KUOPIO

Ohje sairauspoissaolotilanteisiin ja tutkimuskäynteihin

Käsitelty yhteistyötoimikunnassa 20.10.2026, voimassa 1.11.2026 alkaen

Sisällys

1 Ohje sairauspoissaolotilanteisiin ja tutkimuskäynteihin 2
2 Oikeus poissaoloon sairauden takia 2
2.1 Infektiotaudista johtuva sairauspoissaolo omalla ilmoituksella enintään viisi (5) kalenteripäivää 2
2.2 Poikkeus sairauspoissaoloon omalla ilmoituksella 3
2.3 Sairauspoissaolo työterveyshoitajan, sairaanhoitajan, terveydenhoitajan tai fysioterapeutin kirjoittaman todistuksen perustella 4
2.4 Sairauspoissaolo lääkärin todistuksen perusteella 4
2.5 Työ- tai työmatkatapaturma 4
2.6 Sairauspoissaolo päihdeohjelman hoitoonohjaussitoumuksen aikana 5
2.7 Työkyvyn tukeminen sairauspoissaolon yhteydessä 5
3 Ilmoitusvelvollisuus 5
3.1 Ilmoitus työterveyshuoltoon 5
3.2 Lääkärintodistuksen diagnoosi 6
3.3 Työsuhteen purkautuminen 6
4 Sairastuminen vuosiloman, lomarahavapaan tai työaikapankkivapaan aikana 7
4.1 Opettajat 7
5 Osa-aikainen sairauspoissaolo 7
6 Lääkärissä, tutkimuksissa ja hoidoissa käynnit 8
6.1 Työnantajan määräämät terveydenhoidolliset tutkimukset ja tarkastukset 9
6.2 Lääkärin määräämät tutkimukset 9
6.3 Oma-aloitteiset lääkäri-, hammaslääkäri-, ja hoitokäynnit työterveydessä tai muussa terveydenhuollon yksikössä 10
7 Lääkärissä, tutkimuksissa ja hoidossa käynnit soveltamisohje 11
7.1 Työterveyshuollossa käynnit 12
8 ESS-järjestelmän koodit 12
9 Korvaavan työn mahdollisuus 13
Lähteet 13
Liite 1: Esihenkilön luvalla myönnettävä sairauspoissaolo / Kuopion kaupunki 15

1 Ohje sairauspoissaolotilanteisiin ja tutkimuskäynteihin

Tämä on Kuopion kaupungin ohje sairauspoissaolotilanteisiin ja tutkimuskäynteihin. Tässä ohjeessa työntekijällä tarkoitetaan sekä viranhaltijoita että työsopimussuhteisia työntekijöitä. Jäljempänä tässä ohjeessa käytetään ilmaisua työntekijä. Sairauspoissaololla tarkoitetaan työkyvyttömyydestä johtuvaa virka-/työvapaata.

Työntekijän terveydentilaan liittyvät tiedot ovat salassa pidettäviä ja sairauspoissaolotodistuksia saavat käsitellä vain ne henkilöt, joiden tehtäviin se kuuluu.

2 Oikeus poissaoloon sairauden takia

Työntekijällä on oikeus saada virka-/työvapaata (sairauspoissaoloa), jos hän on sairaudesta, vammasta tai tapaturmasta johtuvan työkyvyttömyyden vuoksi estynyt hoitamasta virkaansa/työtään (KVTES, 5 luku 1 §). Sairauspoissaolon tarkoituksena on turvata työntekijälle onnistunut parantuminen sairaudesta ja sitä kautta nopeuttaa työkyvyn palautumista.

Esihenkilöllä on mahdollisuus myöntää sairauspoissaolo luotettavan selvityksen perusteella (KVTES, 5 luku 1§ 2 mom.). Perustellusta syystä esihenkilö voi olla hyväksymättä selvitystä. Esihenkilön tulee noudattaa hyvää hallintotapaa ja kohdella henkilöstöä yhdenvertaisesti.

> Soveltamisohje
> Pelkkä ilmoitus poissaolosta ei oikeuta palkalliseen sairauspoissaoloon, vaan poissaoloon tarvitaan esihenkilön lupa. Yhteydenotto esihenkilöön tapahtuu aina henkilökohtaisesti tai puhelimitse. Poissaoloilmoitusta ei voi antaa tekstiviestillä tai sähköpostilla.

Sairauspoissaolon palkkaan on oikeus, jos se johtuu sairaudesta. Työnantajan ja Kelan päätökset perustuvat lääkärin tekemään diagnoosiin, joka ilmoitetaan sairauspoissaolotodistuksessa ICD-koodina. Oikeutta palkkaan ei kuitenkaan ole silloin, jos työntekijä on aiheuttanut työkyvyttömyytensä tahallaan tai törkeällä huolimattomuudella.

