

Esihenkilöiden myöntämiä sairauspoissaoloja koskeva käytäntö

Kunnanhallitus 23.02.2026 § 72
38/01.00.01/2026

Työntekijän oikeus sairauspoissaoloajan palkkaan Suomessa perustuu työsopimuslain säädöksiin ja eri alojen työ- ja virkaehtosopimuksiin, mutta yksityiskohdista on mahdollista sopia työpaikkakohtaisesti (STM 2007).

KVTES:n V luvun 1 § 1 mom. mukaan viranhaltijalla/työntekijällä on oikeus saada virka-/työvapaata (oikeus sairauspoissaoloon), jos hän on sairaudesta, vammasta tai tapaturmasta johtuvan työkyvyttömyyden vuoksi estynyt hoitamasta virkaansa/työtään. 2 mom. mukaan työkyvyttömyydestä on esitettävä hyväksyttävä lääkärintodistus.

Soveltamisohjeen mukaan toimivaltainen viranomainen voi myös päättää, että aivan lyhyissä sairauspoissaoloissa ei tarvita edellä tarkoitettua todistusta, vaan esimiehen antama lupa riittää.

Hallintosäännön 24 §:n mukaan kunnanhallitus päättää henkilöstöpolitiikasta ja henkilöstöhallinnon periaatteista.

Työterveyslaitoksen *Omailmoitus -ohje työpaikoille omailmoituksen käytöstä* -ohjeessa on tutkimustietoa omailmoituspoissaolojen käytöstä ja sen heijastuksista. Tutkimuksessa on havaittu poissaolokertojen määrään, poissaolojen pituuteen ja kokonaispoissaoloihin liittyen, että lyhyiden, etenkin yhden päivän poissaolojen lukumäärä lisääntyi, mutta poissaolojaksojen kesto lyheni. Poissaolojen kokonaismäärässä ei havaittu merkittävää muutosta. Työterveyslaitoksen tutkimukseen vastanneista esihenkilöistä 9 % arvioi, että poissaolot vähenivät ja 57 % arvioi, että lyhyiden poissaolojen kesto lyheni.

Siikalatvan kunnassa on käytössä henkilöstön sairauspoissaolojen osalta ns. omailmoituskäytäntö. Käytäntö on käsitelty yhteistyötoimikunnassa vuosina 2020 ja 2021, ja kunnanhallituksen hyväksymissä ohjeistuksissa (mm. varhaisen välittämisen malli) on huomioitu esihenkilön lupa myöntää poissaolo 1-3 kalenteripäivää. Korona-aikana käytäntö on ollut 1-5 kalenteripäivää.

Esihenkilöille tehtiin helmikuussa 2026 kysely ns. omailmoituspoissaolojärjestelmän toimivuudesta. Vastaajista valtaosa (n. 76 %) on sitä mieltä, että nykyinen käytäntö (1-3 kalenteripäivää) on osoittautunut toimivaksi.

Enemmistö (n. 65 %) esihenkilöistä on sitä mieltä, että käytännön esihenkilötyötä helpottaa se, että sairauspoissaolojen syyt on rajattu (kuume, flunssa, vatsatauti tms. infektio tauti). Omailmoituspoissaolokertojen rajaamista koskevissa vastauksissa sen sijaan oli enemmän hajontaa; n. 59 % vastaajista näkee, että ei ole syytä rajata lainkaan ja n. 41 % vastaajista on sitä mieltä, että

omailmoituspoissaolokertoja on syytä rajata. Lähes joka neljäs (n. 24 %) vastaaja on valmis rajaamaan enintään neljään (4) poissaolokertaan /vuosi.

Kalenteripäivien määrän osalta vastaajien kesken on hyvin laaja yhteinen näkemys. Omailmoituspoissaoloraja on hyvä olla jatkossakin vastaajien enemmistön (n. 71 %) mielestä 1-3 kalenteripäivää. Joka neljäs (n. 24 %) vastaaja on sitä mieltä, että omailmoituspoissaoloraja olisi syytä olla viisi (5) päivää.

Kyselyn avovastauksissa nousi esiin nykyisen käytännön toimivuus ja luottamuksen merkitys. Osa esihenkilöistä toivoo kuitenkin tarkempaa ohjeistusta esihenkilön myöntämiin poissaoloihin. Siikalatvan kunnan henkilöstön omailmoituspoissaolakäytännöstä onkin tarve tehdä täsmennyksiä, jotta esihenkilöiden käytännön työ olisi sujuvampaa. Täsmennetty ohjeistus on tarpeen myös henkilöstön kannalta. Esitys on, että esihenkilö voi myöntää luvallisen poissaolon seuraavasti:

- 1-3 kalenteripäivää, hyväksyttäviä perusteita ovat seuraavat sairauspoissaolojen syyt: kuume, flunssa, vatsatauti tms. infektiotauti,
- lääkärin (tai terveydenhoitajan tai sairaanhoitajan) määräämää poissaoloa ei jatketa omailmoituksella,
- esihenkilön tehtävänä on ohjata työntekijä työterveyshuoltoon, jos sairaus jatkuu yli kolme (3) kalenteripäivää,
- esihenkilöllä on aina perustellusta syystä mahdollisuus kieltäytyä omailmoituksen hyväksymisestä,
- työntekijät ottavat yhteyttä esihenkilöön soittamalla tai tekstiviestitse,
- jos työntekijä ei saa kiinni esihenkilöään, poissaoloilmoituksen vastaanottajana sijaistaa esihenkilölle määritelty varahenkilö,
- työntekijä kirjaa poissaolon ESS-järjestelmään, jossa esihenkilö käsittelee ilmoituksen,
- esihenkilön myöntämiä, ns. omailmoituksella olevia poissaoloja seurataan yhteistyössä työterveyshuollon kanssa erillisellä poissaolotunnisteella ja
- tilapäisen työn mallia sovelletaan myös omailmoituskäytännön kohdalla.

Kunnanhallituksen päätökseen on muutoksenhakukielto. Oikaisuvaatimusta tai kunnallisvalitusta ei saa tehdä päätöksestä, joka koskee virka- ja työehtosopimuksen soveltamista (Laki kunnan ja hyvinvointialueen työehtosopimuksista 1 § ja 1a §).

Valmistelijan päätösehdotus

(hall. joht.)

Kunnanhallitus päättää

- hyväksyä edellä kuvatun ohjeistuksen esihenkilön myöntämiin poissaoloihin (ns. omailmoituskäytäntö) ja
- valtuuttaa hallintojohtajan tekemään tarvittavat muutokset muihin henkilöstöohjeisiin.

Esittelijä	Kunnanjohtaja Pekka Iivari
Päätösehdotus	Valmistelijan päätösehdotuksen mukaan.
Päätös	Päätösehdotuksen mukaisesti. Lisäksi kunnanhallitus totesi, että 4.2.2026 § 33 esittelytekstissä (Yhteistyötoimikunta) oli virheellisesti mainittu omailmoituskäytännöksi kolmen (3) kalenteripäivän sijasta viisi (5) päivää.