

## **KYSYMYKSET/ VASTAUKSET:**

### **1: Mitä hyväksyttävän lääkärintodistuksen tulisi ainakin sisältää, jotta todistus oikeuttaisi sairauspoissaoloajan palkkaan?**

- Lääkärintodistuksessa tulisi olla tieto ainakin todistuksen antajasta sekä diagnoositieto (diagnoosikoodi tai sanallinen), joka osoittaa sairautta, vammaa tai tapaturmaa, sekä tieto työkyvyttömyyden alkamis- ja päättymispäivästä.
- Mikäli todistus on kirjoitettu taannehtivasti, tulee lääkärin perustella todistuksen taannehtivuus.

**Työntekijän on ilmoitettava työnantajalle sairauspoissaolosta työnantajan ohjeiden mukaan.**

**Työpaikan sairauspoissaolokäytännöt sovitaan työterveysyhteistyössä työnantajan ja työterveyshuollon kanssa ja käsitellään työsuojelun yhteistoiminnassa. Annettujen ohjeiden noudattamisen kannalta tärkeää on, että menettelytavat ovat selkeät ja sopivat työpaikan toimintaan ja arkeen.**

**Lääkäri päättää taudinmäärityksestä, mutta lääketieteellisestä toiminnasta vastaavan lääkärin valtuutuksella terveydenhuollossa voidaan sopia laillistettujen terveydenhuollon ammattihenkilöiden välisestä työnjaosta, jos se on perusteltua työjärjestelyiden ja terveyspalvelujen tuottamisen kannalta. Valtuutus koskee vain nimettyjä laillistettuja terveydenhuollon ammattiryhmien edustajia, jotka ovat saaneet lisäkoulutusta sairauspoissaolotarpeen arviointiin. Valtuutuksen saaneet ammattihenkilöt voivat tällöin kirjoittaa sairauspoissaolotodistuksen etukäteen rajatuissa tilanteissa ja lyhyiksi ajanjaksoiksi. Julkisen terveydenhuollon vastaanotto toiminnan työnjaosta ja terveydenhuollosta annettavien todistusten toimintakäytännöstä informoidaan palvelun käyttäjiä ja työpaikkoja.**

**Työterveyshuollon ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden välisestä työnjaosta ja sairauspoissaolotodistuksiin liittyvistä toimintakäytännöistä sovitaan työterveyshuollon palveluntuottajan ja työnantajan kesken työterveyshuollon sopimuksessa, toimintakäytännöt kirjataan työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan ja käydään läpi yhteistoiminnassa henkilöstön edustajien kanssa.**

**Pitkissä työkyvyttömyysjaksoissa ja sairauspäivärahaa varten tarvitaan aina lääkärintodistus tai lausunto.**

## **2: Saako työntekijä itse päättää miltä lääkäriltä hän hakee työnantajan edellyttämän lääkärintodistuksen?**

- Työnantaja ei voi lähtökohtaisesti päättää, että hyväksyy vain työterveyshuollosta saadut lääkärintodistukset. Työntekijällä on pääsääntöisesti oikeus valita käyttämänsä lääkäri.
- Arvioitaessa työnantajan oikeutta edellyttää tietyn lääkärin antamaa todistusta, kyse on tapauskohtaisesta yksilöllisestä harkinnasta.
- Mikäli työntekijän toimittamaa todistusta ei voida perustellusta syystä hyväksyä, työnantaja voi omalla kustannuksellaan lähettää työntekijän osoittamansa lääkärin tarkastukseen. Arvioitaessa perusteltua syytä, kyse on tapauskohtaisesta harkinnasta.
- kts. myös kohta 4.

## **3: Voiko työnantaja edellyttää toisilta työntekijöiltä lääkärintodistuksen ja sallia toisille poissaolon omalla ilmoituksella?**

- Työntekijöitä tulee kohdella tasapuolisesti. Yksittäisessä tapauksessa työnantajalla voi olla peruste poiketa paikallisesti vallitsevasta käytännöstä. Jotta työnantaja voi toimia tasapuolisesti, työnantajan on hyvä etukäteen linjata, millaisissa tilanteissa esimerkiksi hyväksytään oma ilmoitus ja missä tilanteissa voidaan poiketa paikallisesta oman ilmoituksen hyväksyvistä käytännöistä.
- Tällaisia tilanteita voivat olla esimerkiksi: Usein toistuvat poissaolot, joihin liittyen on syytä etukäteen määritellä "hälytysrajat".