2.1 Infektiotaudista johtuva sairauspoissaolo omalla ilmoituksella enintään viisi (5) kalenteripäivää

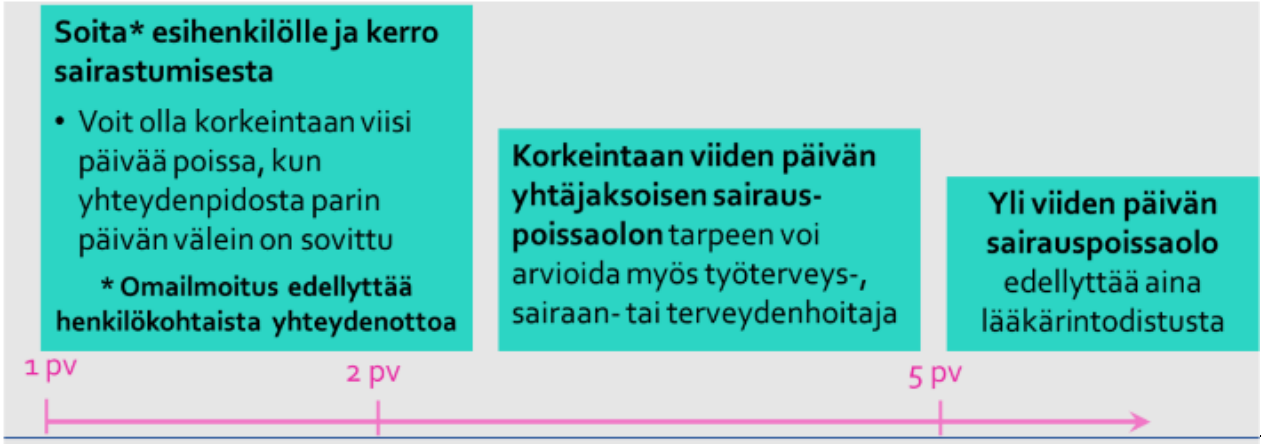
Esihenkilö voi hyväksyä yhteensä enintään viiden kalenteripäivän sairauspoissaolon ilman lääkärintodistusta.

Esihenkilö voi hyväksyä poissaolon sairauden vuoksi työntekijän omalla ilmoituksella tämän ohjeen liitteessä 1 luetelluilla syillä.

Soveltamisohje

Yhteydenotto esihenkilöön tapahtuu aina henkilökohtaisesti tai puhelimitse. Jos esihenkilö ei ole ilmoitusajankohtana puhelimitse tavoitettavissa, tulee työntekijän lähettää esimiehelle tekstiviesti-ilmoitus sairastumisestaan ja puhelinnumeronsa, josta esihenkilö hänet tavoittaa. Esihenkilöllä on takaisinsoittovelvollisuus.

Mikäli esihenkilö ei ole tavoitettavissa työ- tai virkavapaansa vuoksi, sairastumisesta ilmoitetaan muulle työyksiköstä vastuussa olevalle työnantajan edustajalle tai esihenkilön nimeämälle muulle vastuuhenkilölle. Esihenkilö ei hyväksy viiden päivän poissaoloa yhdellä kertaa, vaan se edellyttää useampia yhteydenottoja. Näitä voivat olla tilanteen ja harkinnan mukaan esimerkiksi soitto päivittäin tai kahden päivän välein esihenkilön ja työntekijän sopimalla tavalla.



Jos työntekijällä on työterveyshoitajan, sairaanhoitajan, terveydenhoitajan tai lääkärintodistus infektiotaudista, voi esihenkilö jatkaa jo myönnettyä sairauspoissaoloa työntekijän omalla ilmoituksella yhteensä viiteen kalenteripäivään saakka myös näiden todistusten hyväksymisen jälkeen. Muissa sairaustapauksissa esihenkilö ei voi antaa lupaa poissaoloon oman ilmoituksen perusteella silloin, kun se liittyy välittömästi terveydenhoitajan tai lääkärin edellisille päiville kirjoittamaan sairauspoissaolotodistukseen.

Samasta syystä johtuva **sairauspoissaolo ilmoitetaan aina yhdenjaksoisena** kalenteripäivinä riippumatta siitä, sijoittuuko jaksolle viikonloppu- tai arkivapaita. Mikäli sairauspoissaolon tarve jatkuu viiden perättäisen kalenteripäivän täyttymisen jälkeen, tarvitaan lääkärintodistus.

2.2 Poikkeus sairauspoissaoloon omalla ilmoituksella

Perustellusta syystä esihenkilö voi olla hyväksymättä työntekijän sairauspoissaolon omalla ilmoituksella. Tällaisia syitä ovat esim. usein toistuvat tai loma-aikoihin ja viikonloppuihin liittyvät sairauspoissaolot. Esihenkilö ohjaa työntekijän työterveyshuoltoon äkillisen sairauspoissaolotarpeen arviointiin joko työterveyshoitajalle tai työterveyslääkärille ja myöhemmin tarvittaessa työkyvyn

arviointiin. Työkykyarviopyyntö tehdään Aino-työkykyjohtamisjärjestelmässä (Työkyvyn toimintamalli s. 19).

