausvakuutuslain mukaisen päivärahan saamiseksi on tarpeellinen (esim. silloin, kun henkilö sairastuu uudelleen samaan sairauteen 30 päivän kuluessa sii-



15.9.2015

tä päivästä, jolta viimeksi suoritettiin sairausvakuutuslain mukaista päivärahaa).

Lääkärillä käytäessä tulisi huolehtia siitä, että lääkärintodistukseen tulee merkintä siitä, onko kysymyksessä aikaisemman sairauden jatko-sairaus.

Lääkärintodistus on toimitettava työnantajalle viikon kuluessa lääkärintodistuksen allekirjoituspäivämäärästä lukien. Jos todistusta ei toimiteta määräajassa, sairausloman ensimmäinen päivä on palkaton. Jos lääkärintodistuksen viipyminen aiheutuu hyväksyttävästä syystä, työntekijä ei menetä sairausajan palkkaa.

Jos työntekijä haluaa palata työhönsä ennen lääkärintodistuksesta ilmenevän työkyvyttömyysajan päättymistä, henkilön on esitettävä uusi lääkärintodistus työkyvystään. Vastaavasti menetellään hoitajan myöntämän todistuksen suhteen.

3.2

Todistusten tarkastaminen

Muiden kuin kaupungin omien työterveyslääkäreiden antamat lääkärintodistukset tai niiden kopiot voidaan lähettää viraston tai liikelaitoksen henkilökunnan työterveyslääkärin tarkastettaviksi, jos on epäselvyyttä henkilön työkyvyttömyydestä tai sen aiheuttajasta taikka siitä, mikä on eläketapahtumaan tai määräaikaiseen kuntoutustukeen johtavaa sairautta ja mikä on muuta sairautta.

Esim. 2 Henkilö on toistuvasti poissa työstä vapaapäivien yhteydessä ja hän esittää eri lääkäreiden antamia todistuksia. Kaikki lääkärintodistukset lähetetään työterveyslääkärin tarkastettaviksi ennen uuden sairauslomapäätöksen tekemistä.

Ulkomailla annetut lääkärintodistukset rinnastetaan yleensä kotimaassa annettuihin lääkärintodistuksiin. Ulkomailla annettu lääkärintodistus voidaan lähettää työterveyslääkärin tarkastettavaksi, jos todistuksessa tai henkilön työkyvyttömyydessä on epäselvyyttä. Henkilö on tarvittaessa velvollinen käännettämään ulkomaisen lääkärintodistuksen, jos se on annettu muulla kuin kotimaisilla kielillä tai englanniksi.

Tarkastettuaan lääkärintodistuksen työterveyslääkäri tekee siihen merkinnän hyväksyvistä tai hylkäävästä kannanotostaan.



15.9.2015

Perustellusta syystä myös työterveyshoitajan, terveydenhoitajan ja sairaanhoitajan todistus voidaan lähettää tarkastettavaksi.

Jos kahteen eri lääkärintodistukseen merkittyjen työkyvyttömyysaikojen väliin jää ainoastaan vapaapäiviä, molemmat lääkärintodistukset voidaan lähettää tarkastettaviksi työterveyslääkärille ja pyytää häneltä lausunto työkyvyttömyyden mahdollisesta yhtäjaksoisuudesta. Jos työkyvyttömyys on ollut yhtäjaksoista, haetaan sairauslomaa myös välipäiviltä.

3.3 Todistusten salassa pitäminen

Lääkärintodistukset, työterveyshoitajan, terveydenhoitajan ja sairaanhoitajan antamat todistukset eivät saa joutua muiden kuin sairausloma-asioita valmistelevien ja niistä päättävien henkilöiden sekä päätösten toimeenpanijoiden haltuun eikä niiden sisällöstä saa antaa ilman henkilön suostumusta tietoja muille henkilöille.

