

Teollisuus
liitto



Pitkittänyt työkyvyttömyys ja toimeentulo



Pitkittynyt työkyvyttömyys ja toimeentulo

Teollisuustyöt ovat raskaita, ja moni menettääkin vuosien kuluessa työkykynsä tai osan siitä. Työkyvyttömyyden vuoksi toimeentulo vaikeutuu. Aina ei tiedä, mistä hakisi tukea työkyvyn ja taloudellisen tilanteen heiketessä.

Työpaikalla tehtävät toimet ovat ensisijaisia työkyvyttömyyden ehkäisyssä. Sairausvakuutuslakiin on viime vuosina tullut muutoksia, joiden tarkoituksena on tehostaa nimenomaan työpaikan ja työterveyshuollon toimia silloin, kun työntekijän työkyky on uhattuna.

Tämän vihkosen tarkoituksena on antaa vinkkejä siitä, miten korvausjärjestelmässä edetään, ja mistä voi saada tukea. Toivottavasti tästä on hyötyä niin toimitsijoille kuin luottamushenkilöille työpaikoilla ja etenkin työkyvyttömälle jäsenelle. Oppaan verkkoversiota päivitetään Teollisuusliiton verkkosivuilla aina lainsäädännön muuttuessa.

Marjut Lumijärvi
Sosiaali- ja työympäristöasiantuntija

Pitkäaikainen sairaus ja työkyvyttömyys

Työkyvyttömyyden aiheuttamaa ansionmenetystä korvaa ensisijaisesti työnantaja sairausajan palkalla. Tässä ohjeessa keskitytään niihin tilanteisiin, kun sairausajan palkkaa ei enää makseta, kun työkyvyttömyys on jostain syystä pitkittynyt tai kun työntekijällä on vakava työkyvyttömyyden uhka.

Ohjeet ovat hyvin yleisluontoisia. Tärkeimmät määräykset asioista löytyvät **sairausvakuutuslaista, työntekijän eläkelaista** sekä **työtapaturma- ja ammattitautilaista**.

Pelkkä diagnoosi ei useinkaan riitä todisteeksi työkyvyttömyydestä. Samasta vaivasta tai sairaudesta kärsivä voi olla jossakin työtehtävässä työkykyinen, toisessa työkykyinen rajoituksin, ja sitten taas täysin työkyvytön johonkin työhön. Aina pitäisi siis tietää, mikä työntekijää vaivaa ja millaista työtä hän tekee.

Työkyvyttömyyden syynä voi olla todettu sairaus, todettu ammattitauti tai sen epäily, työtapaturma tai kuntoutus, ja korvauksia maksetaan aina syyn mukaisesta järjestelmästä. Korvauksesta tai sen epäämisestä saatavat kirjalliset päätökset ovat valituskelpoisia.

Lainsäädännössä on useita keskenään hieman erilaisia työkyvyttömyyden käsitteitä. Alla on kolme tärkeintä.

- Sairausvakuutuslain mukaan sairauspäivärahaan on oikeutettu työntekijä, joka on sairauden vuoksi (tilapäisesti) työkyvytön omaan työhönsä tai siihen läheisesti verrattavaan työhön.
- Työntekijän eläkelain mukaista työkyvyttömyyseläkettä haettaessa taas oma työ ja ammatti menettää merkityksensä, ja katsotaan vain jäljellä olevaa työkykyä tehdä mitä tahansa työtä.
- Työtapaturma- ja ammattitautilaissa työkyvyttömyyden tai työkyvyn aleneman pitää olla nimenomaan korvatus työtapaturman tai ammattitaudin aiheuttamaa.

Päivärahat tai kuntoutuksen aikaiset korvaukset määräytyvät eri tapauksissa eri lakien perusteella.

Lääkäritodistuksista lyhyesti

A-todistus: Todistetaan alle 60 päivän työkyvyttömyys Kelalle päivärahaa varten. A-todistus toimitetaan myös työnantajalle, joka saa siitä diagnoositiedon. Todistuksen käsittelystä työpaikalla on säädetty laissa yksityisyyden suojasta työelämässä.

B-lausunto: Sisältää laajemmat tiedot sairaudesta päivärahaa, eläkettä tai kuntoutusta varten työeläkeyhtiölle tai Kelalle. Työnantajalle toimitettavaksi voidaan samasta ajasta kirjoittaa A-todistus.

