



Työterveyshuollon terveystarkastusten lausunnot

Työryhmän raportti

Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2020:35

Työterveyshuollon terveystarkastusten lausunnot

Työryhmän muistio

Sosiaali- ja terveysministeriö

ISBN PDF: 978-952-00-8347-2
Kuvat: Tuula Holopainen, Irmeli Huhtala, Kuvatoimisto Rodeo, Shutterstock
Taitto: Valtioneuvoston hallintoyksikkö, Julkaisutuotanto

Helsinki 2020

Kuvailulehti

Julkaisija	Sosiaali- ja terveysministeriö	7.12.2020
Tekijät	Riitta Sauni (toimittaja)	
Julkaisun nimi	Työterveyshuollon terveystarkastusten lausunnot Työryhmän raportti	
Julkaisusarjan nimi ja numero	Raportteja ja muistioita 2020:35	
Diaari/hankenumero	-	Teema -
ISBN PDF	978-952-00-8347-2	ISSN PDF 2242-0037
URN-osoite	http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-8347-2	
Sivumäärä	24	Kieli Suomi
Asiasanat	työterveyshuolto, työterveys, työkyvyn arviointi, terveystarkastukset	
Tiivistelmä	<p>Sosiaali- ja terveysministeriön työterveyshuollon neuvottelukunnan kehittämisjaosto asetti marraskuussa 2019 kolmikantaisen työryhmän antamaan terveystarkastusten lausuntoihin liittyen selventäviä ohjeita. Ohjeistuksen tarkoitus on selkeyttää ja yhdenmukaistaa lausuntokäytäntöjä.</p> <p>Terveystarkastukset ovat osa työterveyshuollon ennalta ehkäisevää ja työterveyttä edistävää toimintaa. Niiden tavoitteena on toisaalta työntekijöiden suojele työstä johtuvilta terveysriskeiltä, mutta myös työntekijän omien voimavarojen ja terveyden edistäminen työkyvyn ylläpitämiseksi. Terveystarkastuksia tehdään myös työkyvyn arviointia ja tukemista vaativissa tilanteissa. Tavoitteelliset terveystarkastukset ovat tärkeä arjen työterveysyhteistyön rakenne työurien tukemiseksi.</p> <p>Jos terveystarkastus tehdään työn aiheuttaman erityisen sairastumisen vaaran vuoksi tai työstä aiheutuvien, terveydentilaan kohdistuvien vaatimusten vuoksi, näistä annetaan aina sopivuuslausunto. Jos kyse on vapaaehtoisista, terveyden ja työkyvyn arvioimiseksi ja edistämiseksi tehtävistä terveystarkastuksista, työterveyshuolto sopii työnantajan kanssa, laaditaanko näistä terveystarkastuksista lausuntoja. Tarkastuksessa ei arvioida työntekijän sopivuutta työhönsä, vaan sen hetken työkykyä suhteessa työhön. Sovittu käytäntö kirjataan työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan.</p> <p>Julkaisu on päivitetty 18.3.2021.</p>	
Kustantaja	Sosiaali- ja terveysministeriö	
Julkaisun myynti/jakaja	Sähköinen versio: julkaisut.valtioneuvosto.fi Julkaisumyynti: vnjulkaisumyynti.fi	

Presentationsblad

Utgivare	Social- och hälsovårdsministeriet	7.12.2020
Författare	Riitta Sauni (red.)	
Publikationens titel	Företagshälsovårdens utlåtanden om hälsundersökningar Arbetsgruppens rapport	
Publikationsseriens namn och nummer	Social- och hälsovårdsministeriets rapporter och promemorior 2020:35	
Diarie-/projektnummer	-	Tema -
ISBN PDF	978-952-00-8347-2	ISSN PDF 2242-0037
URN-adress	http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-8347-2	
Sidantal	24	Språk finska
Nyckelord	företagshälsovård, arbetshälsa, bedömning av arbetsförmågan, hälsundersökningar	
Referat	<p>Sektionen för utveckling vid social- och hälsovårdsministeriets delegation för företagshälsovård tillsatte i november 2019 en arbetsgrupp på trepartsbasis med uppgift att ge förtydligande anvisningar om utlåtanden om hälsundersökningar. Syftet med anvisningarna är att förtydliga och förenhetliga utlåtandep Praxis.</p> <p>Hälsundersökningarna är en del av företagshälsovårdens förebyggande och arbetshälsofrämjande verksamhet. Syftet med dem är att skydda arbetstagarna mot hälsorisker i arbetet, men också att främja arbetstagarnas egna resurser och hälsa för att upprätthålla arbetsförmågan. Hälsundersökningar utförs också i situationer där man behöver bedöma och stödja arbetsförmågan. Målinriktade hälsundersökningar är en viktig struktur i det vardagliga samarbetet med företagshälsovården när det gäller att stödja arbetskarriärer.</p> <p>Om en hälsundersökning utförs på grund av arbete som orsakar särskild risk för ohälsa eller på grund av de krav som arbetet ställer på hälsan, ges det alltid ett utlåtande om lämplighet för arbetet. Om det är fråga om en frivillig hälsundersökning som utförs för att bedöma och främja hälsa och arbetsförmåga, kommer företagshälsovården och arbetsgivaren överens om ett utlåtande behövs. Undersökningen tar inte ställning till arbetstagarens lämplighet för arbetet, utan till den aktuella arbetsförmågan i relation till arbetet. Överenskommen praxis skrivs in i verksamhetsplanen för företagshälsovården.</p> <p>Publikation uppdaterades den 18 mars 2021.</p>	
Förläggare	Social- och hälsovårdsministeriet	
Beställningar/ distribution	Elektronisk version: julkaisut.valtioneuvosto.fi Beställningar: vnjulkaisumyynti.fi	

