

MUUTOKSIA TYÖEHTOSOPIMUSTEN SAIRAUSPOISSAOLOJA KOSKEVIIN SÄÄNNÖKSIIN

Rakennusliiton uusissa 1.3.2012 voimaan tulleissa työehtosopimuksissa on merkittäviä muutoksia, jotka koskevat sairausajan palkan maksamista ja siihen liittyviä menettelytapoja. Sopimustekstit löytyvät liiton kotisivuilta ja työehtosopimuksista, mutta tässä on sama asia kerrottu hieman perusteellisemmin.

1. Ilmoitus lyhytaikaisista flunssatyypisistä poissaoloista

Yrityksissä, joissa on järjestetty lain mukainen työterveyshuolto, voidaan sopia menettelystä, jossa sairauspoissaolon perusteen selvitykseksi riittää työntekijän oma ilmoitus. Sopimus on mahdollista tehdä sekä järjestäytyneissä että järjestäytymättömissä yrityksissä.

Paikallinen sopimus perustuu luonnollisesti vapaaehtoiseen sopimiseen, mutta ainakin Rakennusliiton tavoitteena on, että sopimus saataisiin viipymättä tehtyä mahdollisimman monessa yrityksessä. Liki puolessa yrityksistä on jo nyt kyseinen käytäntö.

Yrityskohtainen sopiminen edellyttää aina jonkin asteista luottamusta, mutta normaaleissa työyhteisöissä se ei aiheuta suurta hankaluutta. Omaan ilmoitukseen perustuvasta järjestelmästä hyötyvät nimittäin sekä työnantajat että työntekijät. Työntekijöiltä poistuu turha lääkärissä tai terveydenhoitajalla käynnin riesa ja työnantajat säästävät työterveyskuluissa. Tutkimusten mukaan myös sairauspoissaolopäivien kokonaismäärä on pienentynyt omaan ilmoitukseen siirtyneissä yrityksissä, koska lääkärit joutuvat aina varmuuden vuoksi kirjoittamaan kohtuullisen pitkän sairausloman.

Kun yrityskohtainen sopimus tehdään, siinä on todettava ainakin seuraavat seikat:

- kenelle ilmoitus tehdään; omalle esimiehelle tai jollekin muulle
- miten ilmoitetaan; yleensä riittänee puhelinsoitto tai tekstiviesti
- miten työnantaja kirjaa ilmoitukset ; tämä on ainakin isommissa yrityksissä olennaista, jotta asioita ei jälkeen päin muistella eri tavoin
- syytä on käydä perusteellinen keskustelu, että ilmoitukset sairauspoissaoloista pyritään tekemään mahdollisimman aikaisin
 - jos illalla on kova kuume, jo sen perusteella voi yleensä ilmoittaa, ettei aamulla ilmesty työmaalle – joka tapauksessa nykyisenä kännykkäaikakautena ilmoituksen voinee tehdä aina ennen työvuoron alkua, jos mitään muita vastoinkäymisiä ei ole sattunut
 - lasten sairastumiset saattavat olla yllättäviä, mutta näissäkin tapauksissa ilmoitus on tehtävä välittömästi, kun huomaa, että on jäätävä kotiin hoitamaan sairasta lasta

-työnantaja voi asettaa rajoituksia oman ilmoituksen perusteella hyväksyttävien poissaolojen määrään - jos tähän päädytään, se on selkeästi ilmoitettava työntekijöille etukäteen

-työnantaja voi aina tapauskohtaisesti vaatia lääkärintodistusta yksittäiseltä työntekijältä

-tämä on yleinen käytäntö ja se antaa työnantajalle turvan, ettei yrityskohtaista järjestelmää käytetä väärin

-lääkärintodistuksen vaatimisen ei kuitenkaan saa olla syrjivää, asiallisena perusteena voi olla esim. saman työntekijän useasti toistuvat lyhyet sairauspoissaolot, jolloin lääkärissä käynti on muutenkin tarpeellista

-yrityskohtaisesti sovittua järjestelmää noudatetaan myös sairastuneen alle 10-vuotiaan lapsen tilapäisen hoidon järjestämisestä johtuvista poissaoloista, lääkärin tai terveydenhoitajan todistuksia ei näissäkään tapauksissa tarvita

Jos sopimusta ei saada tehtyä yrityksissä, **joissa kuitenkin on käytössä lain mukainen työterveyshuolto**, sairauspoissaolojen ilmoittamisessa noudatetaan muualla työehtosopimuksissa olevia määräyksiä.

2. Ilmoitusmenettely tapauksissa, joissa työnantaja ei ole järjestänyt työterveyshuoltoa

Työterveyshuollon järjestäminen on työnantajien lakisääteinen velvollisuus. Tosiasia kuitenkin on, että lukuisa määrä rakennusalailla työnantajana toimivia yrityksiä ja henkilöitä laiminlyö tämän velvoitteensa. Jotta lakia rikkovat eivät saisi perusteetonta hyötyä menettelystään, työehtosopimukseen on otettu tällaisia työnantajia koskeva erityismääräys.

Jos työnantaja ei ole järjestänyt työterveyshuoltolain edellyttämää vähimmäistasoista työterveyshuoltoa;

- selvitykseksi lyhytaikaisista, enintään kolme vuorokautta kestävästä sairauspoissaoloista riittää työnantajalle tai tämän edustajalle tehty oma ilmoitus

-tässä tapauksessa sairauksia ei ole rajoitettu flunssatyyppeihin

-mitään paikallista sopimista ei edellytetä, vaan tämä on työehtosopimuksen pääsääntö oli työnantaja asiasta mitä mieltä hyvänsä

-ilmoitus sairaudesta on tehtävä, ja luonnollisesti näissäkin tapauksissa on perusteltua tehdä ilmoitus mahdollisimman aikaisin

-myös ilmoitusmenettelystä on syytä keskustella turhan riidan välttämiseksi, mutta mitään erityisvaatimuksia työntekijälle ei voi asettaa, vaan ilmoitukset sairaudesta voi tehdä samalla tavalla kuin muutkin työnantajalle tehtävät ilmoitukset

-työnantajalla on ilmoituksen saatuaan oikeus osoittaa työntekijä menemään lääkärin vastaanotolle, mutta tällaisessa tapauksessa työnantaja on velvollinen maksamaan kustannukset eli lääkärinpalkkion ja matkakulut

-vaatimus lääkäriin menosta on esitettävä työntekijälle viivytyksettä, jotta ilmoitetun sairauden asiallinen peruste on lääkärin todettavissa

Näitä samoja määräyksiä noudatetaan myös sairastuneen alle 10-vuotiaan lapsen tilapäisen hoidon järjestämistä koskevissa tapauksissa.

3. Sairausajan karenssi

Työehtosopimuksissa oleva karenssipäivä lyhytaikaisten sairauksien (alle 6 tai alle 9 päivää työehtosopimuksesta riippuen) sairausajan palkan maksamisessa poistuu, kun työntekijän työsuhde on kestänyt yhden vuoden. Vuoden työsuhde-ehto karenssin poistumiselle on nyt sama kaikissa työehtosopimuksissa, mutta sairausajan palkan suuruus määräytyy työehtosopimuksissa edelleen eri tavoin.

4. Työkyvyn ylläpito ja sairauspoissaolojen hallinta

Yrityksissä voidaan työterveyshuoltoa apuna käyttäen sopima menettelytavoista, joilla ylläpidetään työntekijöiden terveyttä ja toimintakykyä. Tämä yhteistyö on olennaista myös kesäkuussa voimaan tulevan sairausvakuutuskorvausta koskevan lakimuutoksen takia.