E-lausunto: Kirjoitetaan työtapaturmasta ja ammattitaudista tai niiden epäilystä tapaturmavakuutusyhtiölle. Vakuutusyhtiön päätöksen mukaan korvataan tarpeelliset tutkimukset, hoidot ja päiväraha, myös kuntoutus. Mahdollisesta työkyvyttömyysajasta voidaan kirjoittaa työnantajalle toimitettavaksi A-todistus.



Lääkärintodistus kirjoitetaan aina jotakin etuutta varten.

Toimeentulo sairauden aikana

Kelan sairauspäiväraha:

- Sairauspäivärahaan on oikeutettu työntekijä, joka on omaan työhönsä tai siihen läheisesti verrattavaan työhön sairautensa vuoksi työkyvytön ja 16–67-vuotias.
- Sitä maksetaan omavastuuajan jälkeen, joka on sairastumispäivä ja seuraavat 9 arkipäivää.
- Jos työntekijä saa sairausajalta palkkaa, päiväraha maksetaan työnantajalle.
- Työntekijän on toimitettava Kelaan työterveyshuollon lausunto työkyvystään ja työssä jatkamisen mahdollisuuksistaan viimeistään silloin, kun sairauspäivärahaa on maksettu yhteensä 90 arkipäivää.
- Päivärahan enimmäisaika on 300 arkipäivää (ma–la, pois lukien arkipyhät) samasta sairaudesta kahden vuoden sisällä.
- Enimmäisajan jälkeen voidaan saman sairauden perusteella maksaa uudelleen päivärahaa, kun työntekijä on ollut 12 kuukautta työkykyinen. Kela rinnastaa työkykyisenä olemiseen työnhakijana olemisen.
- Vuoden 2020 alusta sairauspäiväraha perustuu vuosituloon, eli suoraan työkyvyttömyyttä edeltävän 12 kk ansioon. Vuonna 2019 käytetään vielä vanhaa laskukaavaa, ja päiväraha perustuu edelliseen verotukseen.

Sairauspäivärahan lisäpäivät (sairausvakuutuslain 8 luvun 9 §, 5 momentti).

Sairauspäivärahaa voidaan myöntää enimmäisajan täyttymisestä huolimatta, jos vakuutettu palaa ansiotyöhön ja hänen aikaisempi sairautensa uusiutuu työssäolon kestettyä vähintään 30 päivää. Päivittäisen työajan pituutta ei ole määrätty. Palkallinen työkokeilu tai työehtosopimuksen mukainen korvaava työ kelpaavat myös. Sen sijaan työssäoloksi ei kelpaa vuosiloma tai työnhakijana oleminen. Työnteko saa keskeytyä vain vapaapäivien ajaksi tai enintään omavastuun mittaiseksi sairausajaksi.

Lisäpäivärahaa maksetaan yhdessä tai useammassa jaksossa yhteensä enintään 50 arkipäivältä. Päivärahaa myönnettäessä noudatetaan 7 §:ssä säädettyjä omavastuuaikoja (1 + 9).

Osasairauspäivärahan tarkoitus on tukea työelämässä pysymistä tai helpottaa paluuta työhön pidemmän työkyvyttömyyden jälkeen. Osasairauspäiväraha on mahdollinen heti omavastuuajan jälkeen. Edellytyksenä on,

että työntekijä on ollut kokoaikaisessa työssä ja osasairauspäivärahan ajaksi tehdään väliaikainen työsopimus osa-aikatyöstä. Työajan tulee lyhentyä 40–60 %. Osasairauspäivärahan käyttö edellyttää työntekijän, työnantajan, Kelan ja työterveyshuollon yhteistyötä.

Sairauspäivärahan enimmäisajan jälkeen voidaan työeläkeyhtiöstä myöntää työkyvyttömälle kuntoutustukena maksettavaa työkyvyttömyyseläkettä (entinen määräaikainen eläke). Kuntoutustuen aikana pitäisi olla jokin kuntoutus- tai työhönpaluusuunnitelma. Siitä huolehtii yleensä hoitava taho. Työkyvyttömyyseläkkeen saamisen ehtona on, että sairausvakuutuksen 300 päivää on maksettu ja että työntekijän työkyky on alentunut 3/5:lla vähintään vuoden ajan. Osatyökyvyttömyyseläkkeeseen vaadittu työkyvyn alenema on 2/5 työkyvystä.