Description sheet

Published by	Ministry of Social Affairs and Health		7.12.2020
Authors	Riitta Sauni (edit.)		
Title of publication	Statements on health examinations carried out by occupational healthcare Working group report		
Series and publication number	Reports and Memorandums of the Ministry of Social Affairs and Health 2020:35		
Register number	-	Subject	-
ISBN PDF	978-952-00-8347-2	ISSN PDF	2242-0037
Website address URN	http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-8347-2		
Pages	24	Language	Finnish
Keywords	occupational healthcare, occupational health and safety, work ability assessment, health examinations		
<p>Abstract</p> <p>In November 2019, the development division of the Advisory Board on Occupational Health Care that operates in connection with the Ministry of Social Affairs and Health appointed a tripartite working group to issue elaborate instructions on statements concerning health examinations. The aim of the instructions is to clarify and harmonise procedures related to statements on health examinations.</p> <p>Health examinations are part of occupational healthcare's preventive measures aimed at promoting occupational health and safety. They are intended not only to protect employees from work-related health risks but also to promote employees' own resources and health for the purpose of maintaining their work ability. Every effort is made to start preventive, corrective and rehabilitative measures targeted at individuals and workplaces at the earliest stage possible. Health examinations are also carried out in situations where people's work ability needs to be assessed and supported. Goal-oriented health examinations are an important structure of everyday cooperation in occupational healthcare when seeking to support people's careers.</p> <p>If a health examination is carried out on personnel in jobs posing a special risk of illness or due to work-related demands on personnel's health, a statement on suitability is always given. As regards voluntary health examinations carried out to assess and promote health and work ability, occupational healthcare agrees with the employer whether statements are made on these health examinations. Health examinations are not conducted to assess employees' suitability for their work but to assess their current work ability in relation to their work. The agreed practice is recorded in the occupational healthcare action plan. Occupational healthcare and a workplace draw up the action plan together, and it is then discussed at the workplace in cooperation with representatives of the personnel.</p> <p>Publication was updated on 18th March 2021.</p>			
Publisher	Ministry of Social Affairs and Health		
Publication sales/ Distributed by	Online version: julkaisut.valtioneuvosto.fi Publication sales: vnjulkaisumyynti.fi		

Sisältö

1	Tarkastuslausunnot erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavassa työssä.....	8
2	Työn vaatimusten edellyttämät terveystarkastukset.....	10
3	Työterveyshuollon terveystarkastukset terveyden ja työkyvyn arvioimiseksi ja edistämiseksi	12
3.1	Terveystarkastukset työsuhteen alussa.....	12
3.2	Terveystarkastukset terveyden ja työkyvyn edistämiseksi	14
3.3	Osatyökykyisen työntekijän työssä selviytymisen seuranta ja edistäminen	14
3.4	Työnantajan pyytämä työkyvyn arvio	15
4	Työntekijän pyytämä kuormitusarvio	16
	Viitteet:	17
	Liite 1: Terveystarkastuksen ammattihenkilön ilmoitusvelvollisuuksia (Valvira)	18
	Liite 2: Korkeimman oikeuden ratkaisu 2018:31	24

LUKIJALLE

Työterveyshuollon terveystarkastukset ovat keskeinen osa työterveyshuollon ennaltaehkäisevää toimintaa. Niiden avulla voidaan ehkäistä työhön liittyviä sairauksia, edistää työn ja työympäristön terveellisyyttä ja turvallisuutta sekä tukea työntekijöiden terveyttä sekä työ- ja toimintakykyä työuran eri vaiheissa. Terveystarkastuksissa on mahdollista antaa henkilökohtaista neuvontaa ja ohjausta terveyteen sekä työ- ja elämäntapoihin liittyen. Terveystarkastuksessa laaditaan yhdessä työntekijän kanssa terveyssuunnitelma, jonka tavoitteena on terveyden ja työkyvyn edistäminen sekä työkyvyttömyyden ehkäisy. Terveystiedot ovat arkaluonteisia salassapidettäviä tietoja. Lausuntoon ei kirjata terveystietoja tai diagnooseja, mutta esim. työn mukauttamisen ehdotuksia tai tarvitaanko jatkotutkimuksia.

Jos terveystarkastus tehdään työn aiheuttaman erityisen sairastumisen vaaraan vuoksi tai työstä aiheutuvien, terveydentilaan kohdistuvien vaatimusten vuoksi, näistä annetaan aina sopivuuslausunto. Lausuntoon tulisi kirjata, minkä altisteen tai altisteiden johdosta tarkastus on tehty. Uutta tässä ohjeistuksessa on linjaus, jonka mukaan työterveyshuolto sopii työnantajan kanssa, laaditaanko vapaaehtoisista, terveyden ja työkyvyn arvioimiseksi ja edistämiseksi tehtävistä terveystarkastuksista lausuntoja. Tällöin näkökulma ei ole työhön sopivuudessa, vaan työntekijän työkykyisyydessä. Sovittu käytäntö kirjataan työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan. Työterveyshuolto ja työpaikka tekevät toimintasuunnitelman yhdessä ja se käsitellään työpaikalla yhteistoiminnassa henkilöstön edustajien kanssa.

Työryhmä: Leena Ala-Mursula, Oulun yliopisto; Kari Haring, SAK; Eva Helaskoski, TTL; Teija Mertimo, Tampereen yliopisto; Minna Pihlajamäki, STLY; Auli Rytivaara, EK; Riitta Sauni, Tampereen yliopisto; Satu Soini, TTL; Riitta Työläjärvi, STTK

Joulukuu 2020

1 Tarkastuslausunnot erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavassa työssä

Terveystarkastukset erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavissa (ESV) töissä perustuvat

- työterveyshuoltolakiin (1383/2001) 10 §, 12 §, 13 §, 18 §
- valtioneuvoston asetukseen terveystarkastuksista erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavissa töissä (VNa 1485/2001),
- tiettyihin työturvallisuuslain pohjalta annettuihin valtioneuvoston asetuksiin ja päätöksiin (kts. tarkemmin esim. kirja *Altistelähtöinen työterveysseuranta*).

Työnantajalla on velvollisuus järjestää työntekijöilleen terveystarkastukset erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavissa töissä, ja työsuojelutarkastajat valvovat näiden tarkastusten toteutumista. Nämä tarkastukset ovat ns. lakisääteisiä eli pakollisia terveystarkastuksia, mikä tarkoittaa, että työntekijä ei saa ilman perusteltua syytä kieltäytyä osallistumasta niihin.

Jos työn arvioidaan aiheuttavan erityistä sairastumisen vaaraa, sen tekijöille kuuluvat

- alkutarkastus ennen työsuhteen alkua tai viimeistään kuukauden kuluessa työsuhteen alusta, ellei vastaavaa tarkastusta ole tehty ohjeistetun seurantaajan puitteissa edellisessä työsuhteessa (sama altiste)
- määräaikaistarkastukset, jotka on toistettava yleensä 1–3 vuoden välein esimerkiksi luettelon ja asetuksen 1485/2001 mukaisesti, jollei erityisistä syistä ole tarpeen suorittaa tarkastuksia useammin tai jollei em. asetuksen 7 pykälässä tarkoitettua työsuojeluviranomaisen määräyksestä muuta johdu
- harkinnan mukaan terveystarkastus työsuhteen loppuessa esimerkiksi työpaikan vaihdon, työttömyyden tai eläkkeelle siirtymisen vuoksi. Tarkastus tehdään altistekohtaisesti, joita ovat esimerkiksi syöpäsairauden vaaraa aiheuttavat aineet. Tällainen lopputarkastus on suositeltavaa myös neuvonnan antamiseksi ja mahdollisesta jatkoseurannasta sopimiseksi. (VNa 1485/2001 4 §)

Edellä mainituista terveystarkastuksista tehdään aina lausunto, jonka sanamuoto on sopiva/sopimaton/rajoituksin sopiva. Sopivuus tarkennetaan esimerkiksi ”sopiva melutyöhön”, mikäli tarkastus on tehty meluallistumisen johdosta. Alkutarkastuksen tavoite on selvittää, ettei työntekijällä ole sellaista sairautta, erityistä herkkyyttä tai rakenteellista heikkoutta, jonka takia hän on erityisen altis saamaan suunnitellusta työstä vaaraa terveydelleen. Määräaikaistarkastuksen lausunnossa otetaan kantaa siihen, onko terveystarkastuksessa havaittu merkkejä työperäisestä altistumisesta johtuvasta terveyshaitasta, sairaudesta tai liiallisesta altistumisesta ja pitääkö työnantajan ryhtyä toimenpiteisiin altistumisen vähentämiseksi/poistamiseksi. Lisätietoja -kohdassa voidaan antaa suosituksia esim. rajoituksista tai suosituksista suojautumisen osalta. Lausunto annetaan pääsääntöisesti työntekijälle toimitettavaksi esimiehelle. Jos näin ei jostain syystä toimita, työterveyslääkäri saa toimittaa lausunnon suoraan työnantajalle, koska tästä on erikseen säädetty työterveyshuoltolain (1383/2001) 18 §:ssä.

Jos samassa tarkastuksessa havaitaan työkykyongelma, josta halutaan viestittää työnantajalle yhteisymmärryksessä työntekijän kanssa, se suositellaan ilmoitettavaksi eri lomakkeella (jonka sanamuotoja pitänee harkita, koska tällöin kyse ei ole sopivuuslausunnosta) tietosuojasyistä tai lisäksi/vaihtoehtoisesti sovitaan työterveysneuvottelun järjestämisestä. Vaihtoehtoisesti ESV-terveystarkastuksen lausunnon lisätietoja -kohtaan voidaan harkinnan mukaan merkitä työnantajalle ehdotuksia työn sopeuttamisesta työntekijän työkyvyn mukaiseksi, jos lausunto annetaan työntekijälle toimitettavaksi työnantajalle ja jos työpaikalla on sovittu tällaisesta käytännöstä.

2 Työn vaatimusten edellyttämät terveystarkastukset

Tietyissä työtehtävissä toimiminen edellyttää, että työntekijälle tehdään terveystarkastus. Nämä terveystarkastukset perustuvat erityisesti työterveyshuoltolain (1383/2001) 13§:ään ja koskevat tilannetta, jossa työntekijän työ- tai toimintakyvyn selvittäminen on välttämätöntä työstä aiheutuvien, terveydentilaan kohdistuvien vaatimusten vuoksi. Terveydelle erityisiä vaatimuksia asettavan työn terveystarkastuksista on lukuisia alaja ammattikohtaisia säädöksiä, joiden perusteella tarkastuksia voidaan tehdä. Terveystarkastuksista on säädöksiä esimerkiksi liikenteen sekä pelastus- ja turvallisuusalojen työntekijöille, mutta myös yksittäisille ammattiryhmille, kuten mastotyöntekijöille ja panostajille. Työterveyshuoltolain 13 §:ää sovelletaan myös lisäksi eräisiin tartuntatautilain ja terveydensuojelulain mukaisiin terveystarkastuksiin.

Myös nämä terveystarkastukset ovat pakollisia, eli työntekijä ei saa ilman perusteltua syytä kieltäytyä osallistumasta tässä laissa tarkoitettuun terveystarkastukseen, joka työhön sijoitettaessa tai työn kestäessä on välttämätön (Työterveyshuoltolaki 13§). Perusteltu syy voi olla se, että vastaava terveystarkastus on hiljattain tehty edellisessä työpaikassa. Pakolliset terveystarkastukset on säädetty ensisijaisesti suojaamaan työntekijän terveyttä, ja niitä ei saa käyttää potilaan asemasta ja oikeuksista annetun lain (785/1992) vastaisesti.

Tässä luvussa kuvatuista tarkastuksista tehdään lausunto, jonka sanamuoto on sopiva/sopimaton/rajoituksin sopiva. Kyseisten työtehtävien hoitaminen edellyttää terveystodistusta, joten työnantajan on saatava lausunto terveystarkastuksesta. Työntekijä yleensä itse toimittaa lausunnon esimiehelleen. Toimintasuunnitelmassa voidaan sopia, että työterveyshuolto toimittaa lausunnot työntekijän kirjallisella suostumuksella työnantajalle.

Jos työnantaja ei ole saanut lausuntoa 13 §:n perusteella tehdystä terveystarkastuksesta, hän pyytää sitä ensisijaisesti työntekijältä itseltään. Jos työnantaja tiedustelee työterveyshuollosta, onko työntekijä osallistunut terveystarkastukseen, se voidaan 13§:ään perustuvista terveystarkastuksista ilmoittaa. Näin sen vuoksi, että pakollinen terveystarkastus liittyy työnantajan vastuupiirissä olevaan työturvallisuudesta huolehtimiseen. Jos työntekijä ei osallistu pakolliseen terveystarkastukseen tai ei toimita sen perusteella tehtyä lausuntoa, työnantaja ei voi tällaisessa tilanteessa sijoittaa työntekijää kyseiseen työhön. Työnantaja on tarpeellisilla toimenpiteillä velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Tässä tarkoituksessa työnantajan on otettava huomioon työhön, työolosuhteisiin ja muuhun työympäristöön

samoin kuin työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät seikat (Työturvallisuuslaki 8 §). Jos 10 §:ssä tarkoitettu työn vaarojen arviointi osoittaa, että työstä saattaa aiheutua erityistä tapaturman tai sairastumisen vaaraa, tällaista työtä saa tehdä vain siihen pätevä ja henkilökohtaisten edellytystensä puolesta työhön soveltuva työntekijä tai tällaisen työntekijän välittömässä valvonnassa muu työntekijä (Työturvallisuuslaki 11 §).

Jos työntekijä todetaan sopimattomaksi esim. tiettyyn turvallisuuskriittiseen työhön, koska hän vaarantaisi oman tai muiden turvallisuuden, tätä ei voi tällä hetkellä ilmoittaa suoraan työnantajalle. Sen sijaan lääkäriellä voi olla ilmoittamisvelvollisuus poliisille tai muulle viranomaiselle (kts. Liite 1).

Jos työntekijä ei pysty tarkastushetkellä tilapäisesti suoriutumaan työstään aiheuttamatta turvallisuusriskiä itselleen tai muille, työkyvyttömyyteen otetaan kantaa sairauspoissaolotodistuksella ja mahdollisesti sovitaan työterveysneuvottelusta. Jos työntekijä on pitkäaikaisesti työkyvytön tai työkyvyn menettämisen uhka on merkittävä, tulee määräaikaistarkastuksissa suunnitella tarvittavat työkyvyn tukemisen keinot laajemmin, ohjata tarvittaessa jatkotutkimuksiin ja kuntoutukseen sekä huolehtia tarvittavista todistuksista.

3 Työterveyshuollon terveystarkastukset terveyden ja työkyvyn arvioimiseksi ja edistämiseksi

Terveystarkastukset terveyden ja työkyvyn arvioimiseksi ja edistämiseksi perustuvat työterveyshuoltolakiin (1383/2001 12 §) ja hyvä työterveyshuoltokäytäntö -asetukseen (Vna 708/2013 7 §).

Työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan kirjataan, mitä terveystarkastuksia tehdään, kenelle ne kohdennetaan ja mitä tutkimusmenetelmiä käytetään sekä tehdäänkö kyseisellä työpaikalla lausuntoja myös muista terveystarkastuksista kuin niistä, joita tehdään työterveyshuoltolain 13 §:n perusteella tai joita valtion virkamieslaki, laki kunnallisista viranhaltijoista, työehtosopimukset tai työsopimukset edellyttävät. Työterveyshuolto ja työpaikka tekevät toimintasuunnitelman yhdessä ja se käsitellään työpaikalla yhteistoiminnassa henkilöstön edustajien kanssa.

Tällaisiin terveystarkastuksiin osallistuminen on työntekijälle vapaaehtoista. Jos tarkastuksesta tehdään lausunto, pääsääntöisesti työntekijä toimittaa lausunnon itse tai antaa dokumentoidusti luvan työterveyshuollolle toimittaa sen työnantajalle. Salassa pidettäväksi säädettyjä tietoja ei saa ilmaista, jollei se, jonka hyväksi salassapitovollisuus on säädetty, anna siihen suostumustaan siten kuin erikseen säädetään. (Työterveyshuoltolaki 18 §).

Tämän tyyppisten terveystarkastusten lausuntoihin on käytössä erilaisia lausuntopohjia. Jos käytetään samaa pohjaa tai sanamuotoa kuin ESV-tarkastuksissa, lausuntopohjan sanamuodosta (sopiva/sopimaton/rajoituksin sopiva) huolimatta näissä tarkastuksissa on kyse työkyvyn arviosta.

Terveystarkastuksessa laaditaan yhdessä työntekijän kanssa terveystsuunnitelma, jonka tavoitteena on terveyden ja työkyvyn edistäminen sekä työkyvyttömyyden ehkäisy (*Hyvä työterveyshuoltokäytäntö -opas*).

3.1 Terveystarkastukset työsuhteen alussa

Työhöntulotarkastukset ovat tärkeitä tilanteita, joissa työterveyshuolto saa tietoa palvelujen piirissä olevista työntekijöistä. Työhöntulotarkastuksilla halutaan ensisijaisesti

löytää työkykyyn vaikuttavat sairaudet, ja niissä myös kartoitetaan terveyden lähtötilanne seurannan pohjaksi, annetaan tarvittaessa tietoa työstä sekä työkyvyn ylläpitämisestä ja edistämisestä sekä tehdään tarvittaessa ehdotuksia työympäristön muokkaamiseksi työntekijän terveydentilasta johtuvien tarpeiden mukaisesti.

Jos on sovittu, että työterveyshuollon tekemistä työhöntulotarkastuksista tehdään lausunto työnantajalle, lausunto annetaan työkykyisyydestä suhteessa siihen työtehtävään, johon henkilöä ollaan palkkaamassa. Lausunto annetaan anamnestisten tietojen ja tarkastuksessa todettujen statuslöydösten perusteella sen hetkisestä työkyvystä. Näkökulma työhöntulotarkastuksissa on terveyden ja työkyvyn edistäminen, sekä sairauksien ja työkyvyttömyyden ehkäisy. Tarvittaessa otetaan kantaa työn sopeuttamiseen työntekijän terveystilanteen mukaiseksi. Työterveyslääkärin tehtävä ei ole arvioida motivaatiota tai työsuoritusta. Sitä varten uusilla työntekijöillä on koeaika, jonka kuluessa työnantajalla on mahdollisuus selvittää työntekijän ammattitaito sekä soveltuvuus tehtävään ja työyhteisöön.

Kansainvälisten tutkimusten mukaan karsivilla työhöntulotarkastuksilla ei ole vaikuttavuutta sairauspoissaoloihin tai työkyvyttömyyteen (de Kort ym. 1991, Madan ym. 2012). Mahdollisuus ennustaa henkilön tulevaa työkykyä tai työkyvyttömyyden riskiä on nykytietämyksen mukaan huono.

