

Voiko työnantaja evätä oikeuden sairausajan palkkaan?

Sairausajan palkka maksetaan, jos työntekijä on sairauden tai tapaturman johdosta estynyt tekemästä työsovimuksensa mukaista työtä ja työntekijä ei ole aiheuttanut työkyvyttömyyttä tahallisesti tai törkeällä huolimattomuudella. Toisinaan on tapauksia, onko työnantajalla palkanmaksuvelvollisuutta vai ei ja onko sairausajan palkan maksaminen mahdollista evätä.

Lääkärintodistus

Työnantajalla on oikeus aina vaatia lyhytaikaisestakin sairauspoissaolosta lääkärintodistus (ns. A-todistus), jolla työntekijä osoittaa olleensa poissa hyväksyttävästä syystä. Lääkärintodistuksessa tulee olla tautiluokitus, joka ilmaistaan koodilla. Sen mukaan sairausloma hyväksytään palkallisena tai joissain tapauksissa palkattomana.

Työterveyspalvelujen ensisijaisuus ei toteutuisi, jos työntekijä aina halutessaan voisi käyttää ulkopuolista lääkärinä. Työtuomioistuin on tulkinnut kaupan työehtosopimuksen määräystä lääkärintodistuksen esittämisestä siten, että työnantaja voi sinänsä edellyttää, että työntekijät käyttävät ensisijaisesti työnantajan järjestämiä työterveyshuollon palveluja. Työnantajalla ei ole kuitenkaan oikeutta asettaa sairausajan palkan maksamisen ehdottomaksi edellytykseksi, että työntekijä esittää työkyvyttömyydestään aina työnantajan nimeämän lääkärin antaman todistuksen (TT 2002-87, ks. myös TT 2008-9). Työntekijä voi siis esimerkiksi välimatkaan vedoten käyttää muuta kuin työnantajan määräämää lääkärinä. Työntekijällä voi myös olla pitkäaikainen hoitosuhde omaan yksityislääkäriinsä (TT 1993-97) tai sairaus vaatii menemistä lähimpään lääkäriin.

TT 2007-5.

A oli käyttänyt yksityistä lääkäriasemaa ennen kaikkea sen vuoksi, että matka A:n kotoa sinne on kestänyt vain neljänestunnin, kun taas työterveysasemalle on ollut lähes tunnin matka. Työtuomioistuimen mielestä A:n kodin ja työterveysaseman välistä matkaa ei voitu pitää erityisen pitkänä pääkaupunkiseudun liikenneyhteydet huomioon ottaen. Työnantajalla ei ollut sairausajan palkanmaksuvelvollisuutta.

TT 2007-19.

Työntekijä oli saanut palovamman ja hakeutunut lähimmälle lääkärin vastaanotolle, koska pidempi ajomatka olisi lisännyt selässä olleen vamman aiheuttamaa kipua. Työntekijällä oli siten ollut työehtosopimuksessa tarkoitettu perusteltu syy käydä työterveysasemaa lähempänä olleen lääkärin vastaanotolla.

Työkyvyttömyyden tarkastelu

Työntekijän työkyvyttömyyttä tarkastellaan suhteessa hänen työsovimuksessa sovituihin työtehtäviin. Kysymys ei siten ole yleisestä työkyvyttömyydestä, vaan kyvyttömyydestä omiin työtehtäviin. Työkyvyttömyyden pitää olla siinä määrin rajoittava, että jäljellä olevalla työkyvyllään työntekijä ei selviä työstään tai sairaana työskentely vaarantaisi tai pitkittäisi tervehdytymisen. Koska lääkäri ei välttämättä tunne työolosuhteita samalla tavalla kuin työnantaja, on perusteltua että lääkärintodistuksessa on diagnoositieto, jonka avulla työnantaja voi arvioida työntekijän jäljellä olevaa työkykyä.

Jos lääkärintodistus osoittaa, että työntekijä ei kykene lainkaan työntekoon, työnantajalla ei ole oikeutta määrätä häntä työskentelemään sairaslomansa aikana. Jos taas todistuksesta ilmenee työntekijän olevan esimerkiksi vain varsinaiseen työhönsä osittain työkyvytön, työnantajalla on mahdollisuus määrätä hänet niihin muihin työsovimuksen alaan kuuluviiin töihin, joita kyseinen työkyvyttömyys ei koske.

Millä edellytyksillä työnantaja voi olla hyväksymättä lääkärin todistusta

Työntekijän esittämä lääkärintodistus on sellaisenaan hyväksyttävä selvitys työntekijän työkyvyttömyydestä. Työnantaja voi kieltäytyä hyväksymästä lääkärintodistuksen vain niissä tilanteissa, joissa työnantajalla on perustellut syyt epäillä, että lääkärin todistukseen merkitty lääketieteellinen arvio on virheellinen. Työnantajan on kuitenkin tällöin lähetettävä työntekijä osoittamansa lääkärin tarkastukseen (ks. esim. TT 1998-54 ja TT 2000-33). Silloin työnantaja maksaa todistuksen ja sen hankkimisesta aiheutuneet kustannukset. Koska työnantajalla tulee olla perustellut

syyt epäilyilleen, uuteen lääkärintutkimukseen määrääminen on mahdollista vain poikkeustapauksissa.

