POSTI- JA TELEHALLITUKSEN

KIERTOKIRJEKOKOELMA

1981 Nro **69**

Nro 69

K i e r t o k i r j e

valtion työntekijäin terveydenhuollon ohjesäännön soveltamisesta

Valtiovarainministeriö on antanut seuraavan päätöksen (P 5682/15.9.81):

Valtiovarainministeriö on valtioneuvoston 17 päivänä toukokuuta 1979 antaman valtion työntekijäin terveydenhuollon ohjesäännön (486/79) 26 §:n nojalla päättänyt mainitun ohjesäännön soveltamisesta seuraavaa:

1. Soveltamisala

Valtion työntekijäin terveydenhuollon ohjesäännön soveltamispiiriin kuuluvat kaikki yksityisoikeudellisessa työ- tai oppisopimussuhteessa valtioon olevat toimihenkilöt ja työntekijät, joiden säännöllinen työaika palveluksessa tai henkilön ollessa samanaikaisesti kahdessa tai useammassa palveluksessa, niissä yhteensä on vähintään 20 tuntia viikossa. Mikäli toimihenkilön tai työntekijän työaika vaihtelee, toimihenkilöllä tai työntekijällä on oikeus ohjesäännön mukaisiin etuuksiin niinä kuukausina, jolloin hänen keskimääräinen viikottainen työaikansa on vähintään 20 tuntia.

Jäljempänä seuraavassa esityksessä tarkoitetaan työntekijällä sekä toimihenkilöä että työntekijää.

2. Terveydenhuollon ohjesäännön etuudet

2.1. Yleistä

Työntekijällä on oikeus saada sinä aikana, jona työsuhde on voimassa, terveydenhuollon ohjesäännön 2 §:n 1 momentin mukaan tietyin edellytyksin sairaanhoitoa työnantajan osoittamalta lääkäriltä tai kiireellisessä poikkeustapauksessa muulta lääkäriltä, työnantajan osoittaman lääkärin määräämää sairaalahoitoa, korvausta sairaanhoidosta johtuvista välttämättömistä matkakustannuksista sekä palkkaa sairaus-, raskaus- ja synnytysloman ajalta.

Työntekijällä ei kuitenkaan ole oikeutta edellä tarkoitettuihin etuuksiin ohjesäännön 2 §:n 2 momentin mukaan sinä aikana, jolta hänelle suoritetaan työkyvyttömyyseläkettä eikä lomautuksen tai palkattoman loman aikana, ellei siltä ajalta ole suoritettu sairausvakuutuslain (364/63) mukaista äitiysrahaa. Mikäli työntekijän sairausloma on alkanut jo ennen lomautusilmoituksen antamista, on työntekijällä oikeus edellä mainittuihin etuuksiin myös lomautuksen aikana siihen asti, kunnes ohjesäännön 8 §:n mukaiset ajanjaksot ovat päättyneet tai sairaus on päättynyt.

Mikäli työntekijä sairastuu lomautusilmoituksen antamisen jälkeen, maksetaan hänelle sairausajalta palkkaa lomautukseen asti. Lomautuksen alkaessa päättyy sairausajan palkan maksaminen. Samalla päättyy myös ohjesäännön 8 §:n mukaisten ajanjaksojenkin laskeminen. Toisin sanoen lomautusaikaa ei lueta esimerkiksi ohjesäännön 8 §:ssä mainittuun yhden vuoden ajanjaksoon. Mikäli työntekijä on sairaana vielä lomautuksen päätyttyä, aletaan työnteki-

128102444W – 11

jälle maksaa sairausloman ajalta palkkaa uudelleen, mikäli ohjesäännön 8 §:n mukaiset ajanjaksot eivät ole ennen lomautusta ehtineet päättyä.

Siinä tapauksessa, että työntekijä, joka on ollut lomautettuna tai palkattomalla lomalla, palaa työhön ja sairastuu ennen kuin hän on ehtinyt olla työssä kuukauden pituista aikaa lomautuksen tai palkattoman loman jälkeen, on työntekijällä oikeus heti sairastuttuaan ohjesäännön mukaisiin etuuksiin sen mukaisesti, kuinka kauan hänen työsuhteensa valtioon on kestänyt ennen lomautusta tai palkatonta lomaa. Tällaisessa tapauksessa ei siis lomautuksen tai palkattoman loman jälkeen edellytetä ohjesäännön 5 tai 8 §:ssä mainittua yhden kuukauden yhdenjaksoisesti jatkunutta työsuhdetta eikä 12 §:ssä mainittua kuuden kuukauden välittömästi jatkunutta työsuhdetta ennen sairastumista.