Sairausloma-asioita käsittelevien henkilöiden tulee tietää, onko kysymyksessä saman sairauden jatkuminen. Tieto on usein tarpeellinen mm. silloin, kun haetaan sairausvakuutuslain mukaista päivärahaa, tai harkitaan, onko sovellettava virka- ja työehtosopimusten mukaisia eläketapahtumaan tai määräaikaiseen kuntoutustukeen johtavia sairauslomamääräyksiä.

Toisen henkilön terveydentilaa (sairautta) koskevia tietoja voi antaa vain asianomaisen henkilön suostumuksella, ellei lainsäädännöstä muuta johdu. Vaikka tieto henkilön terveydentilasta perustuisi vain suulliseen tietoon, noudatetaan vastaavaa periaatetta.

Sairauslomapalkkaetujen maksaminen edellyttää, että lääkärintodistuksesta ilmenee diagnoosi. Tämän tiedon saa nähdä vain sairausloma-asioita valmisteleva ja niistä päättävä henkilö. Esimiehellä, joka ei päättä sairauslomasta, ei ole oikeutta saada nähtäväkseen todistusta ilman asianomaisen henkilön suostumusta.

Yleensä ei ole tarkoituksenmukaista, että todistukset lähetetään automaattisesti päättäjälle. Tarvittaessa hänellä on mahdollisuus pyytää sairausloma-asioita valmistelevalta henkilöltä todistus nähtäväkseen.

Todistukset sekä niiden jäljennökset säilytetään lukitussa paikassa, jonne vain sairaus- ja äitiysvapaa-asioita valmistelevilla tai käsittelevillä henkilöillä on pääsy. Todistukset lähetetään aina suljetuissa kirje-



15.9.2015

kuorissa. Pelkästään kaupungin sisäisessä postikuoressa todistuksia ei saa lähettää.

Lääkärin- tms. todistusten käsittelyssä on noudatettava erityistä varovaisuutta. Jos todistuksia käsittelevä henkilö poistuu työhuoneestaan, ei todistuksia tule jättää pöydälle näkyviin.

Lääkärintodistuksista ei yleensä ole syytä ottaa kopioita. Vain poikkeustapauksessa, esim. alkuperäinen lääkärintodistus lähetetään Kelaan tai eläkelaitokseen taikka työkyvyttömyydestä pyydetään lausunto työterveyslääkäriltä, kopioimiseen on tarvetta.

3.4

Sairauspoissaolotiedon ilmaiseminen työpaikalla

Työnantajalla ei ole yleistä oikeutta kertoa, muulla tavoin ilmaista tai luovuttaa työntekijää koskevaa sairauspoissaoloa, sen syytä tai paluupäivää muille henkilöille, ellei kyseinen tieto ole yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 3 §: n mukaan tarpeellinen.

Edellä oleva merkitsee mm. sitä, ettei tietoa työntekijän sairauspoissaolosta tulisi julkaista Internetissä tai ilmoittaa puhelinvaihteessa organisaation ulkopuolisille henkilöille. Sairauspoissaolotietoa ei ole myöskään syytä laittaa sellaiselle ilmoitustaululle, jonka ulkopuoliset näkevät. Tietoa työntekijän sairauspoissaolosta ei yleensä tulisi kertoa edes saman työnantajan sisällä, ellei tieto esim. työtehtävien hoidon kannalta ole tarpeellinen. Tieto työntekijän sairauspoissaolosta tai sairauslomalla olemisesta on yleensä henkilöstöhallinnollinen asia, joka on pääsääntöisesti tarpeellinen organisaation henkilöstöhallintoa hoitavien työntekijöiden työtehtävien hoidossa.

Jos tieto työntekijän sairauspoissaolosta on henkilöstöhallinnon rekisterissä, tiedon antamismahdollisuudet on tarkoin säännelty. Tällöin tulee ottaa huomioon henkilötietolain 1 §:n, 2 §:n, 5 §:n, 6 §:n, 7 §:n, 8 §:n 1 momentin 5 kohdan, 11 §:n 4 kohdan, 32 §:n ja 33 §:n säännökset.