Terveystarkastusten kritiikissä vedotaan usein systemaattiseen kirjallisuuskatsaukseen, jossa todettiin, että suuntaamattomilla terveystarkastuksilla ei ole näyttöä vaikuttavuudesta (Krogsbøll ym. 2012). On huomioitava, että katsauksessa ei arvioitu työterveyshuollon terveystarkastuksia, vaan vaikuttavuutta arvioitiin suhteessa kokonaiskuolleisuuteen, syöpäkuolleisuuteen tai sydän- ja verisuoniperäiseen kuolleisuuteen – ei työkykyyn tai työkyvyttömyyteen.

Aina, jos työehtosopimuksessa (esim. KVTES 1 luku 9 §) tai työsopimuksessa on kirjaus, jossa edellytetään työhöntulotarkastusta, annetaan tarkastuksesta lausunto, jonka työntekijä toimittaa työnantajalle tai antaa luvan työterveyshuollolle toimittaa sen (Laki kunnallisesta viranhaltijasta 304/2003 7 §, Valtion virkamieslaki 750/1994 8b §).

Korkein oikeus on ratkaisussaan 2018:31 ottanut kantaa siihen, miten mm. pitkäaikaisairaudet tai aiemmat sairauspoissaolot vaikuttavat työhön ottamiseen (Liite 2).

3.2 Terveystarkastukset terveyden ja työkyvyn edistämiseksi

Terveystarkastuksia voidaan toteuttaa työkyvyn edistämiseksi (kuten esim. ikäryhmätarkastuksella tai kyselyn perusteella tehtävällä tarkastuksella). Näillä tarkastuksilla tarkoitetaan suunnitelmallisia, mahdollisesti määräajoin toistuvia terveystarkastuksia työsuhteen kestäessä (ei siis esim. työkyvyn arvioinnin tai työkyvyn tuen vuoksi tehtäviä muita ennaltaehkäisevään työterveyshuoltoon kuuluvia käyntejä).

Työterveyshuolto sopii työnantajan kanssa, laaditaanko näistä terveystarkastuksista lausuntoja. Työntekijä toimittaa lausunnon työnantajalleen. Tarkastuksessa ei arvioida työntekijän sopivuutta työhönsä, vaan sen hetken työkykyä suhteessa työhön.

Jos tarkastettavia on ollut yli 20, heistä annetaan palaute työpaikalle yhteenvetona, josta ei tule ilmetä sellaisia tietoja, jotka ovat yhdistettävissä johonkin tiettyyn henkilöön. Työpaikkatasoinen henkilöstön terveyden ja työkyvyn seuranta ja arviointi tehdään työpaikan kanssa samalla, kun arvioidaan työterveyshuollon toimintasuunnitelman toteutumista. Tällöin tarkastellaan, ovatko terveystarkastusten pohjalta ehdotetut, terveyttä tukevat ja edistävät toimenpiteet toteutuneet, onko syntynyt uusia terveystarkastustarpeita ja voiko joistakin tarkastuksista luopua yksilö- ja ryhmätasolla (*Hyvä työterveyshuoltokäytäntö -opas*).

Terveystarkastus on järjestettävä tarvittaessa ennen palvelussuhteen päättymistä terveyden ja työkyvyn arvioimiseksi ja työllistymisen terveydellisten edellytysten selvittämiseksi sekä suunnitelman laatimiseksi terveyden ja työkyvyn ylläpitämisestä ja jatko-toimiin ohjaamisesta (VNa 708/2013 7 §). Tämä on suositeltavaa ajatellen mahdollista jatkohoitoa/seuranta, kuntoutustarvetta tai muuta vastaavaa. Lausunto voi olla tarpeellinen esim. terveydentilan aiheuttamien työrajoitusten vuoksi työvoimaviranomaiselle tai kuntoutusta varten. Lausunto tai todistus voi tällöin olla vapaamuotoinen. Työntekijä vie itse lausunnon sovittulle taholle.

3.3 Osatyökykyisen työntekijän työssä selviytymisen seuranta ja edistäminen

Osatyökykyisen työntekijän työssä selviytymisen seuranta ja edistäminen on työterveyshuollon perustehtäviä ja työterveyshuollolle laissa annettu velvoite (Työterveyshuoltolaki 12 §).

Tarkastuksessa ei arvioida henkilön sopivuutta työhönsä, vaan tällöin arvioidaan ja tuetaan työssä selviytymistä. Tässä yhteydessä arvioidaan hoidon ja kuntoutuksen tarve, jonka lisäksi tarvitaan usein työn muokkausta tai sosiaalivakuutuksen keinoja osatyökykyisen työssä jatkamisen tukemiseksi. Tarvittaessa sovitaan työterveysneuvottelusta. Tarkastuksesta laaditaan tarpeen mukaan erilaisia lausuntoja tarpeellisille tahoille. Terveystietoa sisältäviä lausuntoja ei anneta työnantajalle.

3.4 Työnantajan pyytämä työkyvyn arvio

Työnantajalla on oikeus lähettää työntekijä työterveyshuoltoon työkyvyn arvioon, jos työnantajalla on perustellusti syy olettaa, että terveydentilan aleneminen haittaa työntekijän työkykyä. Näistä tarkastuksista annetaan lausunto, jonka työntekijä vie työnantajalle. Lausuntona ihanne olisi lomake, jossa lääkäri voi esimerkiksi suositella kevennettyä työtä tai lyhennettyä työaika. Lausuntoon ei kirjata terveystietoja tai diagnooseja, mutta esim. työn mukauttamisen ehdotuksia ja tarvitaanko jatkotutkimuksia jne. Jos käytetään vakiomuotoista lausuntolomaketta, voidaan edellä mainittujen asioiden viestimisessä hyödyntää lausunnon lisätietokenttää tai tarvittaessa käyttää lausunnon lisänä erillistä liitettä. Mikäli työntekijä todetaan työkyvyttömäksi, lääkäri laatii työnantajalle vietäväksi sairauspoissaolotodistuksen sekä mahdolliset laajemmat työkyvyttömyyttä koskevat lausunnot sosiaalivakuutuksen tarpeisiin. Jos työnantaja ohjaa terveystarkastukseen työkyvyn arvioimiseksi, työterveyshuolto voi ilmoittaa, onko työntekijä tullut tarkastukseen.