Työntekijällä, joka on työsuhteen kestäessä ollut suorittamassa asevelvollisuuttaan ja on sen suoritettuaan välittömästi palanut työhönsä, on myös heti sairastuttuaan oikeus ohjesäännön mukaisiin etuuksiin sen mukaisesti, kuinka kauan hänen työsuhteensa valtioon on kestänyt ennen sairastumista. Tässäkään tapauksessa ei siis asevelvollisuuden suorittamisen jälkeen edellytetä ohjesäännön 5 tai 8 §:ssä mainittua yhden kuukauden yhdenjaksoisesti jatkunutta työsuhdetta tai 12 §:ssä mainittua kuuden kuukauden välittömästi jatkunutta työsuhdetta ennen sairastumista. On huomattava, että ohjesäännön 12 §:n mukaan työsuhteen kestoajaksi luetaan se aika, jonka työntekijä on 18 vuotta täytettyään suorittanut asevelvollisuuttaan.

2.2. Lääkärinhoito

2.2.1. Lääkärinhoidosta johtuvien kustannusten korvaaminen

Sairaustapauksissa on työntekijällä oikeus työnantajan kustantamaan lääkärinhoitoon työsuhteen alettua. Edellytykset sille, että työnantaja suorittaa lääkärin työntekijälle antamasta hoidosta aiheutuneet kustannukset, ovat seuraavat:

a) Työntekijällä on oltava lääkärinhoitoon mennessä työnantajan valtuuttaman henkilön antama, vahvistetun kaavan mukainen osoitus lääkärille.

Työnantajan työmääräyksen perusteella asuin- tai työpaikkakuntansa ulkopuolella työskentelevälle työntekijälle korvataan lääkärinkulut alkuperäistä lääkärin palkkiokuittia tai terveyskeskuksen laskua vastaan, mikäli hän sairastuu ja tarvitsee lääkärinhoitoa vieraalla paikkakunnalla ollessaan, jos hänellä ei ole mahdollisuutta saada esimieheltään osoitusta lääkärille.

b) Työpaikan lääkärin on suoritettava tutkimus tai annettava hoito. Työpaikan lääkärillä tarkoitetaan viraston tai laitoksen virkalääkäriä, terveyskeskuksen lääkäriä, työmaan sopimuslääkäriä tai sitä lääkäriä tai hammaslääkäriä, jonka vastaanotolle työntekijä on saanut osoituksen.

c) Laboratoriossa tai röntgenlaitoksessa tai sairaalan poliklinikalla suoritetun tutkimuksen tai annetun hoidon tai fysikaalisen hoidon on perustuttava työpaikan lääkärin määräykseen.

Terveydenhuollon ohjesäännön mukaan korvataan lähetteen perusteella lääkärin määräämä hoito myös A-klinikoiden yhteydessä toimivilla katkaisuhoitoasemilla ja hoitokodeissa.

Lääkärin antamasta hoidosta suoritetaan korvausta vain siltä osin, minkä suoritettu tutkimus tai annettu hoito tarpeettomia kustannuksia välttäen olisi tullut työntekijälle maksamaan, hänen terveydentilaansa kuitenkaan vaarantamatta. Vaikean taudinkohtauksen sattuessa tai milloin työntekijän tila sitä vaatii, tulee hoitotoimenpiteet toteuttaa viipymättä.

2.2.2. Lääkärinhoidon järjestäminen

Lääkärinhoidon järjestämiseksi on kutakin työpaikkaa varten pyrittävä tekemään kirjallinen tai suullinen sopimus ensisijaisesti terveyskeskuksen tai paikallisen yleislääkärin kanssa.

Lääkärintarkastukseen tai hoidon tarpeessa olevalle työntekijälle annetaan osoitus työpaikan lääkärin vastaanotolle. Mikäli työntekijä vaikean taudinkohtauksen sattuessa on toimitettu ilman asianomaista osoitusta lääkärinhoitoon, tulee osoitus toimittaa lääkärille välittömästi jälkikäteen.

Jos työpaikan lääkäri katsoo työntekijän olevan erikoislääkärin tutkimuksen tai hoidon tarpeessa, annetaan työntekijälle lähete erikoislääkärille. Jos työntekijä omatoimisesti turvautuu erikoislääkäriin, ei näitä kustannuksia korvata työnantajan toimesta. Lääkärin määräämä,

asianomaista hoitoa antamaan hyväksytyssä röntgenlaitoksessa tai laboratoriossa tai terveyskeskuksessa suoritettu tutkimus tai hoito sekä fysikaalinen hoito korvataan (elleivät ne sisälly lääkärin laskuun) työntekijälle alkuperäisiä maksukuitteja vastaan.

