

Esimiehen lupa sairauspoissaolon myöntämiseen

Henkilöstöjaosto 17.12.2021 § 76

Valmistelijat: henkilöstöjohtaja Christina Söderlund,
christina.soderlund@salo.fi, puh. 02 778 2103, henkilöstöasiantuntija Anne
Kujanpää, anne.kujanpaa@salo.fi, 02 778 2248

Maaliskuusta 2020 lähtien Salon kaupungilla on ollut voimassa päätös, jonka mukaan esimies voi myöntää luvan 1-9 kalenteripäivän sairauspoissaoloon. Päätös on tehty tähän asti määräaikaisena, koska koronapandemian vuoksi esim. työterveyshuolto ei ole vastaanottanut infektio-oireisia. Voimassa olevan perussäännön mukaan esimies voi myöntää luvan 1-5 peräkkäisen kalenteripäivän sairauspoissaoloon.

Vuonna 2020 esimiehen luvalla toteutui 6060 sairauspoissaolojaksoa, joista 96,9 % oli kestoltaan 1-5 päivää (40,3 % kesto 1 päivä). Vuonna 2021 marraskuun puoliväliin mennessä esimiehen luvalla myönnettyjä sairauspoissaolojaksoja on ollut 4938 jaksoa, ja näistä 97,9 % on kestänyt 1-5-päivää (45,9 % kesto 1 päivä).

Toimintatavalla pyritään vähentämään turhia työterveyshuoltokäyntejä sellaisissa äkillisissä sairaustilanteissa, jotka eivät vaadi terveydenhuollon ammattilaisen määrittämää hoitoa, esim. lääkitystä. 5-9 päivän kestoisia sairauspoissaolojaksoja on myönnetty melko vähän, mutta jonkin verran näille pidemmillekin jaksoille on ollut tarvetta. Mikäli olisimme edellyttäneet näiden jaksojen (5-9 pv) osalta terveydenhuollon ammattilaisen lausuntoa, käynnit työterveyshuollossa olisivat maksaneet vuonna 2020 noin 27 000€, ja vuonna 2021 marraskuun puoliväliin mennessä 16 000€.

Esimiehiä ja työntekijöitä on ohjeistettu olemaan poissaolojakson aikana yhteydessä tarvittaessa päivittäin. Toimintatapa lisää esimiehen ja työntekijän välistä luottamusta ja poissaolon kesto määrittyy tarpeen mukaan. Esimies voi lisäksi harkintansa mukaan aina vaatia hyväksyttävän lääkärintodistuksen koko sairausloman ajaksi KVTES V luvun 1 §:n mukaisesti.

Kelan sairauspäivärahaa työnantaja ei saa alle kymmenen päivän kestoisista sairauspoissaolojaksoista, joten sitä varten terveydenhuollon ammattilaisen lausuntoa ei tarvita.

Esittelijä

Vs. Kaupunginjohtaja

Päätösehdotus

Henkilöstöjaosto päättää, että esimiehellä on oikeus myöntää sairauspoissaoloa enintään yhdeksän peräkkäistä kalenteripäivää. Esimies voi kuitenkin harkintansa mukaan aina vaatia hyväksyttävän lääkärintodistuksen koko sairausloman ajaksi KVTES V luvun 1 §:n mukaisesti. Määräys on voimassa toistaiseksi.

Päätös

Sanna Lundström ehdotti Osmo Fribergin kannattama seuraavaa: Henkilöstöjaosto päättää, että esimiehellä on oikeus myöntää sairauspoissaoloa enintään viisi peräkkäistä kalenteripäivää. Esimies voi kuitenkin harkintansa mukaan aina vaatia hyväksyttävän lääkärintodistuksen koko sairausloman ajaksi KVTES V luvun 1 §:n mukaisesti. Määräys on voimassa toistaiseksi.

