

OPAS

Työntekijän sairastuminen

Työnantajan oikeudet ja velvollisuudet



LINDBLAD

Asianajotoimisto Lindblad & Co Oy

www.lindblad.fi

Oppaan sisältö

Työntekijän sairastuminen voi olla haastava tilanne paitsi henkilölle itselleen, myös työnantajalle. Tämän oppaan tarkoituksena on antaa tietoa työntekijän sekä työnantajan velvollisuuksista ja oikeuksista, jos työntekijä sairastuu.

Työntekijän oikeus palkalliseen sairauslomaan	3
Milloin työntekijällä ei ole oikeutta palkkaan työkyvyttömyysajalta?	4
Selvitys työkyvyttömyydestä	5
Erilaiset sairauslomatodistukset	6
Mitä sairauslomalla saa tehdä?	7
Muiden töiden teko sairausloman aikana	8
Sairausloman vaihtoehdot ja yhteistyö työterveyden kanssa	9
Työterveyshuollon rooli työntekijän sairausloman pitkittyessä	10
Työsuhteen päättäminen sairauden perusteella: Irtisanominen	11
Työsuhteen purku ja purkautuneena pitäminen	12
Muista nämä asiat ennen irtisanomista	13
Työsuhteen päättäminen sairauden perusteella: Koeaikapurku	14

Tämä opas on laadittu toukokuussa 2021. Pyydämme oppaan lukijoita huomioimaan, että säädöksissä ja ohjeistuksissa voi olla tapahtunut muutoksia, joita tässä oppaassa ei ole voitu huomioida. Oppaan yleisluonteisuuden ja työsuhteessa esiintyvien lukuisien yksilöllisten asiayhdistelmien vuoksi painotamme, että tämän oppaan perusteella tekemänne päätelmät kannattaa tarkistuttaa työ- ja virkaoikeuteen perehtyneellä asiantuntijalla.

Jos oppaaseen liittyen herää kysymyksiä, autamme mielellämme!

Yhteystietomme löydät oppaan viimeiseltä sivulta.

Työntekijän oikeus palkalliseen sairauslomaan

Työsopimuslain 2 luvun 11 §:ssä säädetään sairausajan palkasta. Työntekijällä, joka on sairauden tai tapaturman vuoksi estynyt tekemästä työtään, on oikeus sairausajan palkkaan. Palkka on maksettava sairastumispäivältä ja 9 arkipäivältä tämän jälkeen. Sairausajan palkka on täysi palkka.

Kuinka sairausajan palkka lasketaan?

- Kiinteän palkan kuukausipalkan laskeminen on helppoa.
- Jos työntekijän palkka muodostuu provisioista, palkka voidaan laskea puolen vuoden tai vuoden keskiarvona.
- Tuntipalkkaisen työntekijän palkka lasketaan siten, kuinka paljon hänellä olisi ollut tunteja, jos hän ei olisi sairastunut.
- Vaihtelevaa työaikaa tekevällä on oikeus palkalliseen sairauslomaan, jos vuoro oli merkitty työvuoroluetteloon tai työntekijä muuten olisi ollut työkykyisenä töissä.
- Jos työsuhte on kestänyt alle yhden kuukauden, sairausajan palkkana maksetaan 50 % palkasta.

Sairausajan palkanmaksuun vaikuttavia asioita

Palkkaa on maksettava enintään siihen saakka, kunnes sairausvakuutuslain mukainen oikeus päivärahaan alkaa huomioiden seuraavat poikkeukset:

- a) Mikäli sama sairaus uusiutuu 30 päivän sisään, työnantajalla on palkanmaksuvelvollisuus vain työkyvyttömyyden alkamispäivältä.
- b) Mikäli työntekijä on töissä yli 30 päivää työkyvyttömyysjaksojen välissä tai uusi työkyvyttömyysjakso johtuu eri sairaudesta, palkanmaksuvelvollisuus alkaa alusta.

Monilla aloilla voimassa olevissa työehtosopimuksissa (TES) palkallinen sairausloma saattaa olla huomattavasti työsopimuslaissa säädettyä pidempi, jopa 90 päivää. Sairausajan palkasta on mahdollista sopia myös työsopimuksessa, jos sillä parannetaan työntekijän oikeuksia TES:iin tai lakiin verrattuna.