4 Työntekijän pyytämä kuormitusarvio

Työntekijä voi työterveyshuoltolain 12 § mukaan pyytää selvitystä työkuormituksestaan. Tällä tarkoitetaan tilannetta, jossa työntekijällä on perusteltu syy epäillä työstä aiheutuvan terveyden vaaraa tai haittaa aiheuttavaa liiallista kuormitusta. Perustellulla syyllä tarkoitetaan työntekijän kokemaa fyysistä tai psyykkistä oireilua, jolla hän arvioi olevan työperäinen yhteys ja joka heikentää työkykyä. Perusteltu syy on olemassa, jos edellä mainittu oireilu on johtanut hoidon tarpeeseen tai sairauspoissaoloihin.

Työntekijän tulisi mahdollisimman varhaisessa vaiheessa kääntyä työnantajan, käytännössä lähimmän esimiehensä puoleen, jonka kanssa yhdessä selvitetään tilanteeseen johtaneita tekijöitä ja etsitään niihin ratkaisuja. Työterveyshuollon tulee varmistua, että työnjohto on ollut tarpeellisessa määrin mukana työkuormituksen selvittämisessä kuitenkin niin, ettei yksittäisen työntekijän salassa pidettävien terveydentilatietojen luottamuksellisuus vaarannu.

Työterveyshuolto arvioi pyynnöstä selvityksen tarpeen ja tekee arvionsa perusteella tarvittaessa ehdotuksensa terveysvaarojen ja haittojen poistamiseksi tai vähentämiseksi. Työntekijä vie työkuormitusta koskevan lausunnon halutessaan työnantajalle.

Viitteet:

Altistelähtöinen työterveysseuranta. Toim. Karvala K. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim 2019.

de Kort WL, Fransman LG, van Dijk FJ. Preemployment medical examinations in a large occupational health service. *Scand J Work Environ Health* 1991;17:392-7.

Hyvä työterveyshuoltokäytäntö. Toim. Uitti J. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö, Työterveyslaitos, 2014

Krogsbøll LT, Jørgensen KJ, Grønhøj Larsen C, Gøtzsche PC. General health checks in adults for reducing morbidity and mortality from disease. *Cochrane Database Syst Rev* 2012;10:CD009009.

Madan I, Williams S. Is pre-employment health screening by questionnaire effective? *Occup Med (Lond)* 2012;62(2):112-6.

Työterveyshuoltolaki 1383/2001. finlex.fi

Työturvallisuuslaki 738/2002. finlex.fi

Valtioneuvoston asetus hyvän työterveyshuoltoäkytännön periaatteista, työterveyshuollon sisällöstä sekä ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden koulutuksesta 708/2013. www.finlex.fi

Valtioneuvoston asetus terveystarkastuksista erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavissa töissä 1485/2001. finlex.fi.

Liite 1: Terveysthuollon ammattihenkilön ilmoitusvelvollisuuksia (Valvira)

Terveysthuollon ammattihenkilö on velvollinen pitämään salassa potilasasiakirjoihin sisältyvät tiedot ja muut, tehtävänsä perusteella tietoonsa saamat henkilön tai perheen salaisuutta koskevat tiedot. Salassa pidettäviä tietoja saa antaa vain potilaan kirjallisella suostumuksella tai silloin, kun tietojen antamisesta on nimenomaisesti säädetty.

Seuraavassa osioissa kerrotaan pääpiirteittäin tilanteista, joissa terveysthuollon ammattihenkilöillä on lakisääteinen velvollisuus tehdä salassapitosäännösten estämättä ilmoitus viranomaisille.

Lastensuojeluasiat

Velvollisuus tehdä lastensuojeluilmoitus

Kaikki terveysthuollon ammattihenkilöt ovat velvollisia salassapitosäännösten estämättä ilmoittamaan kunnan **sosiaalihuollosta vastaavalle toimielimelle**, jos he ovat tehtävässään saaneet tietää lapsesta, jonka hoidon ja huolenpidon tarve, kehitystä vaarantavat olosuhteet tai oma käyttäytyminen edellyttää mahdollista lastensuojelun tarpeen selvittämistä (thl.fi). Ilmoitus on tehtävä viipymättä.

Ammattihenkilöillä on myös tietyissä tapauksissa velvollisuus tehdä **ennakollinen lastensuojeluilmoitus** (thl.fi) **sosiaalihuollosta vastaavalle toimielimelle** jo ennen lapsen syntymää.

Velvollisuus ilmoittaa lapsen kohdistuneista rikosepäilyistä

Kaikilla terveysthuollon ammattihenkilöillä on velvollisuus tehdä salassapitosäännösten estämättä ilmoitus **poliisille**, kun heillä on tehtävässään tietoon tulleiden seikkojen perusteella syytä epäillä, että lapseen on kohdistettu eräitä **seksuaalirikoksena rangaistavaksi säädettyjä tekoja** (thl.fi), kuten esimerkiksi lapsen seksuaalinen hyväksikäyttö, tai eräitä henkeen ja terveyteen kohdistuvia rikoksia, kuten esimerkiksi pahoinpitely. Lisäksi on tehtävä lastensuojeluilmoitus.

Liikenteeseen liittyviä ilmoituksia

Lääkärin velvollisuus ilmoittaa heikentyneestä terveydentilasta ajoterveysasioissa

Lääkärin on salassapitosäännösten estämättä ilmoitettava **poliisille**, jos hän toteaa, ettei ajokorttiluvan hakija tai ajo-oikeuden haltija enää täytä ajokortin terveysvaatimuksia (valvira.fi) terveydentilan muuten kuin tilapäisesti tapahtuneen heikentymisen tai jatkuvan päihteen väärinkäytön takia.

Merimieslääkärin velvollisuus tehdä ilmoitus Liikenne- ja viestintävirastolle

Merimieslääkäreiden on salassapitosäännösten estämättä ilmoitettava Liikenne- ja viestintävirastolle, jos se epäilee, ettei henkilöluvan hakija tai haltija täytä luvan saamisen terveydellisiä edellytyksiä.