4

Työkyvyn arvioiminen

Jos henkilö on ollut toistuvasti tai pitkään sairaana tai jos hänen työkykynsä on selvästi heikentynyt, tulisi hänen yhdessä esimiehensä kanssa sopia työkyvyn arvioinnin tekemisestä. Esimiehen tulee perustella työkyvyn arvioinnin tarpeellisuus. Viranhaltijan velvollisuudesta osallistua tarkastuksiin ja tutkimuksiin on säädetty kunnallisesta viranhaltijas-



15.9.2015

ta annetun lain 19 §:ssä. Viranhaltijaa koskevaa toimivaltamääräykset ovat hallintosäännön 18 §:ssä.

Henkilön on osallistuva terveystarkastukseen työterveyshuoltolain 13 §:ssä mainituissa tilanteissa. Työterveyshuoltolain pakollisen terveystarkastuksen soveltamisala on laaja. Sen piiriin kuuluvat sekä erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavat työt ja työympäristöt että työntekijän työ- ja toimintakyvyn selvittäminen työlle ja sen tekijälle asetettujen vaatimusten vuoksi.

Jos työntekijän työkyvyn arvioimiseksi on tarpeen suorittaa lisätutkimuksia muualla kuin työterveysasemalla, hänen kanssaan tehdään kirjallinen sopimus, jonka mukaan häntä koskevat tutkimustiedot saadaan toimittaa lähettävälle työterveyslääkärille.

Jos työeläkelaitos on hylännyt eläkehakemuksen, henkilön on palattava työhön tai hänen on selvitettävä työkyvyttömyytensä jatkuminen esim. työterveyslääkärin tekemällä työkyvyn arvioinnilla.

Työkyvyn arvioinnin tekemisestä on aina syytä etukäteen keskustella työterveyslääkärin kanssa tai ilmoittaa asiasta hänelle muulla tavoin.

5

Sairastuminen kesken työpäivän

Jos henkilö sairastuu kesken työpäivän, tätä päivää ei merkitä sairauslomapäiväksi. Tältä päivältä palkka maksetaan sellaisena kuin hän olisi ollut työssä.

Esim. 3 Jos viisipäiväistä työviikkoa tekevä sairastuu torstaina puolen päivän aikaan ja palaa töihin maanantaina, merkitään hänen sairauslomapäiväkseen perjantai, ellei todistuksesta muuta ilmene.

6

Sairausloman hakeminen

Sairauslomaa haetaan joko sähköisellä tai kirjallisella lomakkeella Lv 273. Lomakkeella Lv 303 haetaan harkinnanvaraisia sairausajan palkkaetuja. Lomakkeet löytyvät intrasta osoitteesta <http://heli.hel.fi> alavalikosta lomakkeet.



15.9.2015

Jos sairauslomaa ei voida myöntää hakemuksen mukaisesti, hakemus on hylättävä tai sairausloma voidaan henkilön kirjallisella suostumuksella myöntää muullakin tavalla.

7

Vapaapäivien huomioon ottaminen sairauspäivien laskennassa

Jos henkilö on ollut sairauden takia poissa työstään ilman todistusta välittömästi ennen vapaapäiviä tai vapaapäivien jälkeen, ei vapaapäiviä merkitä sairauslomapäiviksi.

Esim. 4 Jos henkilö on ollut sairaana perjantaina ja hän on työssä vapaapäivien jälkeen maanantaina, merkitään sairauslomapäiväksi perjantai.

Jos poissaolo perustuu lääkärintodistukseen tai muuhun kohdassa 2 mainittuun todistukseen, jossa etukäteen sovitut vapaapäivät tai viikonlopuksi sattuvat vapaapäivät on merkitty työkyvyttömyyspäiviksi, vapaapäivät merkitään sairauslomapäiviksi.

Esim. 5 Jos säännöllistä viisipäiväistä työviikkoa tekevä on ollut poissa työstä maanantaista keskiviikkoon ja lääkärintodistukseen työkyvyttömyysajaksi on merkitty lauantai - keskiviikko, merkitään sairauslomapäiviksi lauantai - keskiviikko.

