

Irtisanominen sairauden vuoksi

Tiina Olin

Työmarkkinapäällikkö
INFRA ry

Työkyky alentunut olennaisesti ja pitkäaikaisesti

- Työntekijän sairaus/tapaturma oikeuttaa irtisanomaan työsopimuksen, jos työntekijän työkyky on alentunut olennaisesti ja pitkäaikaisesti
- Työkyvyttömyys kestänyt yli vuoden eikä kuntoutumista tai tervehtymistä ole odotettavissa
- Lisäksi pitää selvittää, onko muuta työntekijän työkykyä vastaavaa työtä tarjolla

- Yksittäinen pitkäkestoinen sairausloma tai runsaasti poissaoloja eri syistä
- Paranemisennuste, kuntoutumismahdollisuudet
- Lääkärinlausunto

- Työkyvyttömyyseläke

- Irtisanomisaika, mutta ei irtisanomisajan palkkaa, jos työkyvytön irtisanomisajalla ja palkanmaksuvelvollisuus päättynyt

Työkyvyn heikentyminen ilman sairauspoissaoloja

- Jos työntekijä on pysyvästi soveltumaton työhönsä, irtisanominen voi olla mahdollista, mutta tätä ennen on selvitettävä, onko työntekijälle tarjota mitään muuta työtä tai onko olosuhteet korjattavissa sellaisiksi, että voisi työskennellä.
- Onko sairauden aiheuttamia rajoituksia mahdollista vähentää työjärjestelyin tai työolosuhteiden muutoksin?
- Irtisanomisperusteeksi ei vielä riitä se, että työterveyslääkäri suosittelee sairausrajoitteiden huomioon ottamista työjärjestelyissä.

Muun työn tarjoamisvelvollisuus

- Työsopimuslaki edellyttää, että työnantajan pitää ennen irtisanomista selvittää mahdollisuudet tarjota työntekijälle muuta työtä.
 - Voidaanko työntekijä sijoittaa muuhun työhön esim. tarjoamalla hänelle hänen kykyihinsä ja ammattitaitoonsa nähden sopivaa, työnantajan toiminnan kannalta tarpeellista työtä?
- Työnantajalle ei ole velvollisuutta luoda tai keksiä uusia töitä.
- Osa-aikainen työ
- Mahdollisen tehtävän muutoksen yhteydessä työsuhteen ehdot voivat muuttua.
- Työnantajan velvollisuus tarjota työntekijälle muuta työtä edellyttää aina, että työntekijän jäljellä oleva työkyky todennäköisesti riittää tarjolla oleviin työtehtäviin.
- Työkokeilu