KKO 1993-150.

Työntekijä oli esittänyt sairauden aiheuttamasta työkyvyttömyydestään kaksi lääkärintodistusta. Työnantajalla oli ollut perustellut syyt epäillä selvityksen luotettavuutta ja siten poikkeuksellisesti osoittaa työntekijä erikoislääkärin lisätutkimuksiin. Työntekijä oli laiminlyönyt noudattaa kehotusta eikä hän ollut muullakaan tavoin esittänyt luotettavaa selvitystä työkyvyttömyydestään. Työnantaja ei ollut velvollinen suorittamaan työntekijälle sairausajan palkkaa.

Taannehtiva lääkärintodistus

Toisinaan työntekijä saattaa syystä tai toisesta hakeutua lääkärin vastaanotolle vasta myöhemmin kuin sairastumispäivänä. Tällöin herää kysymys, voiko lääkäri todeta työntekijän työkyvyttömyyden takautuvasti ja onko työnantajan hyväksyttävä tällainen takautuva lääkärintodistus palkanmaksun perusteeksi. Jos lääkäri on laatinut todistuksen jälkikäteen jonkin päivän osalta, pitää todistuksesta käydä ilmi, minkälaisin perustein työntekijän työkyvyttömyys on voitu jälkikäteen todentaa. Työtuomioistuin on katsonut, että työntekijällä on ollut oikeus sairausajan palkkaan, jos työntekijällä on ollut hyväksyttäväperuste olla hakeutumatta lääkärin vastaanotolle jo sairastumispäivänään, kuten vatsatauti (ks. TT:1989-83).

Sairaus vai muu syy

Lääkärintodistukseen voi olla merkitty myös pelkkä oirekoodi. Oirekoodit ovat muun muassa tautiluokituksen koodit V-, W-, X-, Y-, R- ja Z-ryhmät, jotka eivät kuvaa varsinaisia sairauksia. Tällaisen koodin perusteella sairausajan palkkaa ei yleensä ole velvollisuutta maksaa eivätkä ne osoita, että työntekijä on työkyvytön. Oirekoodin parina tulee lääkärin todistukseen olla kirjattuna varsinaisen sairauden, jotta sairausajan palkanmaksuvelvollisuus syntyy.

Työtuomioistuimen ratkaisukäytännössä kuitenkin työuupumus (ICD-10 tautiluokituksen koodi Z73.0) on pidetty työehtosopimuksessa tarkoitettuna sairautena

ja työnantajalla on ollut velvollisuus sairausajan palkan maksamiseen työkyvyttömyysajalta (TT 1997-61, TT 1998-74 ja 2000-33). Siten työtuomioistuimen käytännön mukaan sairausajan palkanmaksuvelvollisuus ei edellytä virallisen tautiluokituksen mukaista sairautta, ellei näin ole nimenomaisesti työehtosopimuksessa sovittu. Ratkaisevaa näyttäisi olevan se, että lääkäri on todennut työntekijän työkyvyttömäksi, eikä työkyvyttömyyttä ole aiheutettu tahallisesti tai törkeällä huolimattomuudella.

Erityisesti työuupumustapauksissa työnantajat ovat usein katsoet, ettei heillä olisi palkanmaksuvelvollisuutta työkyvyttömyysajalta, koska Kela ei suorita päivärahaa tuolta ajalta. Kela ei suorita hakijalle sairauspäivärahaa, milloin työkyvyttömyyden syyksi on lääkärintodistukseen merkitty Z-alkuinen koodi ilman lisäselvityksiä. Työtuomioistuin on kuitenkin katsonut, ettei kansaneläkelaitoksen tai sairaskassan päätös sairauspäivärahan myöntämisestä tai myöntämättä jättämisestä vaikuta työntekijän oikeuteen sairausajan palkkaan suuntaan tai toiseen, elleivät työehtosopimusosapuolet ole nimenomaisesti näin sopineet (TT:1989-44, TT:1991-100, TT:1996-88 ja TT:2001-59).

Z:sta F:ksi

Lievää masennusta (F32.0, F 33.0) sairastavat ovat usein työkykyisiä. Koodilla F 32.2 ja FF33.2 eli vaikea masennustila diagnosoitu sairaus edellyttää aina sairausajan palkan maksamista (TT 2008-61). Keskivaikeaa masennusta (F32.1 ja F33.1) sairastavat ovat usein ohimenevästi työkyvyttömiä, mutta ratkaisu voi riippua työn luonteesta. Pitkäaikainen masennus (F34.1) puolestaan saattaa aiheuttaa huomattavaakin toimintakyvyn häiriötä, vaikka oirekuva olisi suhteellisen lievä, ja työhön paluu edellyttää usein tukitoimenpiteitä.

Elämäntilanteeseen liittyvät poissaolot

Koodiluokan F mukaisissa diagnooseissa on paljon tulkinnanvaraisuuksia sairausajan palkan maksamisen kannalta. Sairaslomaoikeutta ei tule käyttää pakotienä hankalista työtilan-