

## **Työnantajan oikeus määrätä ja valvoa sairauslomalla olevaa**

**Työsopimuslaki velvoittaa palkansaajan esittämään luotettavan selvityksen työkyvyttömyydestään. Lääkärintodistuksen lisäksi työnantajat voivat hyväksyä luotettavaksi selvitykseksi myös sairaan- tai terveydenhoitajan todistuksen tai pelkän oman ilmoituksen erityisesti lyhyissä sairauspoissaoloissa. Jos todistuksesta ilmenee, että työntekijä ei kykene varsinaisen työhönsä, työnantaja voi määrätä hänet saapumaan työpaikalle muihin työsopimuksen alaan kuuluviin töihin, joita työkyvyttömyys ei koske tai voidaan sopia myös korvaavasta työstä. Sairauslomasta huolimatta työntekijällä voi olla velvollisuus yksittäistapauksellisesti myös selvittää työasioitaan, hoitaa pakottavia työtehtäviään, vastata työnantajan sairausloman päättymistiedusteluihin tai saapua kuulemistilaisuuteen.**

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. Lähtökohtaisesti työntekijällä ei ole velvollisuutta tehdä työtä työnantajalle sairausloman aikana. Työnantaja ei voi normaalisti velvoittaa työntekijää saapumaan työpaikalle sairausloman aikana. Mikäli kuitenkin esimerkiksi esimiehen työssäkäynti asian selvittämiseksi on välttämätöntä eikä tästä aiheudu työntekijälle terveystarpeita, saapumisvelvoite jopa irtisanomisuhalla voi olla olemassa. Puhelimeenkaan ei tarvitse normaalilla tavalla vastata, vaikka kyseessä olisi työsuhtepuhelin. Työnantajan soittot työntekijälle ovat kuitenkin eri asemassa. Työasioista yleisesti ja asiallisesti keskusteleminen sairausloman aikana ei ole työntekijän häirintää eikä esimerkiksi työsopimuksen päättämishalun tiedusteleminen sellaisenaan sairauslomankaan aikana syrjintää (HHO 8.5.2009 S 08/3194). Tällainen keskustelu voi helposti aiheuttaa vaikeita rajanvetotilanteita sen asiallisuuden ja tarpeellisuuden osalta (ks. HelHO 15.8.2016 R 15/1788, jossa kyseisen sairausloman aikaisen keskustelun katsottiin olleen työsyrynnän jatkamista). Työnantajan tulee sinänsä mahdollisuuksien mukaan siirtää tilaisuudet työntekijän sairausloman päättymisen jälkeiselle ajalle (ks. esim. HHO 31.1.2008 S 05/1615).

### **Työpaikalle sairauslomasta huolimatta**

Jos työntekijää ei ole todettu työkyvyttömäksi, vaan lääkäri on ainoastaan kirjoittanut todistuksen, jonka mukaan työntekijän työkykyyn liittyy rajoitteita, työntekijällä ei ole oikeutta olla poissa työstä, vaan työntekijä ja työnantaja sopivat, miten rajoitteet otetaan työssä huomioon (mm. korvaava työ). Työtehtävien hoitaminen vain omasta tahdosta sairaana on vastoin työsopimusta. Toisaalta esimerkiksi yksittäinen osallistuminen sairaana puhujatilaisuuteen ei kuitenkaan ole irtisanomisperuste (HelHO:2015:5). Jos työntekijä työnantajan tietämättä tekee työtä samaan aikaan kuin nostaa sairauspäivärahaa, muodostaa se työntekijän työsuhteen päättämisperusteen (HHO 1.3.2005 S 04/3062).

Työnantajan vaatimus työntekijälle tulla selvittämään tai selvittää sairausloman peruste sairausloman aikana liittyy tavallisesti epäilyyn sen väärinkäytöstä. Jos työnantajalla on perusteltu sairausloman (ja sen perusteena olevan lääkärintodistuksen) väärinkäyttöepäily, työnantajalla on oikeus vaatia työntekijää tulemaan selvittämään asia työpaikalle tai ainakin sitä, että työntekijä selvittää muutoin asian.