Mikäli työnantaja maksaa työntekijälle palkkaa sellaiselta ajalta, jona työntekijä on oikeutettu sairauspäivärahaan, työnantaja voi hakea Kelasta tätä päivärahan määrää itselleen.

Milloin työntekijällä ei ole oikeutta palkkaan työkyvyttömyysajalta?

Työntekijällä ei ole oikeutta palkkaan, jos työkyvyttömyys on aiheutettu tahallaan tai törkeästä huolimattomuudesta. Kynnys siihen, että työnantaja voi jättää palkan maksamatta, on kuitenkin korkealla. Käytännössä edellytetään selvää tahallisuutta tai sitä, että työntekijä on menetellyt todella moitittavasti.

Tahallaan tai törkeällä huolimattomuudella aiheutettu työkyvyttömyys

Esimerkiksi esteettisistä syistä tehdyt kauneusleikkaukset ovat sellaisia, joista aiheutuu työkyvyttömyys, mutta työntekijä on ”tahallaan” aiheuttanut tilanteen itselleen, eikä työnantajan tarvitse korvata palkkaa.

Törkeänä huolimattomuutena voidaan pitää esimerkiksi selvää piittaamattomuutta työpaikalla annetuista työturvallisuusohjeista. Toisaalta täytyy muistaa, että mikäli työntekijälle tapahtuu työtapaturma, palkanmaksuvelvollisuus on yleensä ongelmista pienin. Tapahtumaa voidaan alkaa tutkia työturvallisuusrikoksena ja työnantajan edustaja voi joutua rikoksesta syytetyksi.

Törkeänä huolimattomuutena on pidetty oikeuskäytännössä myös esimerkiksi tappeluun osallistumista. Tällaisessa tilanteessa työntekijän on katsottu aiheuttaneen työkyvyttömyyden omalla menettelyllään.

Selvitys työkyvyttömyydestä

Työnantajalla on oikeus vaatia työntekijältä luotettavaa todistusta työkyvyttömyydestä, kuten työsopimuslain 2 luvun 11 §:n 3 momentissa säädetään.

Sairauslomatodistus ja diagnoosit

Käytännössä työnantajat edellyttävät sairauslomatodistusta lääkäriltä. Huomioon täytyy ottaa työpaikan käytännöt: jos on käytössä omaan ilmoitukseen perustuva sairauspoissaolomenettely, tätä tulisi noudattaa yhdenvertaisesti kaikkien työntekijöiden kohdalla. Toki voi olla erityistilanteita. Ketään ei saisi kuitenkaan syrjiä sairauspoissaolokäytännöissä.

Sairauslomatodistuksesta on ilmentävä diagnoosi eli käytännössä ICD-koodi. Koodin perusteella työnantaja tekee päätöksen palkanmaksusta.

Ongelmia aiheuttavat esimerkiksi jotkut R- ja Z-koodit, jotka eivät ole varsinaisia sairauskoodeja, vaan kertovat oireista. Esimerkiksi työuupumus kuuluu tähän kategoriaan. Näissä tilanteissa työntekijällä ei ole automaattista oikeutta saada palkkaa työkyvyttömyysajalta, koska lain mukaan työkyvyttömyyden on aiheuduttava sairaudesta tai tapaturmasta. Mikäli diagnoosiksi on merkitty tällainen oiretta kuvaava koodi, työnantaja voi edellyttää työntekijää hankkimaan lisäselvitystä lääkäriltä, jotta päätös palkanmaksusta voidaan tehdä. Työnantajan on pyydettävä tätä työntekijältä viipymättä. Käytännössä esimerkiksi työuupumus on kuitenkin usein johtanut palkanmaksuvelvoitteeseen.

Mikäli työntekijällä on masennusdiagnoosi (F-koodi), kyse ei ole epäselvästä tilanteesta, vaan masennus on luokiteltu sairaudeksi.

Kun puhutaan mielenterveyden häiriöistä, ei ole välttämättä järkevää tai kohtuullista kyseenalaistaa työntekijän oikeutta jäädä palkalliselle sairauslomalle. Yhteisenä tavoitteena on työntekijän tervehtyminen ja palaaminen työelämään. Mikäli palkanmaksusta kieltäydytään jo ensimmäisenä poissaolopäivänä, tämä saattaa vaikuttaa negatiivisesti työntekijän terveydentilaan.

Erilaiset sairauslomatodistukset

Yleensä työnantaja luottaa siihen sairauslomatodistukseen, jonka työntekijä toimittaa. Työnantajalla on myös lähtökohtaisesti velvollisuus uskoa työntekijän antamaan selvitykseen.

