

HENKILÖKOHTAINEN AVUSTAJA SAIRASTUU

SAIRASTUMINEN

Työntekijän on ensisijaisesti soittamalla ilmoitettava työnantajalle työkyvyttömyydestään heti sen todettuaan. Samoin on ensisijaisesti soittamalla ilmoitettava sairauspoissaolon kesto mahdollisimman pian siitä tiedon saatuaan.

Työntekijä soittaa siis työnantajalle:

- kun hän huomaa, että on sairaana eikä voi tulla töihin
- kun hän saa tiedon, kuinka pitkä poissaolosta tulee. Useimmiten tämä selviää sen jälkeen, kun työntekijä on saanut lääkärin tai sairaanhoitajan kirjoittaman sairauslomatodistuksen.

Työpaikalla on oltava kirjallinen ohjeistus menettelytavoista poissaolotilanteissa. Ohjeista on käytävä ilmi myös vaihtoehtoiset tavat, mikäli työnantajaa ei tavoiteta soittamalla. Ohjeissa voi siis lukea esimerkiksi, että työntekijä voi ilmoittaa poissaolosta tekstiviestillä, mikäli hän ei tavoita työnantajaa puhelimitse. Työnantajan siis laatia kirjallinen ohjeistus menettelytavoista poissaolotilanteissa. Tällöin on selkeää, miten työntekijän tulee menetellä. Asiasta voidaan sopia myös suullisesti.

SAIRASLOMATODISTUS

Työnantajalla on oikeus vaatia työntekijältä lääkärintodistus jo ensimmäisestä työkyvyttömyyspäivästä alkaen. Asiasta tulee sopia työsuhteen alkaessa.

Työnantaja voi kirjallisesti ohjeistaa yllä olevasta toisin. Käytäntönä voi siis olla, että kolmesta ensimmäisestä työkyvyttömyyspäivästä riittää työntekijän oma ilmoitus. Kannattaa kuitenkin huomioida, että monet kunnat vaativat henkilökohtaisen avustajan sairauslomatodistuksen toimittamista joko vammaispalveluun tai palkanlaskijalle, jotta sairausajan palkka voidaan maksaa.

Viimeistään neljännessä poissaolopäivästä lukien työntekijän on toimitettava työnantajalle lääkärintodistus. Jos siis poissaolo jatkuu enemmän kuin kolme päivää, tulee työntekijän toimittaa lääkärin kirjoittama sairauslomatodistus neljännessä poissaolopäivästä alkaen.

Sairauspoissaolotodistukset ja -selvitykset on toimitettava viipymättä ja ainoastaan työnantajalle.

PALKANMAKSU

Avustajalla on oikeus täyteen sairausajan palkkaan (jos työsuhde jatkunut alle kuukauden, on vastaavasti oikeus 50 % palkkaan) sairastumispäivää seuranneen yhdeksännen arkipäivän loppuun, enintään kuitenkin siihen saakka, kun hänen oikeutensa sairausvakuutuslain mukaiseen päivärahaan alkaa.

Tässä tapauksessa sairastumispäivä on maanantai. Tiistai on sairastumispäivää seurannut arkipäivä, eli tästä alkaa yhdeksän arkipäivän laskentajakso. Arkilauantai lasketaan arkipäiväksi, joten viimeinen palkallinen sairauslomapäivä on seuraavan viikon torstai.

Työntekijälle maksetaan sairausajan palkka tämän jakson ajalta niiltä päiviltä, jotka olisivat työvuoroluettelon, työsuhteen tai vakiintuneen työajan mukaan olleet hänen työpäiviään. Vaihtelevaa työaikaa noudatettaessa oikeus sairausajan palkkaan syntyy, jos työkyvyttömyysaikaan kohdistuva työvuoro on merkitty työvuoroluetteloon, siitä on muutoin sovittu taikka olosuhteisiin nähden voidaan muutoin pitää selvänä, että työntekijä olisi työkykyisenä ollut työssä.