



Apteekkien
poissaolo-opas

2024

Apteekkialan
opas työpaikan
poissaolotilanteisiin

2024

SISÄLLYS

APTEEKKIALAN OPAS TYÖPAIKAN POISSAOLOTILANTEISIIN 6

TYÖTERVEYSHUOLTO JA SEN JÄRJESTÄMINEN 7

1. Lakisääteinen työterveyshuolto 7
2. Lakisääteistä laajempi työterveyshuolto 9
3. Terveyspalvelujen ostaminen 11

SAIRAUSPOISSAOLOT 12

1. Sairausajan palkanmaksun edellytykset 12
 - 1.1. Työkyvyttömyys sairaudesta tai tapaturmasta 12
 - 1.2. Tahallisuus tai törkeä huolimattomuus 13
 - 1.3. Ilmoitusvelvollisuus 14
 - 1.4. Selvitys työkyvyttömyydestä 15
 - 1.4.1. Omailmoitus 16
 - 1.4.1.1. Omailmoitusmenettelyn hyödyt 17
 - 1.4.1.2. Omailmoitus ja Kelan sairauspäiväraha 17
 - 1.4.2. Työterveys-, sairaan- tai terveydenhoitajan todistus 18
 - 1.4.3. Lääkärintodistus 18
 - 1.4.3.1. A-todistus 19
 - 1.4.3.2. B-todistus 19
 - 1.4.3.3. E-lausunto 20
2. Diagnooseista ja palkanmaksuvelvollisuudesta 20
 - 2.1. F-koodit 21
 - 2.2. Z-koodit 22
 - 2.3. Lisäselvitys 23
3. Sairausloman keskeyttäminen ja työhön palaaminen 24
4. Palkattomia poissaolotilanteita 25
 - 4.1. Fysikaalinen hoito ja kuntoutus 25
 - 4.2. Kosmeettiset toimenpiteet 25
 - 4.3. Lapsettomuushoidot 26
5. Sairausajan palkan määräytyminen 26
 - 5.1. Sairausajan palkanmaksujaksot 27
 - 5.2. Sairausajan palkan 28 kalenteripäivän lisäjakso 28
 - 5.3. Palkallisen jakson määräytyminen ja laskeminen 29
 - 5.4. Sairauden uusiutuminen 30
 - 5.5. Palkan määrä 32
 - 5.6. Palkanmaksutavat 32

6. Sairausloma ja työvuoroluettelo	34
7. Palvelusvuosien ansainta sairauslomalta.....	35
8. Osasairausloma	35
8.1. Edellytykset	36
8.2. Osa-aikatyöstä sopiminen.....	37
8.3. Osasairauspäiväraha ja sairausajan palkanmaksu.....	37
8.3.1. Sairastuminen osasairauspäivärahan aikana toiseen sairauteen	38
8.3.2. Osa-aikatyön keskeyttäminen saman sairauden vuoksi.....	38
8.3.3. Sairastuminen osa-aikatyön aikana muutoin kuin tilapäisesti uuteen/toiseen sairauteen	39
8.4. Osasairausloma ja vuosiloman ansainta.....	39
9. Vuosiloman ansainta työkyvyttömyysajalta	39
SAIRAUSPOISSAOLOJEN SEURANTA	40
1. Työnantajan vastuu työkyvyttömyyden pitkittyessä.....	40
2. Ilmoitusvelvollisuus sairauspoissaolosta	40
3. Työkyvyn arviointi 90 sairauspäivärahapäivän jälkeen	41
TILAPÄINEN POISSAOLO.....	42
1. Äkillinen sairaus perheessä.....	42
2. Poissaolo pakottavista perhesyistä (TSL 4:7)	42
3. Poissaolo perheenjäsenen tai muun läheisen hoitamiseksi (TSL 4:7a).....	42
4. Omaishoidon vapaa (TSL 4:7b).....	43
5. Alle 10-vuotiaan lapsen sairaus	43
5.1. Palkanmaksun edellytykset (tes).....	44
5.2. Äkillisyys.....	44
5.3. Palkallisuuden pituus	45
5.4. Poissaolo-oikeus työsopimuslain mukaan	46
5.5. Esimerkkejä palkanmaksuvelvoitteesta lapsen sairastuessa	47
6. Alle 16-vuotiaan lapsen vaikea sairaus.....	48
6.1. Kelan erityishoitoraha.....	49
7. Vihkiminen.....	49
8. 50- ja 60-vuotispäivät	49
9. Kuolema ja hautajaiset.....	50
10. Ammattiliiton luottamustehtävät	51
11. Yhteiskunnalliset tehtävät	51

12. Kertausharjoitukset.....	52
LÄÄKÄRINTARKASTUKSET	53
1. Palkanmaksun edellytykset	53
2. Lääkärintarkastus sairauden toteamiseksi	53
3. Äkillinen hammassairaus.....	53
4. Raskausajan tutkimukset	54
5. Työterveystarkastukset.....	55
6. Poissaolo muista syistä (seulontatutkimukset).....	55
7. Työhöntulotarkastus ja vapaaehtoiset määräaikaiset ikäkausitarkastukset	56
PERHEVAPAAT	57
1. Erityisraskausvapaa	57
2. Raskausvapaa.....	57
3. Vanhempainvapaa.....	57
4. Adoptiovapaa	58
5. Osittainen vanhempainvapaa.....	58
6. Hoitovapaa	59
7. Osittainen hoitovapaa.....	59
8. Perhevapaiden ilmoitusajat	60
9. Perhevapaan ajankohdan muuttaminen.....	60
10. Palkka raskaus- ja vanhempainvapaan sekä adoptiovapaan ajalta	61
11. Vuosiloman antaminen perhevapaalla olevalle	63
12. Vuosiloman ja palvelusvuosien ansainta perhevapaan aikana	64
13. Kelan kertakorvaus ja vuosilomakustannusten korvaus.....	64
13.1. Kertakorvaus	64
13.2. Vuosilomakustannusten korvaus.....	65
KOULUTUKSESTA JOHTUVAT POISSAOLOT	66
1. Ammatillinen jatko-, täydennys- ja uudelleen koulutus.....	66
1.1. Korvaukset	66
1.2. Matkustusaika	67
1.3. Koulutuksen lukeminen työajaksi on poikkeuksellista	68
2. Ammattiyhdistyskoulutus.....	68
2.1. Liittojen väliset koulutussopimukset	68
2.2. Osallistumisoikeus	69
2.3. Ilmoitusvelvollisuus	69
2.4. Korvaukset	69

OPINTOVAPAA	70
1. Opintovapaa-oikeus.....	70
2. Opintovapaan hakeminen ja myöntäminen	71
3. Opintovapaan siirtäminen.....	71
4. Opintovapaan keskeyttäminen	72
5. Sairastuminen opintovapaalla	72
6. Vuosiloma ja palvelusvuosien ansainta.....	72

Tämä tiivis opas sisältää käytännön ohjeita ja esimerkkejä erilaisiin poissaolotilanteisiin. Opas on laadittu silmällä pitäen keskeisimpiä työntekijän poissaoloa koskevia määräyksiä ottaen huomioon apteekin farmaseutisen henkilöstön sekä apteekkien työntekijöiden työehtosopimusten määräykset sekä asiaan liittyvät lainsäädännökset. Oppaan kirjoittamisessa on apuna käytetty erilaisia lähteitä, kuten Duodecimin Terveyskirjastoa, Työsuojeluhallinnon sekä Työterveyslaitoksen että Työturvallisuuskeskuksen verkkopalveluja. Apuna on käytetty myös Kelan verkkosivuja sekä oikeustapauksia.

Vuosilomaan liittyviä poissaoloja ja niihin liittyviä velvoitteita selvitetään Apteekin vuosilomaoppaassa, joka löytyy Apteekkien työnantajaliiton verkkosivuilta apta.fi.