Työnantajalla on oikeus vaatia lisäselvitystä, jos on perusteltu epäily siitä, että työntekijä käyttää sairausloma-oikeuttaan väärin. Lisäselvityspyyntö ei saa olla ylimitoitettu tai asettaa työntekijälle kohtuuttomia vaatimuksia.

Työnantaja voi lähtökohtaisesti ohjata työntekijän työterveyshuoltoon työnantajan kustannuksella. Työterveyslääkärillä on yleensä myös paras kyky arvioida työntekijän työkykyä kyseessä olevassa työtehtävässä. Työnantaja ei voi kuitenkaan määrätä työntekijää tietyille nimetyille lääkärille.

Työehtosopimuksessa voi olla määräyksiä esimerkiksi työterveyshuollon käytöstä ja näitä määräyksiä on syytä noudattaa.



Mitä sairauslomalla saa tehdä?

Joskus syntyy riitaa siitä, mitä työntekijä voi tehdä sairauslomalla. Työnantajalla ja työtovereilla saattaa olla se ajatus, että työntekijä makaa lähinnä sängyssä ja keskittyy paranemiseen. Usein tilanne saattaakin olla tämä, riippuen sairaudesta. Kaikki sairaudet ja tapaturmat eivät kuitenkaan edellytä vuodelepoa.

Tärkeintä on paranemisen edistäminen

Esimerkiksi murtunut sormi voi estää työnteon, mutta vapaa-ajalla työntekijä voi tehdä vointinsa rajoissa kaikenlaista. Samoin masennus tai muu vastaava mielenterveyden sairaus ei edellytä kotona lepäilyä: tämä voi jopa huonontaa työntekijän tilannetta. Työntekijä saa elää normaalia elämää myös sairauslomalla. Työntekijä voi lähteä käymään esimerkiksi ulkomailla.

Ainoa rajoitus liittyy paranemisen vaarantamiseen tai hidastamiseen. Sairauslomalla työntekijän on vältettävä toimintaa, joka voisi vaarantaa hänen tervehtymisensä. Sairausloma on tarkoitettu työntekijän parantumista varten. Työntekijän on noudatettava lääkärin ohjeita.

Mikäli työntekijä toimii ohjeiden vastaisesti ja sairausloma jatkuu tästä syystä, työnantajalla voi olla oikeus jättää palkka maksamatta lisäsairauslomalta, koska työntekijä aiheutti sen itse törkeällä huolimattomuudellaan. Tilanne voi myös oikeuttaa työnantajan antamaan työntekijälle varoituksen työsuhteen päättämisen varalta. Todennäköisesti yksittäinen laiminlyöntitilanne ilman aiempaa varoitusta ei kuitenkaan vielä riitä ylittämään työsuhteen päättämiskynnystä.



Muiden töiden teko sairausloman aikana

Joskus tulee eteen tilanne, jossa työntekijä on tehnyt muita töitä sairauslomansa aikana. Tämä voi olla hyvinkin moitittava tilanne – etenkin, jos sitä tehdään toiselle työnantajalle ansiotarkoituksessa. Tämän voidaan katsoa paitsi vaarantavan työntekijän parantumisen myös olevan ristiriidassa työntekijän työsopimuksesta syntyviin velvollisuuksiin olla harjoittamatta kilpailevaa toimintaa työnantajan kanssa.

Painoarvoa on annettava sille, millaista työtä sairauslomalla oleva työntekijä tekee. Jos työ on samanlaista kuin se työ, josta on sairauslomalla, pidetään menettelyä helpommin kiellettynä. Samoin työn määrä ja ansiotarkoitus on otettava huomioon, jolloin myös paljon työn tekeminen omaan lukuun voidaan katsoa kielletyksi.

Muiden töiden tekeminen sairausloman aikana voi oikeuttaa työnantajan antamaan varoituksen ja se voi myös oikeuttaa työnantajan jättämään sairausajan palkan maksamatta. Työsuhteen päättämiskynnyskin voi ylittyä.



Sairausloman vaihtoehdot ja yhteistyö työterveyden kanssa

Sairausloman vaihtoehtoja harkittaessa korostuu työterveyshuollon rooli, jotta vaihtoehtoja osataan harkita työntekijän kanssa sekä vastaanotolla että työpaikalla. Työehtosopimukset voivat sisältää vaihtoehtoihin liittyviä määräyksiä.