2.2.3. Äkillisen hammassairauden hoito

Äkillisen hammassairauden sattuessa annetaan työntekijälle osoitus hammaslääkärille. Osoitus hammaslääkärille annetaan erikseen kutakin käyntiä varten. Hammaslääkärin hoidosta korvataan vain ensiapuluontoinen hoito, millä tarkoitetaan yleensä yhden särkevän hampaan poistoa taikka sen hammasytimen kuolettamista, märkivän hampaan tai märkäpesäkkeen avausta ja äsken katkenneen hampaan vaatimaa ensiapua.

Terveydenhuollon ohjesäännön tarkoittamaksi ensiavunluontoiseksi hoidoksi voidaan katsoa vain ensiavunluontoinen ensimmäinen käynti hammaslääkärillä ja sen yhteydessä suoritetut ohjesäännössä mainitut toimenpiteet.

2.3. Sairaalahoito

Terveydenhuollon ohjesäännön 5 §:n mukaan työnantaja suorittaa julkisin varoin ylläpidetylle sairaanhoitolaitokselle lääkärin määräämästä työntekijän sairaalahoidosta aiheutuneet kustannukset työsuhteen kestoajasta riippuen joko 21, 60, 120, 150 tai 180 hoitopäivältä.

Vaikka työntekijällä sairastumistapauksissa on oikeus ilmaiseen lääkärinhoitoon työsuhteen alettua, alkaa työntekijän oikeus sairaalahoitoon ohjesäännön 5 ja 15 §:ssä säädetyin edellytyksin sen jälkeen, kun työsuhde yhtäjaksoisesti on kestänyt vähintään kuukauden. Oikeus sairaalahoitoon alkaa erikseen kussakin sairastumistapauksessa. Erillisenä sairastumistapauksena ei voida kuitenkaan pitää sairastumista, jonka lääkäri toteaa olevan edellisen sairauden välitöntä jatkumista.

Sairaalahoidon tulee perustua terveydenhuollon ohjesäännön mukaiseen lääkärin määräykseen. Sairaalahoito on järjestettävä terveyskeskuksen sairaansijalla tai muutoin julkisin varoin ylläpidetyssä sairaalassa alimmassa maksuluokassa.

On huomattava, että terveydenhuollon ohjesäännön 15 §:n mukaan työnantajan suorittamat sairaalahoidon kustannukset vähennetään työntekijälle sairausloman ajalta maksettavasta palkasta alimman sairaalamaksuluokan mukaan. Takaisinperinnän yhteydessä työntekijälle elatusta varten jätettävästä palkan osasta määrätään samassa pykälässä.

2.4. Matkakustannukset

Vaikean taudinkohtauksen sattuessa, milloin työntekijän tila matkaa vaatii, on työnantaja velvollinen järjestämään työntekijälle vapaan matkan lääkäriin tai sairaalaan ja takaisin tahi myöntämään matkakorvauksen. Vapaa matka myönnetään myös työntekijälle, joka sairastuu ollessaan työnantajan määräyksestä työssä varsinaisen työ- tai asuinpaikkakuntansa ulkopuolella. Matkat tulee suorittaa olosuhteet huomioon ottaen halvinta kuljetustapaa käyttäen.

2.5. Palkkaus sairaus- ja synnytysloman ajalta

2.5.1. Sairausloma

2.5.1.1. Sairaudesta johtuva työkyvyttömyys

Todistetusta sairaudesta johtuvan työkyvyttömyyden vuoksi myönnetyn yhdenjaksoisen sairausloman ajalta maksettavasta palkasta määrätään ohjesäännön 8 §:ssä. Työsuhteen kestoajasta riippuen suoritetaan ohjesäännön 14 §:ssä määritellyllä tavalla keskipäiväansion mukaan laskettua palkkaa joko 21, 28 tai 35 päivältä ja sen jälkeen, mikäli työsuhde on kestänyt vähintään yhden vuoden, kaksi kolmasosaa edellä mainitulla tavalla lasketusta palkasta, kuitenkin yhteensä enintään vuoden ajalta.

Ohjesäännön 8 ja 9 §:ssä tarkoitettuja ajanjaksoja laskettaessa on huomattava, että sairauslomat katsotaan ohjesäännön 11 §:n mukaan yhdenjaksoiseksi sairauslomaksi, jollei työntekijä niiden välillä ole ollut työssä vähintään 30 kalenteripäivään sisältyvinä työpäivinä tai jollei sairauslomat ole johtuneet selvästi eri sairaustapauksista.

Sairausloman ajalta suoritettavan palkan maksamisen edellytyksenä on, että työnantajalle

on ennen palkan suorittamista toimitettu valtion työntekijöitä varten vahvistetun kaavan mukainen lääkärintodistus tai sairausvakuutuslain mukaisen päivärahan hakemista varten vahvistetun kaavan mukainen lääkärintodistus. Mikäli työkyvyttömyys on kestänyt korkeintaan viisi vuorokautta, voidaan se todistaa myös työnantajan osoittaman sairaanhoitajan, terveyssisaren, terveydenhoitajan tai työterveyshoitajan lausunnon tai työnantajan hyväksymän muun selvityksen perusteella.