**Työpaikalla tulee olla sovitut käytännöt ja selkeät menettelytavat, miten työntekijä toimii sairastuessaan ja miten työnantaja tukee työntekijän työhön paluuta.**

**Työnantajan tehtävä on myös kertoa työntekijöilleen työpaikan sairauspoissaoloihin liittyvistä käytännöistä ja tarjoamistaan työterveyshuollon palveluista. Sairauspäivärahaa varten tarvitaan aina lääkärintodistus.**

## **4: Minkälaisessa tilanteessa työnantajalla on oikeus perustellusta syystä lähettää työntekijä/viranhaltija työnantajan kustannuksella toiselle lääkärille?**

- Mikäli lääkärintodistusta ei voida perustellusta syystä hyväksyä, työnantaja voi omalla kustannuksellaan lähettää työntekijän /viranhaltijan osoittamansa lääkärin tarkastukseen.

- Perusteltu syy voi olla esim. se, että työntekijä on ollut sairauspoissaolonsa aikana muualla töissä.
- Perusteltu syy voi olla myös silloin, kun työnantajalla kokonaisharkinta huomioiden on oikeus epäillä, että lääkärintodistukseen merkitty lääketieteellinen arvio on joltain osin virheellinen.
- On huomattava, että jokaisessa yksittäisessä käytännön tilanteessa kyse on tapauskohtaisesta yksilöllisestä harkinnasta.
- Alla kaksi esimerkkiä, jotka eivät ole tyhjentäviä. Tapauksista ei kuitenkaan voi lukea yksiselitteistä oikeusohjetta, koska kokonaisharkintaan voi vaikuttaa pienikin muutos taustatiedoissa tai tapahtumankulussa.
- Esimerkki oikeuskäytännöstä, jossa arvioitiin työnantajan oikeutta perustellusta syystä lähettää työntekijä työnantajan kustannuksella työnantajan osoittamalle lääkärille. Työnantajalla oli oikeus lähettää työntekijä toiselle lääkärille (KKO 1993:150):
  - Työntekijä oli esittänyt sairauden aiheuttamasta työkyvyttömyydestään samalta lääkäriltä kaksi lääkärintodistusta eri diagnooseilla. Työnantajalla oli ollut perustellut syyt epäillä selvityksen luotettavuutta ja siten poikkeuksellisesti osoittaa työntekijä erikoislääkärin lisätutkimuksiin. Työntekijä oli laiminlyönyt noudattaa kehotusta mennä työnantajan osoittamalle lääkärille, jonka työnantaja olisi maksanut eikä hän ollut muullakaan tavoin esittänyt luotettavaa selvitystä työkyvyttömyydestään. Työnantaja ei ollut velvollinen suorittamaan työntekijälle sairausajan palkkaa.
- Esimerkki oikeuskäytännöstä, jossa arvioitiin työnantajan oikeutta perustellusta syystä ohjata työntekijä työnantajan kustannuksella työnantajan osoittamalle lääkärille. Työnantajalla ei ollut oikeutta lähettää työntekijää toiselle lääkärille (TT 2021:45):
  - Työntekijä oli toimittanut työnantajalle muun kuin työterveyslääkärin kirjoittaman lääkärintodistuksen selkäsairaudesta johtuvasta työkyvyttömyydestään. Työnantaja oli ilmoittanut työntekijälle, että tämän tuli vahvistuttaa sairauslomansa työterveyshuollossa, mistä työntekijä oli kieltäytynyt. Työnantaja ei ollut maksanut työntekijälle sairausajan palkkaa työkyvyttömyysajalta.
  - Tuomioissa katsottiin, että työnantajalla ei ollut työehtosopimuksessa tarkoitettua perusteltua syytä vaatia työntekijää käymään työterveyslääkärin vastaanotolla sairausajan palkanmaksun edellytyksenä.
  - Työnantajalle oli tuomion perusteluista tarkemmin ilmenevän tapahtumien kulun perustella voinut syntyä perusteltu syy epäillä, että työntekijä oli hankkinut sairauslomatodistuksen vastareaktionä siihen, että työnantaja oli evännyt hänen loma-anomuksensa. Työntekijä oli kuitenkin esittänyt työnantajalle julkisesta terveydenhuollosta saamansa asianmukaisen lääkärintodistuksen, johon merkittyä työkyvyttömyyden pituutta ei ollut pidettävä diagnoosiin nähden poikkeuksellisenä. Työkyvyttömyyden syyksi merkitty diagnoosi vastasi työntekijän aikaisempaa sairaushistoriaa, josta työnantaja oli ollut tietoinen. Työnantajalla ei ollut näytetty olleen perusteltua syytä epäillä, että lääkärintodistukseen merkitty lääketieteellinen arvio olisi ollut joltain osin virheellinen.
  - Asia oli ollut siinä määrin tulkinnanvarainen, että työnantajayhtiön ei katsottu tietensä rikkoneen työehtosopimusta eikä työnantajaliiton laiminlyöneen valvontavelvollisuuttaan. (Ään.)