Jos henkilö on ollut sairauden takia poissa työstään sekä välittömästi ennen vapaapäiviä että niiden jälkeen, vapaapäivät merkitään sairauslomapäiviksi.

Esim. 6 Jos työntekijä on ollut sairaana perjantaina loppupäivän ja hän on vapaapäivien jälkeen ollut maanantaina edelleen sairaana, merkitään sairausloma-ajaksi lauantai - maanantai.

Jos poissaolot perustuvat lääkärintodistuksiin, joihin väliin jääneitä vapaapäiviä ei ole merkitty työkyvyttömyyspäiviksi, ja kysymyksessä ovat eri sairaudet, ei näitä vapaapäiviä kuitenkaan merkitä sairauslomapäiviksi.

Esim. 7 Jos työntekijä on ollut sairaana lääkärintodistusten mukaan torstaina ja perjantaina sekä seuraavan viikon maanantaista keskiviikkoon eri sairauksien perusteella, merkitään hä-



15.9.2015

nen sairauslomapäivikseen torstai ja perjantai sekä maanantai - keskiviikko.

8

Sairaus- ja työtapaturmapalkkaetujen myöntäminen

8.1

Yleistä

Jäljempänä olevia periaatteita sovelletaan sekä kuukausi- että tuntipalkkisiin työntekijöihin, ellei virka- tai työehtosopimusmääräyksistä muuta johdu.

8.2

Sairauslomajaksot

Sairauslomajakson laskennassa noudatetaan kalenterivuosisilaskentaa, jolloin uusi jakso alkaa kalenterivuoden vaihtuessa. Jakson ajalta maksetaan varsinainen palkka 60 päivältä ja kaksi kolmasosaa varsinaisesta palkasta 120 päivältä. Poikkeustapauksen muodostavat tilanteet, jolloin

- sairauslomaa on myönnetty jatkuvana yhdessä tai useammassa erässä yli 12 kuukaudeksi, jonka jälkeen ehdottomia palkkaetuja ei enää makseta, tai
- sairaus johtaa eläketapahtumaan tai määräaikaiseen kuntoutustukeen, jolloin eläketapahtumaan tai kuntoutustukeen johtavan sairauden johdosta maksetaan ehdottomia palkkaetuja enintään 180 päivältä kalenterivuoden vaihtumisesta huolimatta.

8.3

Uudelleen palvelukseen tulevan henkilön sairausloma-ajan palkka

Henkilöllä,

- joka palkataan samana kalenterivuonna toistaiseksi voimassa olevaan palvelussuhteeseen ja
- jolla on oikeus saada täydet palkkaedut 60 sairauslomapäivältä kalenterivuodessa ja
- joka on ollut samana kalenterivuonna määräaikaisessa palvelussuhteessa tai määräaikaisissa palvelussuhteissa kaupunkiin ja
- jolle on määräaikaisten palvelussuhteiden aikana myönnetty sairausajan palkkaetuja,



15.9.2015

otetaan pysyvässä palvelussuhteessa huomioon samana kalenterivuonna myönnettyt sairausajan palkkaedut siten, että ne vähentävät hänelle myönnettäviä sairausajan palkkaetuja.

Esim. 8 Työntekijä on ollut kaupungin palveluksessa 1.1. – 31.3. ja sairauslomalla sinä aikana 1. – 14.2.. Tältä ajalta (14 päivää) hänelle on maksettu täydet sairausajan palkkaedut.

Kyseinen työntekijä on tullut samana kalenterivuonna kaupungille pysyvään palvelussuhteeseen 1.7. Hän on ollut sairauslomalla 1.10. – 30.11. Hänelle maksetaan täydet sairausajan palkkaedut ajalta 1.10. – 15.11. (60 – 14 = 46 päivää) ja 2/3 palkkaedut ajalta 16. – 30.11..