Ohjesäännön 8 §:n 2 momentin mukaan täysimääräinen keskipäiväansion mukainen sairausajan palkka suoritetaan 8 §:n 1 momentin 4-kohdassa mainitussa tapauksessa 28 päivää ylittävältä osalta vain kerran kalenterivuoden aikana. Edellä mainittua säännöstä tulee soveltaa seuraavasti:

a) Saman kalenterivuoden aikana sattuneet useat sairauslomat

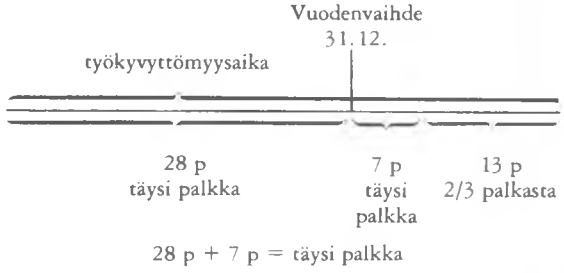
Ohjesäännön mukaan työntekijälle ei siis makseta sairausloman ajalta palkkaa täysimääräisenä kuin kerran saman kalenterivuoden aikana työkyvyttömyysjakson 28 päivää ylittävältä yhteensä seitsemän kalenteripäivän ajalta. Siinä tapauksessa, että työkyvyttömyysjakso ei jatku ensimmäisellä kerralla 35 päivää, katsotaan tämän kerran kalenterivuodessa sallittavan 35 päivän ajanjakson täyttyneen silloin, kun saman kalenterivuoden aikana olleiden, työkyvyttömyysajanjakson 28 päivää ylittävien päivien yhteismäärä nousee seitsemään.

Esimerkkinä voidaan esittää tapaus, jossa henkilö on aluksi ollut työkyvytön 30 päivän ajanjakson. Tällöin hänelle on maksettava täysi sairausajan palkka koko ajalta. Jos hän saman kalenterivuoden aikana sairastuu uudelleen ja on työkyvytön yhdenjaksoisesti 32 päivää, hänellä on nytkin oikeus täyteen palkkaan koko ajalta. Mikäli hän kuitenkin vielä kerran saman kalenterivuoden aikana sairastuu esimerkiksi 30 päiväksi, on hänellä oikeus täyteen palkkaan vain 29 päivältä, sillä nyt 28 päivää ylittävien päivien lukumäärä on saman kalenterivuoden aikana noussut seitsemään (2+4+1).[1])

b) Vuodenvaihteen yli ulottuvat yhdenjaksoiset sairauslomat

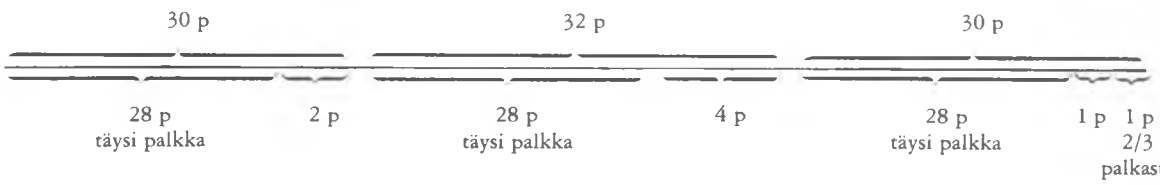
Edellä mainittua sääntöä, jonka mukaan työntekijälle ei makseta sairausloman ajalta palkkaa täysimääräisenä kuin kerran saman kalenterivuoden aikana työkyvyttömyysjakson 28 päivää ylittävältä yhteensä seitsemän kalenteripäivän ajalta, sovelletaan vuodenvaihteessa sattuvien sairauslomien osalta siten, kuin jäljempänä esitetään.

Siinä tapauksessa, että työkyvyttömyys yhdenjaksoisesti jatkuu yli vuodenvaihteen ja mikäli ensimmäisen kalenterivuoden aikana työkyvyttömyysjakson päivien lukumäärä on ollut esimerkiksi 28 ja työkyvyttömyys jatkuu toiselle kalenterivuodelle vielä 20 päivää, maksetaan työntekijälle toisen kalenterivuoden seitsemältä ensimmäiseltä päivältä täysimääräinen sairausajan palkka ja kolmeltatoista seuraavalta päivältä kaksi kolmasosaa täysimääräisestä palkasta.