Puheenjohtaja totesi, että oli tehty esittelijän ehdotuksesta poikkeava kannatettu muutosehdotus, joten asiasta on äänestettävä. Puheenjohtaja ehdotti, että toimitetaan nimenhuutoäänestys. Ne, jotka kannattavat

esittelijän ehdotusta äänestävät JAA ja ne jotka kannattavat jäsen Lundströmin ehdotusta äänestävät EI. Puheenjohtajan ehdotus äänestystavasta hyväksyttiin.

Suoritettussa äänestyksessä

Esittelijän pohjaehdotus sai kaksi JAA ääntä (Härri, Palohonka)

Jäsen Lundströmin ehdotus sai kolme EI ääntä (Friberg, Lehti, Lundström)

Puheenjohtaja totesi, että päätökseksi tuli äänin 2 - 3 jäsen Lundströmin vastaehdotus, jonka mukaan esimiehellä on oikeus myöntää sairauspoissaoloa enintään viisi peräkkäistä kalenteripäivää. Esimies voi kuitenkin harkintansa mukaan aina vaatia hyväksyttävän lääkärintodistuksen koko sairausloman ajaksi KVTES V luvun 1 §:n mukaisesti. Määräys on voimassa toistaiseksi.

Tiedoksianto

Henkilöstöasiantuntija

Esimiehet

Henkilöstö (tiedotettavaksi Meidän Salon ja intran kautta)

Länsirannikon Työterveys Oy

Sarastia

Henkilöstöjaosto 04.03.2022 § 33

Valmistelija

henkilöstöjohtaja Christina Söderlund, christina.soderlund@salo.fi, puh. 02 778 2103, henkilöstöasiantuntija Anne Kujanpää, anne.kujanpaa@salo.fi, 02 778 2248

Henkilöstöjaosto päätti 17.12.2021 § 76, että esimiehellä on oikeus myöntää sairauspoissaoloa enintään viisi peräkkäistä kalenteripäivää. Esimies voi kuitenkin harkintansa mukaan aina vaatia hyväksyttävän lääkärintodistuksen koko sairausloman ajaksi KVTES V luvun 1 §:n mukaisesti. Määräys on voimassa toistaiseksi.

Covid -tartuntojen määrä on lisääntynyt ja covid -testaus ja jäljitystyö on ruuhkautunut. Varsinais-Suomessa monet kunnat, Salon kaupunki mukaan lukien, ovat päättäneet, että niiden tartuntatautiviranomaiset asettavat koronaan sairastuneita vain poikkeustapauksissa viralliseen tartuntatautilain 63 §:n mukaiseen eristykseen.

THL ja alueiden viranomaiset ovat ohjeistaneet, että henkilöt voivat halutessaan tehdä kotitestin, ja joka tapauksessa flunssaoireisten tulee välttää kontakteja vähintään viiden vuorokauden ajan ja tarvittaessa pidempään, kunnes henkilö on ollut oireeton 2 vrk. Terveystarkastus priorisoi ja kohdistaa covid -testien tekemisen sosiaali- ja terveydenhuollossa asiakas- ja potilastyötä tekeviin ja vakavan covid -taudin riskiryhmiin.

Salon kaupungin työntekijät eivät siis enää aina saa virallisia karanteenipäätöksiä covid -tartuntatilanteissa. Esimies voi myöntää sairastumisen johdosta poissaoloa 5 kalenteripäivää, mutta on tullut tilanteita, joissa työntekijä ei ole vielä oireeton tuon viiden kalenteripäivän jälkeen. Työterveyshuoltoon vastaanotolle voi mennä vain negatiivisen koronatestin jälkeen. Työterveyshuollossa valmistellaan etävastaanottoimintatapaa, mutta se ei ole vielä käytettävissä tarpeen edellyttämällä tavalla.

Työntekijän on siis vaikea saada KVTES:n V luvun 1 §:n tarkoittamaa luotettavaan selvitystä covid -sairaudesta aiheuttamasta

työkyvyttömyydestään terveydenhuollon ammattilaisilta. Sellaisissa tilanteissa, joissa esimies ja työntekijä keskustelussaan toteavat, että covid-sairas työntekijä ei ole vielä oireeton, tai ei ole ollut oireeton 2 vrk, olisi perusteltua, että esimies voi myöntää luvan sairauspoissaoloon enintään 9 peräkkäistä kalenteripäivää. Mahdollisen hoidon tarpeen ollessa epäselvä (esim. oireet vakavia tai yleistilanne heikkenee), työntekijä ohjeistetaan ottamaan yhteyttä terveydenhuollon ammattilaisiin.

Esittelijä	Vt. Kaupunginjohtaja
Päätösehdotus	Henkilöstöjaosto päättää, että covid -sairaus- tai covid-epäilytilanteissa, esimies voi poikkeuksellisesti myöntää luvan poissaoloon enintään yhdeksän peräkkäistä kalenteripäivää. Päätös on voimassa vuoden 2022 loppuun asti.
Päätös	Henkilöstöjaosto hyväksyi päätösehdotuksen.
Tiedoksianto	Henkilöstöasiantuntija Esimiehet Henkilöstö (tiedotettavaksi Meidän Salon ja intran kautta) Länsirannikon Työterveys Oy Sarastia
Henkilöstöjaosto 18.11.2022 § 192 3603/01.00.00.03/2021	
Valmistelija	henkilöstöjohtaja Christina Söderlund, christina.soderlund@salo.fi, puh. 02 778 2103, henkilöstöasiantuntija Anne Kujanpää, anne.kujanpaa@salo.fi, 02 778 2248

Koronaepidemia on Varsinais-Suomessa kääntynyt kasvuun syyskuun puolivälissä ja kasvaa edelleen. Covid-19 tauti on edelleen määritelty tartuntatautilain mukaiseksi yleisvaaralliseksi taudiksi.

Jos työntekijällä on koronavirustartuntaan viittaavia oireita, työntekijä ohjataan ensisijaisesti menemään kotikuntansa terveydenhuollossa tehtävään koronavirustestiin. Jos laboratoriovarmistettu testitulos on positiivinen, työntekijä ottaa yhteyttä työterveyshuoltoon tai kotikuntansa terveydenhuoltoon saadakseen poissaololausunnon ja todistuksen tartuntatautipäivärahan hakemista varten. Kotitestin tuloksen perusteella tartuntatautipäivärahaa ei makseta.

Työntekijä toimittaa saamansa todistuksen esimiehelleen, joka toimittaa todistuksen sähköisesti Sarastiaan tartuntapäivärahan hakemista varten. Työnantaja maksaa palkan sairauspoissaolon ajalta.

Jos jostakin syystä työntekijän ei ole mahdollista saada todistusta laboratoriovarmistetusta koronapositiivisuudesta, esimiehellä tulisi olla poikkeustilanteissa covid-sairastamiseen liittyen mahdollisuus myöntää lupa tavallista pidempään poissaolajaksoon esim. tartunnan leviämiskäynnin vuoksi. THL suosittaa, että töihin palataan vasta, kun sairastunut on ollut oireeton 2 vuorokauden ajan. Tähän mennessä vuonna 2022 yli 5 päivää kestäneitä esimiehen luvalla myönnettyjä poissaolajaksoja on ollut 187 työntekijällä. 80 % näistä poissaoloista sijoittuu kevätkauteen, eli aikaan jolloin viralliseen laboratoriotestiin pääsy oli rajoitettu.

Esittelijä	Kaupunginjohtaja
------------	------------------

Päätösehdotus	Henkilöstöjaosto päättää, että covid -sairaus- tai covid-epäilytilanteissa, esimies voi poikkeuksellisesti myöntää luvan poissaoloon enintään yhdeksän peräkkäistä kalenteripäivää. Päätös on voimassa kesäkuun 2023 loppuun asti.
Päätös	Henkilöstöjaosto hyväksyi päätösehdotuksen.
Tiedoksianto	Henkilöstöasiantuntija (tiedotettavaksi Meidän Salon ja intran kautta) Esimiehet Länsirannikon Työterveys Oy Sarastia