8.4

Palkkaetujen ehdollinen maksaminen sairausloman ajalta

Tapauksissa, joissa henkilö on oikeutettu saamaan sairausloman ajalta työansion menetyksestä korvausta muualta eikä korvauksen saaminen perustu hänen vapaaehtoisesti kustantamaan etuuteen, maksetaan hänelle sairausajan palkasta ainoastaan se osa, mikä on mainittua korvausta suurempi.

Muualta mahdollisesti saatavasta korvauksesta huolimatta sairausajan palkkaedut maksetaan virka- ja työehtosopimuksen mukaisesti siihen saakka, kunnes korvausoikeus on selvitetty ja korvaus on voitu maksaa, seuraavin ehdoin:

- 1 Henkilön palvelussuhde kaupunkiin kestää yhtäjaksoisesti viranhoidomääräyksen tai työ sopimuksen perusteella vähintään yhden vuoden.
- 2 Henkilö sitoutuu kirjallisesti maksamaan takaisin kaupungille sairausajan palkkaedut myöhemmin saamaansa korvausta vastaavalta osalta.
- 3 Henkilö on velvollinen välittömästi ryhtymään toimenpiteisiin korvausoikeuden selvittämiseksi. Jos asian vaatimiin toimenpiteisiin ei ole ryhdytty kolmen kuukauden kuluessa siitä, kun henkilö siihen kykeni terveydellisten seikkojen estämättä, tai korvaus on jäänyt saamatta hänen laiminlyöntinsä johdosta, peritään palkkaetuudet kokonaisuudessaan takaisin.



15.9.2015

Sairauslomapäätöksissä tulisi ilmetä palkkaetujen ehdollisuus. Jos korvausta ei ole palvelussuhteen päättyessä vielä maksettu, peritään ehdollisesti suoritettua sairausajan palkkaedut takaisin. Sairauslomaa haettaessa on syytä käyttää lomaketta Lv 273, jossa henkilö antaa sitoumuksen palkkaetujen mahdolliseen takaisinmaksamiseen. Jos lomaketta ei ole käytetty, henkilön on annettava erillinen sitoumus ennen ehdollisten palkkaetujen maksamista.

Jos sairausajan palkka on jo maksettu ennen kuin työnantaja on saanut tietää muun lain mukaisesta korvausoikeudesta eikä lomaketta Lv 273 ole käytetty sairauslomaa haettaessa, tulee henkilöltä pyytää kirjallinen sitoumus palkkaetujen mahdolliseen myöhempään takaisinmaksamiseen. Muussa tapauksessa maksetut palkkaedut joudutaan välittömästi perimään takaisin.

Edellä mainittuja periaatteita sovelletaan myös silloin, kun työkyvyttömyyden syynä on rikoksella aiheutettu henkilövahinko. Tällöin myös työnantaja voi hakea valtiokonttorilta rikosvahinkolain 5 a §:n perusteella korvausta suorittamistaan palkkaeduista edellyttäen, että asianomainen henkilö on tehnyt rikosilmoituksen, vaatinut syytteen nostettavaksi tai esittänyt asiassa rangaistusvaatimuksen.

8.5

Eläketapahtumaan tai kuntoutustukeen johtava sairaus

Työntekijällä on oikeus saada työkyvyttömyyseläkettä mm., jos hänen työkykynsä voidaan sairauden, vian tai vamman johdosta arvioida alentuneen vähintään kahdella viidesosalla ja työkyvyn alentumisen voidaan arvioida jatkuvan yhdenjaksoisesti vähintään vuoden ajan. Jos työntekijällä katsotaan esitettyjen lääkärintodistusten perusteella olevan ilmeiset edellytykset työkyvyttömyyseläkkeen saamiseen, hänen tulee välittömästi tehdä eläkehakemus.

