

Korvaavan tai mukautetun työn toimintamalli

– työtehtävien muutos työkyvyn ollessa rajoittunut

Sisältö

1. Käsitteitä.....	2
2. Korvaava tai mukautettu työ	2
2.1 Terveydellinen peruste	4
2.2 Muut perusteet	4
3. Korvaavan työn yleiset periaatteet.....	5
4. Toimintamallin toteuttaminen käytännössä.....	5

1. Käsitteitä

Tilapäinen työ =

työnantajan direktio-oikeuteen perustuva oikeus määrätä työntekijä tekemään muutakin kuin työ sopimuksen mukaisia työtehtäviä. Tilapäinen siirto voi kestää korkeintaan kahdeksan viikkoa (KVTES 1 luku, 10§ 1 mom).

Korvaava työ =

Lyhytkestoinen, aina määräaikainen

Työntekijä estynyt tapaturman tai sairauden vuoksi tekemään vakiintunutta tehtäväänsä, jolloin tarjotaan muuta työtä hänen terveyttään vaarantamatta

Soveltuva työ (uudelleensijoitus) =

Pidempiaikainen, mahdollisesti pysyvä uusi työ

Koskee työntekijää, joka ei terveydellisistä syistä voi jatkaa omassa työssään ja jonka työkyvyn aleneman työterveyslääkäri on todennut TAI jonka työtehtäviä järjestellään uudelleen vanhan toiminnon lakkautuessa

Työkokeilu/ työjärjestelyt/ koulutus/ kuntoutus/ työkykyselvitys

Työkierto =

Henkilöstön ja organisaation työn kehittämisen menetelmä, määräaikainen/pysyvä

Työ samankaltaista kuin oma työ, mutta eri työyksikössä

Voi perustua omaan tahtoon tai esimiehen suositukseen, esim. eri kuormitustekijöiden vähentämiseksi

Tässä ohjeessa työntekijällä tarkoitetaan sekä viranhaltijoita että työ sopimussuhteisia työntekijöitä. Jäljempänä tässä ohjeessa käytetään ilmaisua työntekijä.

2. Korvaava tai mukautettu työ

Tämä ohjeen tarkoitus on tuoda erilaiset työn muokkaamisen käsitteet tutuiksi ja käytännön toimiksi, sekä määrittää korvaavasta työstä sopimisen reunaehdoja.

Toimintamallissa on tavoite siirtyä **sairauskeskeisestä ajattelusta**

työkykykeskeiseen ajatteluun. Tällä halutaan myös tehdä hyväksytyksi se, että

työkyvyssä ja jaksamisessa on eri syistä johtuvaa vaihtelua ja myös osittainen

työpanos on hyväksyttävää. Tärkeintä on voida joustaa puolin ja toisin; työnantaja

mahdollistaa määrääjäksi sen, että työntekijä voi tehdä työkykynsä mukaan rajattuja

työtehtäviä.

Työsopimuslainsäädäntö ei tunne korvaavan työn käsitettä, mutta sen periaatteet pohjaavat mm. työsopimuslakiin, jossa säädetään työntekijän oikeudesta palkalliseen sairauslomaan, ei absoluuttiseen oikeuteen olla poissa töistä.

Työn muokkaaminen on osa työkyvyn varhaista ja aktiivista tukea. Sen tarkoituksena on myös turvata työntekijän työn ja toimeentulon jatkuvuutta, saada työnantajan käyttöön tärkeää työpanosta ja vähentää sairauspoissaoloja. Tilapäisen tai korvaavan työn tekeminen voi myös madaltaa työntekijän kynnystä palata työhön, kun poissaoloa ei synny tai se jää lyhemmäksi.