28 p + 7 p = täysi palkka

[1])



2 p + 4 p + 1 p = 7 p täysi palkka

Mikäli ensimmäisen kalenterivuoden aikana työkyvyttömyysjakson päivien lukumäärä on ollut esimerkiksi 30 ja työkyvyttömyys on jatkunut toiselle kalenterivuodelle 30 päivää, maksetaan työntekijälle toisen kalenterivuoden viideltä ensimmäiseltä päivältä vielä täysimääräinen sairausajan palkka ja 25 seuraavalta päivältä kaksi kolmasosaa täysimääräisestä palkasta. Perussäännöstä (täysimääräinen palkka kerran kalenterivuoden aikana 28 päivää ylittävältä osalta) seuraa tällöin, että mikäli toisen kalenterivuoden aikana alkaa uusi esimerkiksi 35 päivän pituinen työkyvyttömyysjakso, maksetaan työntekijälle täysimääräinen sairausajan palkka 30 ensimmäiseltä päivältä ja sen jälkeen viideltä päivältä kaksi kolmasosaa täysimääräisestä palkasta. Tämän jälkeen saman kalenterivuoden aikana alkavilta työkyvyttömyysjaksoilta maksetaan työntekijälle täysimääräinen sairausajan palkka enintään 28 päivältä kussakin tapauksessa. [1])

2.5.1.2. Työtapaturmasta, ammattitaudista tai työtehtävien johdosta kohdanneesta väkivallasta johtuva työkyvyttömyys

Jos työntekijä työtapaturman, ammattitaudin tai työtehtävien johdosta kohdanneen väkivallan vuoksi on tullut kykenemättömäksi suorittamaan työtään, maksetaan hänelle terveydenhuollon ohjesäännön 9 §:n 1 momentin mukaan työkyvyttömyyden vuoksi myönnetyn yhdenjaksoisen sairausloman ajalta ohjesäännön 14 §:ssä määritellyllä tavalla keskipäiväansion mukaan laskettua palkkaa 90 päivän ajanjaksolta ja sen jälkeen kaksi kolmasosaa palkasta, yhteensä kuitenkin enintään yhden vuoden ajalta.

Mikäli työntekijä on tullut työkyvyttömäksi työtapaturman, ammattitaudin taikka työtehtävien johdosta kohdanneen väkivallan vuoksi ja tapaturmaviraston tapaturmavakuutuslain (608/48) mukaista tapaturmakorvausta koskevan päätöksen antaminen viivästyy, maksetaan työntekijälle sairausloman ajalta palkkaa ohjesäännön 8 §:n mukaisesti. Mikäli tapaturmakorvaus sittemmin myönnetään täysimääräisenä, on työntekijän sairausloman ajalta suoritettavaa palkkaa jälkikäteen tarvittaessa oikaistava vastaamaan ohjesäännön 9 §:n määräyksiä.

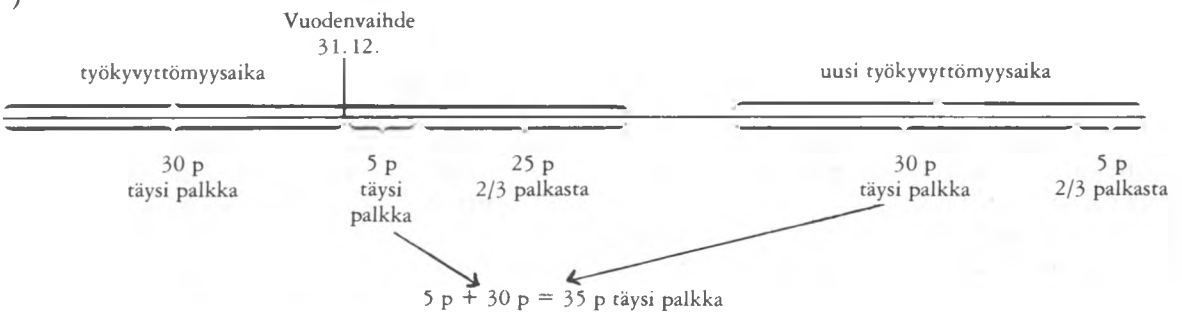
Mikäli tapaturmavakuutuslain mukaista tapaturmakorvausta ei ohjesäännön 9 §:n 1 momentissa tarkoitetussa tapauksessa myönnetä täysimääräisenä, maksetaan työntekijälle sairausajan palkka työsuhteen kestoajasta riippuen ohjesäännön 8 §:n 1 momentin 1–4-kohdan mukaisesti.

2.5.2. Synnytysloma

Terveydenhuollon ohjesäännön 16 §:n mukaan naispuolisella työntekijällä on oikeus saada raskauden ja synnytyksen vuoksi lomaa ajaksi, johon hänelle sairausvakuutuslain 23 §:n 1 momentin mukaan tulevan äitiysrahan katsotaan kohdistuvan tai, jollei hänellä ole oikeutta äitiysrahaan, katsottaisiin kohdistuvan, jos hänellä olisi sellainen oikeus. Äitiysrahan maksukauden pituus määräytyy sairausvakuutuslain kulloinkin voimassa olevien säännösten (23 § 1 mom.) mukaisesti.