Sairauden katsotaan johtavan eläketapahtumaan tai kuntoutustukeen seuraavissa tapauksissa:

- Työntekijä on tehnyt työkyvyttömyyseläkehakemuksen tai valittanut eläkepäätöksestä.
- Työeläkelaitos on myöntänyt työkyvyttömyyseläkkeen toistaiseksi tai kuntoutustukea määrääjäksi.



15.9.2015

- Työeläkelaitos on tehnyt myönteisen eläkepäätöksen, vaikka eläkeasiamies olisikin valittanut päätöksestä.
- Työntekijälle on myönnetty kuntoutustukea määräajaksi ja virka- tai työvapaan jälkeen hän sairastuu vuoden sisällä uudelleen kuntoutustukeen johtaneeseen sairauteen.

Edellä mainituissa tapauksissa sovelletaan virka- ja työehtosopimuksen eläketapahtumaan tai kuntoutustukeen johtavia sairauslomamääräyksiä.

Jos työeläkelaitos hylkää eläkehakemuksen, siirrytään palkanmaksussa takaisin kalenterivuosiin eläkepäätöksen saatua lainvoiman. Tällöin ei uutta sairauslomaa tulisi mahdollisesta eläkevalituksesta huolimatta myöntää aikaisemmin esitettyjen lääkärintodistusten perusteella.

8.6

Harkinnanvaraisten palkkaetujen myöntäminen sairausloman ajalta

Työntekijälle myönnetään hakemuksesta harkinnanvaraisia sairausajan palkkaetuja enintään 185 päivältä kalenterivuodessa seuraavissa tapauksissa:

- jos työntekijälle on jo myönnetty ehdottomia sairausajan palkkaetuja samana kalenterivuotena 180 päivältä
- jos työntekijän ehdoton oikeus sairausajan palkkaetuihin on päättynyt eläketapahtumaan tai kuntoutustukeen johtavan sairauden takia
- jos työntekijä on jo ollut määräaikaisella kuntoutustuella saman sairauden johdosta eikä hänellä ole oikeutta saada työkyvyttömyyden ajalta sairausajan palkkaa.

Jos työntekijälle on myönnetty sairaus- tai työtapaturomalomaa jatkuvana yhdessä tai useammassa erässä yli 12 kuukautta (365 päivää), myönnetään harkinnanvaraisia sairausajan palkkaetuja tämän jälkeen enintään 180 päivältä.

Harkinnanvaraiset palkkaedut ovat aina puolet työntekijän varsinaisesta palkasta.



15.9.2015

Kalenterivuoden aikana harkinnanvaraisia palkkaetuja ei voida koskaan myöntää yli 185 päivän ajalta. Harkinnanvaraisia palkkaetujen maksaminen päättyy viimeistään silloin, kun 12 kuukauden sairauslomajakson jälkeen niitä on myönnetty 180 päivän ajalta.

Harkinnanvaraisia palkkaetuja sairaus- ja työtapaturmaloman ajalta ei myönnetä, jos

- työntekijä ei ole tehnyt eläkehakemusta, vaikka hän lääkärintodistusten perusteella on ollut tai tulee olemaan työkyvytön yhtäjaksoisesti vähintään vuoden ja hänellä näin ollen on ilmeiset edellytykset työkyvyttömyyseläkkeen saamiseen
- työntekijä saa samalta ajalta muuta kuin itsensä kustantamaa korvausta muualta esim. sairausvakuutuslain perusteella
- työntekijällä on edellisen lomanmääräytymisvuoden vuosilomaa pitämättä
- palkkaetuja haetaan enintään kaksi viikkoa yhdenjaksoisena kestävältä työkyvyttömyysajalta
- palkkaetuja haetaan yli kuukauden taannehtivalta ajalta.

Harkinnanvaraisia palkkaetuja voidaan myöntää kerralla enintään kahden kuukauden ajaksi.

