



Sisältöalue
Työterveyshuolto Maksuton sairaanhoito
Säännökset joihin määräysten/ohjeiden antaminen perustuu
Valtioneuvoston ohjesääntö 17 §
Kohderyhmät
Ministeriöt ja virastot
Voimassaoloaika
1.10.2016 - toistaiseksi
Kumoaa määräyksen/ohjeen (pvm nro)
27.1.2011, VM/125/00.00.00/2011

VALTION HENKILÖSTÖN TYÖTERVEYSHUOLTO

Keskeiset asiat:

- Vastuu työterveyshuollon järjestämisestä kuuluu työnantajalle.
- Työterveyshuolto on ennaltaehkäisevää terveydenhoitoa.
- Tavoitteena on yhteistyössä edistää työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäisyä, työn ja työympäristön terveellisyyttä ja turvallisuutta, työntekijöiden terveyttä ja työ- ja toimintakykyä työuran eri vaiheissa sekä työyhteisön toimivuutta.
- Hyvin toimiva työterveyshuollon ja työpaikan yhteistyö perustuu yhteiseen tarpeiden määrittelyyn ja tavoitteiden asettamiseen, yhteistoiminnassa sovittujen tavoitteiden mukaisiin toimenpiteisiin sekä tavoitteiden toteutumisen arviointiin ja seurantaan.
- Työterveyshuoltoa koskevat tavoitteet, sovitut toimintamallit ja sisältö kirjataan viraston työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan.
- Työterveyshuoltoon sisältyvä sairaanhoito on työterveyspainotteista eli sen tehtävänä on tukea työkykyä ja ehkäistä työhön liittyviä sairauksia.
- Enintään kolme päivää kestävä sairaus voidaan todistaa työnantajan hyväksymällä tavalla, yli viisi päivää kestävä sairaus edellyttää lääkärintodistusta.

Yleistä

Työterveyshuoltolain (1383/2001) 4 §:n mukaan työnantajan on kustannuksellaan järjestettävä työterveyshuolto työstä ja työolosuhteista johtuvien terveysvaarojen ja -haittojen ehkäisemiseksi ja torjumiseksi sekä työntekijöiden turvallisuuden, työkyvyn ja terveyden suojelemiseksi ja edistämiseksi. Lakisääteisen työterveyshuollon sisältö on säädetty työterveyshuoltolain 12 §:ssä.

Työterveyshuoltolain 14 §:n mukaan työnantaja voi lakisääteisten työterveyshuoltopalveluiden lisäksi järjestää työntekijöille myös sairaanhoito- ja muita terveydenhuoltopalveluita. Tämä määräys koskee erityisesti 14 §:ssä tarkoitettujen palvelujen järjestämistä valtion virkamiehille ja työntekijöille.

Työnantajan tulee käyttää työterveyshuollon järjestämisessä työterveyshuollon ammattihenkilöitä ja heidän tarpeellisiksi katsomiaan asiantuntijoita. Vastuu työterveyshuollon järjestämisestä on aina työnantajalla.

Työterveyshuollon ammattihenkilöt ja asiantuntijat määritellään tarkemmin työterveyshuoltolain 3 §:ssä. Työterveyshuollon ammattihenkilöitä ovat työterveyslääkärit ja -hoitajat. Työterveyshuollon asiantuntijoita ovat yleensä fysioterapeutit, psykologit, muiden alojen erikoislääkärit sekä työhygienian, ergonomian, teknisen tai muun vastaavan alan koulutuksen ja riittävät tiedot työterveyshuollosta omaavat henkilöt.

Vuoden 2014 alussa voimaan tullessa valtioneuvoston asetuksessa (708/2013) säädetään hyvän työterveyshuoltokäytännön periaatteista, työterveyshuollon sisällöstä sekä ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden koulutuksesta. Asetuksen 1 §:n mukaan työnantajan ja työntekijöiden sekä heidän edustajiensa sekä työterveyshuollon on tehtävä suunnitelmallista ja tavoitteellista yhteistyötä työterveyshuoltolain toteuttamiseksi. Yhteistyössä on edistettävä työterveyshuoltolain tavoitteina olevia työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäisyä, työn ja työympäristön terveellisyyttä ja turvallisuutta, työntekijöiden terveyttä sekä työ- ja toimintakykyä työuran eri vaiheissa sekä työyhteisön toimintaa. Työterveyshuollon on lisäksi tehtävä suunnitelmallista ja moniammatillista yhteistyötä perusterveydenhuollon, erikoissairaanhoidon ja kuntoutuksen kanssa.