Mikäli naispuolisen työntekijän puoliso on lapsensa syntymän yhteydessä ollut poissa ansiotyöstä tai muusta kodin ulkopuolella suoritettavasta työstä ja hänelle on suoritettu sairaus-

[1])



vakuutuslain 23 §:n 2 momentin perusteella äitiysrahaa, myönnetään synnytysloma lyhennettynä vastaavasti niin monella arkipäivällä kuin lapsen isälle on suoritettu edellä mainittua äitiysrahaa.

Naispuolisella työntekijällä, joka saadessaan äitiysrahaa luovuttaa lapsensa pois tarkoituksenaan antaa hänet ottolapseksi, on oikeus lomaan vain siksi ajaksi, jolta hänelle suoritetaan äitiysrahaa. Työntekijän on välittömästi ilmoitettava tällaisesta lapsen luovuttamisesta asianomaiselle virastolle tai laitokselle.

Naispuoliselle työntekijälle maksetaan keskipäiväansion mukaan laskettua palkkaa synnytysloman alusta lukien ajalta, johon sisältyy 72 arkipäivää. Synnytysloman ajalta suoritettavan palkan maksamisen edellytyksenä on, että synnytyslomaa haetaan kirjallisesti viimeistään 70 päivää ennen laskettua synnytysaikaa ja että hakemukseen liitetään lääkärin tai terveyskeskuksen antama todistus raskauden kestoajasta.

Ohjesäännön 20 §:n mukaan naispuoliselle työntekijälle maksetaan, mikäli hän on äitiysrahan maksukauden päättymisen jälkeen sairaudesta johtuvan työkyvyttömyyden vuoksi estynyt ryhtymästä työhönsä, sen vuoksi myönnetyn sairausloman ajalta palkkaa äitiysrahan maksukauden päättymistä seuraavasta päivästä lukien ohjesäännön 8 §:n mukaisesti. Oikeus sairausloman ajalta suoritettavaan palkkaukseen alkaa heti sairausvakuutuslain mukaisen äitiysrahan maksukauden päättymisestä lukien tai, mikäli naispuoliselle työntekijälle on sairausvakuutuslain mukaisen äitiysrahan maksukauden jatkoksi myönnetty kuuden kuukauden palkaton loma, viimeksi mainitun loman päättymisestä lukien.

2.5.3. Vastasyntyneen lapsen isälle ja ottoäidille sekä ottoisälle myönnetty loma

Vastasyntyneen lapsen isälle myönnettävästä palkattomasta lomasta määrätään terveydenhuollon ohjesäännön 18 §:ssä ja ottoäidille sekä ottoisälle myönnettävästä palkattomasta lomasta ohjesäännön 19 §:ssä.

Jos miespuolinen työntekijä ohjesäännön 18 §:ssä taikka ottoäiti tai ottoisä 19 §:ssä tarkoitetun loman jälkeen on todistetusta sairaudesta johtuvan työkyvyttömyyden vuoksi estynyt ryhtymästä työhönsä, maksetaan myös hänelle sen vuoksi myönnetyn sairausloman ajalta palkkaa edellä mainituissa pykälissä tarkoitetun loman päättymistä seuraavasta päivästä lukien ohjesäännön 8 §:n mukaisesti.

2.5.4. Aikaisemman palveluksen huomioon ottaminen

Työsuhteen kestoaikaan luettavista aikaisemmista palveluksista määrätään ohjesäännön 12 §:ssä. Aikaisemmin tapahtuneen palveluksen hyväksi lukemisen edellytyksenä on sanotun pykälän mukaan ohjesäännön 5 §:n 1 momentin 2–5 kohdissa (sairaalahoito) sekä 8 §:n 1 momentin 2–4 kohdissa tarkoitetuissa tapauksissa vähintään kuusi kuukautta jatkunut työsuhde välittömästi ennen sairastumista. Mikäli työntekijälle on maksettu työkyvyttömyyden tai muun syyn vuoksi myönnetyn loman ajalta palkkaa tai raskauden ja synnytyksen vuoksi myönnetyn loman ajalta sairausvakuutuslain mukaista äitiysrahaa, luetaan nämä ajat työsuhteen kestoajaksi.

Työsuhteen kestoajaksi ei ohjesäännön 12 §:n 2 momentin mukaan kuitenkaan lueta aikaa, jolloin työntekijä on saanut työkyvyttömyyseläkettä tai ollut lomautettuna tai palkattomalla lomalla, ellei siltä ajalta ole suoritettu sairausvakuutuslain mukaista äitiysrahaa. Kun työntekijällä on kuitenkin katsottava olevan oikeus ohjesäännön mukaisiin etuuksiin myös lomautuksen aikana, mikäli hän on sairastunut ennen lomautusilmoituksen antamista, tulee työsuhteen kestoajaksi lukea myös lomautusaika siltä osin, kuin työntekijä on sen aikana saanut sairausajan palkkaa.