Jos sairaus on johtanut eläketapahtumaan tai kuntoutustukeen ja työnantaja on maksanut työntekijälle työkyvyttömyyden ajalta palkkaa, Kuntien eläkevakuutus suorittaa hakemuksesta eläkkeen työnantajalle, kuitenkin enintään samalta ajalta maksetun palkan määräisenä. Tämän vuoksi tulee huolehtia siitä, että eläkelaitokselle annetaan tiedot maksetuista sairausajan palkkaeduista ja että eläkelaitosta pyydetään suorittamaan eläke työnantajalle siltä osin kuin sillä siihen on oikeus säännösten ja määräysten mukaan.

9

Työtapaturmaloman myöntäminen

Edellä olevat sairauslomaohjeet koskevat pääsääntöisesti myös työtapaturmalomia. Työtapaturmalomaa myönnetään ammattitaudin tai työtapaturman aiheuttaman työkyvyttömyyden johdosta. Työkyvyttömyydestä on aina esitettävä lääkärintodistus. Työtapaturmalomaa haetaan



15.9.2015

lomakkeella Lv 300. Työtapaturmalomaetuudet maksetaan kutakin työtapaturmaa tai ammattitautia kohden. Työtapaturmaloma ei vähennä oikeutta sairauslomaetujen saamiseen.

10 Osasairausloma

10.1 Yleistä

Osasairauslomalla tarkoitetaan sitä, että työntekijä tekee osa-aikatyötä sairauslomansa aikana. Järjestely on tarkoitettu tukemaan osatyökykyisen työntekijän pysymistä työelämässä ja nopeuttamaan sairauslomalta paluuta kokoaikaiseen työhön.

Osasairausloman myöntämisen edellytyksenä on työterveyslääkärin tai muun työolot riittävästi tuntevan lääkärin antama B-lääkärinlausunto, jossa lääkäri arvioi työntekijän työkyvyn sekä edellytykset palata osa-aikaiseen työhön. Osa-aikatyö ei saa vaarantaa työntekijän terveyttä tai toipumista. Lisäksi edellytetään työnantajan kanssa sopimista ja sitä, että työntekijä on työskennellyt kokoaikaisesti ennen osasairausloma. Mikäli B-lääkärinlausunnon antaja on muu kuin työterveyskeskuksen lääkäri, tulee esimiehen ilmoittaa työterveyskeskukseen omalle työterveyshoitajalle osasairauslomajärjestelyn aloittamisesta.

Osa-aikainen työskentely on mahdollista sopia alkamaan sen jälkeen kun kokoaikainen sairausloma on kestänyt kaksi viikkoa (1+9 arkipäivää).

Työntekijä voi tehdä osa-aikatyötä sairausloman aikana 12 -120 arkipäivää.

Kun sairauslomalla oleva työntekijä on suullisesti sopinut esimiehensä kanssa osa-aikaisesta työskentelystä, hän hakee lomakkeella Lv 273 osa-aikaista sairausloma. Tällöin sairausloma keskeytyy vastaavaksi ajaksi. Työsopimuksen muutosta osa-aikatyöhön siirtymisestä ei tarvita. Lomakkeen lisätiedot – kohtaan merkitään tarvittaessa työtehtävät.

Vuosilomaa ei suositella pidettäväksi osasairauslomajärjestelyn aikana.

10.2 Osasairausloma-ajan työaika ja palkka

Postiosoite	Käyntiosoite	Puhelin	Faksi	Tilinro	Y-tunnus
PL 20 00099 Helsingin kaupunki henkilostoosasto@hel.fi	Aleksanterinkatu 22-24 Helsinki 17 http://www.hel.fi/	+358 9 310 1611	+358 9 310 37952	800012-62637	0201256-6 Alv.nro FI02012566



15.9.2015

Osasairauslomajärjestelyssä työaika on 40–60 prosenttia työntekijän kokoaikaisesta työajasta. Työntekijä tekee osasairausloman aikana omia työtehtäviään normaalia lyhyemmän ajan tai hoitaa vain osan työtehtävistään. Kun sovittu osa-aikatyö päättyy, työntekijä palaa entiseen kokoaikaiseen työtehtäväänsä.