Työkyvyttömän oikeus työttömyyspäivärahaan (Työttömyysturvalaki 3 luku § 3). Kun sairauspäivärahan enimmäisaika on täytynyt ja työkyvyttömyys jatkuu, pitää hakea työkyvyttömyyseläkettä. Jos työkyvyttömyyseläkehakemuksen käsittely on kesken tai eläke on hylätty, ja työntekijä on edelleen työkyvytön, voi hakea työttömyysetuutta. Edellytyksenä on, että työnantaja ei voi tarjota mitään työntekijän työkyvylle sopivaa työtä. Tällöin työnantajan on annettava asiasta lausunto työttömyyskassalle. Jäsenen pitää ilmoittaa työnhakijaksi työ- ja elinkeinotoimistoon ja toimittaa työttömyyskassalle työnantajan- ja lääkärinlausunnot. Päiväraha hakemukseen kirjoitetaan jokaisen päivän kohdalle ”sairas”.

Osatyökykyisen työnhakijan todistus työttömälle. Työtön osatyökykyinen voi pyytää TE-toimistosta todistuksen suurtyönantajaa varten siitä, että hänet on merkitty TE-toimiston asiakasrekisteriin osatyökykyisenä työnhakijana. Työntekijä toimittaa itse todistuksen työnantajalle. Tämä toimenpide laskee ns. suurtyönantajan kynnystä palkata osatyökykyinen.

Todistuksella taataan, että jos palkattu osatyökykyinen tulee uuden työsuhteen viiden ensimmäisen vuoden aikana työkyvyttömäksi, ei työkyvyttömyyseläke vaikuta suurtyönantajan työeläkemaksuluokkaan. Eläkeasioissa työnantajan koon ratkaisee toteutunut palkkasumma. Suurtyönantajalla palkkasumma on noin 2 miljoonaa euroa vuodessa.

Työkyvyttömyyden syyt ja korvausjärjestelmät

A. Työkyvyttömyyden synnä sairaus

(tuki- ja liikuntaelinsairaus, astma, sydänsairaus, diabetes, vakava masennus tai muu vastaava)

Varhaisen tukemisen malli:

Useimmilla työpaikoilla on käytössä niin sanottu varhaisen tukemisen malli. Siinä pyritään puuttumaan työkykyä uhkaaviin tai työkyvyttömyyttä aiheuttaviin tekijöihin mahdollisimman varhaisessa vaiheessa työnantajan ja työterveyshuollon keinoja käyttäen. Tarkoituksena on tukea työssä pysymistä mahdollisimman pitkään ja välttää työkyvyttömyys.

Työntekijän työkykyä voidaan tukea työpaikoilla monin eri tavoin. Keinoja voivat olla työn keventäminen tai vaihtaminen, työaikajoustot tai -muutokset, Kelan tukemat kuntoutukset (KILLA, oireenmukaiset kuntoutuskurssit) tai muut vastaavat.

Työnantaja voi saada TE-palveluista työolosuhteiden järjestelytukea, jos työssä jo olevan tai työhön palkattavan henkilön vamma tai sairaus edellyttää olosuhteiden muokkausta. Järjestelytukea saa työvälaineiden tai kaulusteiden hankintaan, tarvittaviin muutostöihin työpaikalla sekä toisen työntekijän apuun.

Työkyvyttömyyden uhka sairauden, vian tai vamman vuoksi (Työntekijän eläkelaki TyEL)

On hyvä selvittää ensin, onko työterveyshuollon ja esimiehen kanssa neuvoteltu ja etsitty kevyempää työtä tai jo kokeiltu sitä. Ensimmäiseksi asiasta on keskusteltava kolmikantaisesti työterveyshuollon kanssa. Työterveyshuollolla on velvollisuus ohjata ja neuvoa osatyökykyistä ja työnantajaa työpaikalla tai ohjata työntekijä hoidon ja kuntoutuksen piiriin. Tämä toiminta kuuluu niin sanottuun lakisääteiseen, ennaltaehkäisevään työterveyshuoltoon.