Vaihtoehtoina työntekijän tavallisille työtehtäville voidaan käyttää seuraavia:

- Kevennetty työ: työsopimuksen mukaista työtä, jota työntekijällä on velvollisuus tehdä työsopimuksen perusteella. Järjestelystä voidaan sopia.
- Korvaava työ: muuta kuin työsopimuksen mukaista työtä. Työntekijältä on saatava tähän hyväksyntä.
- Osa-aikainen sairauspoissaolo: Sairausvakuutuslain 8 luvun 11 §:n perusteella on mahdollista sopia työnantajan ja työntekijän välillä 40–60 % vähennetystä työajasta verrattuna kokoaikatyöhön, jonka perusteella työntekijälle maksetaan osasairauspäivärahaa. Järjestelyn tarkoituksena on edesauttaa työntekijän pysymistä työelämässä ja paluuta työhön.

Sairausloman vaihtoehtoja on hyvä käsitellä työntekijöiden kanssa kollektiivisesti, sovellettiin työnantajaan yhteistoimintalakia tai ei.



Työterveyshuollon rooli työntekijän sairausloman pitkittyessä

Työnantajan on ilmoitettava työntekijän sairauspoissaolosta työterveyshuoltoon viimeistään silloin, kun työntekijä on ollut poissa töistä yhden kuukauden, kuten työterveyshuoltolain 10 a §:ssä säädetään. Tällöin työkyky arvioidaan ja työssä jatkamisen mahdollisuudet selvitetään.

Työntekijän työkyvyn arviointia varten on mahdollista pitää ns. työkykyneuvottelu, joka on vapaamuotoinen, sillä siitä ei säädetä laissa. Neuvottelussa on mahdollista sopia työntekijän jatkosta tämän tarpeet huomioiden. Neuvottelu tulisi pitää ennen kuin 90 arkipäivää on kulunut sairauspäivärahan alkamisesta. Neuvottelussa tulisi käydä läpi mahdollisuuksia tukea työntekijän työssä jaksamista, esimerkiksi työergonomisten ratkaisujen kautta.

Sairausvakuutuslain 8 luvun 5 a §:n mukaan työterveyshuollon on arvioitava työntekijän jäljellä oleva työkyky, ja työnantajan on selvitettävä yhdessä työntekijän ja työterveyshuollon kanssa työntekijän mahdollisuudet jatkaa työssä. Edellä mainittua työkykyneuvottelua voi käyttää tämän lakisääteisen vaatimuksen täyttämiseksi. Työntekijän on toimitettava Kansaneläkelaitokselle lausunto työntekijän jäljellä olevasta työkyvystä ja työssä jatkamismahdollisuuksista viimeistään silloin, kun sairauspäivärahaa on maksettu 90 arkipäivältä.

Terveystarkastus ennen työsuhteen alkua voi ehkäistä myöhempiä ongelmia

Työnantajalla on vastuu työntekijöiden turvallisuudesta. Erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavissa töissä sekä töissä, jotka aiheuttavat vaatimuksia työntekijän terveydentilaan, työnantajan on mahdollista velvoittaa työntekijä terveystarkastukseen ennen työn aloittamista tai sen kestäessä. Työntekijä ei ilman pätevää syytä saa kieltäytyä tarkastuksesta.

Työsuhteen päättäminen sairauden perusteella: Irtisanominen

Työsopimuslain 7 luvun 1 §:n mukaan työnantaja saa irtisanoa toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen vain asiallisesta ja painavasta syystä. Määräaikaista työsopimusta ei voi irtisanoa, ellei sitä ole sovittu irtisanomisenvaraiseksi.

Mikä on asiallinen ja painava syy?

Työsopimuslain 7 luvun 2 §:n 1 momentin mukaan työntekijästä johtuvana tai hänen henkilöönään liittyvänä asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena voidaan pitää työsopimuksesta tai laista johtuvien, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä taikka sellaisten työntekijän henkilöön liittyvien työntekoaikojen olennaista muuttumista, joiden vuoksi työntekijä ei enää kykene selviytymään työtehtävistään. Syyn asiallisuutta ja painavuutta arvioitaessa on kokonaisarviointissa otettava huomioon työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden lukumäärä sekä työnantajan ja työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan.