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. -

Työnantajalla on oikeus vaatia työntekijältä riittävän perusteellista ja yksilöityä lääkärintodistusta, kun sairausloman perusteesta herää perusteltu epäily. Sairauslomalla oleminen ei sinänsä välttämättä estä suorittamasta myöskään esimerkiksi työterveyslääkärin toimesta työkykyarviointia. Sairaalle esitetty 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.

Erityistä luottamusta edellyttävässä työssä tai tilanteessa, jossa sairaana oleva henkilö on ainoa tehtävän hoitamiseen kykenevä henkilö, henkilön on myös sairauslomasta huolimatta lojaliteettivelvoitteensa nojalla pyrittävä hoitamaan kyseisen työ. Velvoitteen laiminlyönti voi olla työsuhteen päättämisperuste (HHO 22.6.2005 S 03/573: Henkilön mukaan hänellä ei ollut velvollisuutta palauttaa yleisavaimia sairauslomansa aikana eikä hän ollut viivytellyt salasanan antamisen suhteen. Henkilön katsottiin ko. olosuhteissa rikkoneen sen luottamuksen, jota työsuhteessa tuli kohtuudella edellyttää ja hänen työsuhteensa voitiin purkaa). Vaikka tehtävien hoitamatta jäämistä ei voitaisikaan sairausloman takia sellaisenaan lukea henkilön viaksi, ei työntekijä voi silti välttämättä vedota pelkästään sairauslomaansa perusteena sille, ettei esimerkiksi tarvittava materiaali ole jotakin tärkeää projektia varten valmiina (ÅHR 31.3.2009 S 08/568).

### **Seurantakäytännöt ongelmallisia**

Edellä esitellyt tuomiot kuvaavat samalla työnantajan tapoja saada tai ottaa selville se, mitä työntekijä sairauslomansa aikana tekee. Kyse on tavallisesti siitä, että sairauslomalaisen vain nähdään sattumalta tekevän jotakin (esimerkiksi harrastavan, juhlijan, tekevän jotakin työtä tai vain liikkuvan kaupungilla, ks. mm. TT 2012-65: Liikkuminen sairauslomansa aikana ei ollut hoito-ohjeiden vastaista, TT 1982-10: ulkomaanmatka ei ollut irtisanomisperuste; THO 13.2.2002 S 00/2754: pihatyöt eivät peruste päättää).

Sairauslomalla olevan toiminnan nimenomaiset seurantakäytännöt ovat ongelmallisia hänen yksityisyyden suojansa näkökulmasta. Mikään säännös ei suoraan estä työnantajan oikeutta esimerkiksi palkata etsivä selvittämään sitä, syyllistyykö sairauslomalainen oikeutensa väärinkäyttöön ja sillä tavoin mahdollisesti jopa petokseen. Liialliset menettelyt ja puuttumiset voivat toisaalta olla myös rikos.

IHO 4.7.2018 R 17/42: Asianomistajan kertomuksella, puhelunauhoitteella, jossa vastaaja itse oli myöntänyt työkykyarvioon asettamisen olleen kiusaamistarkoituksessa tehty, sekä todistajien A:n, B:n ja C:n todistajankertomuksilla, tekstiviesteistä ilmenneen tukemana, on näytetty, että vastaaja on asettanut asianomistajan perusteettomasti epätasa-arvoiseen asemaan erityisesti koskien käytäntöjä sairauslomien arvioinnin ja työterveyshuoltoon matkustamaan velvoittamisen osalta sekä työkykyarvioon määrittämisen osalta. Sairauslomien epäasiallisuuden arviointia vastoin työterveyslääkärin antamia lomiamia ei ollut tapahtunut samalla tavoin toisten työntekijöiden kohdalla, vaikkakin vastaaja oli ylipäänsä suhtautunut sairauslomiin kielteisesti. Myös varoituksen antamisen ja purkamisen oli katsottava olleen osa työsyRJintää, koska niiden motiiveina on kokonaistodistelun valossa ollut merkittävässä määrin asianomistajan sairastelu, johon vastaaja on suhtautunut hyvin kielteisesti. Työnantaja oli syyllistynyt työturvallisuusrikokseen.