Jos työntekijällä on sellainen vika, vamma tai sairaus, joka todennäköisesti (jos mitään muutoksia ei tehdä) voi johtaa työkyvyttömyyteen viiden vuo-

den sisällä, syntyy työntekijälle oikeus työeläkekuntoutukseen (Työntekijän eläkelaki). Tätä kuntoutusta voidaan hakea omalla hakemuksella ja työterveyslääkäriin B-lausunnolla. On hyvä, jos työnantajakin antaa lausuntonsa samalla.

Työntekijällä on subjektiivinen oikeus työeläkekuntoutukseen. Edellytyksenä on, että henkilöllä on vakiintunut suhde työelämään. Vakiintuneen aseman tunnusmerkkejä ovat viiden vuoden työhistoria ja työeläkeansioita yhteensä vähintään 35 614,03 € (vuoden 2019 taso) sekä esimerkiksi opiskeleminen ammattiin ja siinä toimiminen. Kuntoutuksen pitää myös ehkäistä työeläkemenoa.

Työkyvyttömyyden uhan vuoksi annettava kuntoutus on aina **ammattillista kuntoutusta**. Se voi tapahtua omalla työpaikalla siten, että työeläkeyhtiö kustantaa apuvälineitä tai työkokeilun jossakin kevyemmässä työssä. Työkokeilu voidaan myös järjestää toisen työnantajan työssä. Jos työnantaja maksaa palkkaa, saa se kuntoutuskorvauksen silloin itselleen. Muussa tapauksessa kuntoutusraha maksetaan työntekijälle, kuntoutujalle.

Ammatillinen kuntoutus voi olla myös kurssitusta johonkin toiseen tehtävään työpaikalla tai esimerkiksi kurssikeskuksessa. Se voi olla myös kokonaan uudelleenkoulutusta eri alalle ja tehtävään, tai se voi olla elinkeinotukea (yrittäjäksi ryhtyminen). Tarkempia ohjeita muun muassa korvauksen suuruudesta löytyy työeläkeyhtiöiden verkkosivuilta ja Kelasta.

Myös Kela voi järjestää ammatillista kuntoutusta työeläkeyhtiön lisäksi, mutta kuntoutusasia voi olla vireillä vain yhdessä paikassa kerrallaan. Kelan kuntoutus on tarkoitettu lähinnä henkilöille, joilla ei ole työeläkejärjestelmässä vaadittua työelämäyhteyttä. Yleensä näissä tilanteissa esimerkiksi työttömyys on kestänyt enemmän kuin kaksi vuotta.

B. Työkyvyttömyyden syynä työtapaturma

Työnantajan lakisääteisestä työtapaturma- ja ammattitautivakuutuksesta korvataan työtapaturman aiheuttamaa ansionmenetystä ja vahingoittuneelle tarpeellista kuntoutusta. Tapaturmavakuutuksesta maksetaan myös tarpeelliset sairaanhoitokulut, tutkimukset sekä lääkkeet.

Kuntoutus voi kohdistua työ- ja ansiokyvyn parantamiseen (ammattillinen kuntoutus) tai työ- ja toimintakyvyn parantamiseen (entinen lääkinällinen kuntoutus). Tapaturman korvausasia saa aina vireille vakuutusyhtiössä toimittamalla sinne E-lääkärintlausunnon.

Tapaturman aiheuttaman työkyvyttömyyden korvaamiselle ei ole mitään enimmäisrajaa. Niin kauan kuin tapaturmavamma aiheuttaa työkyvyttömyyttä, sitä korvataan. Noin palkan suuruinen tapaturmapäiväraha muuttuu vuoden kuluttua tapaturmasta nimeltään tapaturmaeläkkeeksi. Joskus voidaan korvata myös tapaturman aiheuttamaa osittaista työkyvyttömyyttä tai ansion alenemaa.

Tapaturmavakuutuslain mukaiset korvaukset ovat ensisijaisia. Siten esimerkiksi työmatkaliikenteessä sattunutta tapaturmaa korvataan vasta toissijaisesti liikennevakuutuksesta.

Kaikki työpaikalla sattuva ei täytä työtapaturman määritelmää. Jotta vahinkotapahtuma korvataan työtapaturmana, pitää tapaturman aiheuttajana aina olla jokin ulkopuolinen tekijä. Myös työliikkeen yhteydessä syntyneitä kipeytymiä voidaan korvata, mutta vain rajallisen ajan.