Sairaus ei ole hyväksyttävä irtisanomisperuste, ellei työntekijän työkyky ole sairauden tai vamman vuoksi vähentynyt olennaisesti ja niin pitkäaikaisesti, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista.

Sairaus on hyvin hankala työsuhteen päättämisperuste sen vuoksi, että se on lähtökohtaisesti kielletty irtisanomisperuste. Irtisanomiskynnyksen ylittyminen on korkealla. Mikäli työsuhde päätetään sairauden vuoksi perusteettomasti, työntekijällä on usein oikeus melko suureen korvaukseen ja mahdollisesti myös yhdenvertaisuuslain mukaiseen hyvitykseen.

Työnantajan ei kannata hätiköidä irtisanomisen kanssa. Mitä pidempään työkyvyttömyystilanne on kestänyt, sitä suuremmalla todennäköisyydellä irtisanominen on laillinen.

Työsuhteen purku ja purkautuneena pitäminen

Sairauden perusteella työsuhde voidaan irtisanoa ja tietyissä tilanteissa myös purkaa koeaikana. Työsuhteen purku työsopimuslain 8 luvun 1 §:n perusteella ei toisaalta tule kyseeseen. Tämä edellyttää työntekijän moitittavaa menettelyä, jota ei sairaustilanteissa ole.

Työsopimuslain 8 luvun 3 §:n mukainen työsuhteen purkautuneena pitäminen voi toisaalta tulla kyseeseen. Jos työntekijä on poissa töistä vähintään seitsemän päivää ilmoittamatta sinä aikana pätevää syytä poissaololleen, työnantajalla on oikeus käsitellä työsuhteen purkautuneena. Tällöin työsuhde katsotaan päättyneeksi poissaolon alusta lähtien.

Edellinen lainkohta voi koskea myös tilanteita, joissa sairauslomaa jatketaan ikään kuin omin luvuin tai jos sairauslomatodistus toimitetaan vasta jälkikäteen sairauslomalta palattua. Toisaalta, mikäli työntekijällä on ollut hyväksyttävä syy laiminlyönnilleen, purkautuminen peruuntuu. Tilanteet ovat usein tulkinnanvaraisia, eikä työnantajan kannata hätiköidä, vaan tarvittaessa tavoitella työntekijää ja pyytää selvitystä poissaolosta.

Milloin sairaus oikeuttaa irtisanomaan?

Irtisanomisen perusteena on työkyvyn olennainen ja pitkäaikainen vähentyminen. Työnantajan kannalta ihanteellinen tilanne on sellainen, että työntekijä on ollut saman sairauden vuoksi yhtäjaksoisella sairauslomalla yli vuoden eikä paraneminen ole näköpiirissä.

Vaikeita ja tulkinnanvaraisia tilanteita syntyy, mikäli työntekijän sairausloma ei ole yhtäjaksoinen, mutta kattaa silti merkittävän osan vuodesta tai jopa useammasta vuodesta. Toisaalta on ongelmallista, jos työntekijä on runsaasti poissa töistä, mutta poissaolon syyt vaihtelevat, eikä ole selkeää yhtä työkyvyttömyyden syytä. Voidaanko näissä tilanteissa perustella, että työntekijän työkyky on vähentynyt olennaisesti ja riittävän pitkäaikaisesti?

On tärkeää, että sekä irtisanomisilmoituksen toimittamishetkellä että työsuhteen päättymishetkellä työntekijän terveydentilan paranemisesta ei ole näyttöä. Mikäli olosuhteissa tapahtuu muutoksia ja työntekijä on menossa esimerkiksi leikkaukseen, työsuhdetta ei pidä päättää ja jo toimitettu päättämislmoitus täytyy joko peruuttaa. Olennaista on arvioida työntekijän paranemismahdollisuuksia.

Muista nämä asiat ennen irtisanomista

Ennen irtisanomista työnantajan on selvitettävä, olisiko irtisanominen vältettävissä sijoittamalla työntekijä muuhun työhön. Sijoitusvelvollisuuden laiminlyönti tekee työsuhteen päättämisestä perusteettoman. Sijoitusvelvollisuudessa täytyy ottaa huomioon työntekijän koulutus ja ammattitaito. Myös osa-aikatyötä ja määräaikaista työtä on tarjottava.

Työntekijää on lisäksi kuultava ennen työsuhteen päättämistä. Kuulemisvelvoitteen laiminlyönti ei kuitenkaan johda työsuhteen päättämisen perusteettomuuteen.