**5: Voiko sairauspoissaolon aikana liikkua vapaasti ulkona, harrastaa tai lähteä vaikka lomamatkalle?**

- Kyllä voi viettää normaalia arkea, jos toiminnalla ei pitkitetä työkyvyttömyydestä toipumista.

**6: Voiko työntekijä palata töihin jo ennen sairauspoissaolon päättymistä, jos hän tuntee olevansa terve?**

- Kysymys on tapauskohtaisesta arvioinnista.
- Henkilö voi itse arvioida omaa työkykyään ja halutessaan tiedustella työnantajalta voiko hän palata töihin.
- Työnantajan harkinnassa on arvioida voiko työntekijä palata töihin terveyttään tai turvallisuuttaan vaarantamatta ja onko tämän työjärjestelyiden kannalta mahdollista. Työnantajan tulee varmistaa, että työntekijän työkyky on palautunut ja että työhön paluu ei vaaranna työntekijän tai työyhteisön terveyttä ja turvallisuutta.
- Työkyvyn palautuminen varmistetaan esimerkiksi konsultoimalla työterveyshuoltoa. Myös hoitavalta lääkäriltä voidaan pyytää lausuntoa asiasta.
- Työnantaja ja työntekijä sopivat työhön paluusta.

**7: Onko esihenkilölle kerrottava sairauspoissaolon syy?**

- Työnantajan tulee nimetä ne henkilöt, jotka työnantajan puolesta saavat käsitellä terveydentilaan liittyviä tietoja. Mikäli tämä nimetty henkilö on esihenkilö, hänelle on kerrottava sairauspoissaolon syy.
- Työntekijällä ei kuitenkaan ole velvollisuutta kertoa yksityiskohtaisia terveystietoja, mutta saadakseen sairauspoissaolon ajalta palkkaa työntekijä tulee toimittaa työnantajan nimeämälle taholle hyväksyttävä todistus sairauspoissaolosta.
- Terveystietojen käsittelyssä on huomioitava laki yksityisyyden suojasta työelämässä.
- Terveystiedot ovat salassa pidettäviä.

**8: Saako esihenkilö kertoa työyhteisölle yksittäisen työntekijän sairauspoissaolosta?**

- Esihenkilö ei saa kertoa muille työntekijän terveydentilaan liittyvistä asioista, mutta voi kertoa, että työntekijä on poissa työstä.
- Terveystilaan liittyviä tietoja tulee käsitellä luottamuksellisena. Tietoja ei saa kertoa työyhteisölle eikä muillekaan työyhteisön ulkopuolisille henkilöille.

**9: Voiko työnantaja omissa ohjeissaan määritellä sitä, kuinka pitkään tietyllä lääkärintodistukseen kirjoitetulla diagnoosilla saa palkallista sairauspoissaoloa**

- Ei.
- Pääsääntöisesti sairauspoissaolo myönnetään lääkärintodistuksen tai muun hyväksyttävän poissaolotodistuksen mukaan.
- Mikäli lääkärintodistusta ei voida perustellusta syystä hyväksyä, työnantaja voi omalla kustannuksellaan lähettää viranhaltijan/ työntekijän osoittamansa lääkärin tarkastukseen.

**10: Miten työntekijän työkykyä voidaan tukea ja sairauspoissaoloja vähentää aktiivisella työterveysyhteistyöllä?**

Työterveysyhteistyössä edistetään, työntekijöiden turvallista ja terveellistä työn tekemistä, ehkäistään terveyshaittoja, työhön liittyviä sairauksia ja tapaturmia sekä edistetään työyhteisöjen toimintaa.