Helsingissä 2.5.2024, päivitetty painos

Apteekkien työnantajaliitto

TYÖTERVEYSHUOLTO JA SEN JÄRJESTÄMINEN

Työterveyshuoltolaki velvoittaa työnantajan järjestämään ennaltaehkäisevän työterveyshuollon kaikille työsuhteessa oleville työntekijöilleen työsuhteen laadusta ja kestosta riippumatta. Ennaltaehkäisevä työterveyshuolto tarkoittaa muun muassa työntekijöiden lakisääteisiä terveystarkastuksia ja työpaikalla tehtäviä työpaikkaselvityksiä.

1. Lakisääteinen työterveyshuolto

Lakisääteisen työterveyshuollon eli ennaltaehkäisevän työterveyshuollon ensisijainen tarkoitus on nimenomaan ehkäistä työhön liittyviä sairauksia ja tapaturmia, ettei kukaan sairastuisi työstään. Siksi se keskittyy erityisesti työn terveysvaarojen ja -haittojen ehkäisemiseen sekä työkyvyn ylläpitämiseen. Lakisääteiseen sopimukseen eivät siis kuulu lääkärikäynnit akuuteissa sairaustapauksissa, kuten sairastuttaessa vatsatautiin tai flunssaan.

Työntekijä ja työnantaja hyötyvät sairauksien ja tapaturmien ennaltaehkäisystä. Hyvinvoiva työntekijä sairastaa todennäköisesti vähemmän ja huolehtii tehtävistään hyvin.

Työterveyshuolto on järjestettävä kaikille työsuhteessa oleville työntekijöille. Työterveyshuolto on järjestettävä siten myös kesätyöntekijöille, osa-aikaisille työntekijöille, tuntityöntekijöille, lyhyissä määräaikaissa työsuhteissa oleville työntekijöille ja työharjoittelijoille.

Työterveyshuollosta laaditaan yhdessä työterveyshuollon palveluntuottajan kanssa kirjallinen sopimus, joka on oltava työntekijöiden nähtävillä ja josta käy ilmi työterveyshuollon yleiset järjestelyt (sijainti, aukioloajat, alihankkijat, maantieteellinen kattavuus), palveluiden sisältö ja laajuus (lakisääteinen työterveyshuolto vai lisäksi myös sairaanhoito).

Lisäksi työnantajalla on oltava kirjallinen työterveyshuollon toimintasuunnitelma, joka tulee tarkistaa vuosittain. Työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan tulee kirjata työterveyshuollon yleiset tavoitteet, työpaikan olosuhteisiin liittyvät tarpeet ja niistä johtuvat työterveyshuollon toimenpiteet (esim. terveystarkastukset) sekä työterveyshuollon toiminta, kun työpaikalla toteutetaan varhaisen puuttumisen ja työkyvyn tukemisen malleja.

Työpaikkaselvityksessä ja muussa työterveysyhteistyössä esille tulleet asiat otetaan huomioon työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa laadittaessa ja päivitettyäessä.

Lakisääteiseen työterveyshuoltoon sisältyy

Työpaikkaselvitys

Työpaikkaselvitys on työnantajan vastuulla olevaa toimintaa, jonka työterveyshuollon ammattihenkilöt toteuttavat.

Työpaikkaselvityksessä arvioidaan, minkälaisia vaaroja, haittoja ja kuormitustekijöitä työ sisältää. Se tehdään aina yhteistyössä määrääjoin ja aina toimintaa aloitettaessa ja olennaisissa muutostilanteissa.

Toimintasuunnitelma

Työterveyshuollon toimintasuunnitelma tehdään työpaikkaselvityksen pohjalta. Siihen kirjataan muun muassa työterveyshuollon tavoitteet ja toimenpiteet. Lisäksi toimintasuunnitelma sisältää tiedot lakisääteisen työterveyshuollon palveluista ja mahdollisesta vapaaehtoisesta sairaanhoidopalvelusta. Toimintasuunnitelma tulee olla työntekijöiden nähtävillä.

Lakisääteiset terveystarkastukset

Säädöksissä määrätty eli lakisääteiset terveystarkastukset ovat työntekijälle pakollisia, jos työntekijällä on työssään erityinen sairastumisen vaara tai työ sisältää terveysriskejä. Lakisääteisiin terveystarkastuksiin ei kuulu normaalit ikäkausi- tai muut vapaaehtoisuuteen perustuvat määräaikaistarkastukset. Lakisääteisen terveystarkastuksen perusteena voivat olla esimerkiksi työn aiheuttama terveydellinen vaara (esim. melu, fyysisesti, psykososiaalisesti kuormittava työ, yötyö).

Työkykyarviot ja työkykyasioiden selvittely

Työkykyongelmissa ja työkyvyn menettämisen uhatessa on syytä tehdä työkykytarkastus, esimerkiksi:

- työnantajan pyytämä työkykyarvio
- työntekijän pyytämä kuormitusarvio
- Kelan 90 päivän työkykyarvio
- työkyky- ja kuntoutustarveselvitys pitkittyneessä sairastelussa
- osatyökykyisen työntekijän työssä selviytymisen seuranta ja edistäminen
- työperäisen sairastumisen arvio.

Varhaisen tuen mallin luominen

Työkyvyn varhainen tuki tarkoittaa niitä toimenpiteitä, joilla edistetään työkykyä ja ehkäistään työkyvyn heikkenemistä. Toimenpiteet työkyvyn varhaiseksi tukemiseksi sovitaan työpaikalla yhdessä työnantajan, työntekijöiden ja työterveyshuollon kesken.

Päihdeohjelman luominen

Päihdeohjelmassa kuvataan ehkäisevän päihdetyön ja hoitoonohjauksen toimenpiteet ja menettelytavat.

Kela-korvaushakemusten laatiminen

Työnantaja saa työterveyshuollosta Kela-korvausta, kun korvausehdot täyttyvät.

Jatkuva neuvonta ja ohjaus

Työterveyshuolto neuvoa, opastaa ja ohjaa työnantajaa esimerkiksi:

- työn terveellisuutta ja turvallisuutta koskevilla asioilla
- työkykyyn liittyvissä kysymyksissä.

Laissa määriteltyt tutkimukset

Lakisääteinen työterveyshuolto sisältää myös säädöksissä pakollisiksi määrätyt laboratorio- ja kuvantamistutkimukset sekä kliinifysiologiset tutkimukset. Pakollisia tutkimuksia tehdään esimerkiksi työkyvyn arvioimiseksi tai altisteiden vuoksi. Altisteita voivat olla muun muassa melu, kemikaalit, pöly tai poikkeukselliset lämpöolot.

2. Lakisääteistä laajempi työterveyshuolto

Työnantaja voi omalla päätöksellään laajentaa lakisääteistä työterveyshuoltoa. Tällöin työnantaja hankkii lakisääteisten palvelujen lisäksi sellaisia lisäpalveluja, jotka työnantaja katsoo tarpeelliseksi. Nämä erikseen ostettavat lisäpalvelut kirjataan työterveyshuollon palvelusopimukseen ja työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan. Tällaiset lakisääteistä laajemmat terveyspalvelut saattavat nopeuttaa työntekijän hoitoon pääsyä ja sitä kautta tervehtymistä.

Lisäpalveluja on saatavilla monenlaisia, ja ne voivat olla muun muassa seuraavia:

- lääkärin tai työterveyshoitajan vastaanotto (sairaanhoitopalvelut), kun sairastuminen ei ole työperäistä
- erilaiset kuvantamispalvelut, fysioterapia, ravitsemusterapia, työn-ohjaus jne.
- muut kuin säädöksissä pakollisiksi määrätty tutkimukset (määräaikaistarkastukset).

Työnantaja voi lisäpalveluja tarjotessaan tehdä erilaisia rajoituksia saatavilla oleviin palveluihin, kunhan rajatut palvelut kohdistuvat tasapuolisesti koko henkilöstöön.

Kun työnantaja järjestää vapaaehtoisia sairaanhoitopalveluita työntekijöille, on ne järjestettävä yhdenvertaisesti kaikille työntekijöille riippumatta työsuhteen muodosta. Tasapuolisen kohtelun vastaista on rajata määräaikaiset tai osa-aikaiset työntekijät vapaaehtoisten sairaanhoitopalveluiden ulkopuolelle ilman asiallista perustetta.