Mahdollisuus kuulemiseen toteutetaan siten, että

- työntekijä kutsutaan kuulemistilaisuuteen hyvissä ajoin
- työntekijän on tiedettävä etukäteen, mikä tilaisuus kyseessä
- työntekijällä on oikeus käyttää avustajaa.

Kuulemisessa työnantajan on ilmoitettava syyt, joiden vuoksi työsopimusta ollaan päättämässä. Kuuleminen tulisi pitää erillään irtisanomisilmoituksen toimittamisesta.

Kun työntekijää on kuultu, eikä työntekijää voida sijoittaa muuhun työhön, työsuhde voidaan päättää, mikäli työnantaja on edelleen sitä mieltä, että irtisanomisperusteet ovat olemassa.

Irtisanomisilmoituksen toimittaminen

Irtisanomisilmoitus toimitetaan työntekijälle lähtökohtaisesti henkilökohtaisesti. Jos työntekijä on sairauslomalla, eikä irtisanomisilmoitusta voida toimittaa hänelle henkilökohtaisesti, voidaan se toimittaa kirjeitse tai sähköisesti. Tällaisen ilmoituksen katsotaan tulleen työntekijän tietoon viimeistään seitsemäntenä päivänä sen lähettämisestä.

Irtisanominen voidaan toimittaa myös haastemiehen kautta, jolloin se tulee työntekijän tietoon kyseisenä päivänä. Mikäli työntekijä on saanut tiedon irtisanomisesta jo ennen seitsemättä päivää, irtisanomisaika alkaa kulua tästä päivästä. Tämä voidaan todeta esimerkiksi sähköpostin vastaanottokuittauksella.

Irtisanomisilmoituksen toimittamisesta alkaa irtisanomisaika. Mikäli työntekijä on palkattomalla sairauslomalla, palkkaa ei tarvitse maksaa. Työsuhde päättyy irtisanomisan jälkeen.

Työsuhteen päättäminen sairauden perusteella: Koeaikapurku

Työsopimuslain 1 luvun 4 §:ssä säädetään koeajasta. Koeajan pituus voi olla enintään 6 kuukautta. Määräaikaisissa työsuhteissa koeaika voi olla kuitenkin enintään puolet työ sopimuksen kestosta. Koeajasta on sovittava erikseen, eikä sitä sovelleta suoraan lain nojalla. Työehtosopimusten määräykset koeajasta on huomioitava.

Koeaikapurku sairauden vuoksi

Koeajan kuluessa työ sopimus voidaan molemmin puolin purkaa. Työ sopimusta ei saa kuitenkaan purkaa syrjivillä tai muutoinkaan koeajan tarkoitukseen nähden epäasiallisilla perusteilla.

Purkuperuste liittyy yleensä työntehtävien hoitoon: työtulos ei ole objektiivisesti arvioiden tyydyttävä. Lisäksi esimerkiksi luvattomat poissaolot ja sopimaton käytös voivat aiheuttaa perusteen koeaikapurulle. Syrjiviä perusteita koeaikapurulle ovat esim. uskonto, kansallisuus, sukupuoli suuntautuminen ja terveydentila tai sairaus. Sairaus on kielletty koeaikapurun peruste silloin, kun se on tavanomainen lyhytaikainen sairaus. Kenenkään työsuhdetta ei voi purkaa flunssan vuoksi.

Mikäli työntekijän terveydentila paljastuu sellaiseksi, että hän ei kykene sairauden tai muun terveyteen liittyvän syyn vuoksi selviytymään työtehtävistään, tämä toisaalta saattaa olla asiallinen koeaikapurun peruste. Jokainen tapaus täytyy arvioida erikseen.

Lisätietoa työsuhteisiin liittyvistä tilanteista ja työoikeudesta laajemmin löydät kotisivuiltamme:
www.lindblad.fi

Lisäksi asiantuntevat lakimiehemme ovat apunasi.

Otathan yhteyttä!

**Jos sinulla on kysyttävää, autamme
miehellämme!**

Asianajotoimisto Lindblad & Co Oy

Helsingin toimisto

Vuorikatu 16 A 5, 00100 Helsinki

 020 749 8160

 helsinki@lindblad.fi

Katso muiden paikkakuntien
yhteystiedot osoitteesta:

www.lindblad.fi/toimistot



Asianajotoimisto Lindblad & Co Oy
www.lindblad.fi