Korvaava työ tulee kysymykseen silloin, kun työntekijä on estynyt tekemästä varsinaista työtään sairauden, tapaturman tai toimenpiteeseen jonottamisen vuoksi, mutta ei ole täysin työkyvytön. Korvaava työ voi olla tilapäisesti kevennettyä omaa työtä, työtä toisessa työtehtävässä tai oman työn kannalta tarpeelliseen koulutukseen osallistumista. Korvaavan työn tulee olla tarkoituksenmukaista, eikä se saa olla ristiriidassa työntekijän osaamisen kanssa.

Korvaava työ perustuu työntekijän ja työnantajan yhteiseen sopimukseen ja vaatii työntekijän suostumuksen. Työnantaja ei voi yksipuolisesti määrätä työntekijää korvaavaan työhön, eikä työntekijällä ole subjektiivista oikeutta vaatia korvaavaa työtä, vaikka hän ei olisikaan kykenevä varsinaiseen työhönsä. Korvaavassa työssä työntekijälle maksetaan täysi palkka ensimmäisen kahden viikon ajalta, vaikka hän tekisi lyhyempää työaika.

Mukautetusta työstä puhutaan silloin, kun työntekijä tekee pidemmän aikaa kevennettyä / mukautettua työtä omassa työsopimuksen mukaisessa työtehtävässä. Työnantajan direktio-oikeuteen kuuluu, että työnantaja saa ilman eri sopimusta keventää tai muuttaa työtä voimassa olevan työsopimuksen puitteissa. Jos työntekijä ei sairaudesta johtuvan vajaakuntoisuuden takia pysty tekemään jotakin vaihetta tavanomaisessa työssään, työnantajalla on oikeus karsia tämä vaihe työstä pois ja halutessaan osoittaa tähän tilalle jotakin muuta sopivampaa ja työsopimuksen mukaista työtä. Työntekijällä ei ole ilman erityistä syytä oikeutta kieltäytyä edellä kuvatuilla tavoilla muutetusta työstä, koska kumpikaan näistä ei riko työsopimusta tai mitään muutakaan säännöstä vastaan.

Tällä ohjeella ei ole tarkoitus miltään osin poiketa velvoittavan lainsäädännön tai työehtosopimusten määräyksistä. Liitteenä olevat esimerkit eivät ole tyhjentävä luettelo soveltamisen mahdollisuuksista, vaan niiden tarkoitus on pelkästään havainnollistaa ohjetekstin tarkoitusta. Tässä ohjeessa puhutaan korvaavasta työstä tarkoittaen sillä sekä korvaavaa että mukautettua työtä.

2.1 Terveydellinen peruste

Korvaavan työn tekeminen terveydellisistä syistä on mahdollista silloin, kun

- sairaus ei ole tarttuva eikä vaaranna työhygieniaa korvaavassa työssä
- sairaus tai vamma on luonteeltaan sellainen, ettei korvaava työ sitä pahenna tai hidasta toipumista
- sairaus tai vamma ilmenee siten, että se haittaa työn tekemistä vain osittain (haitta on riippuvainen esim. työasunnoista, siitä mitä raajoja työn tekemisessä on käytettävä, millaista fyysistä voimaa tai muuta toimintakykyä työn tekeminen edellytetään, tai millaisia psyykkisen tai sosiaalisen toimintakyvyn vaateita työ sisältää)

2.2 Muut perusteet

Korvaavan työn kanssa soveltuvien osin samoilla pelisäännöillä voidaan toimia myös silloin, kun työntekijä ei muista kuin terveydellisistä syistä voi työskennellä tavanomaisissa työtehtävissään, tavanomaisena työaikanaan tai tavanomaisessa työn tekemisen paikassa. Tällöin korvaavasta työstä sopiminen edellyttää sekä työnantajan että työntekijän olevan valmiita työjärjestelyihin ja siitä aiheutuviin mahdollisiin lisäkustannuksiin (esim. työnantajalle kyse on avainhenkilöstä, jonka työpanoksen korvaaminen jonkun toisen työllä on hankalaa tai mahdotonta, tai kyse on työstä, jossa keskeytys tuottaisi merkittävää haittaa).