Lakisääteistä laajempaan työterveyshuoltoon on mahdollista tehdä rajoituksia vain, jos niille on asiallinen peruste. Asiallinen peruste on esimerkiksi niin sanottu ansaintaperiaate. Tällöin etu rajataan tietyn kynnysajan täyttymiseen esimerkiksi niin, että ennen kuin työntekijä pääsee vapaaehtoisen sairaanhoidon palvelun piiriin, edellytyksenä on, että työsuhde on kestänyt esimerkiksi kuusi kuukautta.

Oikeuskirjallisuudessa on todettu myös, että jos etuus olisi jaettavissa, työnantaja voisi osa-aikatyöntekijän kohdalla soveltaa suhteellisuusperiaatetta. Tämä tarkoittaa, että osa-aikaisen työntekijän oikeus vapaaehtoisen työterveyshuollon palveluihin määräytyisi suhteessa hänen työaikaansa. Jos työnantaja esimerkiksi maksaisi kokoaikaisen työntekijän erikoislääkärikuluja vuodessa enintään 500 euroa, olisi niitä maksettava 60 prosentin työaikaan tekeväälle 300 euroa. Suhteellisuusperiaatteen soveltaminen ei kuitenkaan ole yksinkertaista. Erityisen hankalaa se on, jos työntekijä on niin sanotun vaihtelevan työajan piirissä tai tarvittaessa töihin kutsuttava.

3. Terveyspalvelujen ostaminen

Työnantaja voi ostaa palvelut yksityiseltä tai julkiselta palveluntuottajalta. Työterveyshuollon palveluja hankkiessa tai palveluntuottajaa vaihtaessa on hyvä selvittää ensin oman alueen työterveyspalvelun tarjoajat. Tämän jälkeen pyydetään tarjoukset mahdollisilta palveluntarjoajilta. Tarjouspyynnössä kannattaa mainita, halutaanko tarjous vain lakisääteisestä, ehkäisevästä työterveyshuollosta vai myös sairaanhoidosta. Kun sopimus on tehty, työterveyshuolto tekee työpaikkaselvityksen. Työterveyshuollon tehtävät kirjataan työterveyshuollon toimintasuunnitelmaksi.

Työterveyspalvelujen järjestämisestä voit lukea lisää Työturvallisuuskeskuksen julkaisusta. [Julkaisu aukeaa tästä.](#)

Työntekijän sairauden tai tapaturman aiheuttamat poissaolot aiheuttavat usein pulmallisia tilanteita. Tässä luvussa käsiteltäviä sairauden tai tapaturman aiheuttamia poissaoloja koskevat määräykset perustuvat apteekkien työntekijöiden sekä farmaseuttisen henkilöstön työehtosopimuksiin sekä työsopimus-, sairausvakuutus- ja vuosilomalakiin.

1. Sairausajan palkanmaksun edellytykset

Työnantaja on työehtosopimuksen mukaan velvollinen maksamaan sairausajan palkkaa, jos

- työntekijä on sairastumisen tai tapaturman vuoksi estynyt tekemästä työtä ja
- työntekijä ei ole aiheuttanut työkyvyttömyyttä tahallisesti tai törkeällä huolimattomuudella.

1.1. Työkyvyttömyys sairaudesta tai tapaturmasta

Palkanmaksu edellyttää työkyvyttömyyttä, joka johtuu sairaudesta tai tapaturmasta. Tapaturma on voinut sattua työssä, työmatkalla tai vapaa-aikana. Työntekijän on vaadittaessa esitettävä työkyvyttömyydestään työnantajan edellyttämä selvitys.

Työkyvyttömyys tarkoittaa sairaudesta johtuvaa tilaa, jonka vuoksi henkilö on kykenemätön tekemään tavallista työtään tai siihen verrattavaa työtä. Sairaus ei kuitenkaan aina merkitse työkyvyttömyyttä. Sairauden täytyy aiheuttaa sellainen tauti, vamma tai haitta, joka heikentää työntekijän toimintakykyä niin paljon, ettei työntekijä kykene töihin.

Joissakin tapauksissa voi olla ongelmallista arvioida sitä, onko työkyvyttömyyden syynä sairaus. Lähtökohtaisesti työkyvyttömyyttä eivät ole arjen murheet, pettymykset eivätkä ristiriidat.

Lääkärintodistus ei välttämättä aina osoita, että työntekijä on työkyvytön kaikkiin työsopimuksensa mukaisiin tehtäviin.

1.2. Tahallisuus tai törkeä huolimattomuus

Työnantaja ei ole velvollinen maksamaan sairausajan palkkaa työntekijälle, joka on aiheuttanut sairauden tai tapaturman tahallisesti tai törkeällä huolimattomuudella.

Tahallisuus on kyseessä, jos

- työntekijä on tarkoituksella aiheuttanut itselleen sairauden tai tapaturman tai
- työntekijän on etukäteen täytynyt ymmärtää, että hänen teostaan väistämättä seuraa sairaus tai tapaturma tai
- työntekijän tarkoitus ei ole ollut sairastua tai joutua tapaturmaan, mutta hän on ymmärtänyt, että teosta voi seurata tapaturma tai sairaus, ja on suhtautunut sen syntymiseen hyväksyvästi tai välinpitämättömästi.

Törkeä huolimattomuus on kyseessä esimerkiksi silloin, kun

- työntekijä rikkoo selviä työsuojelumääräyksiä ja tämän seurauksena syntyy tapaturma tai
- työntekijä laiminlyö lääkärin antamat selvät ja ehdottomat hoito-ohjeet tai
- työntekijä laiminlyö sellaisen huolellisuuden ja varovaisuuden, jota noudattaen tapaturma tai sairaus olisi ollut vältettävissä ja jota normaalia varovaisuutta noudattavalta työntekijältä olisi siinä tilanteessa voinut vaatia.

Loukkaantuminen vapaa-ajan urheiluharrastusten yhteydessä ei merkitse törkeää huolimattomuutta, jos yleisesti hyväksytyjä pelisääntöjä on noudatettu vahingon välttämiseksi.

Esimerkkejä

1. Työntekijä putoaa ratsastustunnilla hevosen selästä ja murtaa käntensä. Työnantaja on velvollinen maksamaan palkan sairausloman ajalta.
2. Laskettellessaan merkityllä rinnealueella työntekijä kaatuu ja katkaisee jalkansa. Palkka maksetaan sairausajalta. Mikäli tapaturma on sattunut sallitun rinnealueen ulkopuolella, kyseessä on törkeä huolimattomuus.

3. Humalatilassa itsensä loukanneen työntekijän loukkaantumisella ja humalatilalla tulee olla selvä syy-yhteys, jotta sairausajan palkka voidaan jättää maksamatta (TT 2009:95, TT 2012:59). Jos ratti- tai tankojuoppo loukkaantuu liikenneonnettomuudessa, sairausajan palkkaa ei makseta. Toisaalta esimerkiksi liukkaalla talvikelillä tie voi olla jalankulkijalle niin liukas, että kaatuminen olisi voinut sattua humalatilasta huolimatta. Tällöin syy-yhteyttä humalatilaan ei ole olemassa ja palkka maksetaan.
4. Työntekijä loukkaa itsensä työtehtävissä purkaessaan väliseinää työnantajan ohjeiden vastaisella tavalla. Työntekijälle oli annettu selkeät ohjeet siitä, miten väliseinän purkaminen tapahtuu. Työntekijän katsottiin aiheuttaneen työkyvyttömyytensä törkeällä tuottamuksella eikä hänellä siten ollut oikeutta palkkaan työkyvyttömyysajalta (TT 2014:164).
5. Työntekijän vapaa- tai työajalla aiheuttama tappelu, jonka seurauksena työntekijä on loukannut itsensä, on oikeuskäytännössä katsottu tilanteeksi, jossa työntekijä on aiheuttanut loukkaantumisensa törkeällä tuottamuksella, ja sairausajanpalkka on voitu evätä (TT 2023-20, TT1994:59).