Kaupunginhallituksen päättämän uuden käytännön mukaan, kun työntekijällä on kunnallisen virka- ja työehtosopimuksen mukaan **oikeus täyteen sairausloma-ajan palkkaan**, maksetaan työntekijälle osasairausloman ajalta kunnallisen virka- ja työehtosopimuksen mukaan määräytyvä osa-aikatyön palkka sekä osa-aikatyön ja kokoaikatyön palkan erotus. Työntekijälle maksetaan siis tältä ajalta osa-aikatyöstä täyden kokoaikatyön palkka. Kela maksaa osa-sairauspäivärahan työnantajalle.

Esimerkki 9:

Työntekijän täyden kokoaikatyön varsinainen palkka on 2000 €/kk. Työntekijä on sopinut työnantajan kanssa työskentelevänsä 50 % työajalla osasairauslomajärjestelyn aikana. Tältä ajalta työntekijälle maksetaan osa-aikatyön palkka (1000 €/kk) ja lisäksi osa-aikatyön ja kokoaikatyön palkan erotus (1000 €/kk).

Osasairauslomapäivät eivät kuluta kunnallisten virka- ja työehtosopimusten mukaisia palkallisia sairauslomapäiviä eivätkä näin ollen vaikuta sairauslomapäivien laskentaan ja palkan määräytymiseen.

Esimiehen tulee varmistaa palkkaetujen määrä osasairausloman aikana.

Siltä ajalta kun työntekijällä on kunnallisen virka- ja työehtosopimuksen mukaan **oikeus saada kaksi kolmasosaa varsinaisesta palkastaan**, maksetaan työntekijälle osasairausloman ajalta kunnallisen virka- ja työehtosopimuksen mukaan määräytyvä osa-aikatyön palkka. Kela maksaa työntekijälle osasairauspäivärahan hakemuksesta.

Esimerkki 10:

Työntekijän täyden kokoaikatyön varsinainen palkka on 2000 €/kk. Työntekijä on sopinut työnantajan kanssa työskentelevänsä 50 % työajalla osasairauslomajärjestelyn aikana. Tältä ajalta työntekijälle maksetaan osa-aikatyön



15.9.2015

palkka (1000 €/kk). Lisäksi työntekijä saa Kelasta osasairauspäivärahan (n. 700 €/kk).

10.3

Sairastuminen tai muu tilapäinen poissaolo osasairausloman aikana

Lyhytaikainen oma tai lapsen sairastuminen tai muu tilapäinen virka- tai työvapaa ei keskeytä osasairauslomaa ja palkka määräytyy tällöin osasairauslomapalkan mukaan. Kun osasairauslomaa ei keskeytetä, osapäivärahan maksaminen jatkuu ja sen suorituspäivät kuluvat. Kuitenkin jos työntekijä sairastuu osasairausloman aikana ja sairaus kestää enemmän kuin 10 (1 + 9) arkipäivää, niin osasairauslomajärjestely keskeytetään lomakkeella Lv 273 ja työnantaja hakee sairauspäivärahaa Kelasta uuden sairauden perusteella.

11

Lisätiedot

Tähän ohjeeseen liittyviä lisätietoja esimiehille antaa kaupungin HR-neuvonta puh. 310 38080, hr-neuvonta@hel.fi.

Marju Pohjaniemi
henkilöstöjohtaja

Asta Enroos
yksikönpäällikkö,
työnantajapolitiikka

JAKELU

Virastot ja liikelaitokset
Henkilöstöpäälliköt ja vastaavat
Henkilöstösihteerit ja -konsultit
Paikallisjärjestöjen puheenjohtajat

Postiosoite

PL 20
00099 Helsingin kaupunki
henkilostoosasto@hel.fi

Käyntiosoite

Aleksanterinkatu 22-24
Helsinki 17
<http://www.hel.fi/>

Puhelin

+358 9 310 1611

Faksi

+358 9 310 37952

Tilinro

800012-62637

Y-tunnus

0201256-6

Alv.nro

FI02012566