Korvaava työ voi olla mahdollista esimerkiksi silloin, kun työskentely tavanomaisissa työtehtävissä edellyttää autolla ajamista tai oman auton käyttöä, mutta työntekijä on tilapäisesti siitä estynyt (esim. lääkärin määräämä ajokielto, mutta ei työkyvyttömyyttä; tai autoa ei ole tilapäisesti käytettävissä). Tilalle voidaan tällöin järjestää työtä, joka ei edellytä auton käyttöä.

Mikäli työnteon aikaan tai paikkaan liittyvä rajoite on työntekijän itsensä aiheuttama

(esim. rattijuopumukseen perustuva ajokielto), siitä aiheutuvat esteet tavanomaisen työn tekemiselle ja tästä mahdollisesti aiheutuvat taloudelliset menetykset ovat työntekijän omalla vastuulla.

3. Korvaavan työn yleiset periaatteet

1. Korvaavasta työstä maksetaan pääsääntöisesti samaa tehtäväkohtaista peruspalkkaa kuin työntekijän tavanomaisesta työstä. Palkkakustannukset säilyvät omassa yksikössä riippumatta siitä, tehdäänkö korvaava työ omassa tai jossain muussa yksikössä / palvelualueella. Korvaavaa työtä voi tehdä myös osa-aikaisesti, jolloin kahden ensimmäisen viikon (14 vrk) ajalta maksetaan täysi palkka. Mikäli osa-aikaisuuden tarve kestää pidempään, on haettava osasairauspäivärahaa.
2. Korvaava työ ei saa haitata työntekijän sairaudesta tai vammasta toipumista, eikä myöskään saa vaarantaa työpaikan työturvallisuutta. Työtapaturmavakuutus on voimassa myös silloin, kun työntekijä keskeyttää sairauspoissaolon ja palaa töihin.
3. Korvaavan työn tekeminen on aina väliaikaista ja se voi keskeytyä, mikäli havaitaan, että se ei sovellu työntekijälle. Keskeyttämisen tarpeen voi todeta joko työntekijä itse, esihenkilö, työterveyshuolto tai työsuojeluvaltuutettu yhdessä työntekijän ja esihenkilön kanssa. Tällöin työntekijän työkyky ja sairausloman tarve arvioidaan uudelleen työterveyshuollossa.

4. Toimintamallin toteuttaminen käytännössä

Korvaavan työn kesto on pääsääntöisesti yhdestä päivästä muutamiin kuukausiin tai erityistapauksissa pidempään työntekijän suostumuksella. Määräajan jälkeen työntekijä palaa tavanomaiseen työhönsä. Korvaavan työn jaksoja voi olla useita kalenterivuoden aikana.

Työnantajan velvollisuus on selvittää korvaavan työn tekemisen vaihtoehdot, sekä tuoda esille työssä vaadittavat edellytykset juuri kyseisen työntekijän sairauden ja vamman kannalta. Tätä varten työnantajalla on oikeus saada tieto mahdollisista työrajoitteista.