1.3. Ilmoitusvelvollisuus

Työntekijän on ilmoitettava viipymättä työnantajalle sairastumisestaan sekä siitä, milloin hän arvioi palaavansa työhön. Mikäli työntekijä ei ilmoita sairastumisestaan viipymättä, palkanmaksuvelvollisuus alkaa vasta ilmoittamishetkestä, vaikka itse sairausajan jakso alkaa kulua jo sairastumishetkestä.

Apteekissa olisi tärkeä laatia työpaikkakohtaiset ohjeet sairastumistilanteita varten.

Pohdi seuraavia asioita ja laadi apteekissa noudatettavat pelisäännöt sairauspoissaolojen ilmoittamisesta

- kenelle poissaolosta ilmoitetaan (apteekkari, proviisori vai joku muu)
- kuka on varahenkilö, jos edellä nimettyä henkilöä ei tavoiteta
- miten ja milloin ilmoitetaan (esim. puhelimitse soittamalla)
- vaaditaanko lääkärintodistus heti ensimmäisestä sairauspäivästä

vai saako omalla ilmoituksella olla pois tietyn määrän päiviä (jos saa, kuinka monta päivää)

- jos lääkärintodistus vaaditaan, on hyvä todeta, missä vaiheessa se viimeistään pitää toimittaa työnantajalle
- miten menetellään lomalla sairastuttaessa
- miten toimitaan lapsen sairastuessa (esim. vaaditaanko lääkärintodistus vai riittääkö oma ilmoitus).

Apteekin sisäisissä poissaolo-ohjeissa voidaan erikseen todeta, että pelkkä tekstiviesti poissaolosta ei riitä. Työnantaja voi edellyttää, että häneen on oltava henkilökohtaisesti yhteydessä.

1.4. Selvitys työkyvyttömyydestä

Työntekijän on vaadittaessa esitettävä viipymättä työkyvyttömyydestään lääkärintodistus tai muu työnantajan hyväksymä selvitys. Vaatimus on esitettävä mahdollisimman varhaisessa työkyvyttömyysvaiheessa selviytyksen saatavuuden ja luotettavuuden vuoksi. Työnantaja voi edellyttää lääkärintodistuksen toimittamista jo ensimmäisestä sairauspäivästä.

Farmaseuttien työehtosopimuksen mukaan lääkärintodistus on haettava työterveyshuollosta silloin, kun lääkäripalvelut sisältyvät työterveyshuoltosopimukseen ja nämä palvelut ovat ilman kohtuutonta haittaa saatavilla vastaanottoajat ja välimatka huomioiden. Työntekijöiden työehtosopimuksen mukaan edellä mainitussa tilanteessa lääkärintodistus on syytä hakea työterveyshuollosta.

Mikäli työnantaja nimeää erikseen lääkärin, jolta lääkärintodistus haetaan, työnantaja maksaa lääkärintodistuksen hankkimiskustannukset.

Lakisääteistä laajempi työterveyshuolto mahdollistaa useimmiten lääkärintodistuksen saamisen, jos sellainen vaaditaan.

Jos työterveyshuolto on järjestetty lakisääteisenä työterveyshuoltona eli siten, että se ei sisällä sairaanhoitoa, voi lääkärintodistuksen saaminen olla hankalaa, koska lakisääteiseen työterveyshuoltoon eivät kuulu esimerkiksi käynnit lääkärillä, jos syynä on tavallinen vatsatauti tai flunssa. Terveyskeskukset saattavat olla usein hyvin ruuhkaisia, ja kiireettömiä lääkäriaikoja voi olla mahdotonta saada samalle päivälle.

Näissä tilanteissa työnantajan tulee hyväksyä terveyskeskuksesta saatu terveyden- tai sairaanhoitajan todistus. Työnantaja ei voi velvoittaa työntekijää menemään yksityiselle lääkäriasemalle omalla kustannuksellaan. Työnantaja voi kuitenkin aina nimetä lääkärin, jolta todistus on haettava, mutta tällöin työnantaja vastaa lääkärintodistuksen hankkimiskustannuksista.

1.4.1. Omailmoitus

Työehtosopimuksissa on erikseen todettu mahdollisuudesta sopia niin sanotusta omailmoitusmenettelystä. Omailmoitusmenettely tarkoittaa työntekijän mahdollisuutta ilmoittaa omasta työkyvyttömyydestään työnantajalle ilman työkyvyttömyyden todentavaa lääkärin-, terveyden- tai sairaanhoitajan todistusta. Tällainen sopimus voi koskea enintään kolme kalenterivuorokautta kestäviä työntekijän omia sairauspoissaoloja ja vain lyhytkestoisia sairauksia, jotka eivät vaadi lääkärinhoitoa (esim. flunssa tai vatsatauti). Omailmoitusaika voi työnantajan niin päättäessä olla myös kolmea päivää pitempi.

Omailmoituskäytäntö sairastumisissa ei tarkoita subjektiivista poissaolo-oikeutta, vaan työnantajalla on aina oikeus edellyttää työkyvyttömyydestä ja siihen liittyvästä poissaolotarpeesta hyväksyttävää selvitystä.

Sairauspoissaolojen omailmoituksen käyttöönotossa tärkeää on hyvä suunnittelu, tehokas tiedottaminen ja selkeät pelisäännöt. Jos omailmoitusmenettely on käytössä, työpaikkakohtaisesti voidaan sopia tietyistä omailmoitusmenettelyn reunaehdoista.

Omailmoitusmenettelyssä on huomioitava, että lääkärin kirjoittamaa sairauslomaa ei voi jatkaa omailmoituksella.

Omailmoituskäytäntöjä ja -malleja on erilaisia, ja ne ovat täysin apteekki-kohtaisesti päätettävissä. Tiukimmin rajattu malli voi olla sellainen, jossa esihenkilön hyväksymällä omailmoituksella voi olla poissa päivä kerrallaan ja enimmillään kaksi päivää ja vain nimettyjen sairauksien vuoksi (esim. kuume, flunssa, vatsatauti). Ehkä yleisemmin käytetty malli on sellainen, jossa omalla ilmoituksella voi olla sairauden vuoksi poissa 1–3 päivää, mutta ilman rajoitusta sairaudesta. Tällöin usein edellytetään sitä, että ilmoitus poissaolosta tehdään päivittäin esihenkilölle. Usein lisäksi ohjeistetaan, että mikäli sairaus jatkuu kolmea päivää pitempään, työntekijän

tulisi hakeutua lääkärin vastaanotolle. Joissain työpaikoissa on käytössä myös pitempi malli, jossa omalla ilmoituksella voi olla poissa 1–7 päivää ilman rajausta sairaudesta.

Omailmoitusmenettelystä on hyvä olla kirjalliset ohjeistukset, joissa otetaan kantaa esimerkiksi seuraaviin asioihin

- kuinka monta päivää voi olla pois omalla ilmoituksella
- sovelletaanko sitä kaikkiin sairauksiin
- menettelyn voimassaolo koeaikana
- kuinka monta kertaa vuodessa voi olla omalla ilmoituksella pois
- onko malli käytössä viikonlopun ja lomien yhteydessä
- miten toimia ennakoiden mahdollisten väärinkäytösten estämiseksi
- toimenpiteet työntekijän poistamiseksi menettelyn piiristä

1.4.1.1. Omailmoitusmenettelyn hyödyt

Parhaimmillaan omailmoitusmenettelystä on etua kaikille osapuolille. Omailmoituskäytäntö eli sairauspoissaolo omalla ilmoituksella ilman lääkärintodistusta voi vähentää turhia lääkäriissäkäyntejä ja säästää aikaa, vaivaa ja rahaa, kun käyntejä työterveyshuollossa ei synny pelkästään todistuksen hakemisen vuoksi tilanteissa, joissa sairaus ei edellytä varsinaista hoitoa.

Useimmilla omailmoituskäytäntöön siirtyneillä työpaikoilla käytäntö on lyhentänyt poissaoloja esimerkiksi nuhakuumeissa, selkävivussa ja vatsataudeissa.