Rautatielääkärin ja -psykologin velvollisuus tehdä ilmoitus Liikenne- ja viestintävirastolle

Rautatielääkäreiden ja -psykologien on salassapitosäännösten estämättä ilmoitettava Liikenne- ja viestintävirastolle, jos se epäilee, ettei henkilöluvan hakija tai haltija täytä luvan saamisen terveydellisiä edellytyksiä.

Ilmailulääkärin velvollisuus tehdä ilmoitus Liikenne- ja viestintävirastolle

Ilmailulääkärin on salassapitosäännösten estämättä ilmoitettava Liikenne- ja viestintävirastolle, jos se epäilee, ettei henkilöluvan hakija tai haltija täytä luvan saamisen terveydellisiä edellytyksiä.

Pelastusviranomaiselle tehtäviä ilmoituksia

Velvollisuus ilmoittaa palo- tai onnettomuusvaarasta

Viranomaisten, kunnan, muun julkisyhteisön ja näiden palveluksessa olevan henkilöstön sekä hoitolaitoksen ylläpidosta ja palvelu- ja tukiasumisen järjestämisestä huolehtivan toiminnanjohtajan ja tämän palveluksessa olevan henkilöstön on velvollisuus salassapitosäännösten estämättä ilmoittaa alueen pelastusviranomaiselle rakennuksen, asunnon tai muun kohteen ilmeisestä palonvaarasta tai muusta onnettomuusriskistä.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitokselle tehtäviä ilmoituksia

Lääkäriin ja hammaslääkäriin velvollisuus ilmoittaa tartuntataudista

Lääkäriin ja hammaslääkäriin tulee tehdä ilmoitus epäilemistään tai toteamastaan yleisvaarallisesta tai ilmoitettavasta tartuntatautitapauksesta (thl.fi) **Terveyden ja hyvinvoinnin laitokselle** (THL).

Sosiaalihuollon tuen tarpeen arviointiin liittyviä ilmoituksia

Velvollisuus ilmoittaa sosiaalihuollon tuen tarpeesta

Jos terveydenhuollon ammattihenkilö on tehtävässään saanut tietää henkilöstä, jonka sosiaalihuollon tarve on ilmeinen (thl.fi), hänen on ohjattava henkilö hakemaan sosiaalipalveluja tai henkilön antaessa suostumuksensa otettava yhteyttä **kunnan sosiaalihuoltoon**, jotta tuen tarve arvioitaisiin. Jos suostumusta ei voida saada ja henkilö on ilmeisen kykenemätön vastaamaan omasta huolenpidostaan, terveydestään tai turvallisuudestaan, tai lapsen etu sitä välttämättä vaatii, ammattihenkilöllä on velvollisuus tehdä ilmoitus salassapitosäännösten estämättä sosiaalihuollon tarpeesta kunnan sosiaaliviranomaisille viipymättä.

Velvollisuus ilmoittaa iäkkään henkilön palvelutarpeesta

Jos terveydenhuollon ammattihenkilö on tehtävässään saanut tiedon sosiaali- tai terveydenhuollon tarpeessa olevasta iäkkästä henkilöstä, joka on ilmeisen kykenemätön vastaamaan omasta huolenpidostaan, terveydestään tai turvallisuudestaan, hänen on salassapitosäännösten estämättä ilmoitettava asiasta **viipymättä kunnan sosiaalihuollosta vastaavalle viranomaiselle**.

Terveydenhuollon ammattihenkilön on ilmoitettava kunnan sosiaaliviranomaisille myös iäkkään henkilön kotiuttamisesta terveydenhuollon laitoksesta. Ilmoitus on tehtävä hyvissä ajoin ennen kotiuttamista.

Muita ilmoitusvelvollisuuksia

Lääkärin velvollisuus tehdä ampuma-aseilmoitus

Lääkärin on salassapitosäännösten estämättä ilmoitettava **poliisille** tapaukset, joissa potilas on jossain oikeuspsykiatrisessa tutkimuksessa todettu itselle tai toisille vaaralliseksi, tai tapaukset, joissa potilas on itsemurhayrityksen vuoksi otettu tahdosta riippumattomaan psykiatriseen hoitoon mielenterveyslain perusteella ja lääkäri tahdosta riippumattoman hoidon aikana tehdyn arvion perusteella katsoo hänen olevan sopimaton pitämään hallussaan ampuma-asetta, aseeseen osaa, patruunoita tai erityisen vaarallisia ammuksia. Ilmoituksen tulee sisältää sopimattomuutta koskeva kannanotto perusteluineen.

Yleinen velvollisuus ilmoittaa suunnitteilla olevasta törkeästä rikoksesta

Rikoslain 15 luvun 10 §:stä seuraa, että jokaisen (mukaan lukien terveydenhuollon ammattihenkilön) on ilmoitettava **poliisille** tai sille jota vaara uhkaa, jos hän saa tietää suunnitteilla olevasta törkeästä rikoksesta, ja rikos olisi vielä estettävissä.

Lääkärin velvollisuus ilmoittaa ammattitautiepäilyistä

Jos lääkäri epäilee ammattitautilaissa tarkoitettua ammattitautia tai työstä johtuvaa muuta työperäistä sairautta, hänen on viipymättä ja salassapitosäännösten estämättä tehtävä asiasta ilmoitus aluehallintoviraston työsuojelun vastuualueelle (tyosuojelu.fi).

Syntymästä ja kuolemasta tehtävät ilmoitukset

Terveydenhuollon ammattihenkilön tulee ilmoittaa lapsen syntymästä ja henkilön kuolemasta **väestötietojärjestelmään**.

Itsenäisen ammatinharjoittamisen aloittamisesta ja lopettamisesta tehtävät ilmoitukset

Terveydenhuollon ammattihenkilön tulee tehdä aloittaessaan ja lopettaessaan toimimisen itsenäisenä ammatinharjoittajana kirjallinen **ilmoitus** (avi.fi) **aluehallintovirastolle**.

Ammattihenkilön yleisiä oikeuksia tehdä ilmoitus

Tähän osioon on koottu tilanteita, joissa ammattihenkilöllä on lainsäädäntöön perustuva oikeus tehdä ilmoitus viranomaisille salassapitosäännösten estämättä.

Oikeus ilmoittaa Valviralle potilasturvallisuutta vaarantavasta toiminnasta

Valtion ja kunnan viranomaisella sekä muun muassa sairaanhoitotoimintaa harjoittavalla yhteisöllä on salassapitosäännösten estämättä [oikeus ilmoittaa](#) (valvira.fi) Valviralle seikasta, joka voi vaarantaa asiakas- tai potilasturvallisuutta.

