

## **Sairausajan palkanmaksuvelvollisuuden edellytykset**

Työntekijän ollessa sairauden tai tapaturman vuoksi työkyvytön, on hänellä tietyn edellytyksin oikeus sairausajan palkkaan. Palkanmaksuvelvollisuuden pituus määräytyy joko työsopimuslain tai työehtosopimuksen säännösten perusteella, mutta se voi perustua myös työpaikalla vakiintuneeseen käytäntöön.

Tässä artikkelissa käsitellään niitä edellytyksiä, joiden vallitessa työnantajalla ylipäätään on velvollisuus maksaa palkkaa työntekijän työkyvyttömyysajalta.

## **Työkyvyttömyyden ilmoitusvelvollisuus**

Työntekijän tulee ilmoittaa työkyvyttömyydestään ja poissaolostaan työnantajalle. Ilmoitusvelvollisuutta ei ole erikseen kirjattu työsopimuslakiin, mutta jos työntekijä ei ilmoita poissaolosta ja sen syystä, on poissaolo lähtökohtaisesti perusteeton ja sitä voidaan pitää työvelvoitteen laiminlyöntinä.

Työnantajan on syytä ohjeistaa ilmoitusvelvollisuuden tarkemmasta sisällöstä työpaikalla. Ohjeistus kannattaa laatia kirjallisesti, jotta varmistetaan yhdenmukainen käytäntö ja työntekijöiden tasapuolinen kohtelu. Ohjeeseen voidaan kirjata kenelle, mitä, miten ja milloin poissaolosta ilmoitetaan. Kannattaa miettiä, hyväksytäänkö myös tekstiviestillä tai sähköpostitse lähetettävät ilmoitukset.

Työnantaja voi ohjeistaa ilmoitusvelvollisuudesta esimerkiksi näin: Työntekijän on ilmoitettava poissaolon syy ja arvioitu kesto esimiehelle puhelimitse ennen työvuoron alkua. Myös työehtosopimuksissa on usein tarkempia määräyksiä työkyvyttömyydestä ilmoittamisesta. Jos työntekijä ei noudata työnantajan selkeitä ohjeita tai työehtosopimuksen määräyksiä koskien ilmoitusvelvollisuutta, lähtökohta on, ettei työnantajalla ole palkanmaksuvelvollisuutta. Esimerkkinä tästä on seuraava työtuomioistuimen ratkaisu:

### **TT:2010-3**

Työntekijä oli ilmoittanut sairauspoissaolostaan tekstiviestillä työtoverilleen, joka oli välittänyt tiedon esimiehelle. Näin menetellessään työntekijä oli laiminlyönyt tehdä ilmoituksen työehtosopimuksen sekä työnantajan ohjeiden ja työntekijälle erikseen annetun ohjauksen edellyttämällä tavalla henkilökohtaisesti lähimmälle esimiehelleen tai työnantajan ilmoittamalle muulle henkilölle. Yhtiö ei ollut rikkonut työehtosopimusta kieltäytyessään maksamasta työntekijälle sairausajan palkkaa. Myöskään työnantajaliitto ei ollut laiminlyönyt valvontavelvollisuuttaan. (Ään.)

## **Selvitys työkyvyttömyydestä**

Työntekijällä on näyttövelvollisuus työkyvyttömyydestään. Työsopimuslain mukaan työntekijän tulee pyydettäessä esittää työnantajalle luotettava selvitys työkyvyttömyydestään. Selvityksenantovelvollisuus voi perustua myös työehtosopimukseen, työnantajan määräyksiin tai työpaikalla vakiintuneeseen käytäntöön. Käytäntönä voi esimerkiksi olla, että 1-3 päivän mittaiseen sairauslomaan riittää

työntekijän oma ilmoitus, eikä muuta selvitystä vaadita. Selvityksiä vaadittaessa on muistettava työntekijöiden tasapuolinen kohtelu.