2.3 Sairauspoissaolo työterveyshoitajan, sairaanhoitajan, terveydenhoitajan tai fysioterapeutin kirjoittaman todistuksen perustella

Luotettavana selvityksenä sairauspoissaolosta voidaan pitää myös työterveyshoitajan, sairaanhoitajan, terveydenhoitajan tai fysioterapeutin kirjoittamaa todistusta. Työterveyshoitajan, sairaanhoitajan, terveydenhoitajan sairauspoissaolotodistuksessa diagnoosikoodin tilalla on infektiotaudin oirekuvaus. Fysioterapeutin kirjoittamassa sairauspoissaolotodistuksessa on tuki- ja liikuntaelinsairauden oirekuvaus.

Jos esihenkilö ei jatka sairauspoissaoloa omalla ilmoituksella viiteen päivään asti, riittää hoitajalla käynti, jos terveydentila ei muuta edellytä. Hoitajan kirjoittama todistus riittää enintään sairauden alusta viiden kalenteripäivän ajan. Tässä lasketaan mukaan myös esihenkilön myöntämät sairauspoissaolopäivät.

2.4 Sairauspoissaolo lääkärin todistuksen perusteella

Lääkärintodistus on asiantuntijalausunto työntekijän työkyvystä, jonka perusteella esihenkilö myöntää sairauspoissaolon. Pääsääntöisesti sairauspoissaolo myönnetään lääkärintodistuksen tai muun luotettavan selvityksen perusteella, jos ei ole erityistä aihetta epäillä selvitystä. Perustellusta syystä esihenkilö voi olla hyväksymättä selvitystä. Työkykyarviopyyntö täytetään Aino-työkykyjohtamisjärjestelmässä sähköisesti.

> Soveltamisohje
> Mikäli lääkärintodistusta ei perustellusta syystä voida hyväksyä, työnantaja voi työnantajan kustannuksella lähettää viranhaltijan/työntekijän osoittamansa lääkärin tarkastukseen työterveyshuoltoon.

2.5 Työ- tai työmatkatapaturma

Työmatka- tai työtapaturman sattuessa ilmoitetaan asiasta välittömästi lähiesihenkilölle tai hänen sijaiselleen. Asiasta täytyy tehdä työtapaturmailmoitus WPRO heti tai niin pian kuin se on mahdollista (viimeistään 10 päivän kuluessa). Vahingosta on ilmoitettava esihenkilölle, vaikka siitä ei seuraisi työkyvyttömyyttä tai hoidon tarvetta. Kuha: Turvallisuus ja työhyvinvointi > Työtapaturman sattuessa.

Työmatka- ja työtapaturmat ilmoitetaan ESSiin eri poissaolosyyllä kuin muut sairauspoissaolot. ESS ohjaa käyttämään oikeaa poissaolosyytä. Poissaolokoodit löytyvät luvusta 8.

2.6 Sairauspoissaolo päihdeohjelman hoitoonohjaussitoumuksen aikana

Jos työntekijällä on meneillään päihdeohjelman mukainen hoitoonohjaussitoumus, tarvitaan työterveyshoitajan, sairaanhoitajan, terveydenhoitajan todistus tai lääkärintodistus aina jo ensimmäisestä poissaolopäivästä. Tällöin edellytetään päihdeohjelmassa sovitun mukaisesti poissaolotodistukseen merkintää alkometripuhalluksen tuloksesta, mikäli on kyseessä hoitoonohjaus alkoholiongelman vuoksi.

2.7 Työkyvyn tukeminen sairauspoissaolon yhteydessä

Mikäli lääkärintodistuksen sairauspoissaolon diagnooseissa on Z73.0 (työuupumus), esihenkilön on käytävä työntekijän kanssa työkyvyn tuen toimintamallin mukainen varhaisen välittämisen keskustelu (dokumentoidaan Aino-työkykyjohtamisjärjestelmään) ja oltava yhteydessä työterveyshuoltoon asiantilan selvittämiseksi. Työterveyslääkäri voi myös suositella sairauspoissaolotodistuksen lisätietokohdassa, että esihenkilö käy työntekijän kanssa keskustelun. Esihenkilö voi halutessaan konsultoida lääkäriä pohtiessaan, onko oikeus palkalliseen sairauspoissaoloon. Voit tutustua tarkemmin työkyvyn tuen toimintamalliin tästä.

3 Ilmoitusvelvollisuus

Työntekijän on ilmoitettava työkyvyttömyydestään välittömästi esihenkilölleen ilman aiheetonta viivytystä oman terveydentilansa sallimissa rajoissa. Työntekijä toimittaa alkuperäisen lääkärin, työterveyshoitajan, sairaanhoitajan, terveydenhoitajan tai fysioterapeutin todistuksen esihenkilölle.

Jos sairauspoissaolotodistus on kirjoitettu kestämään myös viikonlopun ajan (esim. ke–su), sairauspoissaolo tulee hakea koko tälle ajalle.