Toimivalla työterveysyhteistyöllä tarkoitetaan työnantajan, työntekijöiden tai heidän edustajiensa ja työterveyshuollon suunnitelmallista ja tavoitteellista yhteistyötä. Työterveyshuoltolaki ja asetus hyvästä työterveyshuoltokäytännöstä ohjaa tätä toimintaa.

Kun työterveyshuoltopalveluja hankitaan, toimintaa suunnitellaan ja arvioidaan, tai palvelujen sisältöä muutetaan, on nämä asiat käsiteltävä työterveyshuoltolain mukaan yhdessä henkilöstön tai heidän edustajiensa kanssa. Yhteistoiminnassa voidaan arvioida keskeisimpiä työkykyhaasteita ja niiden ratkaisuvaihtoehtoja. Työntekijöillä ja heidän edustajillaan on oikeus tehdä myös ehdotuksia työterveyshuollon toiminnan kehittämiseksi.

Työterveysyhteistyössä organisaatiolle, työterveyshuollolle ja henkilöstölle rakentuu yhteinen ymmärrys työkyvyn tuen tarpeista. Parhaimmillaan yhteinen ymmärrys konkretisoituu yhteisesti sovituiksi työkykyä tukeviksi käytännöiksi. Yhteistyössä organisaatio ja työterveyshuolto voivat sopia esimerkiksi käytännöt sairauspoissaolojen määrän seurantaan, aktiiviseen tukeen työkykyongelmissa tai työn muokkaamiseen huomioiden työntekijöiden ja työpaikkojen tarpeet.

Tuloksellisessa työkykyjohtamisessa työnantaja on aktiivinen työterveysyhteistyössä ja työkyvyn tuen käytänteiden kehittämisessä yhteistoiminnassa henkilöstön kanssa. Työkykyä edistäviä ja tukevia toimintakäytäntöjä työpaikalla nimitetään työkyvyn hallinnaksi.

**Työ- ja toimintakykyä sekä työssä jatkamista voidaan työpaikalla tukea eri keinoin. Työkykyongelmia aiheuttavat yleisimmin tuki- ja liikuntaelinsairaudet sekä mielenterveyden häiriöt.**

**11: Millaisissa tilanteissa työntekijä on työkyvytön omaan työhönsä, mutta ei ole oikeutettu palkalliseen sairauspoissaoloon?**

- Työntekijällä on oikeus sairauspoissaoloon, jos hän on sairaudesta, vammasta tai tapaturmasta johtuvan työkyvyttömyyden vuoksi estynyt hoitamasta työtään.
- Oikeutta palkalliseen sairauspoissaoloon ei ole esimerkiksi pelkästään kosmeettisista syistä tehdystä leikkauksesta aiheutuvasta työkyvyttömyydestä. Kuitenkin samankaltainen leikkaus voidaan tehdä myös lääketieteellisin perustein sairauden, vamman tai tapaturman hoitamiseksi, jolloin työntekijällä voi olla oikeus palkalliseen sairauspoissaoloon.
- Palkallisuus ratkaistaan tapauskohtaisesti lääkärintodistuksen perusteella.

**12: Mitä tarkoitetaan ns. 30-60-90 säännöllä, 150 ja 230 päivien tarkastuspisteillä ja miten ne velvoittavat työnantajaa, työntekijää ja työterveyshuoltoa:**

Työkyvyn ylläpitämisen perustana on työterveysyhteistyössä sovittu toimintakäytäntö. Työnantajan on järjestettävä työntekijän työssä selviytymisen seuranta ja edistäminen yhteistyössä työterveyshuollon kanssa. Työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan kuvataan työterveyshuollon palveluntuottajan kanssa sovittu työkyvyn hallinnan toimintakäytäntö sekä vastuut työkyvyn hallinnan, ennalta ehkäisyyn, seurannan ja varhaisen tuen toimenpiteistä.

Työterveyshuollon toimintasuunnitelma pitää käsitellä työpaikalla osana työsuojelun yhteistoimintaa eli työsuojelutoimikunnassa tai sitä vastaavassa muussa menettelyssä.