1. Työntekijä on sairauden tai tapaturman vuoksi tilapäisesti estynyt tekemästä omaa vakiintunutta työtään ja ilmoittaa asiasta esihenkilölle.
2. Työntekijä ja esihenkilö keskustelevat tilanteesta ja arvioivat mahdollisuuden työskentelyyn Korvaavan työn mallin mukaisesti.
 - a. Jos esihenkilö ja työntekijä voivat sopia yhdessä työjärjestelyistä työntekijän toipumista vaarantamatta, voidaan järjestely tehdä ilman työterveyslääkärin arviota. **Esihenkilö / työntekijä kirjaa korvaavan työn henkilöstöjärjestelmään ja kirjaa lisätietoihin sovitut työjärjestelyt ja mahdolliset rajoitukset. Huom! Diagnoositietoja ei saa kirjata.**
 - b. Työntekijä varaa tarvittaessa ajan työterveyshuoltoon, työterveyslääkäri / -hoitaja / -fysioterapeutti keskustelee työntekijän kanssa ja arvioi työntekijän mahdollisuudet korvaavaan työhön. Jos / kun työntekijä hakeutuu työterveyshuoltoon hoitajan tai lääkärin vastaanotolle, on työterveyshuollossa AINA otettava kantaa mahdollisuuteen työskennellä korvaavassa tai osa-aikaisessa työssä. Mikäli mahdollista, työterveyshuollon edustaja keskustelee työntekijän luvalla jo vastaanotolta puhelimitse esihenkilön kanssa tilanteesta ja sopii alustavasti korvaavasta työstä sekä sen kestosta.
 1. Jos korvaavan työn tekeminen on mahdollista, kirjaa työterveyshuolto **suosituksen korvaavasta työstä sekä mahdolliset rajoitteet lomakkeelle Suositus korvaavaan työhön.**
 2. Mikäli korvaavan työn tekeminen ei varmistu jo vastaanotolla, kirjoittaa lääkäri **A-todistukseen** (hoitaja tai fysioterapeutti poissaolotodistukseen) sairauspoissaolon / kuntoutumiseen arvioidun ajan ja lausunnon työntekijän soveltuvuudesta korvaavaan työhön. Lisäksi rajoitteet tarkennetaan **lomakkeelle Suositus korvaavaan-työhön.**
 3. Mikäli työntekijä on saanut sairauspoissaolotodistuksen muualta kuin omasta työterveyshuollosta, esihenkilö voi hyväksyä todistuksen (silloin kun on ilmeistä, että työntekijälle ei ole tarkoituksenmukaista tarjota soveltuvaa muuta työtä) **tai** velvoittaa työntekijän käymään työterveyslääkärillä ja hankkimaan

toisen kannanoton soveltuvuudesta korvaavaan työhön (KVTES V luku 1§ 3 mom. soveltamisohje).

4. Työntekijä toimittaa välittömästi työterveyshuollon lausunnon ja suosituksen korvaavasta työstä henkilökohtaisesti esihenkilölleen ja sopii hänen kanssaan tarkemmin käytännöistä.
 5. Esihenkilö määrittelee työtehtävät, työn keston ja muut seikat (korvaava / mukautettu työ, työteon paikka, etätyö tai toisen esimiehen työnjohdon alla oleva työ). Työntekijä on mahdollista sijoittaa joko omalle tai muulle palvelualueelle.
 6. Esihenkilö tallentaa työjärjestelyn henkilöstöjärjestelmään (jaksoa ei siis tallenneta sairauslomana) **ja kirjaa lisätietoihin sovitut työtehtävät ja mahdolliset rajoitukset.**
 7. Esihenkilö tiedottaa työyhteisöä työntekijän työn luonteen / tehtävien muuttumisesta määräajaksi, mutta ei saa kertoa perusteita tai rikkoa salassapitosäännöksiä.
 8. Esihenkilö harkitsee työn luonteen ja työyhteisön kokonaistilanteen perusteella mahdollisen sijaistarpeen. Vakanssipohjana on korvaavassa työssä olevan työntekijän vakanssi.
 9. Akuuteissa sairastumistilanteissa (esim. flunssa tai muu terveydentilan äkillinen heikkeneminen) korvaavan työn tekeminen voi keskeytyä normaalin sairauslomakäytännön mukaisesti. Muissa tapauksissa keskeytymisen tulee perustua työterveyshuollon arvioon.
- c. Mikäli sopivaa korvaavaa työtä ei löydy tai työ ei ole tarkoituksenmukaista (työntekijällä/ viranhaltijalla on esim. infektiotauti tai vakava vamma), kyseeseen tulee sairauspoissaolo. Kun työntekijä tai esihenkilö kirjaa poissaolon henkilöstöjärjestelmään, on otettava kantaa siihen, miksi korvaava työ ei tullut kyseeseen.