1. Työterveyshuolto on yhteistyötä ja yhteistoimintaa

Työnantajalla on työturvallisuuslain (738/2002) perusteella ensisijainen vastuu huolehtia työpaikan turvallisuudesta ja terveellisyydestä ja edistää sitä tarpeellisilla toimenpiteillä. Työterveyshuoltoa järjestäessään työnantaja voi käyttää apunaan työterveyshuoltopalveluja tuottavaa yritystä tai organisaatiota. Palveluntuottaja toimii tässä yhteydessä työnantajan strategisena kumppanina, jonka tehtävänä on tunnistaa terveydelle haitallisia tekijöitä ja arvioida niiden terveydellistä merkitystä sekä tehdä ehdotuksia erilaisista toimenpiteistä ja arvioida niiden tehokkuutta. Vastuuta työturvallisuuslain ja työterveyshuoltolain mukaisista velvoitteista ei kuitenkaan voi siirtää palveluntuottajalle.

Työnantajan velvollisuudesta yhteistoimintaan on säädetty työterveyshuoltolain 8 §:ssä sekä työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetussa laissa (44/2006). Työnantajan ja työntekijöiden välinen yhteistoiminta luo edellytykset toimivalle yhteistyölle työterveyshuollon palveluntuottajan kanssa. Yhteistoiminnalla tarkoitetaan lailla säädettyä työnantajan ja työntekijöiden tai heidän edustajiensa välistä yhteistyötä, joka liittyy työterveyshuollon tarkoituksenmukaiseen suunnitteluun, järjestämiseen, vaikutusten arviointiin ja muutoksiin sekä kehittämiseen. Säännöllisen ja tavoitteellisen yhteistoiminnan kautta työnantaja ja työntekijät sitoutuvat yhteisiin tavoitteisiin ja heillä on mahdollisuus vaikuttaa työterveyshuollon asioihin.

Työterveyshuoltoa koskevan yhteistoiminnan tavoitteena on, että työnantaja ja työntekijät tai heidän edustajansa osallistuvat aktiivisesti työterveyshuollon kehittämiseen. Aktiivinen osallistuminen edellyttää työnantajalta oikea-aikaisten ja riittävän ajoissa annettujen tietojen antamista työntekijöiden tai heidän edustajiensa käyttöön. Yhteistoiminnassa on kuitenkin otettava huomioon arkaluonteisiksi säädettyjen yksittäisen työntekijän terveydentilaa koskevien tietojen suoja.

Hyvän työterveyshuoltokäytännön toteuttamiseksi tarpeellisia päätöksiä valmistellessaan työnantajan tulee toimia yhteistoiminnassa henkilöstön ja sen edustajien kanssa asioissa, jotka liittyvät työterveyshuollon järjestämisen yleisiin suuntaviivoihin, tavoitteisiin, sisältöön, laajuuteen ja työterveyshuollon toiminnan sekä vaikutusten arviointiin. Lakisääteiset yhteistoimintamuodot on määritelty työsuojelu- ja yhteistoimintalainsäädännössä. Työterveyshuollon toteutusperiaatteet ja työterveyshuollon tehtävät ja toimenpiteet esitetään vuosittain työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa, joka voi olla

osa työpaikan työsuojelun toimintaohjelmaa. Työnantaja on velvollinen pitämään työterveyshuollon järjestämistä koskevan sopimuksen, toimintasuunnitelman sekä työterveyshuollon tekemän työpaikkaselvityksen henkilöstön nähtävillä.

2. Työterveyshuollon vaikuttavuuden arviointi ja seuranta

Hyvin toimiva työterveyshuollon ja työpaikan yhteistyö perustuu yhteiseen tarpeiden määrittelyyn ja tavoitteiden asettamiseen, yhteistoiminnassa sovittujen tavoitteiden mukaisiin toimenpiteisiin sekä tavoitteiden toteutumisen arviointiin ja seurantaan. Vaikuttavuutta ei synny ilman yhteistyötä. Työterveyshuollon palvelujen ostajana toimiva virasto on työterveyshuollon palveluja tuottavan yrityksen asiakas, jolla on oikeus ja velvollisuus edellyttää palveluntuottajaa toimimaan yhdessä asetettujen tavoitteiden mukaisesti. Viraston on seurattava ostamansa palvelun laatua ja vaikuttavuutta.