Työnantaja kuitenkin lopulta päättää, vaaditaanko työpaikalla sairauden aiheuttamasta työkyvyttömyydestä aina poissaolotodistus vai siirytäänkö lyhyiden poissaolojen osalta omailmoituskäytäntöön.

1.4.1.2. Omailmoitus ja Kelan sairauspäiväraha

Kela maksaa sairauspäivärahaa niin sanotun omavastuuajan jälkeen, joka on sairastumispäivä ja sitä seuraavat 9 arkipäivää. Omavastuuai-ka alkaa yleensä siitä päivästä, joka on lääkärintodistuksessa merkitty työkyvyttömyyden alkamispäiväksi. Omavastuuajan alkamispäivään hyväksytään myös työntekijän omailmoitus sairauden alkamisesta, jos se on työpaikalla käytössä.

1.4.2. Työterveys-, sairaan- tai terveydenhoitajan todistus

Epidemioiden aikana terveydenhuoltopalveluja järjestävät tahot ovat monesti ruuhkautuneet, ja hyväksyttäväksi poissaoloselvitykseksi työntekijä voi esittää työterveyshoitajan tai terveyden- tai sairaanhoitajan antaman todistuksen. Sairauspoissaolon pituus on tällöin enintään kolme vuorokautta. Epidemialuonteinen sairaus on esimerkiksi influenssa tai korona.

1.4.3. Lääkärintodistus

Lääkärintodistukseksi kutsutaan lääkärin laatimaa kirjallista selvitystä, jossa todetaan tutkimuksin varmistetut tosiasiat. Lääkärin kirjoittaessa lausunnon henkilön terveydestä tai sairaudesta tulee todistuksen perustua lääkärin omakohtaiseen tutkimukseen. Lääkärintodistuksessa todistetaan jokin lääketieteellisesti havaittava sairaus, tila tai mitattava ominaisuus tai sen puute.

Antaessaan potilaalle sairautta koskevan todistuksen sairauspoissaoloa varten lääkäri ottaa kantaa siihen, kykeneekö henkilö sairautensa vuoksi tavalliseen työhönsä.

Kaikissa lääkärin kirjoittamissa sairauspoissaolotodistuksissa on aina oltava diagnoosi. Todistuksessa pitää olla myös työntekijän yksilöidyt henkilötiedot ja ammatti, työkyvyttömyyden kesto, todistuksen antopaikka ja -aika sekä allekirjoitus ja leima tai nimen selvennys ja sv-tunnus tai sähköinen varmennus.

Etukäteen kirjoitettua lääkärintodistusta ei tule hyväksyä palkanmaksun perusteeksi. Myöskään jälkikäteen kirjoitettua takautuvaa todistusta ei lähtökohtaisesti tule hyväksyä. Jos todistus on kuitenkin kirjoitettu jälkikäteen, siitä tulee ilmetä lääkärin erillinen perustelu, miksi todistus on taannehtiva. Taannehtiva todistus voidaan kirjoittaa esimerkiksi tilanteissa, joissa todistuksen pyytäjistä voidaan pyyntöhetkellä havaita oireita vammasta tai sairaudesta, joka on mahdollisesti aiheuttanut työkyvyttömyyden jo aiemmin.

Sairaalahoidossa ollut työntekijä saa kotouttamispäivänä kirjoitetun todistuksen. Lisätiedoissa pitää olla merkittynä sairaalassaoloaika.

Lääkärintodistuksesta ilmenevä mahdollinen työkyvyttömyysaika on arvio siitä, jonka lääkäri olettaa olevan kyseisen sairauden tervehtymisaika.

Etänä annetut terveydenhuollon palvelut ovat pääsääntöisesti verrannollisia perinteisiin vastaanottokäynteihin.

Etäpalveluilla tarkoitetaan terveydenhuollossa sitä, että potilaan tutkiminen, diagnostiikka, tarkkailu, seuranta, hoitaminen, hoitoon liittyvät päätökset tai suositukset perustuvat esimerkiksi videon välityksellä verkossa tai älypuhelimella välitettyihin tietoihin ja dokumentteihin.

Etävastaanotolla lääkäri voi määrätä lääkkeitä, tehdä lähetteen jatkotutkimuksiin tai kirjoittaa lyhyen sairausloman.

1.4.3.1. A-todistus

Lyhytaikaisissa sairaustapauksissa lääkärit käyttävät suppeaa todistusta eli A-todistusta. A-todistuksella osoitetaan lyhytaikaisesta sairaudesta, viasta tai vammasta johtuva työkyvyttömyys. Pelkän diagnoosin ja diagnoosikoodin mainitseminen riittää varsinkin tapauksissa, joissa todistus koskee sairaalahoidon aikaa tai joissa täsmällisesti määriteltävän sairauden perusteella ehdotetaan tavanomaista työkyvyttömyysaikaa. Jos työkyvyttömyysaika on tavanomaista pitempi, sen on oltava perusteltu ja siinä tulisi olla arvio jatkotoimenpiteiden tarpeesta.

A-todistus tarvitaan, kun haetaan sairauspäivärahaa ja työkyvyttömyys on kestänyt alle kaksi kuukautta. A-todistusta voidaan käyttää myös, kun haetaan tartuntatautipäivärahaa.

1.4.3.2. B-todistus

Laaja lääkärintodistus eli B-todistus kirjoitetaan muun muassa pitkäaikaisesta työkyvyttömyydestä, invaliditeetista ja oikeudesta erilaisiin etuuksiin. Todistus sisältää esitiedot ja toimintakyvyn arvioimiseksi tehdyn huolellisen tilannekuvauksen. Todistuksessa kuvataan sairauden ennuste, hoitosuunnitelma ja vastuutaho. Kela edellyttää B-lausuntoa yli 60 sairauspäivä-rahapäivän jälkeen. Koska B-lausunnossa terveys- ja toimintakykytiedot sekä hoito- ja kuntoutussuunnitelmat kuvataan kattavasti, ne sisältävät usein enemmän yksityisyyden piiriin kuuluvaa tietoa. Tästä syystä työn-tekijä saa useimmiten A-todistuksen työnantajalle vietäväksi, vaikka kyse olisikin pitkäaikaisesta työkyvyttömyydestä.

B-lausunto kirjoitetaan, kun työntekijä on saanut 60 päivää sairauspäivärahaa ja sairauden aiheuttama työkyvyttömyys jatkuu tai kun työkyvyttömyyden arvioidaan kestävän jo heti sairauden alkuvaiheessa yli kaksi kuukautta.

1.4.3.3. E-lausunto

Tapaturman tai ammattitaudin aiheuttamasta työkyvyttömyydestä annetaan E-lausunto, jolla haetaan korvauksia vakuutusyhtiöstä.

2. Diagnooseista ja palkanmaksuvelvollisuudesta

Apteekkialan työehtosopimuksissa palkanmaksuvelvoite työkyvyttömyyden ajalta edellyttää sairautta. Jos työkyvyttömyys ei johdu sairaudesta, työnantajalla ei ole palkanmaksuvelvollisuutta. Työnantaja ratkaisee sairausajan palkanmaksuvelvoitteensa lääkärintodistuksen ja työehtosopimusten määräysten perusteella. Kaikki diagnoosit eivät kerro aina sairaudesta, ja tällöin ne eivät oikeuta palkkaan. Kaikki sairaudet eivät myöskään aiheuta työkyvyttömyyttä. Lääkärin tehtävänä on arvioida mahdollista työkyvyttömyyttä ja sen pituutta – ei poissaolon palkallisuutta.

Suomessa on toistaiseksi käytössä Maailman terveysjärjestö WHO:n ICD-10-tautiluokitus. Lääkärin tekemälle ja merkitsemälle diagnosoille tulee löytyä ICD-10-koodi.