3.1 Ilmoitus työterveyshuoltoon

Työterveyshuolto- ja sairausvakuutuslaki velvoittaa työnantajaa ilmoittamaan työterveyshuoltoon, jos työntekijän sairauspoissaolo jatkuu yli kuukauden joko yhtäjaksoisesti tai lyhyemmissä jaksoissa kertyen. Työterveyshuollossa arvioidaan työntekijän työkykyä ja työssä jatkamismahdollisuuksia. Ilmoitus lähtee automaattisesti Aino-työkykyjohtamisjärjestelmästä ja esihenkilön tulee käydä työntekijän kanssa varhaisen välittämisen keskustelu ja kirjata siitä muistio Aino-työkykyjohtamisjärjestelmään.

3.2 Lääkärintodistuksen diagnoosi

Työntekijä toimittaa sairauspoissaolotodistuksen (SvA) aina omalle esihenkilölle. Esihenkilö ei voi hyväksyä lääkärintodistusta, joka ei sisällä diagnoosia. Esihenkilön tulee pyytää työntekijää täydennyttämään lääkärintodistus tältä osin ja ohjata työntekijä tarvittaessa työterveyshuoltoon asian selvittämiseksi. Jos työntekijä ei esitä todistusta, josta diagnoosi ilmenee, myönnetään hänelle palkatonta virka/työvapaata ja työntekijä hakee itse mahdolliset päivärahat Kelalta.

Hammassairaudesta tai -operaatiosta johtuvasta työkyvyttömyydestä tulee esittää hammaslääkärin antama todistus.

Esihenkilön toimenpiteet SvA -todistusten osalta vaihtelevat riippuen siitä onko todistus kirjoitettu työterveydessä vai muualla ja onko todistus toimitettu automaattisesti Kelaan.

Toiminta eri tilanteissa on kirjattu ohjeeseen: Sva-todistusten toimittaminen.

Palkalliseen sairauspoissaoloon eivät oikeuta:
- päihteiden käytöstä aiheutuneet poissaolot
- keinohedelmöityshoidot
- sukupuolenkorjausleikkaukset
- sterilisaatiotoimenpiteet, jos ei ole lääketieteellistä perustetta
- kauneus- ym. kosmeettiset leikkaukset, jos ei ole lääketieteellistä perustetta
- taittovirhekirurgia, jos ei ole lääketieteellistä perustetta (silmäsairautta)
- tilanteet, joissa työntekijä on aiheuttanut työkyvyttömyytensä tahallaan tai törkeällä huolimattomuudellaan.

Sairauspoissaolon ajalta ei makseta palkkaa, jos ilmenee, että henkilö ei olekaan ollut työkyvytön (esimerkiksi hän on tehnyt samankaltaista työtä vastaavana aikana muualla).

Mikäli työntekijälle on myönnetty palkatonta työ-/virkavapaata, jonka aikana hän sairastuu, ei palkkaa makseta sairastumisen ajalta (aikaprioriteettiperiaate).

3.3 Työsuhteen purkautuminen

Jos todistusta ei ole toimitettu työnantajalle viikon kuluessa todistuksen allekirjoituspäivämäärästä, sairauspoissaolon ensimmäinen päivä on palkaton (KVTES, 5 luku, 1 §, 3 mom.). Mikäli työntekijä ei ole ilmoittanut esihenkilölle poissaolostaan seitsemän päivän aikana, voidaan palvelussuhdetta pitää purkautuneena poissaolon alkamisesta lukien. Jos poissaolosta ei ole voitu ilmoittaa hyväksyttävän esteen vuoksi, työsopimuksen purkautuminen peruuntuu (Työsopimuslaki 8 luku 3 §). Hyväksyttävän todistuksen saamiseksi on hakeuduttava ensisijaisesti työnantajan järjestämään työterveyshuoltoon.

4 Sairastuminen vuosiloman, lomarahavapaan tai työaikapankkivapaan aikana

Jos työntekijä sairastuu vuosiloman aikana, tarvitaan työterveyshoitajan, sairaanhoitajan, terveydenhoitajan, fysioterapeutin tai lääkärin todistus aina jo ensimmäisestä poissaolopäivästä (katso kohta 3).

Vuosilomalain (162/2005) 25 § mukaan työntekijän lomaa siirretään työntekijän pyynnöstä myöhempään ajankohtaan, jos hän on vuosilomansa tai sen osan alkaessa tai aikana työkyvytön. Vuosilomaa tai lomarahavapaata siirretään vain työntekijän oman sairastumisen vuoksi.

Vuosiloman, lomarahavapaan tai työaikapankkivapaan aikana tapahtuneesta sairastumisesta on toimitettava hyväksyttävä lääkärin, työterveyshoitajan, sairaanhoitajan, terveydenhoitajan tai suoravastaanottokoulutetun työfysioterapeutin todistus mahdollisimman pian. Vuosiloman siirto on mahdollista vain todistuksen kirjoittamispäivästä lähtien. Takautuvasti kirjoitettuja todistuksia ei hyväksytä.

Mikäli työntekijä haluaa vuosiloman siirrettäväksi myöhemmäksi sairastumisen vuoksi, on sairastumisesta ilmoitettava välittömästi omalle esihenkilölle ja pyydettävä loman siirtoa. Jos esihenkilö ei ole tavoitettavissa esim. loman vuoksi, on ilmoitus tehtävä esihenkilön sijaisuutta hoitavalle henkilölle tai muulle yksiköstä vastaavalle henkilölle. Esihenkilön kanssa sovitaan erikseen, milloin sairastumisen vuoksi pitämättä jäävät vuosilomapäivät pidetään.

Vastaava oikeus vuosiloman siirtoon on, jos loman alkaessa tiedetään, että työntekijä joutuu loman aikana työkyvyttömyyden aiheuttavaan sairaanhoitoon. Tällöin tulee esittää hyväksyttävä selvitys työkyvyttömyyden aiheuttavasta hoitotoimenpiteestä ja ajallaan lääkärintodistus sairauspoissaolon myöntämiseksi.

4.1 Opettajat

Suuri osa opettajista on opetusvelvollisuuteen tai vuositunteihin perustuvassa työaikajärjestelmässä, johon ei kuulu vuosilomaoikeutta (OVTES). Heidän ei ole mahdollista siirtää sairauden takia kesälomaansa pidettäväksi myöhemmin. Sen tähden opettajien ei ole pakko hakea sairauspoissaoloa oppilaitoksen kesäkeskeytysajaksi, vaikka he olisivat silloin työkyvyttömiä ja heillä olisi oikeus sairauspäivärahaan.

5 Osa-aikainen sairauspoissaolo

Työntekijäin oikeudesta osasairauspäivärahaan ja sen perusteena olevasta määräaikaisesta osa-aikatyötä koskevasta sopimuksesta säädetään sairausvakuutuslaissa. Osa-aikaisen sairauspoissaolon tarkoituksena on tukea työntekijän työssä pysymistä ja oma-aloitteista paluuta kokoaikaiseen työhön. Sopimus osa-aikatyöstä tehdään työntekijän terveydentilaa koskevan selvityksen perusteella.

Osa-aikatyötä koskevan sopimuksen muuttamisesta kesken sopimuskauden on sovittava. Määräaikainen sopimus päättyy kuitenkin kesken sopimuskauden, jos työntekijä ei sairautensa vuoksi kykene enää suoriutumaan osa-aikatyöstään. Osa-aikatyötä koskevan sopimuksen päättyessä työntekijällä on oikeus palata noudattamaan osa-aikatyösopimusta edeltävän kokoaikaisen työsopimuksensa ehtoja.

Soveltamisohje
Osasairauspäiväraha tukee työkyvyttömän henkilön työssä pysymistä ja paluuta työhön. Kokoaikaisessa palvelussuhteessa oleva sopii työnantajansa kanssa työhön paluusta osa-aikaisesti. Tältä ajalta Kela maksaa osasairauspäivärahaa enintään 120 arkipäivän ajalta.

Osasairauspäiväraha on tarkoitettu kokoaikatyötä tekevälle työntekijälle. Osasairauspäivärahaa maksetaan ilman omavastuuaikaa, kun se jatkuu välittömästi sairauspäivärahan tai kuntoutusrahan jälkeen. Jos osasairauspäivärahaa haetaan suoraan ilman edeltävää sairauspäivärahaa, osasairauspäivärahassa on omavastuuaika. Omavastuuajan työntekijän on oltava kokonaan pois työstä ja osa-aikainen työskentely voidaan aloittaa vasta tämän jälkeen.

Osa-aikaiseen työhön paluu on vapaaehtoinen järjestely, johon tarvitaan sekä työntekijän että työnantajan suostumus. Se ei saa vaarantaa terveyttä eikä toipumista. Työajan on vähennyttävä 40–60 % aiemmasta. Osa-sairauspäivärahan käyttöä tulisi mahdollisuuksien mukaan suosia.

Osa-aikaisen sairauspoissaolon ajalta maksetaan osa-aikaisuuden mukaista palkkaa ja Kela maksaa osasairauspäivärahan työntekijälle.

Voimassa olevat osasairauspäivärahan ohjeet löytyvät: www.kela.fi/osasairauspaivaraha

6 Lääkärissä, tutkimuksissa ja hoidoissa käynnit

Kunta-alan yleisen virka- ja työehtosopimuksen työaikaluvun mukaan työajaksi luetaan varsinaiseen työhön käytetty aika, jolloin työntekijä/viranhaltija on velvollinen olemaan työpaikalla työnantajan käytettävissä. Tästä pääsäännöstä poiketen on KVTES:n työaikaluvussa lueteltu eräitä erityistilanteita työajaksi luettavista ajoista silloin, kun määrätyt ehdot täyttyvät. Työajaksi luettava aika otetaan aina huomioon tarkasteltaessa säännöllisen työajan täyttymistä. Kunta-alan opetushenkilöstön (OVTES) ja Kunta-alan teknisen henkilöstön (TS) virka- ja työehtosopimusten piiriin kuuluvaan henkilöstöön sovelletaan KVTES:n määräyksiä. Kunta-alan opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimuksen (OVTES) kohta 44 § terveydenhoidollisten tutkimusten vaikutuksesta palkkaan osaltaan määrittää palkanmaksua, ollen kuitenkin yhtenevä kunta-alan yleisen virka- ja työehtosopimuksen kanssa.

6.1 Työnantajan määräämät terveydenhoidolliset tutkimukset ja tarkastukset

Työnantajan määräämiin terveydenhoidollisiin tutkimuksiin ja tarkastuksiin käytetty aika on työaikaa (myös vapaa-ajalla), joten kyseinen aika otetaan huomioon tarkasteltaessa säännöllisen työajan täyttymistä. Näiden tutkimusten ja tarkastusten kustannuksista vastaa työnantaja (esim. työkykyarvio, epäilys päihtyneenä työskentelemistä).

Työajaksi luetaan myös työnteon edellyttämät lakimääräiset tutkimukset (valtioneuvoston asetus 1485/2001) erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavista töistä), jotka ovat työaikaa myös silloin, kun ne tapahtuvat vapaa-aikana. Jos viranhaltija/ työntekijä käy oma-aloitteisesti sellaisessa lakimääräisessä tarkastuksessa, jota viranhoito/työ edellyttää (esim. tartuntatautilain edellyttämä työntekijöiden rokotussuoja, tuberkuloosiselvitys ja salmonellaselvitys), noudatetaan samaa menettelyä kuin työnantajan määräämästä terveydenhoidollisesta tutkimuksesta.

> Soveltamisohje
> Edellä mainittua tutkimuksiin ja tarkastuksiin liittyvää matka-aikaa ei lueta työajaksi. Mikäli matka-aika ajoittuu viranhaltijan/ työntekijän varsinaiseen työaikaan, työaikaa ei tästä syystä pidennetä.

Työnantajan työhöntulotarkastus on työaikaa (Viranhaltijalaki 7 § terveydentilaa koskeva selvitys), jos tarkastus toteutuu palvelussuhteen jo alettua.

Työtapaturmasta aiheutunut fysikaalinen käynti on työaikaa. Katso: Työtapaturman sattuessa.

6.2 Lääkärin määräämät tutkimukset

Tavoite on, että työntekijä käy lääkärin määräämissä tutkimuksissa omalla vapaa-ajalla. Sovittaessa tutkimusaikoja, on ne pyrittävä sopimaan vapaa-ajalle. Jos se ei ole mahdollista, on siitä ilmoitettava välittömästi esihenkilölle.

Jos työntekijä joutuu todellisen tarpeen vaatiessa menemään lääkärin lähetteellä määräämiin tutkimuksiin, kuten erikoislääkärin, laboratorio- tai röntgentutkimuksiin, on työantajan järjestettävä tätä varten palkallinen vapautus työstä. Tällä tarkoitetaan myös synnytystä edeltäviä lääketieteellisiä tutkimuksia, mikäli tutkimus on suoritettava työpäivän aikana. Nämä tutkimukset eivät ole työaikaa, mutta jos tutkimus matka-aikoineen ajoittuu varsinaiseen työaikaan, ei työaikaa tästä syystä pidennetä. Eli tutkimuksissa käynti sinällään ei ole syy teettää vajaaksi jäänyttä aikaa takaisin.

> Soveltamisohje
> Todellinen tarve tarkoittaa tutkimusta, joka ei ole tehtävissä työajan ulkopuolella tai kyseessä on äkillinen tutkimustarve.

Työaikaa ei teetetä takaisin automaattisesti sen vuoksi, että henkilö on käynyt lääkärin määräämissä tutkimuksissa. Vajaaksi jäänyt säännöllinen työaika voi tulla teetetyksi täyteen työaikajakson aikana, koska vapautuksen ajalta ei vähennetä palkkaa. Työaikajakson pituus on kuluva kalenteriviikko (ma–su) tai työvuorosuunnittelussa noudatettava tasoittumisjakso. (KVTES ja OVTES)

Tutkimuksiin käytettyä aikaa ei lueta työajaksi, eikä sitä lasketa mukaan tarkasteltaessa työntekijän säännöllisen työajan täyttymistä.

6.3 Oma-aloitteiset lääkäri-, hammaslääkäri-, ja hoitokäynnit työterveydessä tai muussa terveydenhuollon yksikössä

Oma-aloitteiset lääkäri-, hammaslääkäri- ja hoitokäynnit tehdään vapaa-ajalla. Samoin usean päivän kestävät tutkimukset tehdään vapaa-ajalla, vaikka ne olisivatkin lääkärin määräämiä. Oma-aloitteisiin lääkärikäynteihin liittyvien jatkotutkimusten kanssa toimitaan kuten kohdassa 6.2 on kerrottu.

Soveltamisohje
Lääkärin määräämissä säännöllisissä tarkastuksissa, kuten verenpainekontrollit, verikokeet tai fysikaaliset tms. hoidot ei sovelleta KVTES:n työaikaluvun kohtaa ”Lääkärin määräämät tutkimukset”. Työnantaja voi myöntää palkatonta, harkinnanvaraista työlomaa kyseiselle ajalle, työntekijä voi anoa siksi päiväksi vuosilomaa tai aika voidaan ottaa huomioon työvuorosuunnittelussa.