Työterveyshuollon kohdalla vaikuttavuudella tarkoitetaan työterveyshuollon tavoiteltujen vaikutusten seurantaan. Tavoitellut vaikutukset voivat olla esimerkiksi terveydellisten ja taloudellisten vaikutusten sekä toteutuneiden toimenpide-ehdotusten seurantaan taikka henkilöstön kokeman työhyvinvoinnin lisääntymistä. Seurantaan käytettävistä mittareista ja niitä koskevasta raportoinnista on sovittava virastossa yhteistoiminnassa henkilöstön edustajien kanssa. Henkilöstön työkykyyn ja työterveyshuollon toimintaan liittyviä mittareita voivat olla eripituisten sairauspoissaolojen määrä, syyt ja kustannukset; työ- ja työmatkatapaturmien määrät, syyt ja kustannukset; työkyvyttömyyseläkkeiden määrä ja kustannukset; työterveyshuollon palveluiden käyttö ja kustannukset sekä erilaiset henkilöstökyselyiden tulokset muun muassa työilmapiiristä ja työhyvinvoinnista.

3. Työterveyshuollon lakisääteinen toiminta

Työterveyshuolto jakautuu lakisääteiseen ennaltaehkäisevään toimintaan ja vapaaehtoiseen sairaanhoitoon ja muuhun terveydenhuoltoon. Hyvin järjestetyssä työterveyshuollossa korostuvat tehokkaat ja vaikuttavat prosessit, varhaiset ja ennaltaehkäisevät tukitoimenpiteet, toiminnan vaikuttavuuden seuranta sekä osaava yhteistyö työpaikan ja työterveyshuollon välillä.

Työpaikkojen ja työterveyshuollon toimivalla yhteistyöllä on keskeinen merkitys työhön liittyvien terveysvaarojen torjunnassa ja seurannassa, työyhteisöjen toiminnan edistämisessä ja tukemisessa ja yksittäisten työntekijöiden työkyvyn kokonaisvaltaisessa hallinnassa sekä nopean työhön paluun ja työssä jatkamisen tukemisessa.

Työterveyshuoltolain 12 §:n mukaiseen työterveyshuollon ennaltaehkäisevään toimintaan sisältyvät mm. työpaikkaselvitykset, kaikille työntekijöille sekä erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavissa töissä työskenteleville suunnatut terveystarkastukset ja näiden perusteella tehdyt toimenpide-ehdotukset, tietojen antaminen ja ohjaus, työssä selviytymisen seuranta ja kuntoutukseen ohjaaminen, työyhteisön toimivuuden edistäminen, työkykyä ylläpitävien ja edistävien toimenpiteiden suunnittelu ja toteutus, ensiavun järjestämiseen osallistuminen sekä laadun ja vaikuttavuuden arviointi ja seuranta.

4. Työterveyspainotteinen sairaanhoito osana työterveyshuoltoa

Työterveyshuollossa toteutettava sairaanhoito poikkeaa painotuksiltaan muun perusterveydenhuollon sairaanhoidosta ja se tukee työterveyshuollon lakisääteistä ennaltaehkäisevää toimintaa. Työterveyshuollon laadukkaaseen sairaanhoitoon kuuluu kannanotto sairauden työperäisyydestä sekä suositukset tarvittavista, erityisesti työhön liittyvistä toimenpiteistä. Työterveyspainotteisen sairaanhoidon sisältö kirjataan työterveyshuollon

toimintasuunnitelmaan. Lisäksi on syytä tiedottaa henkilöstölle työnantajan kustantamaan sairaanhoitoon kuuluvista palveluista tasapuolisen kohtelun takaamiseksi.

Työterveyspainotteisen sairaanhoidon tuottamat tiedot täydentävät terveystarkastuksista ja työpaikkaselvityksistä saatavia tietoja. Yhdessä työpaikan keräämien esim. sairauspoissaoloja, työttytyväisyyttä ja läheltä piti -tilanteita koskevien tietojen kanssa, näiden avulla voidaan muodostaa kuvaa työyhteisön hyvinvoinnista sekä työkykyä ylläpitävän toiminnan tarpeesta ja painotuksista.

5. Sairaanhoitoa koskevat määräykset

Kenelle Sairaanhoitoa järjestetään kaikille valtion virastojen ja laitosten palveluksessa oleville henkilöille palvelussuhteen kestosta ja työajasta riippumatta.