Jotkin ICD-10-koodit tarkoittavat vain oireita, eivätkä ne ole varsinaisia sairauksia. Tällaisia ovat ainakin R- ja Z-koodit. Ne liittyvät usein yhteydenottoon terveydenhuoltopalvelujen tuottajaan muiden syiden kuin sairauden tai vamman vuoksi. Ne puolestaan viittaavat sellaisiin oireisiin, joita ei vielä pystytä diagnosoimaan sairaudeksi. Esimerkiksi pelkän oirekoodin (esim. R-koodi) sisältävä todistus ei ole osoitus sairaudesta. Myös F-koodeista löytyy diagnooseja, jotka eivät ole varsinaisia sairauksia, vaan ne kuvaavat esimerkiksi alkoholin käytön aiheuttamia häiriöitä ja unettomuutta. Lääkärintodistuksessa tulisi olla syykoodi. Jos todistuksessa on vain oirekoodi, on usein selkeintä pyytää työntekijältä lisäselvitystä poissaoloperusteesta.

WHO on julkaissut uuden ICD-11-luokituksen, joka tulee korvaamaan ICD-10-tautiluokituksen. ICD-11-diagnoosiluokitus on rakenteeltaan erilainen ja laajempi verrattuna aiempaan ICD-10-luokitukseen. ICD-

11-diagnoosiluokituksen käyttöönottoa varten Terveiden ja hyvinvoinnin laitokseen on perustettu erillinen hanke vuosiksi 2023–2026. Hankkeen tuloksena Suomessa otetaan käyttöön kansainvälisesti yhteensopiva ja -toimiva ICD-11-diagnoosiluokitus.

2.1. F-koodit

F-koodit liittyvät mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöihin. Näistä suurin osa on sairauksia, joista työnantajalle tulee myös palkanmaksuvelvollisuus. Osa F-koodeista ei kuitenkaan sellaisenaan merkitse työntekijän työkyvyttömyyttä. Ratkaisevaa palkanmaksun kannalta onkin se, onko kyseessä sairaudeksi luokiteltu tila vai ei.

F43-kategoriaan kuuluvat diagnoosit ovat työnantajan kannalta ongelmallisia. Ne sisältävät ohimeneviä häiriöitä, kuten reaktioita vaikeaan stressiin tai sopeutumishäiriöitä. Häiriöt tai reaktiot kehittyvät oireettomalle henkilölle reaktiona poikkeukselliseen fyysiseen tai psyykkiseen stressiin, ja ne häviävät tavallisesti muutaman tunnin tai päivän kuluessa.

Näitä diagnooseja käytetään valitettavasti usein tilanteissa, joissa henkilö ei ole sairas vaan esimerkiksi surullinen tai järkyttynyt, tai tilanteissa, jossa henkilö haluaa olla sairastuneen omaisensa tukena. Näissä tilanteissa tarvitaan usein lisäselvitys (= uusi lääkärintodistus, ks. kohta 2.3), jotta voidaan arvioida, onko henkilö sairauden vuoksi työkyvytön vai onko taustalla joku muu syy kuin sairaus.

Suru tai ihmissuhdeongelmat eivät ole sairauksia, mutta joissakin tapauksissa ne voivat aiheuttaa masennukseksi luokiteltavan tilan. Näissä tilanteissa sairausajan palkka maksetaan.

F43.0-koodilla (akuutti stressireaktio) kirjoitettu työkyvyttömyysaika ei välttämättä velvoita palkanmaksuun. On kuitenkin tilanteita, joissa on katsottu, että kyseinen poissaolokoodi oikeuttaa työntekijän saamaan sairausajan palkan lyhyeltä, enintään 3–5 päivän ajalta. Näin ei välttämättä aina ole. Epäselvässä tilanteessa on syytä tehdä tarkempi tapauskohtainen arviointi ja pohtia sitä, olisiko lisäselvityspyyntö tarpeen vai ei. Lisäselvityksen pyytäminen on yleensä tarpeetonta, jos kyse on lyhytaikaisesta työkyvyttömyysjaksosta ja työnantajalla on tiedossa työkyvyttömyyden aiheuttava syy, kuten työntekijän läheisen äkillinen vakava sairastuminen tai kuolema.

F41-kategoriaan kuuluvat muut ahdistuneisuushäiriöt, ja ne luokitellaan usein sairauksiksi. Esimerkiksi jos työkyvyttömyystodistuksessa on koodi F41.1, kyseessä on yleistynyt ahdistuneisuushäiriö, ja se katsotaan pääsääntöisesti sairaudeksi, jonka ajalta työnantaja maksaa sairausajan palkan. Mikäli asiassa on epäselvyyttä, voi työnantaja pyytää tässäkin työntekijältä tarkentavaa lisäselvitystä.

Mikäli työntekijä saa työkyvyttömyystodistuksen ei-elimellinen unettomuus-koodilla (F51), poissaolo on lähtökohtaisesti palkatonta. Tällaisen työkyvyttömyystodistuksen yhteydessä on hyvä pyytää tarkempaa selvitystä palkanmaksun perusteeksi. Ei-elimellistä unettomuuskoodia käytetään tosinaan puutteellisin perustein esimerkiksi tilanteissa, joissa kyse on normaalist, tavanomaiseen elämään kuuluvasta tilapäisestä unettomuudesta. Tilapäisellä unettomuudella ei ole omaa diagnoosikoodia. Ei-elimellinen unettomuus on luokiteltavissa sairaudeksi, jos kyse on pitempikestoisesta kuin tavanomaisesta, muutaman päivän unettomuudesta tai mikäli kyse on esimerkiksi sairauten, kuten uniapnean tai narkolepsiaan, liittyvästä unettomuudesta. Näissä tilanteissa sairauspoissaolo on palkallista.

2.2. Z-koodit

Lääkärintodistuksessa oleva pelkkä Z-koodi ei yleensä merkitse työntekijän työkyvyttömyyttä sairauden takia, jolloin sairausajan palkanmaksuvelvoitetta ei ole. Palkanmaksu edellyttää tällaisissa tilanteissa usein lisäselvitystä. Mikäli lisäselvitystä vaaditaan, sitä on pyydetty heti poissaolon alussa. Lue lisäselvityksestä ja sen merkityksestä kohdasta 2.3.

Pelkät Z-koodit ilman tarkentavaa syykoodia ovat tekijöitä, jotka vaikuttavat terveydentilaan tai kertovat yhteydenotoista työterveyspalvelujen tuottajiin. Ne eivät kerro sitä, onko työntekijä palkkaan oikeuttavalla tavalla työkyvytön. Z-koodit sisältävät myös lukuisia elämäntapoihin liittyviä ongelmia, kuten alkoholin käyttö, lääkkeiden/huumeiden käyttö, parisuhteen ongelmat, todetun sairauden kontrollikäynnit, hedelmällisyyttä lisäävät toimenpiteet, yleiset terveystarkastukset ja lääkärintodistuksen hankkiminen esimerkiksi ajokorttia varten.

Niitä käytetään yleensä silloin, kun terve tai sairas henkilö ottaa yhteyttä terveydenhuoltopalvelun tuottajaan esimerkiksi saadakseen hoitoa johonkin vaivaansa, saadakseen rokotuksen tai keskustellakseen ongelmasta,

joka ei itsessään ole sairaus tai vamma, tai kun olosuhde tai ongelma vaikuttaa henkilön terveyteen olematta itsessään vamma tai sairaus.

Esimerkki tällaisesta Z-koodista, josta sellaisenaan ei aiheudu työnantajalle palkanmaksuvelvollisuutta, on Z73.0 eli työuupumus. ICD-10-tautiluokituksessa työuupumusta ei ole luokiteltu sairaudeksi vaan elämäntilanteen hallintaan liittyväksi ongelmaksi. Apteekkialan työehtosopimukset edellyttävät palkanmaksun perusteeksi nimenomaan sairaudesta aiheutuvaa työkyvyttömyyttä.

Kansaneläkelaitos (Kela) käyttää sairauspäivärahan maksamisen perusteena ICD-10-tautiluokitusta, eikä se sen vuoksi hyväksy pelkkää Z-koodia, kuten työuupumusta perusteeksi sairauspäivärahan saamiselle. Muita tällaisia Z-koodeja ovat muun muassa Z73.3, joka viittaa stressiin, ja Z72.9, joka sisältää määrittelemättömään elämäntapaan liittyvän ongelman. Arviot ovat kuitenkin yksilöllisiä, eikä tapauskohtainen eli pelkkä kirjainkoodi aina ratkaise sitä, maksaako Kela sairauspäivärahan. Kela ratkaisee asiat potilaskertomuksen tietojen perusteella.

Poikkeuksen edellä selostettuun muodostaa raskauden seurantaan liittyvät poissaolot. Raskauden seurantaan liittyvät, Z-koodeilla kirjoitetut poissaolot ovat palkallisia, jos työntekijällä on selvitys siitä, ettei hän ole saanut käyntiaikaa työajan ulkopuolelta. Tämä on erikseen sovittu työehtosopimuksissamme (16 §, c-kohta).

2.3. Lisäselvitys

Lisäselvitys tarkoittaa sitä, että työnantaja pyytää työntekijää hankkimaan lääkäriltään lisäselvityksen taustalla olevasta sairaudesta, jotta palkanmaksun perusteiden arviointi voidaan tehdä. Lisäselvitys on perusteltua pyytää silloin, jos on epäselvää, onko esitetyn lääketieteellisen selvityksen perusteella kyse työkyvyttömyyden aiheuttamasta sairaudesta vai ei.

Lisäselvityksen pyytäminen on yleensä tarpeetonta, jos kyse on lyhytaikaisesta työkyvyttömyysjaksosta ja työnantajalla on tiedossa työkyvyttömyyden aiheuttava syy, kuten työntekijän läheisen äkillinen vakava sairastuminen tai kuolema.

Työnantaja voi myös osoittaa työntekijän toisen lääkärin tutkittavaksi sairausajan palkanmaksuvelvollisuuden edellytyksenä esimerkiksi silloin, kun on syntynyt epäilyksiä siitä, että työntekijä on pyrkinyt väärinkäyttämään oikeuttaan palkalliseen sairauslomaan, tai kun diagnoosin täsmällisyydestä on syntynyt epäselvyyttä.

3. Sairausloman keskeyttäminen ja työhön palaaminen

Sairausloma on tarkoitettu työntekijän tervehtymiseen, joten työntekijältä ei voida odottaa sellaisia toimia, jotka vaarantaisivat työntekijän tervehtymistä ja työkyvyn palautumista.

Sairausloman ei kuitenkaan aina tarvitse olla syy jäädä kokonaan pois työnteosta. On myös mahdollista, että työkyky palautuu ennen lääkärin todistukseen merkityn työkyvyttömyysajan päättymistä.

Vastoin yleistä luuloa sairauslomatodistus ei estä töihin palaamista, jos työntekijä kokee selviytyvänsä tehtävistään ilman pelkoa sairauden pahenemisesta. Työntekijä saa tulla töihin, vaikka lääkäri on kirjoittanut sairauslomaa. On kuitenkin tärkeää, että työnantaja ja työntekijä keskustelevat työntekijän mahdollisuuksista työskennellä, erityisesti jos työntekijä kokee, että hän lääkärin kirjoittamasta sairauslomasta huolimatta pystyy työskentelemään. Paluu työhön ei saa vaarantaa toipumista.

Edellytyksenä työhön paluulle on se, että työnantaja hyväksyy työhön tulon. Pelkkä työntekijän halu ja ilmoitus työhön tulemisesta eivät riitä. Työnantajalla on työsuojelullinen vastuu siitä, että työn tekeminen ei vaaranna työntekijän terveyttä tai turvallisuutta. Työnantaja voi aina tällaisessa tilanteessa pyytää työntekijältä uutta lääkärinodistusta työkyvystä ja sen palautumisesta.

Mikäli työntekijä haluaa palata töihin ennen sairauslomansa päättymistä, voi työnantaja pyytää työntekijältä allekirjoitetun lausunnon, jossa tämä katsoo selviytyvänsä työstään terveyden vaarantumatta. Jos työnantaja on epävarma työntekijän työkyvystä, työnantaja voi pyytää työntekijää tuomaan uuden lääkärinodistuksen työkyvystä tai sen palautumisesta.

Sairausloman keskeyttäminen ja työhön palaaminen eivät vaikuta työnantajan vakuutuksiin, vaan ne ovat voimassa aivan samalla tavalla kuin ennen sairauslomaakin.

Jos työnantajan mielestä työntekijä voisi sairaudestaan ja sairauslomastaan huolimatta työskennellä, pitää hoitavaan lääkäriin olla yhteydessä. Lääkärin tulisi tehdä työkykyisyysarvio työntekijän ammatin perusteella. Tämä edellyttää sitä, että lääkäri on selvillä työntekijän työtehtävistä, työpaikan olosuhteista ja työnantajan mahdollisuudesta järjestellä työtehtäviä. Jos lääkäri katsoo, että työntekijä voi työskennellä tietyin rajoituksin, pitää tästä saada uusi lääkärintodistus.

Jos kyse on esimerkiksi koronan kaltaisen taudin aiheuttamasta tilanteesta, jossa työntekijä voi terveydentilansa perusteella olla vaaraksi muille työntekijöille, tulee tilanne arvioida erityisen huolellisesti. Tarvittaessa työnantaja voi myös kieltää työntekijän työnteon tai työpaikalle saapumisen, jotta työturvallisuus voidaan varmistaa.

4. Palkattomia poissaolotilanteita

4.1. Fysikaalinen hoito ja kuntoutus

Fysikaalisen hoidon tai kuntoutuksen ajalta ei makseta sairausajan palkkaa. Kuntoutusta ovat esimerkiksi:

- fysioterapia
- kuntoutuslaitoshoido ja kuntoutuskurssit kuntoutuslaitoksissa
- harkinnanvarainen kuntoutus, joka täydentää Kelan vaatimaa lääkinnällistä kuntoutusta
- sopeutumisvalmennuskurssit
- psykoterapia ja neuropsykologinen kuntoutus työkyvyn parantamiseksi.

Kuntoutuksessa oleva työntekijä saa Kelalta kuntoutusrahaa, joka määrätty sairauspäivärahan tavoin.

4.2. Kosmeettiset toimenpiteet

Kauneusleikkauksiin ja muihin esteettisistä syistä tehtyihin kosmeettisiin toimenpiteisiin liittyvät työkyvyttömyydet ovat palkattomia. Tällainen toimenpide ei ole välttämätön lääketieteellisillä perusteilla.

Esimerkiksi rintojen suurennukset ja kasvojen kohotukset ovat sellaisia kosmeettisia leikkauksia, joista aiheutuvat sairauslomat ovat palkattomia.

Mikäli työntekijälle tehdään rintojen pienennys tai silmäluomileikkaus terveydellisistä syistä, näiden toimenpiteiden vuoksi saatava sairausloma on palkallista. Rajanveto kosmeettisen ja ei-kosmeettisen leikkauksen välillä on Suomessa jokseenkin helppo, sillä Suomessa julkinen sairaanhoito ei tee kosmeettisia leikkauksia, vaan leikkaustarve johtuu aina sairaudesta.

Silmien taittovirheiden laserleikkausten jälkeiset sairauslomat ovat pääsääntöisesti palkattomia. Leikkauksen tarkoituksena on päästä eroon silmälasista ja piilolinseistä. Leikkaukset ovat äärimmäisen harvoin lääketieteellisistä syistä välttämättömiä. Mikäli operaatio tehdään lääketieteellisistä syistä, sairausloma-ajan palkka maksetaan.

Lihavuusleikkaukset puolestaan ovat pääsääntöisesti leikkauksia, joista sairausajan palkka maksetaan. Suomessa lihavuusleikkauksia ei tehdä julkisessa sairaanhoidossa kosmeettisista syistä. Lihavuusleikkauksen taustalla on aina sairaus, ja leikkauksiin ryhdytään vasta tiukkojen kriteerien täytyttyä. Mikäli lihavuusleikkaus on tehty yksityisessä sairaanhoidossa tai ulkomailla, työnantajan on hyvä pyytää lisäselvitystä siitä, ovatko kyseessä terveydelliset syyt.