Sairausvakuutuslain mukaisesti sairauspäivärahan maksamisen jatkuminen 90 maksetun sairauspäivärahapäivän jälkeen edellyttää, että työterveyshuolto laatii lausunnon työntekijän mahdollisuuksista jatkaa työssään. Lisäksi työssä jatkamisen mahdollisuudet pitää selvittää tarvittaessa myös ennen 150 ja 230 sairauspäivärahapäivän täyttymistä.

**30–60-90 päivän sääntö**

Työterveyshuolto- ja sairausvakuutuslaki velvoittavat sairauspoissaolojen seurantaan.

Työterveyshuoltolain ns. 30–60-90 päivän sääntö velvoittaa sairauspoissaolojen seurantaan.

Säännön tarkoitus on ehkäistä työkyvyttömyyden pitkittymistä, lisätä työkyvyn varhaista tukea ja tiivistää työnantajan, työntekijän ja työterveyshuollon yhteistyötä.

Kun työntekijän sairauspoissaolo on kestänyt **30 päivää:**

- työnantajan tulee ilmoittaa sairauspoissaolosta työterveyshuoltoon ja
- työterveyshuolto selvittää työntekijän tilannetta ja ohjaa tämän tarvittaessa työterveyslääkärille jatkotutkimuksia tai kuntoutustarpeen selvittämistä varten.

Kun sairauspoissaolo on kestänyt **60 päivää**:

- viimeistään kahden kuukauden kuluessa työkyvyttömyyden alkamisesta työnantajan tai työntekijän on haettava sairauspäivärahaa Kelalta ja
- työterveyshuolto selvittää työntekijän kuntoutustarvetta.
- Kela lähettää työntekijälle muistutuksen työterveyshuollon lausunnon tarpeesta.

Ennen kuin sairauspoissaolo on kestänyt **90 päivää**:

- työterveyslääkärin tulee tehdä lausunto jäljellä olevasta työkyvystä ja mahdollisuudesta jatkaa työssä. Ilman lausuntoa sairauspäivärahaa ei voida maksaa 90 päivän jälkeen.
- työterveyshuolto, työntekijä ja työnantaja kartoittavat työhön paluun mahdollisuuksia yhdessä.

### **Työterveysyhteistyöllä tuetaan työntekijän työhön paluuta sairauspoissaolon pitkittyessä**

Vuoden 2022 alusta voimaan tulleen sairausvakuutuslain muutoksen mukaisesti pitkittyneellä sairauspäivärahaudella työntekijän jäljellä oleva työkyky ja työssä jatkamisen mahdollisuus pitää selvittää (90 sairauspäivärahapäivän lisäksi) tarvittaessa myös ennen 150 ja 230 sairauspäivärahapäivän täyttymistä. Jatkossa työterveyshuolto selvittää työssä jatkamisen mahdollisuuksia tarvittaessa myös ennen kuin työntekijä on saanut sairauspäivärahaa 150 ja 230 päivää. Tarveharkintainen uusi selvityskäytäntö, näillä uusilla tarkistuspisteillä sairauspoissaolon pitkittyessä, on hyvä päivittää työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan osaksi työkyvyn hallinnan toimintakäytäntöjä.

Uusi selvitys työkyvystä ja työssä jatkamisen edellytyksistä voidaan tehdä yksilöllisen tarpeen mukaisesti milloin tahansa ennen 150 tai 230 tarkistuspisteiden täyttymistä tai niiden välissä.

- Työterveyslääkäri tekee lausunnon jäljellä olevasta työkyvystä ja mahdollisuudesta jatkaa työssä.
- Työterveyshuolto, työntekijä ja työnantaja kartoittavat työhön paluun mahdollisuuksia yhdessä.
- Jos 90 sairauspäivärahapäivän jälkeen on laadittu uusi työterveyslääkärin lausunto työssä jatkamisen mahdollisuuksista, pitää työntekijän toimittaa myös se Kelaan.

Työntekijän luvalla voidaan lausunto välittää sähköisesti Kelaan tai jos se ei ole mahdollista, annetaan lausunto työntekijälle toimitettavaksi.

- Lausunnon toimittamatta jättäminen uusilla tarkastuspisteillä (150, 230) ei kuitenkaan johda sairauspäivärahan maksamisen keskeyttämiseen vastaavasti kuten 90 sairauspäivärahan kohdalla tehdyn työkykyarviota koskevan lausunnon toimittamatta jättäminen
- Kela tarvittaessa arvioi ja selvittää työntekijän kuntoutustarvetta 150 ja 230 sairauspäiväraha- tai osasairauspäivärahapäivän ylittyessä,

Tiedoksi Kelan ohje "Työterveyshuollon lausunto työhön paluun mahdollisuuksista" Työterveyshuollon lausunto (kela.fi)

Sairauspoissaolon perusteena on lääkärin toteama sairaus, vamma tai tapaturma, joka heikentää työntekijän työ- ja toimintakykyä niin, että työssä jatkaminen ei onnistu.

Työkyvyttömyyden pitkittyessä työnantajan, työntekijän ja hänen esihenkilönsä sekä työterveyshuollon tulee yhteistyössä selvittää, millä edellytyksillä ja millaisin tukitoimin työntekijä voi palata töihin, ja mitä toimenpiteitä se työpaikalla vaatii.

### **13: Milloin työntekijän ja viranhaltijan tulee osallistua terveystarkastukseen ja miksi tällainen tarkastus voidaan järjestää?**

#### **1: Työntekijän ja viranhaltijan tulee osallistua työterveyshuoltolain 13 §:n mukaiseen terveystarkastukseen**

- Työterveyshuoltolaissa (13 §) tarkoitetussa terveystarkastuksessa selvitetään terveydentilaa erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavassa työssä. Nämä terveystarkastukset perustuvat tavallisesti erilaisiin altisteisiin, kuten melu, eräät kemikaalit ja yötyö.
- Tarkastuksessa voidaan selvittää myös työntekijän työ- ja toimintakykyä työstä aiheutuvien, terveydentilaan kohdistuvien vaatimusten vuoksi.
- Työntekijä on velvollinen osallistumaan näihin tarkastuksiin, jollei hänellä ole perusteltua syytä kieltäytyä terveystarkastuksesta.

#### **2: Viranhaltija on velvollinen osallistumaan myös viranhaltijalain 19 §:n mukaiseen terveystarkastukseen**

- Viranhaltija on velvollinen työnantajan pyynnöstä antamaan tälle tehtävien hoitamisen terveydellisiä edellytyksiä koskevat tarpeelliset tiedot työ- ja toimintakyvyn selvittämiseksi.

- Viranhaltija on myös velvollinen työnantajan määräyksestä osallistumaan hänen terveydentilansa toteamiseksi suoritettaviin tarkastuksiin ja tutkimuksiin, jos se on välttämätöntä tehtävän hoitamisen edellytysten selvittämiseksi.
- Viranhaltijalle on ennen määräyksen antamista varattava tilaisuus tulla kuulluksi.
- Näistä työnantajan määräämistä tarkastuksista ja tutkimuksista aiheutuvista välttämättömistä kustannuksista vastaa työnantaja.

#### **14: Siirtyykö vuosiloma työkyvyttömyysajalta?**

- Kyllä, työkyvyttömyysajalle sijoittuvat vuosilomapäivät siirretään myöhäisempään ajankohtaan.
- Edellytyksenä siirtämiselle on, että työntekijä pyytää siirtoa ilman aiheetonta viivytystä ja mikäli mahdollista ennen loman alkua.
- Työnantajan pyynnöstä työntekijä on velvollinen esittämään hyväksyttävän lääkärintodistuksen tai työnantajan harkinnan mukaan osoittamaan työkyvyttömyytensä muulla luotettavalla tavalla.
- Työntekijän työnantajalle toimittama lääkärintodistus katsotaan pyynnöksi siirtää loma myöhäisempään ajankohtaan.
- Siirretyn vuosiloman ajankohta määräytyy KVTES vuosilomamääräysten mukaisesti, joko sopimalla tai työnantajan määräämänä ajankohtana.