Sairaanhoitopalvelut ovat käytettävissä myös vuosiloman, lomautuksen tai palkallisen virkavapauden tai työstä vapautuksen aikana. Sairaanhoitoa annetaan lisäksi siltä ajalta, jonka virkamies tai työntekijä palveluksen edelleen jatkuessa saa kuntoutustukea valtion eläkelain (1295/2006) perusteella taikka työtapaturma- ja ammattitautilain (459/2015) tai liikennevakuutuslain (279/1959) säännöksiin perustuvaa määrääjäksi myönnettyä ansiomenetykskorvausta.

Palkattoman virkavapaan tai työstä vapautuksen aikana henkilöllä ei ole oikeutta käyttää työnantajan työterveyshuollon kautta tarjoamia sairaanhoitopalveluita. Poikkeuksen muodostavat palkattomat virkavapaudet ja työstä vapautukset siltä ajalta, jolta henkilölle maksetaan sairausvakuutuslain (1224/2004) mukaista vanhempainpäivärahaa.

Tilanteessa, jossa sairauspoissaolo on kestänyt yhdenjaksoisesti yli vuoden ja palkanmaksu on päättynyt, henkilöllä ei ole oikeutta työterveyshuollon sairaanhoitopalveluihin vaan ainoastaan työterveyshuoltolain 12 §:ssä lueteltuihin lakisääteisiin ennaltaehkäiseviin palveluihin. Yksittäisen henkilön kohdalla korostuvat erityisesti vajaakuntoisen työntekijän työssä selviytymiseen, kuntoutukseen ja työkyvyn arviointiin sekä työssä jatkamismahdollisuuksiin liittyvät toimenpiteet.

Mistä Työnantajan kustantamaa sairaanhoitoa voi saada vain työnantajan osoittamalta työterveyspalvelujen tuottajalta.

Mitä Julkiset terveyspalvelut jakautuvat perusterveydenhuoltoon ja erikoissairaanhoitoon. Työterveyshuolto on osa perusterveydenhuoltoa. Tämän määräyksen mukainen työnantajan kustantama sairaanhoito toteutetaan työterveyslääkärin tai yleislääkärin antamana avosairaanhoitona.

Työterveyshuoltoon kuuluvassa sairaanhoidossa on huomioitava sairauksien liittyminen työhön, työympäristöön tai työyhteisöön.

Työnantajan kustantamaan sairaanhoitoon sisältyy:

- työterveyshuoltolain 3 §:ssä määritellyt työterveyshuollon ammattihenkilöiden palvelut ja heidän tarpeelliseksi katsomiensa työterveyshuollon asiantuntijoiden palvelut
- työterveyshuoltoon kuuluvat tavanomaiset, välttämättömät ja tarpeelliset laboratorio-, kuvantamis- ja kliinifysiologiset tutkimukset sairauden toteamiseksi ja hoidon määrittämiseksi
- erikoislääkärin tutkimus työterveyslääkärin läheteellä sairauden toteamiseksi ja hoidon määrittämiseksi hoitovastuun säilyessä työterveyslääkärillä
- lääkärintodistuksen tai -lausunnon laatiminen sairaudesta johtuvan työkyvyttömyyden tai sairauden, vian ja vamman osoittamiseksi, ammatillisen tai lääkinällisen kuntoutuksen tarpeellisuuden osoittamiseksi ja niihin liittyvien etuuksien hakemiseksi

- lääkärintodistuksen tai -lausunnon laatiminen kuntoutustuen tai työkyvyttömyyseläkkeen hakemiseksi
- lääkärintodistuksen tai -lausunnon laatiminen sairausvakuutuslain perusteella korvattavien lääkkeiden, kliinisten ravintovalmisteiden ja perusvoiteiden saamiseksi
- työnantajan korvaamat kohtuulliset matkakustannukset työterveyshuollossa käynnistä silloin kun palveluksessa oleva henkilö työskentelee työnantajan määräyksestä vieraalla paikkakunnalla varsinaisen työ- tai asuinpaikkakuntansa ulkopuolella.

Työnantajan kustantamaan sairaanhoitoon ei sisälly:

- erilaisten pitkäaikaissairauksien jatkuva hoito ja niihin liittyvät säännölliset seuranta- tutkimukset ja hoitotoimenpiteet ellei niillä ole selkeää yhteyttä työssä selviytymiseen.

6. Muuta terveydenhuoltoa koskevat määräykset

Työnantaja voi halutessaan järjestää palveluksessaan olevalle henkilöstölle edellä määritellyn sairaanhoidon lisäksi muutakin terveydenhuoltoa.