Työtapaturman jälkeen voidaan myös järjestää ammatillista kuntoutusta vahingoittuneelle. Vakuutusyhtiöt yleensä antavat asian selvittämisen jonkin ulkopuolisen tahon hoidettavaksi. Kuntoutuksen selvittelyajalta, samoin kuin uudelleen koulutuksen ajalta, maksetaan vuosityöansion mukaista tapaturmaeläkettä (huom. ei ole sama kuin sairausvakuutuksen päivärahan peruste).

Jos tapaturmavakuutuksesta on maksettu ammatillinen uudelleen koulutus, voidaan sen jälkeen vielä puolen vuoden ajan tukea uudelleen koulutetun työllistymistä. Vasta tämän jälkeen tapaturmaeläkkeen maksaminen yleensä keskeytetään ja vahingoittunut on työtön uuden ammattinsa mukaan.

Työkyvyttömyyden syynä ammattitauti

(esimerkiksi ammattiastma tai -allergia tai pölykeuhkosairaus)

Ammattitauti, sen vaatimat tutkimukset ja hoito sekä työkyvyttömyys korvataan tämän jälkeen työtapaturma- ja ammattitautilain mukaisesti kuten työtapaturma. Työpaikalla tärkeintä on estää altistuminen. Usein tapaturmavakuutuksesta maksetaan ammatillinen kuntoutus sairastuneelle.

Lisätietoa muun muassa:

www.teollisuusliitto.fi

www.tyoelake.fi

www.kela.fi, Kelan verkkosivut sairastamisesta ja korvauksista

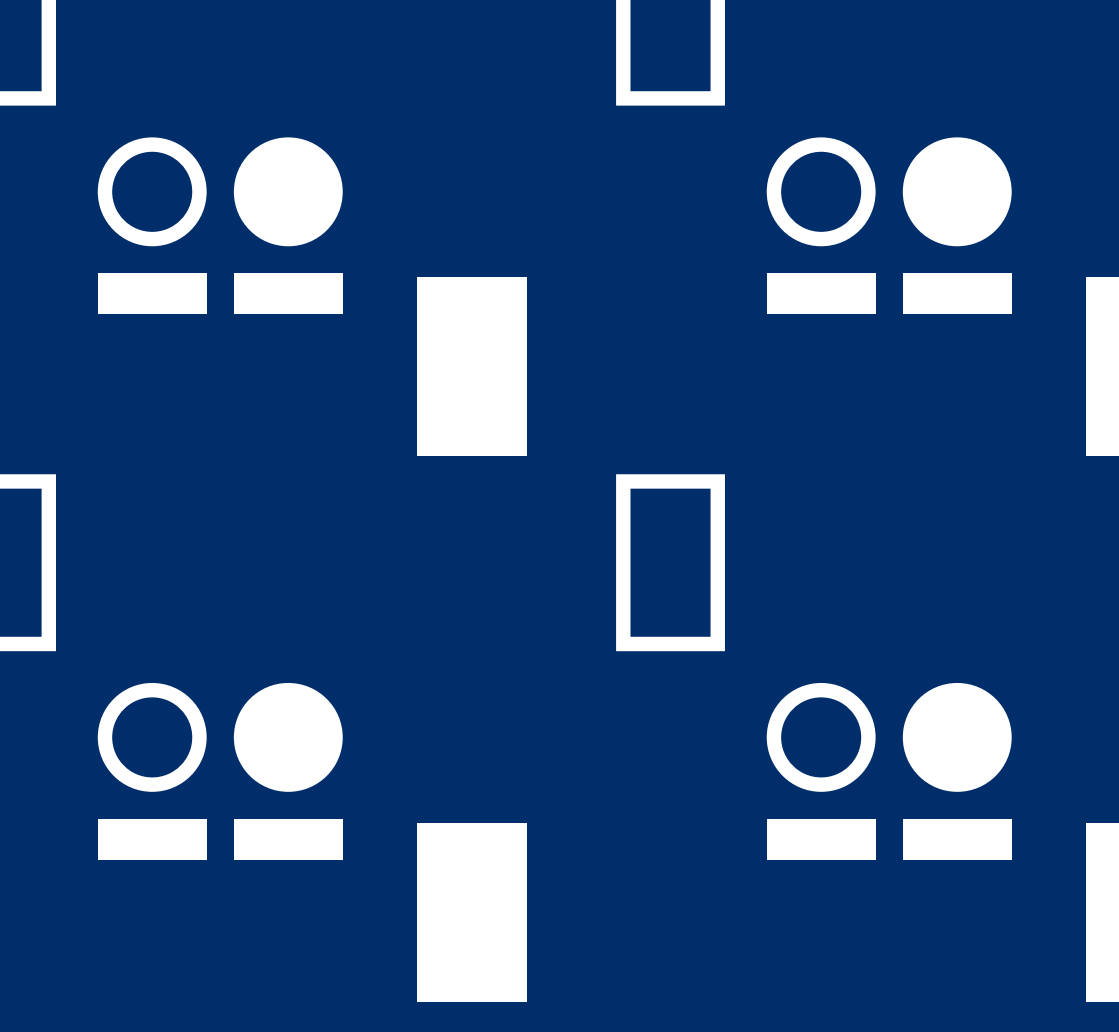
www.tvk.fi, Tapaturmavakuutuskeskus

Vakuutuslaitosten omat verkkosivut

Vertailua

Jouni Miettinen, työsuhteasiantuntija

KORVAAVA TYÖ	OSASAIRAUSPÄIVÄRAHA
Tilapäinen ratkaisu <ul style="list-style-type: none">kunnes työkyky palautunut	Tilapäinen ratkaisu kokoaikaisissa työsuhteissa <ul style="list-style-type: none">tulee kestää vähintään 2 viikkoa (12 arkipäivää)kunnes työkyky on palautunutenimmäisaika 120 arkipäivää kahden vuoden aikanajos työntekijä on ollut yhtäjaksoisesti työkykyinen 12 kuukauden ajan, tätä edeltäneitä osasairauspäivärahopäiviä ei oteta enimmäisaikaa laskettaessa huomioon
Estyttyään tapaturman tai sairauden vuoksi tekemästä tavallisia töitään, henkilö kykenee terveyttään vaarantamatta tekemään tilapäisluonteisesti jotakin muuta työtä omalle työnantajalleen tai esimerkiksi saa koulutusta	Tarkoitus tukea työkyvyttömän henkilön työssä pysymistä tai paluuta työhön
Aina muussa kuin päätyössä <ul style="list-style-type: none">työt sekalaisia	Työssä, jossa pystyy terveyttään tai toipumistaan vaarantamatta hoitamaan osan työtehtävistään
Ellei paikallisesti ole muuta sovittu, maksetaan samaa palkkaa kuin mitä hän saisi tavanomaisten töidensä tekemisestä	Osasairauspäiväraha voidaan maksaa heti omavastuuajan jälkeen <ul style="list-style-type: none">sairastumispäivä ja 9 seuraavaa arkipäivääyksi arkipäivä, jos työkyvyttömyys alkaa samasta syystä uudelleen 30 päivän sisällä edellisen sairauspäivärahan maksamisestapäivärahan määrä on 50 % edeltävää sairauspäivärahasta
Perustuu Teknologiateollisuuden työehtosopimukseen <ul style="list-style-type: none">työnantajan päätöksen korvaavan työn osoittamisesta pitää perustua lääketieteellisesti perusteltuun kannanottoonjärjestelmä käsiteltävä yhteistoimintamenettelyssäon saatettava kaikkien työntekijöiden tietoon	Perustuu sv-lakiin ja työntekijän / työnantajan yhteiseen sopimiseen <ul style="list-style-type: none">lausunto KELalle osasairauspäivärahaa varten tulee laatia työtehtävien tuntevan työterveyslääkärin taikka muun vakuutetun työolosuhteiden tuntevan lääkärin toimesta (B-lausunto työkyvyttömyydestä)
Yleensä kokopäivätyötä	Työajan vähennyttävä 40–60 %, väliaikainen sopimus osa-aikatyöstä
Kerryttää työttömyysturvan saamisen ehtona olevaa työssäoloaika (koska ei makseta sairauspäivärahaa)	Ei kerrytä työttömyysturvan saamisen ehtona olevaa työssäoloaika



Teollisuus
liitto



Postiosoite: PL 107, 00531 Helsinki
Käyntiosoite: Hakaniemenranta 1 A
Vaihde: 020 774 001
www.teollisuusliitto.fi

Seuraa meitä:

