

Seppo Koskinen

Sairausloman väärinkäyttö

Sairausloman tarkoituksena on turvata työntekijän terveyden ja työkyvyn palautuminen. Työntekijän lojaliteettivelvollisuus merkitsee muun muassa sitä, ettei hän sairauslomansa aikana toimillaan vaaranna toipumistaan työntekoa estävästä sairaudesta. Sairausloma ei kuitenkaan estä esimerkiksi kaikenlaista harrastamista, ulkoilemista tai ns. omien töiden kuten kotitöiden tekoa. Lähtökohtaisesti työntekijällä ei ole velvollisuutta tehdä työtä työnantajalle sairausloman aikana. Työnantaja ei voi normaalisti velvoittaa työntekijää saapumaan edes esimerkiksi työtapaamiseen sairausloman aikana. Puhelimeenkaan ei tarvitse vastata, vaikka kyseessä olisi työsuhdepuhelin.

Työnantaja voi reagoida sairausloma-oikeuden väärinkäyttöön erityisesti kahdella tavalla: jättämällä maksamatta sairausajan palkan tai sen osan tai viime kädessä päättämismenettelyjen jälkeen irtisanomalla tai purkamalla kyseistä oikeutta väärinkäyttäneen työntekijän työsopimus.

Sairausloma virheellisin perustein

Sairausloma-oikeuden väärinkäyttöä ovat esimerkiksi sellaiset tapaukset, joissa työntekijä esittämällä virheellisiä tietoja omasta terveydentilastaan harhauttaa lääkäriä tai muuta terveydenhuollon henkilökuntaa antamaan työntekijälle sairauslomaa. Pelkkä epäily tällaisesta harhauttamisesta ei kuitenkaan riitä työsopimuksen päättämisperusteeksi.

Työntekijän työsopimusta ei voida päättää esimerkiksi sillä perusteella, että hän pitää sairauslomansa loppuun siitä huolimatta, että hän on parantunut tai on todennäköisesti parantunut aikaisemmin. Työntekijällä on lähtökohtainen oikeus luottaa lääkärin arvioon sairausloman pituudesta, eikä hänen tarvitse omatoimisesti arvioida työkykyään.

Lääkärin kirjoittama sairauslomatodistus työkyvyttömyydestä oikeuttaa käytännössä palkansaajan olemaan poissa työstä. Työkyvyn arviointia voi silti suorittaa myös työnantaja. Työnantaja voi yhdenvertaisuutta rikkomatta edellyttää työntekijän esimerkiksi esittävän luotettavan selvityksen kaikista poissaoloistaan tai lääkärintodistuksen sairauspoissaoloistaan.

Harrastukset, yksityismatkat, juhliminen yms.

Työntekijän ei voida edellyttää olevan sairauslomansa ajan esimerkiksi vuoteessa. Sairaudet ovat erilaisia ja sairauslomalaisellakin on oikeus mahdollisimman normaaliin elämään. Toisaalta on selvää, että sairausloman aikana ei työntekijä voi tehdä kaikkea sitä mitä hän esimerkiksi normaalisti harrastaa.

Sairausloma ei sinällään estä ulkoilemista tai osallistumista liikunnallisiin yleisötapahtumiin. Vaikka sairausloma on tarkoitettu toipumista ja lepoa varten, osallistuminen esimerkiksi urheiluharrastuksiin on mahdollista rajoitetusti. Myöskään esimerkiksi ulkomaanmatkan tekeminen sairausloman aikana ei välttämättä riko työsopimusvelvoitteita työsopimuksen päättämisen oikeuttavalla tavalla (TT 1982-10). Urheilukilpailuihin osallistuminen tai matkalle lähteminen sairausloman aikana saattaa osoittaa kuitenkin välinpitämättömyyttä sairausloman tarkoitusta kohtaan ja vaikuttaa sitä kautta tuomittavan korvauksen suuruuteen (TT 1987-30). Keskeistä mahdollisen väärinkäytön tunnistamisessa on se, mitä työntekijän itsensä tuli osata arvioida toimintansa vaikutuksesta tervehtymiselleen (TT 2001-36).

Mitä urheilullisemmasta ja mitä useammasta tilaisuudesta on kysymys, sitä enemmän työntekijä saattaa osoittaa välinpitämättömyyttä sairauttaan kohtaan ja sitä todennäköisemmin hän voi vaarantaa tervehtymistään.

VHO 18.3.1976 VD 1975 n:o 390: S oli ollut työkyvytön ja sen vuoksi poissa työstään vuoden 1975 helmikuun 28 ja maaliskuun 8 päivän välisen ajan lääkärintodistuksella osoitetun sairauden, "lentsun" vuoksi sekä saman vuoden maaliskuun 13 ja 17 päivän välisen ajan samoin lääkärintodistuksella selvitetyn sairausmäärityksen "int.ac.". S oli mainitun maaliskuun 7 päivänä kylmässä säässä ja märällä kelillä osallistunut jalkapallo-otteluun. S:n menettelyä ei kuitenkaan pidetty työsopimuslain 43 §:ssä tarkoitettuna tärkeänä syynä purkaa työsopimus heti. Yhtiöllä kuitenkin katsottiin olleen erityisen painava syy irtisanoa S.

Luonnollisesti arviointiin vaikuttaa myös työnantajan omat aikaisemmat käytännöt vastaavissa tilanteissa. Arviointi on myös toisenlaista, jos työntekijän katsotaan tällaisessa tilanteessa syyllistyneen petokseen työnantajaansa kohtaan.

Oikeus irtisanoa sairauslomalla olevan työntekijän työsopimus voi perustua esimerkiksi siihen, että asianomainen toimii selkeästi lääkärin antamien lepomääräysten vastaisesti. Tällöin irtisanomiskynnyksen ylittyminen kokonaisharkinnassa kiistatta helpottuu.

Työn tekeminen sairausloman aikana

Työntekijälle myönnetään sairaslomaa tervehtymistä varten. Työntekijä ei saa vaarantaa toipumistaan loman aikaisella työtoiminnalla. Työntekijän edellytetään käyttävän ajan lepäämiseen eikä työn tekemiseen. Työntekijän sairaus ei silti estä kaikkea työtoimintaa. Sairasloman väärinkäyttöön työtä tekemällä suhtaudutaan kuitenkin sekä työelämässä että oikeuskäytännössä ankarasti.

Sairaslomaoikeuden väärinkäytön arvioinnin lähtökohtana on, että työntekijällä ei ole oikeutta tehdä normaalia työtään sairaslomansa aikana. Selvää on, että raskaudeltaan työntekijän omiin työtehtäviin verrattavien töiden tekeminen yleensä vaarantaa toipumisen.

Työsopimuksen päättämiseen oikeuttavaa sairaslomaoikeuden väärinkäyttöä yleensä on sellainen työntekijän työtoiminta, jolla olennaisesti vaarannetaan toipumista tai hankitaan itselle merkittävää taloudellista etua esimerkiksi tekemällä ulkopuoliselle työsopimuksen perusteella työtä. Eri

tilanteiden osalta joudutaan suorittamaan päättämisen yhteydessä kuitenkin aina tapauskohtainen arviointi.

Työsopimuksen päättämiseen riittävää sairausloma-oikeuden väärinkäyttöä ei yleensä ole vähäinen oma toiminta, esimerkiksi kotitaloustyö, pihatyöt tai kotitaloustyöhön verrattava perheenjäsenen tai muun sukulaisen avustaminen tämän ansiotoiminnassa (TT 1984-109). Tällöinkään kyseinen työ ei saa haitata työntekijän paranemista. Ns. normaalien kotitöiden tekeminen ei siis lähtökohtaisesti ole kiellettyä tai ainakaan työsopimuksen päättämisen oikeuttavaa menettelyä sairausloman aikana.

THO 13.2.2002 S 00/2754. Irtisanomisen perusteena oli mm. sairausloman väärinkäyttö siten, että S oli sairauslomalla ollessaan tehnyt kotitöitä. S oli sairauslomalla ollessaan tehnyt kertomansa mukaan kotonaan sellaisia askareita, joihin kykeni. Raskaampia pihatöitä hän ei ollut kertomansa mukaan tehnyt. S oli nähty sairauslomansa aikana pihallaan harava kädessään. Työntekijälle myönnetään sairausloma tervehtymistä varten. Sairausloma-oikeuden väärinkäytön arvioinnin lähtökohtana on, että työntekijällä ei ole oikeutta tehdä työtä sairauslomansa aikana. Työntekijä ei saa työtoiminnallaan vaarantaa parantumistaan. Sairausloma ei sinänsä estä ulkoilemista. Työsopimuksen päättämiseen riittävää sairausloma-oikeuden väärinkäyttöä ei yleensä ole vähäinen, esimerkiksi kotitaloustyöhön verrattava perheenjäsenen tai muun sukulaisen avustaminen tämän ansiotoiminnassa. Jutussa ei ole näytetty, että S olisi sairauslomansa aikana tehnyt työtä, joka olisi vaarantanut hänen tervehtymisensä. Työnantaja ei ollut oikeutta po. perusteella irtisanoa S:n työsopimusta.

TT 2001-37: Työntekijä, joka oli ollut sairauslomalla selkäsairauden vuoksi, oli sairauslomansa aikana työskennellyt omakotitalonsa rakennustyömaalla. Rakennustyömaalla työskentelyn ei ollut näytetty vaikuttaneen työntekijän työkyvyn palautumiseen eikä vaarantaneen sairaudesta toipumista. Vallinneissa olosuhteissa työnantajalla ei ollut liioin perusteita edellyttää, että työntekijän olisi rakennustyömaallaan työskentelyn asemasta tullut kesken sairausloman hakeutua takaisin työhönsä. Työntekijä ei ollut menetellyt työsuhteeseen kuuluvan lojaliteettivelvoitteen vastaisesti eikä ollut väärinkäyttänyt sairausloma-oikeuttaan. Työnantajalla ei ollut perusteita työntekijän työsopimuksen purkamiseen tai edes sen irtisanomiseen. Työnantaja velvoitettu suorittamaan työntekijälle korvausta työsopimuksen irtisanomissopimuksen vastaisen päättämisen johdosta.

Sairausloma-oikeuden väärinkäyttöä ei ole myöskään sellainen sairausloman aikainen työskentely, joka perustuu esimerkiksi seurustelusuhteeseen ja joka ei ole rinnastettavissa ulkopuolisen työn tekemiseen tai on työtä vain vähäisessä määrin. Oikeutta päättää sairauslomalaisen työsopimus ei ole myöskään silloin, vaikka vähäinen sairauteen vaikuttamaton työ tehdään ulkopuoliselle. Arvioinnissa otetaan huomioon muun muassa työntekijän työn mahdollinen kilpaileva luonne ja erityisesti työn vaikutus työntekijän kykyyn palata oman työnantajansa työhön.

IHO 25.4.1985 S 1984/521: V oli ainakin jonkin verran sairauslomiensa aikana ollut grillikioskilla töissä. V:n näytetyllä työnteolla, joka oli verrattavissa lähinnä kotitaloustyöhön, ei ollut haitallista vaikutusta siihen sairauteen, jonka vuoksi hänet oli määrätty sairauslomalle tai että tämä työnteko olisi muutoinkaan hidastanut V:n työhön paluuta. Työnantajalla ei ollut perustetta edes irtisanoa työsopimusta.

Merkittävä työn tekeminen, myös ns. oman työn tekeminen (esimerkiksi oman tilan maataloustyöt) sairausloman aikana, voi sen sijaan riittää kokonaisarvioinnin perusteella työsopimuksen päättämisen perusteeksi, jopa purkamisperusteeksi.

THO 4.12.1997 S 97/928. A oli jäänyt sairauslomalle 20.5.1996. Koska poisjänti aiheutti yhtiössä vaikeuksia, olivat toiset työntekijät käyneet A:n kotona selvittämässä, olisiko tällä mitään mahdollisuuksia tehdä työtä. Käynnin yhteydessä oli saatu tietää, että A harjoitti maanviljelyä vuokraamallaan 3,29 hehtaarin peltoalalla. Lääkäri oli määrännyt A:lle sairausloman ajaksi kipulääkitystä ja ”ottamaan rauhallisesti”. A:n menettely ja harjoittama viljelytoiminta johti A:n työsuhteen purkamiseen. A:n poissaolot osoittivat, että hänen harjoittamansa maanviljelyselinkeino oli haitannut työvelvoitteiden täyttämistä. Oikeus totesi, että työntekijälle myönnetään sairausloma nimenomaan tervehtymistä varten. Työntekijä ei saa vaarantaa toipumista loman aikaisella käyttäytymisellään. Sairausloma-oikeuden lähtökohtana on, ettei sairauslomalla saa tehdä työtä. Ottaen huomioon, että A oli jo kerran saanut kirjallisen varoituksen perusteettomasta poissaolosta maanviljelyksen takia, oli sairausloman väärinkäyttöä pidettävä työsopimuslain 43 §:ssä tarkoitettuna painavana syynä purkaa A:n työsopimus.

Sairauden hoidon laiminlyönti

Työsopimus on molemminpuolisesti velvoittava sopimus, ja se siten asettaa velvollisuuksia myös työntekijälle esimerkiksi työkyvyn ylläpitämiseksi. Hoito-ohjeiden laiminlyöminen tai muu vastaava paranemisen vaarantaminen voivat muodostua sairauslomalla olevan työsopimuksen päättämisperusteeksi, jos ne olennaisesti pitkittävät työkyvyttömyyttä ja aiheuttavat näin ollen työnantajalle vahinkoa, siitakin huolimatta, että hoito-ohjeiden noudattamisesta yleensä aiheutuu työntekijälle kustannuksia.

Vaikka laiminlyöntejä voidaan pitää niin vähäisinä, etteivät ne riitä perusteeksi irtisanoa työntekijän työsopimusta, työntekijän tulee aina suhtautua vastuullisesti saamiinsa hoito-ohjeisiin, esimerkiksi aikaisemman sairaushistoriansa vuoksi. Hänen tulee ymmärtää kuntoutustoimenpiteiden merkitys ja siksi laiminlyönnit yleensä ainakin alentavat hänelle laittomasta irtisanomisesta tuomittavaa korvausta.

TT 1999-18: Näyttämättä oli jäänyt, että pelkästään työntekijän laiminlyönneistä osallistua joihinkin hänelle määrättyihin fysikaalisiin hoitoihin voitaisiin perustellusti päätellä työntekijän työkyvyttömyyden ainakaan merkittävästi pitkittyneen tai menettelyn muutoinkin olleen omiaan aiheuttamaan vahinkoa työnantajalle. Näyttämättä oli myös jäänyt, että työntekijä olisi sairauslomiansa aikana menetellyt tavalla, jonka perusteella hänen olisi katsottava käyttäneen väärin oikeuttaan sairauslomaan. Katsottu jääneen näyttämättä, että yhtiöllä olisi ollut irtisanomissuojasopimuksessa edellytetyt erityisen painavat syyt irtisanoa työntekijän työsopimus. Sen sijaan työntekijän laiminlyöntejä oli pidetty työntekijän itsensä antamana aiheena työsopimuksen päättämiseen, joka oli otettava huomioon työntekijälle tuomittavaa korvausta määrättäessä.

Oikeus vaatia selvitystä

Työnantajan vaatimus tulla selvittämään tai ylimalkaan selvittää sairausloman peruste sairausloman aikana liittyy luonnollisesti epäilyyn sen väärinkäytöstä. Jos työnantajalla on perusteltu sairausloman (ja sen perusteena olevan lääkärintodistuksen) väärinkäyttöepäily, työnantajalla on oikeus vaatia työntekijää tulemaan selvittämään asia.

HHO 10.4.2001 S 00/1856. Vastaajalla on ollut lääkärintodistukseen liittyvien epäselvyyksien vuoksi ollut oikeus vaatia J:tä saapumaan selvittämään asiaa. Tämä olisi ollut mahdollista sairauslomasta riippumatta.

VHO 14.2.1994 S 93/633. Työsuhteen päättämislomituksen mukaan purkamiseen johtaneita syitä oli useita, mm. se, että K oli jättänyt exhaustio-diagnoosilla sairauslomalle ja kieltäytynyt sairauslomansa päätyttyä

menemästä yhdistyksen varaamalle lääkärin vastaanotolle. Kun yhdistyksellä ei ole ollut perusteltuja syitä epäillä H:n antaman lääkärinlausunnon luotettavuutta, K:lla ei ole ollut velvollisuutta mennä yhdistyksen varaamaan lisätarkastukseen. Yhdistyksen mukaan K ei ollut ollut niin sairas, etteikö tämä olisi kyennyt olemaan työpaikalla tavoitettavissa ja kuultavissa tilanteessa, jossa yhdistyksen taloudellisia asioita oli yritetty selvittää. Yhdistyksen mukaan sillä oli tästäkin syystä oikeus purkaa työsuhde. Oikeus totesi, ettei K ollut velvollinen olemaan työnantajansa käytettävissä työkyvyttömyyden aikana, kun sairausloma oli perustunut normaaliin lääkärintarkastukseen ja sen perusteella anenttuun diagnoosiin ja työkyvyttömyysajan määrittämiseen.

Työnantajalla on oikeus vaatia työntekijältä perusteellista ja yksilöityä lääkärintodistusta, kun sairausloman perusteesta herää perusteltu epäily. Vaatimus ei kuitenkaan saa olla ylimitoitettu esimerkiksi ajan tai paikan suhteen.

RHO 29.5.2009 S 08/462. Kyseessä oli ollut kahden viikon sairausloma, jonka perusteen työnantaja oli halutessaan voinut vaatia selvitettäväksi yksityiskohtaisemmalla lääkärintodistuksella. Työntekijän koti ja työpaikka olivat Enontekiöllä ja hänen olisi tullut mennä terveystarkastukseen Rovaniemelle. Kieltävää vastausta terveystarkastukseen menemisestä ei ollut pidettävä työvelvoitteen täyttämättä jättämisenä.