Työnantajan tarjoaman muun terveydenhuollon sisältö, palvelujen määrä ja laatu on syytä suunnitella ja toteuttaa sen mukaan, mitä työpaikan olot, henkilöstörakenne ja työperäiset terveysongelmat kulloinkin vaativat. Toimintamuotoina ja toimenpiteinä voivat tulla kysymykseen esim. yleisen vastustuskyvyn lisäämiseen tarkoitettut rokotukset, vapaaehtoisten terveystarkastusten tai kuntotestien järjestäminen omatoimisen terveydenhoidon edistämiseksi, erilaiset terveellisten elintapojen edistämiseen liittyvät tilaisuudet ja ryhmät sekä lyhytkestoinen psykoterapia (max. 15 käyntiä).

Näyttöpäätetyön ergonomiasta, siihen liittyvästä työympäristön arvioinnista ja näyttöpäätetyöhön liittyvien erityistyölasien hankinnasta säädetään erikseen valtioneuvoston päätöksessä näyttöpäätetyöstä (1405/1993).

7. Kustannusten korvaukset

Sairausvakuutuslain (1224/2004) 13 luvun 1 §:n mukaan työnantajalla on oikeus saada korvausta työterveyshuoltolaissa työnantajan velvollisuudeksi säädetyn työterveyshuollon järjestämisestä aiheutuneista tarpeellisista ja kohtuullisista kustannuksista. Jos työnantaja on lakisääteisen työterveyshuollon lisäksi järjestänyt työntekijöilleen sairaanhoitoa ja muuta terveydenhuoltoa, hänellä on oikeus saada korvausta myös tästä aiheutuneista tarpeellisista ja kohtuullisista kustannuksista. Korvausta ei kuitenkaan suoriteta hammashuollosta.

Työnantajalle korvataan työterveyshuoltolaissa tarkoitetun hyvän työterveyshuoltokäytännön mukaisen työterveyshuollon järjestämisestä aiheutuvat kustannukset edellyttäen, että toiminta on toteutettu työterveyshuollon tarpeellisia voimavaroja käyttäen siten kuin sairausvakuutuslaissa tarkemmin säädetään. Korvauksen maksamisen edellytyksenä on, että työnantaja on maksanut kokonaan työterveyshuollon, sairaanhoidon ja muun terveydenhuollon palveluista aiheutuneet kustannukset ja että nämä palvelut ovat olleet työntekijöille maksuttomia.

Sairausvakuutuslain 13 luvun 5 §:n mukaan ennalta ehkäisevän työterveyshuollon 60 prosentin korvaustason ehtona on, että työnantaja, työntekijät ja työterveyshuolto sopivat yhdessä käytännöistä, joilla työpaikalla toteutetaan työkyvyn hallintaa, seurantaa ja varhaista tukea.

8. Työntekijöiden sairausloman hakeminen

Työntekijän on hakiessaan sairauslomaa todistettava sairautensa sairausvakuutuslain täytäntöönpanosta annetun valtioneuvoston asetuksen (1335/2004) mukaisella päivärahaetuksien hakemista varten tarkoitetulla lääkärintodistuksella, terveyskeskuksen terveydenhoitajan antamalla todistuksella taikka viraston osoittaman terveydenhoitajan tai sairaanhoitajan antamalla todistuksella. Jos sairaus kestää enintään kolme vuorokautta, työntekijä voi todistaa sairautensa myös muulla sairausloman myöntävän viranomaisen hyväksymällä luotettavalla tavalla. Jos sairaus kuitenkin kestää yli viisi vuorokautta, on se todistettava edellä mainitun mukaisella lääkärintodistuksella. Virkamiesten osalta on vastaavan sisältöinen säännös valtion virkamieslain 23 a §:ssä (1088/2007).

Määrätyn ajanjakson tai alueen tai muulla tavalla rajoitettujen tapausten osalta voidaan valtioneuvoston asetuksella määrätä lievennyksistä virkamiesten velvollisuuteen sairauden todistamisesta. Asetuksen mukaista menettelyä sovelletaan myös valtion työntekijöihin.

Lisätietoja

Neuvotteleva virkamies Päivi Lanttola p. 02955 30120, paivi.lanttola@vm.fi

Osastopäällikkö,
valtion työmarkkinajohtaja

Juha Sarkio

Neuvottelujohtaja

Seija Petrow