7 Lääkärissä, tutkimuksissa ja hoidossa käynnit soveltamisohje

Työajaksi luetaan (otetaan huomioon arvioitaessa säännöllisen työajan täyttymistä eli aika voi olla lisä- tai ylityön pohjana)	• työnantajan määräämät terveydenhoidolliset tutkimukset, tarkastukset, työkykyarviot tms., josta työntekijä/viranhaltija ei voi kieltäytyä • lakimääräiset tarkastukset, joita viranhoito/työ edellyttää (mm. tartuntatautilain määräykset) • terveystarkastukset erityistä sairauden vaaraa aiheuttavissa töissä (altisteinen työ) • työtehtävien/viranhoidon edellyttämät tarkastukset, esim. työhöntulotarkastus • työnantajan tai työterveyshuollon pyytämät työterveysneuvottelut
Työstä annetaan palkallinen vapautus ei ole työaikaa, joten aikaa ei lasketa mukaan tarkasteltaessa säännöllisen työajan täyttymistä. Työaikaa ei tästä syystä pidennetä. Käyntiin käytettyä aikaa ei tarvitse tehdä takaisin, mutta työaika jää kyseisellä työaikajaksolla tai työvuorolistalla vajaaksi. Mikäli työaikajakson tai työvuoroluettelokauden työaika jää vajaaksi, työnantaja voi työaikamääräysten mukaisesti suunnitella tai järjestellä työaikaa siten, että säännöllinen työaika täyttyy työaikajakson tai työvuoroluettelokauden aikana. Hyväksyttyä työvuoroluetteloa ei kuitenkaan voi yksipuolisesti muuttaa. Liukuvassa työajassa kiinteään työaikaan ajoittuvat terveydenhoidolliset käynnit kuuluvat tähän ryhmään.	• lääkärin lähetteellä määräämät tutkimukset (erik.lääk., lab. rtg.) todellisen tarpeen vaatiessa eli tutkimus ei ole tehtävissä työajan ulkopuolella tai kyseessä on äkillinen tarve • oma-aloitteiseen lääkärissäkäyntiin liittyvät jatkotutkimukset • äkilliset hammassairaudet ja niihin liittyvät toimenpiteet samana päivänä • työ- ja työmatkatapaturmista ja korvattavista ammattitaudeista aiheutuvat tutkimukset ja fysikaalinen hoito • työterveyshuollon terveystarkastukset joihin työnantaja ei ole määrännyt • äitiysneuvolakäynnit ja synnytystä edeltävät raskaudenaikaiset tutkimukset • työterveysneuvottelut silloin kun ne perustuvat työntekijän oma-aloitteiseen pyyntöön • matka-ajat em. käynteihin
Omalla ajalla hoidettavat terveydenhoidolliset asiat. Pääsääntö on, että kaikki lääkärikäynnit, tutkimukset, hoidot yms. sijoitetaan omalle ajalle ja ne otetaan huomioon työvuorosuunnittelussa tai niihin käytetään vapaapäivä, vuosilomaa, työlomaa tai saldovapaata. (kts. kohta 6.4) Tähän ryhmään kuuluvat terveydenhoidolliset käynnit ajoitetaan liukuvassa työajassa kiinteän työajan ulkopuoliseen aikaan.	• oma-aloitteinen lääkärissäkäynti (lääkäri, hammaslääkäri tms.) • sairauden hoito tai useamman päivän kestävät tutkimukset • fysioterapia, fysikaalinen hoito, hieronnat ym. • joukkoseulonnat • psykologia- ja psykoterapiakäynnit, elleivät liity työnantajan määräämiin tutkimuksiin • lääkärin määräämät säännölliset tarkastukset ja kontrollit esim. verenpaine, verikokeet • ajokorttitarkastukset

7.1 Työterveyshuollossa käynnit

Työntekijällä on mahdollisuus käyttää hyväkseen työnantajan järjestämiä työterveyshuollon palveluja. Työterveyshuollon palvelujen käyttö ei lähtökohtaisesti ole työaikaa. Tämän ohjeen kohdan 7 taulukossa ”Lääkärissä, tutkimuksissa ja hoidossa käynnit soveltamisohje” on kerrottu tarkemmin missä tilanteissa työterveyshuollossa käynti on työaikaa, milloin vapautusta työstä ja milloin käynti tapahtuu omalla ajalla.

8 ESS-järjestelmän koodit

Sairauspoissaolo

Sairauspoissaolot lääkärintodistuksella sekä esihenkilön luvalla.

Sairauspoissaolo (palkaton)

Mikäli pyydettyä lääkärintodistusta ei ole toimitettu työnantajalle viikon kuluessa lääkärintodistuksen allekirjoituspäivämäärästä, on sairauspoissaolon ensimmäinen päivä palkaton (KVTES V luku 1 § mom. 3). Palkaton päivä ilmoitetaan tällä koodilla ja seuraavat sairauspoissaolopäivät koodilla 20-Sairauspoissaolo.

Työtapaturma

Työtapaturmasta aiheutuneet poissaolot. Muista merkitä tapahtumaan myös tapaturmapäivämäärä. Työtapaturmailmoitus tehdään Wpro-järjestelmään.