Työnantaja voi kuitenkin perustellusta syystä edellyttää työntekijän esittävän lääkärintodistuksen kaikista työkyvyttömyyspäivistään esimerkiksi poikkeuksellisen runsaiden poissaolojen vuoksi, eikä tämä ole vastoin tasapuolista kohtelua, kunhan näin toimitaan kaikkien vastaavassa tilanteessa olevien työntekijöiden kanssa.

Luotettavana selvityksenä voidaan yleensä pitää ainakin (työterveys)lääkärintodistusta, mutta se voi olla myös muu työnantajan hyväksymä selvitys. Työnantaja voi vaatia työntekijää toimittamaan lisäselvitystä tai osoittaa työntekijän nimetylle lääkärille, jos sillä on perusteltu syy epäillä lääkärintodistuksen luotettavuutta. Pääsääntöisesti työntekijän esittämää lääkärintodistusta ei voi suoraan hylätä ryhtymättä lisätoimenpiteisiin.

### **Sairaus tai tapaturma**

Työkyvyttömyys ja palkanmaksuvelvollisuus tulee erottaa toisistaan. Palkanmaksun edellytyksenä työsopimuslain mukaan on, että työntekijän työkyvyttömyyden on aiheuttanut sairaus tai tapaturma. Työkyvyttömyys on kuitenkin voinut aiheutua myös muusta syystä.

Jos työkyvyttömyyden taustalla on jokin muu syy kuin sairaus tai tapaturma, ei työnantajalla ole sairausajan palkanmaksuvelvollisuutta. Esimerkiksi esteettinen kirurgia ei pääsääntöisesti ole sairauden hoitoa, ja esteettiseen kirurgiaan rinnastettavat toimenpiteet, kuten silmän taittovirhekirurgia, ovat sairauden hoitoa vain tietyissä poikkeustapauksissa. Mikäli kyseessä on sairauden hoito, työntekijällä on oikeus palkalliseen sairauspoissaoloon.

Palkanmaksun edellytyksenä on lisäksi, että työntekijä on sairauden tai tapaturman vuoksi estynyt tekemästä työtään. Korvaavan työn tarjoaminen voi olla mahdollista, jos työntekijä on vain osittain työkyvytön.

### **TT:2011-49**

Työterveyslääkärin kirjoittaman lääkärintodistuksen mukaan työntekijä oli rintalihaksen revähdyksen johdosta työkyvytön fyysiseen autopeltisepän työhönsä, mutta ohjeistus- ja ohjaustyön teettäminen oli sairauden puolesta mahdollista.

Kun työntekijä oli kieltäytynyt työnantajan hänelle tarjoamasta hänen työkykynsä kannalta soveltuvasta uuden työntekijän ohjaus- ja opastustyöstä, työnantajalla on ollut peruste kieltäytyä sairausajan palkan maksamisesta. (Ään.)

### **Työkyvyttömyyden aiheuttaminen**

Työsopimuslaki asettaa palkanmaksun edellytykseksi vielä sen, ettei työntekijä ole aiheuttanut työkyvyttömyyttään itse tahallaan tai törkeällä huolimattomuudella.

### **TT:2014-164**

Työntekijä oli loukkaantunut purkaessaan väliseinää työnantajan ohjeiden vastaisella

tavalla. Työntekijälle oli samana aamuna annettu selkeät ohjeet siitä, miten väliseinän purkaminen tapahtuu. Työntekijän katsottiin aiheuttaneen työkyvyttömyytensä törkeällä tuottamuksella eikä hänellä siten ollut oikeutta palkkaan työkyvyttömyysajalta.

Jos työntekijän menettelyä ei voida pitää tahallisenä tai törkeän huolimattomana, on palkka muiden edellytysten täytyessä maksettava. Palkanmaksuvelvollisuutta ei voida pätevästi rajoittaa, edes sopimalla, esimerkiksi työntekijän poikkeuksellisen tapaturmalttiin harrastuksen vuoksi.

Reetta Riihimäki

Lakimies

Helsingin seudun kauppakamari