2.5.5. Sairausajan palkan laskeminen

2.5.5.1. Yleistä

Terveydenhuollon ohjesäännön 14 §:n mukaan palkka suoritetaan kuukausipalkalla työskentelevälle työntekijälle sairauslomaan sisältyviltä päiviltä ja muulle kuin kuukausipalkalla työskentelevälle työntekijälle sairauslomaan sisältyviltä työpäiviltä. Mikäli työntekijä sairastuu kesken työvuoron, maksetaan hänelle tältä

päivältä vastaava palkka työpalkkana ja sairausajan palkan maksaminen aloitetaan ensimmäiseltä täydeltä sairauspäivältä.

Keskipäiväansiota laskettaessa on huomattava, että työntekijälle maksettuun tai maksettavaksi erääntyneeseen palkkaan katsotaan kuuluvan työehtosopimuksissa tai muutoin määritellyt erilaiset henkilökohtaiset tai olosuhdelisät sekä yli- ja hätätöiden osalta peruspalkka, mutta ei korotusosaa.

Mikäli työntekijän palkkaa on sairausajan palkan maksamisen jälkeen työehtosopimuksessa tarkoitetuin yleiskorotuksin korotettu siten, että keskipäiväansio olisi terveydenhuollon ohjesäännön mukaan laskettava sanotun korotetun palkan mukaan, on työntekijän sairausajan palkka oikaistava jälkikäteen vastaamaan yleiskorotuksin korotettua palkkaa.

2.5.5.2. Kuukausipalkalla työskentelevän työntekijän sairausajanpalkan laskeminen

Kuukausipalkalla työskentelevän työntekijän keskipäiväansiona pidetään sairausajan palkkaa laskettaessa määrää, joka saadaan, kun kuukausiansio, ylityökorvauksia lukuun ottamatta, jaetaan kolmellakymmenellä. Sairausloman ajalta suoritettavaa palkkaa laskettaessa otetaan huomioon samat lisäpalkat ja palkkiot kuin asianomaisen vuosiloma-ajan palkkaa laskettaessa ja siten myös esimerkiksi sunnuntaityökorvaukset.

2.5.5.3. Muun kuin kuukausipalkalla työskentelevän työntekijän sairausajan palkan laskeminen

Muun kuin kuukausipalkalla työskentelevän työntekijän keskipäiväansiona pidetään sairausajan palkkaa laskettaessa määrää, joka saadaan, kun sairauden aiheuttaman työkyvyttömyyden alkamista lähinnä edeltäneeltä kalenterikuukaudelta, tai milloin palkanmaksukausi ei ole kalenterikuukausi, sairautta lähinnä edeltäneeltä kuukauden pituiselta palkanmaksukaudelta työntekijälle maksettu tai maksettavaksi erääntynyt palkka, ylityökorvauksia lukuun ottamatta, jaetaan niiden päivien lukumäärällä, joina työntekijä sen kuukauden aikana on ollut työssä. Siten esimerkiksi mikäli muun kuin kuukausipalkalla työskentelevän työntekijän palkanmaksukausi on vain viikko tai kaksi viikkoa, otetaan sairausajan palkkaa laskettaessa huomioon joko neljältä tai kahdelta palkanmaksukaudelta erääntynyt palkka.

Myös muun kuin kuukausipalkalla työskentelevän työntekijän sairausajalta suoritettavaa palkkaa laskettaessa on otettava huomioon samat lisäpalkat ja palkkiot kuin asianomaisen vuosiloma-ajan palkkaa laskettaessa ja siten myös esimerkiksi sunnuntaityökorvaukset.

Jos muu kuin kuukausipalkalla työskentelevä työntekijä on ollut sen kalenterikuukauden tai kuukauden pituisen palkanmaksukauden aikana, jonka perusteella keskipäiväansio lasketaan, arkipyhänä työssä, otetaan arkipyhältä saatu palkka huomioon keskipäiväansiota laskettaessa.

Jos muu kuin kuukausipalkalla työskentelevä työntekijä ei ole ollut arkipyhänä työssä, ei mainittua päivää eikä siitä maksettua korvausta oteta huomioon keskipäiväansiota laskettaessa. Mikäli työntekijän sairauslomaan sisältyy arkipyhiä, maksetaan näiltä päiviltä sairausajan palkkaa vain siinä tapauksessa, että hän terveenä ollessaan olisi työskennellyt mainittuina päivinä.