Oikeus tehdä ampuma-aseilmoitus

Lääkärillä ja muulla terveydenhuollon ammattihenkilöllä on oikeus salassapitosäännösten estämättä tehdä [poliisille](#) ampuma-aseilmoitus henkilöstä, jonka hän potilastietojen ja henkilön tapaamisen perusteella katsoo perustellusta syystä olevan terveydentilansa tai käyttäytymisensä perusteella sopimaton pitämään hallussaan ampuma-asetta, aseiden osaa, patruunoita tai erityisen vaarallisia ammuksia. Ilmoituksen tulee sisältää sopimattomuutta koskeva kannanotto perusteluineen.

Oikeus ilmoittaa ajoterveyteen vaikuttavasta jatkuvasta päihteiden käytöstä

Sairaanhoitajalla ja terveydenhoitajalla on oikeus salassapitosäännösten estämättä ilmoittaa [poliisille](#), jos ajokorttiluvan hakija tai ajo-oikeuden haltija ei enää täytä ajoterveysvaatimuksia jatkuvan päihteiden käytön takia.

Oikeus ilmoittaa Liikenne- ja viestintävirastolle liikenteen (ilmailu, raideliikenne ja meriliikenne) henkilöluvan haltijan tai hakijan terveydentilasta

Terveydenhuollon ammattihenkilöllä on salassapitosäännösten estämättä oikeus ilmoittaa [Liikenne- ja viestintävirastolle](#), jos hän epäilee, että henkilöluvan hakija tai haltija ei täytä terveydelle asetettuja vaatimuksia. Hänen on ilmoitettava ilman aiheutonta viivytystä Liikenne- ja viestintävirastolle, jos hän epäilee, että tämän terveydentilasta aiheutuu välitön uhka liikenneturvallisuudelle.

Ennen ilmoituksen tekemistä luvan hakijalle tai haltijalle on kerrottava oikeudesta ilmoituksen tekemiseen ja terveydentilan vaikutuksesta hänen toimintakykynsä.

Lääkkeiden ja rokotteen tai rokotuksen haittavaikutusilmoitus

Lääkkeen määräämiseen tai toimittamiseen oikeutettuja henkilöitä kehoitetaan ilmoittamaan **Lääkealan turvallisuus ja kehittämiskeskukseen** (Fimea) **haittavaikutukset** (fimea.fi) toteamansa tai epäilemänsä lääkkeiden käyttöön liittyneet haittavaikutukset, erityisesti vakavat ja/tai odottamattomat, sekä kaikki uusien lääkkeiden haitat.

Terveydenhuollon ammattihenkilöllä on oikeus ilmoittaa toteamastaan tai epäilemästään rokotteen tai rokotuksen haittavaikutuksesta Fimealle.

Oikeus ilmoittaa poliisille henkeen ja terveyteen kohdistuvasta vaarasta

Terveydenhuollon ammattihenkilöllä tai muulla terveydenhuollon toimintayksikössä työskentelevällä taikka sen tehtäviä suorittavalla henkilöllä on oikeus salassapitovelvollisuuden estämättä ilmoittaa **poliisille** henkeen tai terveyteen kohdistuvan uhkan arviointia ja uhkaavan teon estämistä varten välttämättömät tiedot.

Tietojen luovuttaminen edellyttää, että henkilö on hoitotehtäviä hoitaessaan saanut tietoja olosuhteista, joiden perusteella hänellä on syytä epäillä jonkun olevan vaarassa joutua väkivallan, kuten esimerkiksi perhe- tai lapsensurman, kohteeksi.

Oikeus ilmoittaa edunvalvonnan tarpeesta

Jos terveydenhuollon ammattihenkilö on saanut tiedon **edunvalvonnan tarpeesta** (maistraatti.fi) ilmeisesti olevasta henkilöstä, on hänellä vaitiolovelvollisuuden estämättä oikeus ilmoittaa asiasta **holhousviranomaiselle** (maistraatti).

Liite 2: Korkeimman oikeuden ratkaisu 2018:31

13. Korkein oikeus katsoo, että menettelyn oikeasuhtaisuutta arvioitaessa merkitystä on annettava sille, kuinka olennaisesti ja pitkäaikaisesti työnhakijan sairauden on perustellusti voitu odottaa vaikuttavan hänen terveydentilaansa. Työnantajan ei voida edellyttää ottavan työhön henkilöä, jonka tiedetään sairauden vuoksi olevan soveltumaton kyseiseen työhön. Toisaalta esimerkiksi sellaiset aikaisemmat sairauspoissaolot, jotka eivät ole merkityksellisiä uuden työsuhteen ja siinä suoriutumisen kannalta, eivät voi olla peruste jättää työnhakija valitsematta. Myöskään sellainen pitkäaikainen sairaus, jolla ei ole merkitystä kyseisessä työssä suoriutumisen kannalta, ei oikeuta asettamaan työnhakijaa eri asemaan työsaannissa. Oikeasuhtaisena menettelynä ei yleensä voida pitää myöskään sitä, että työhön ottamiseen vaikuttaisivat satunnaiset ja tavanomaiset, lyhytaikaiset sairaudet. Usein toistuneina nekin voivat työn laatu huomioon ottaen osoittaa henkilön yleisessä terveydentilassa ja työkyvyssä tapahtuneen sellaisia muutoksia, että hänellä ei ole edellytyksiä työn asianmukaiseen suorittamiseen. Vammaisen henkilön osalta työnantajan on lisäksi arvioitava, onko työnteon este poistettavissa yhdenvertaisuuslaissa tarkoitetuilla kohtuullisilla mukautuksilla.

14. Työntekijän terveydentilalle asetettavia vaatimuksia tulee siten arvioida työntekijän työtehtävien kannalta. Arvioitaessa, voidaanko syrjiväksi väitettyä kohtelua pitää oikeutettuna, on otettava huomioon, mistä työstä on kysymys, mitä vaatimuksia työn suorittaminen asettaa ja miten työntekijöiden henkilökohtaiset ominaisuudet vaikuttavat työssä suoriutumiseen.