#### **15: Alkaako oikeus sairausajan palkkaan aina uudestaan kunkin kalenterivuoden alusta?**

- Lähtökohtaisesti alkaa.
- Sairauspoissaolon ajalta ei kuitenkaan makseta palkkaa sen jälkeen, kun sairauspoissaoloa on myönnetty jatkuvana yhdessä tai useammassa erässä yli 12 kuukaudeksi.
- Sairauspoissaolo katsotaan jatkuvaksi, ellei sitä ole keskeyttänyt vähintään 30 kalenteripäivän yhdenjaksoinen virantoimitus/työssäolo (KVTES V luku 2 § 4 mom.).
- Esimerkki sopimuskohdan soveltamisesta:

Työntekijä on vuoden vaihteen yli sairauspoissaololla 29.8.20–30.4.21. Sitä ennen hän on ollut vuonna 2020 sairauspoissaololla kaksi jaksoa: 1.2.–5.6.2020 sekä 27.6.–14.7.2020. Toisen sairauspoissaolojakson jälkeen työntekijä on jäänyt välittömästi vuosilomalle 15.7.–19.8.2020.

Arviointiin vaikuttavat työssä- ja poissaolojaksot:

- 1.2.-5.6.2020 sairauspoissaoloa (126 päivää)
- 6.6.-26.6.2020 työssä (21 päivää)
- 27.6.-14.7.2020 sairauspoissaoloa (18 päivää)

- 15.7.-19.8.2020 vuosilomalla (36 päivää)
- 20.8.-28.8.2020 työssä (9 päivää)
- 29.8.2020 alkaen jälleen sairauspoissaololla
  
- Sairauspoissaolo katsotaan jatkuvaksi 1.2.2020 alkaen, sillä eri sairauspoissaolojaksojen välissä ei ole yhtään vähintään 30 kalenteripäivän pituista yhdenjaksoista työssäolojaksoa.
- Palkallisen sairauspoissaolon rajana oleva 12 kuukautta tulee lähtökohtaisesti täyteen 31.1.2021.
- 12 kuukauden sairauspoissaolo-aikaan ei kuitenkaan lueta sitä aikaa, jonka työntekijä on ollut esimerkissä vuosilomalla tai työssä (21 + 36 + 9 = 66 päivää). 1.2.2021 lukien sairauspoissaolo on palkallista vielä 66 päivää.
- Sairauspoissaolo on vuoden 2021 alusta palkallista 7.4.2021 asti (31.1.2021 + 66 päivää).
- Sairauspoissaolon ajalta 1.1-1.3.2021 (60 päivää) maksetaan varsinainen palkka ja 2.3-7.4 maksetaan kaksi kolmasosaa varsinaisesta palkasta.
- 8.4.2021 alkaen sairauspoissaolo on palkatonta.
- Oikeus sairausajan palkkaan syntyy uudelleen vasta, kun työntekijä on ollut tosiasiallisesti työssä yhdenjaksoisesti vähintään 30 kalenteripäivää.

### **16: Työntekijälle on maksettu takautuvasti työkyvyttömyyseläke, voidaanko sairausajan palkkaa periä takaisin?**

Työntekijällä ei ole oikeutta saada samalta ajalta sekä sairausajan palkkaa että eläkettä. Jos takautuva eläke on maksettu työntekijälle itselleen, peritään samalta ajalta maksettu eläkettä vastaava osuus sairausajan palkasta takaisin työntekijältä.

Esimerkin kohdissa 1–3 työntekijälle/viranhaltijalle on ensin maksettu sairausajan palkkaa ja myöhemmin on samalta ajanjaksolta maksettu taannehtivasti eläkettä:

1) maksettu ensin sairausajan palkkaa 1.500,00 euroa myöhemmin samalta ajanjaksolta on maksettu eläkettä 1.400,00 euroa => työnantaja perii sairausajan palkkaa takaisin eläkettä vastaavan osuuden 1.400,00 euroa. Työntekijälle jää sairausajan palkkaa 100,00 euroa + eläke 1.400,00 euroa.

2) maksettu ensin sairausajan palkkaa 1.400,00 euroa myöhemmin samalta ajanjaksolta on maksettu eläkettä 1.400,00 euroa => työnantaja perii sairausajan palkkaa takaisin eläkettä vastaavan osuuden 1.400,00 euroa. Työntekijälle jää eläke 1.400,00 euroa.

3) maksettu ensin sairausajan palkkaa 1.400,00 euroa, myöhemmin samalta ajanjaksolta on maksettu eläkettä 1.500,00 euroa => Koska eläke on suurempi, niin työnantaja perii takaisin vain sairausajan palkan 1.400,00 euroa. Työntekijälle jää eläke 1.500,00 euroa.