Jos muu kuin kuukausipalkalla työskentelevä työntekijä on sairauden aiheuttaman työkyvyttömyyden alkamista lähinnä edeltäneen kalenterikuukauden tai, milloin palkanmaksukausi ei ole kalenterikuukausi, sairautta lähinnä edeltäneen kuukauden pituisen palkanmaksukauden aikana ollut jonakin päivänä työssä vain osan normaalista työajastaan, ei sairausajan palkkaa laskettaessa oteta huomioon sanottua päivää eikä siltä maksettua palkkaa.

2.5.6. Sairausloman myöntäminen

Sairausloma myönnetään yleensä vain lääkärinlausunnon perusteella. Haettaessa sairauslomaa työkyvyttömyys on todistettava valtion työntekijöitä varten vahvistetun kaavan mukaisella lääkärintodistuksella tai sairausvakuutuslain mukaisen päivärahan hakemista varten vahvistetun kaavan mukaisella lääkärintodistuksella.

Lyhytaikaisessa, enintään viisi päivää kestävässä sairastapauksessa voidaan sairausloma

myöntää myös työnantajan osoittaman sairaanhoitajan, terveyssisaren, terveydenhoitajan tai työterveyshoitajan lausunnon perusteella. Mikäli työkyvyttömyys kestää yli viisi päivää, on aina esitettävä edellä mainittu lääkärintodistus.

Valtioneuvosto voi tarvittaessa antaa määrätyn ajanjakson tai alueen taikka muulla tavoin rajoitettujen tapausten osalta edellä sanotusta poikkeavia määräyksiä.

Kaukana asutuskeskuksista sijaitsevilla työmailla ja majoitustyömailla voidaan lyhytaikaisissa sairaustapauksissa myöntää sairauslomaa työnantajan hyväksymän muun luotettavan selvityksen perusteella.

3. Erinäisiä muita työntekijäin terveydenhuollon osalta huomioon otettavia säännöksiä

3.1. Ensiapuvalmius

Työturvallisuuslain 36 §:ssä tarkoitetusta ensiapuvalmiudesta työpaikoilla, sidostarvikkeista, lääkkeistä ja muista ensiapuvälineistä on valtiovarainministeriö antanut 6.7.1979 erilliset ohjeet yleiskirjeellä n:o P 5521.

3.2. Lääkärintarkastukset

Lääkärintarkastuksista, jotka on toimitettava työstä tai työpaikan olosuhteista johtuvaa terveyden vaaraa tai haittaa aiheuttavissa töissä määrätyssä ajassa työntekijäin työhönottamisen jälkeen sekä työsuhteen kestäessä tai viranomaisen niin määrätessä, säädetään työterveyshuoltolain (743/78) 2 §:n 1 momentin 3–, 4– ja 5-kohdissa ja valtioneuvoston työnantajan velvollisuudeksi säädetystä työterveyshuollosta antamassa päätöksessä (1009/78). Nuorille työntekijöille suoritettavista lääkärintarkastuksista sekä eräistä muista ko. työntekijäin terveydenhuoltoon liittyvistä toimenpiteistä säädetään nuorten työntekijäin suojelusta annetussa laissa (669/67). Tarttuvista taudeista ja rokotuksista säädetään terveydenhoitolaissa (469/65) ja terveydenhoitosäännöissä, rokotuslaissa (361/51) ja -asetuksessa (697/51) sekä niiden perusteella annetuissa ohjeissa.

3.3. Terveydenhuollon ohjesäännön nähtävänä pitäminen

Terveydenhuoltoa koskevat säännökset sisältävät sellaisia sosiaalisia etuuksia, että niistä tulee jokaisen työntekijän saada tietoa. Tämän vuoksi tulee terveydenhuollon ohjesääntö sekä siitä annetut valtiovarainministeriön soveltamisohjeet pitää sopivassa paikassa työntekijäin nähtävänä.

3.4. Valtion töiden huoltotoimikunta

Valtioneuvosto on asettanut valtiovarainministeriön avuksi työntekijäin terveydenhuollon ohjesäännön soveltamista varten valtion töiden huoltotoimikunnan. Huoltotoimikunnan tehtävänä on antaa lausuntoja ja tehdä esityksiä terveydenhuollon ohjesäännön soveltamista koskevissa asioissa.

Tällä päätöksellä kumotaan valtiovarainministeriön lokakuun 18 päivänä 1979 antama päätös valtion työntekijäin terveydenhuollon ohjesäännön soveltamisesta.

Eripainos kiertokirjeestä lähetetään myöhemmin liitettäväksi Säännöskokoelman kohtaan IV.4.

Helsingissä 15 päivänä lokakuuta 1981

Vt. hallintoylijohtaja **Lauri Kuusisto**

Toimistopäällikön estyneenä ollessa:
Ylitarkastaja *Jorma Koivumaa*

Helsinki 1981. Valtion painatuskeskus