Työmatkatapaturma

Työmatkatapaturmasta aiheutuneet poissaolot. Muista merkitä tapahtumaan tapaturmapäivämäärä. Työtapaturmailmoitus tehdään Wpro-järjestelmään.

Ammattitauti

Todettu ammattitauti

Vapaa-ajan tapaturma

Vapaa-ajan tapaturmasta aiheutuneet poissaolot.

Yleisvaarallinen tartuntatauti

Yleisvaarallisten tartuntatautien luettelo löytyy sivulta: www.thl.fi

Opettajien osapäivän palkallinen poissaolo (esim. lääkärin määräämä tutkimuskäynti)

Ilmoitetaan ESSiin tapahtumalla:
Oikeudet ja etuisuudet – Opettajan osapäivän palkallinen poissaolo
Ohje tapahtuman ilmoittamiseen löytyy Kuhasta: ESS-ohje Opettajan osapäivän palkallinen poissaolo

9 Korvaavan työn mahdollisuus

Kuopion kaupungilla on käytössä korvaavan työn toimintamalli. Korvaava työ on vapaaehtoisuuteen perustuva lyhytkestoinen ja määräaikainen (1 päivä - 8 viikkoa) ratkaisu tilanteisiin, joissa työntekijä tapaturman tai sairauden vuoksi on estynyt tekemään vakiintunutta tehtäväänsä, jolloin hänelle tarjotaan muuta työtä sovellettuna hänen terveyttään vaarantamatta.

Lisätietoja korvaavasta työstä löytyy Kuhan sivulta: Turvallisuus ja työhyvinvointi > Työkyvyn tukeminen > Korvaava työ. Sivulta löytyy myös yhteystiedot lisätietojen antajille.

Lähteet

Sairausvakuutuslaki (1224/2004)

Työtapaturma- ja ammattitautilaki (459/2015)

Työsopimuslaki (55/2001)

Laki kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta (304/2003)

Valtioneuvoston asetus terveystarkastuksista erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavissa töissä (1485/2001)

Kunta-alan yleinen virka- ja työehtosopimus KVTES

Kunta-alan opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus OVTES

Digitaaliset lähteet

Kuntoutuksen uudistamiskomitean ehdotukset kuntoutusjärjestelmän uudistamiseksi. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2017:41. Sosiaali- ja terveysministeriön työryhmämuistio 2011, haettu 18.1.2024

Oksanen T, työryhmä. Ohjeistus sairauspoissaolon tarpeen ja keston arviointiin lääkäreille. Työterveyslaitos, 2016. Ohjeistus sairauspoissaolon tarpeen ja keston arviointiin (julkari.fi), haettu 6.2.2024

Sairauspoissaolokäytännöt työkyvyn tukena | Työterveyslaitos (ttl.fi), haettu 8.5.2024

JÄRVISEUDUN JA KALLAVEDEN TYÖTERVEYS

Sairauspoissaolo esihenkilön luvalla
17.6.2026/ Tiina Tuomisto

Liite 1: Esihenkilön luvalla myönnettävä sairauspoissaolo / Kuopion kaupunki

Esihenkilö voi myöntää sairauspoissaolon, vaikka työntekijä olisikin hakeutumassa työterveyshuoltoon/muuhun terveydenhuollon yksikköön sairautensa vuoksi. Esihenkilöllä ei ole lääketieteellistä vastuuta.

	Esihenkilön luvalla myönnettävän sairauspoissaolon kesto (1 pv= sama päivä, kun työntekijä on yhteydessä)	Huomioita
Infektiosairaudet		
Vatsatauti (ripuli, oksentelu)	2–3 pv jaksoissa (5 pv saakka)	Ennen lähityöhön palaamista 1 oireeton päivä
Flunssa/kurkkukipu	2–3 pv (5 pv saakka)	
Kuumeinen flunssa/influenssa	2–3 pv (5 pv saakka)	Ennen lähityöhön palaamista 1 kuumeeton päivä
Äänen käheys	2–3 pv (5 pv saakka)	Vain puhumista vaativassa työssä
Kuume	2–3 pv (5 pv saakka)	
Virtsatieinfektio, korvakipu, silmätulehdus	1 pv	
Tules-oireet		
Selkä/niskakipu	EI	
Polvi/lonkka/jalkakipu	EI	
Olkapää/käsikipu	EI	
Mielenterveyden oireet		
Unettomuus	EI	
Masennus/ahdistus/väsymys	EI	
Muut oireet		
Migreeni/päänsärky	1 pv (2 pv saakka)	Aiemmin toimitettu lääkärintodistus
Vatsakipu	1 pv	Aiemmin toimitettu lääkärintodistus
Hammassärky	1 pv	
Tapaturmat		
Työtapaturma	Ei	Muista vakuutusyhtiön mukainen hoitopaikka ja työtapaturmailmoitus
Vapaa-ajan tapaturma: nyrjähdys/venähdys	EI	

KUOPIO.

www.kuopio.fi