4.3. Lapsettomuushoidot

Lapsettomuuden hoitamisesta aiheutuvalta työkyvyttömyysajalta työnantajalla ei ole palkanmaksuvelvollisuutta. Hedelmättömyys sinänsä ei ole sairaus, vaikka sen syynä voi olla sairaus, kuten endometrioosi. Keinohedelmöitys toimenpiteenä ei ole sairauden hoitoa, eikä myöskään raskaus ole sairauden hoitokeino (TT 2004:111).

5. Sairausajan palkan määräytyminen

Työnantajan palkanmaksuvelvollisuus työkyvyttömyystapauksissa ratkeaa apteekeissa työehtosopimusten perusteella. Sairausajan palkanmaksujaksot on porrastettu työsuhteen keston mukaisesti, ja määräyksissä on jonkin verran eroa työehtosopimusten välillä.

5.1. Sairausajan palkanmaksujaksot

Palkallisen jakson pituus määräytyy kalenterivuorokausissa. Kalenterivuorokausi tarkoittaa jokaista viikonpäivää siitä riippumatta, ovatko ne arki-, pyhä-, työ- tai vapaapäiviä.

Farmaseuttinen henkilöstö

Työsuhteen kesto sairastumishetkellä	Palkallisen perusjakson pituus
alle 1 kk	28 kalenterivuorokautta, palkka 50 % henkilökohtaisesta kuukausipalkasta
vähintään 1 kk, mutta alle 3 vuotta	28 kalenterivuorokautta
vähintään 3 vuotta mutta alle 5 vuotta	35 kalenterivuorokautta
vähintään 5 vuotta	42 kalenterivuorokautta

Farmaseuttisen henkilöstön työehtosopimuksessa 28 kalenteripäivän lisäjakso voi tulla käyttöön työsuhteen kestätyä vähintään yhden kuukauden. Lisäjakso on käytettävissä yhden kerran 12 kuukauden aikana.

Apteekin työntekijät

Työsuhteen kesto sairastumishetkellä	Palkallisen perusjakson pituus
alle kuukausi	1+9 arkipäivää ja 50 % palkasta
vähintään kuukausi	1+9 arkipäivää
vähintään 2 kk mutta alle 3 vuotta	28 kalenterivuorokautta
vähintään 3 mutta alle 5 vuotta	35 kalenterivuorokautta
vähintään 5 vuotta	42 kalenterivuorokautta

Työntekijöiden työehtosopimuksessa 28 kalenteripäivän lisäjakso voi tulla käyttöön työsuhteen kestätyä vähintään kaksi kuukautta. Lisäjakso tulee käyttöön, kun sairaus on kestänyt 28, 35 tai 42 kalenterivuorokautta ja se on käytettävissä yhden kerran 12 kuukauden aikana.

5.2. Sairausajan palkan 28 kalenteripäivän lisäjakso

Kummassakin työehtosopimuksessa on määräykset sairausajan palkan lisäajasta.

Farmaseuttisessa työehtosopimuksessa lisäjakso tulee käyttöön, kun työsuhde on kestänyt vähintään *yhden kuukauden*.

Apteekkien työntekijöiden työehtosopimuksessa lisäjakso on käytössä 28, 35 ja 42 kalenterivuorokautta kestäneen työkyvyttömyyden jälkeen eli silloin, kun työsuhde on kestänyt vähintään *kaksi kuukautta*.

28 vuorokauden lisäjakson voi saada kerran 12 kuukauden aikana. Se voi koostua myös osista.

Oikeus lisäjaksoon alkaa, kun työsuhteen kestoedellytykset täyttyvät ja työntekijä sairastuu kestoedellytyksen täytyttyä. Oikeutta lisäjaksoon ei ole, mikäli työntekijä sairastuu ennen kuin työsuhde on farmaseuttisella henkilöstöllä kestänyt vähintään kuukauden ja apteekkien työntekijöillä vähintään kaksi kuukautta.

Palkallisen sairausajan kokonaispituus riippuu aina työsuhteen kestosta. Apteeekeissa se on pisimmillään yhteensä 70 kalenterivuorokautta, jos työsuhde on kestänyt vähintään viisi vuotta.

Esimerkki

Työntekijän ensimmäinen sairausloma kestää 35 + 10 vuorokautta. Toisesta pitkästä sairauslomasta 12 kuukauden aikana maksetaan 35 + 18 vuorokautta.

Jos työntekijä sairastuu jälleen uudelleen ja jää pitkälle sairauslomalle ennen kuin edellisen, maksetun lisäjakson päättymisestä on kulunut 12 kuukautta, ei uudelta sairauslomalta makseta lisäjaksoa,

vaikka tämä lisäjakso alkaisi yli 12 kuukauden kuluttua edellisestä lisäajasta.

5.3. Palkallisen jakson määräytyminen ja laskeminen

Sairausajan palkanmaksujakso alkaa kulua sairastumispäivästä, olipa se työntekijän työ- tai vapaapäivä. Jakso lasketaan kalenterivuorokausina eli mukaan otetaan kaikki arki-, pyhä- ja juhlapäivät.

Farmaseuttisella henkilöstöllä sairausajan palkanmaksujakso, työsuhteen ensimmäisen kuukauden aikana, on rajattu 28 kalenteripäivään. Tältä ajalta maksetaan puolet työntekijän henkilökohtaisesta palkasta. Alle kuukauden kestäneissä työsuhteissa ei vielä ole oikeutta lisäajakseen.

Apteekkien työntekijöillä sairausajan palkanmaksujakso on rajattu kymmeneen päivään (sairausvakuutuslain karenssi aika) eli sairastumispäivään ja yhdeksään seuraavaan kalenteripäivään (sairausvakuutuslain karenssiaika) alle kaksi kuukautta kestäneissä työsuhteissa. Tältä ajalta maksetaan puolet työntekijän henkilökohtaisesta palkasta. Alle kaksi kuukautta kestäneissä työsuhteissa ei vielä ole oikeutta lisäajakseen.

Palkanmaksujakson pituus määräytyy sairastumishetken perusteella. Edellä (kohdassa 5.1) olevan taulukon kuukausi- tai vuosirajan muuttuminen kesken sairausloman ei pidennä jaksoa. Sairauden uusiutumistilanteessa sairausajan palkanmaksujakson pituus määräytyy ensimmäisen sairastumiskerran tilanteen mukaan.

Jos työntekijä sairastuu palkattoman poissaolon aikana, sairausajan palkkaa ei tältä ajalta makseta. Palkkajakso alkaa kulua vasta ensimmäisestä työhön paluupäivästä (TT 2013:183), jos sairaus jatkuu palkattoman jakson päättymisen jälkeen.

Mikäli työntekijä sairastuu ennen työsuhteensa alkua eikä voi aloittaa ensimmäisenä työpäivänään, ei sairausajan palkkaa makseta, koska työsuhte ei ole alkanut. Työsuhte alkaa, kun työntekijä ensimmäisenä työpäivänään aloittaa työskentelyn. Edellytyksenä palkanmaksulle tällöin on, että työntekijä on työkykyinen töihin tullessaan.

Jos työntekijä keskeyttää oman sairautensa tai muusta syystä aiheutuneen työkyvyttömyytensä takia opintovapaansa tai vuorotteluvapaansa tai muun näihin rinnastettavan palkattoman vapaansa, työnantajalla ei ole velvollisuutta maksaa sairausajan palkkaa ajalta, jonka vapaa olisi kestänyt. Mikäli työntekijä palaa keskeytyneen vapaansa jälkeen töihin ja sairastuu uudelleen, sairausajan palkka maksetaan normaalisti.

Jos työntekijä laiminlyö ilmoituksen sairastumisestaan, sairausajan palkkaa maksetaan ilmoituksesta lähtien, mutta palkkajakso alkaa kulua tässäkin tapauksessa sairastumispäivästä.

Molemmissa työehtosopimuksissa todetaan, että palkka maksetaan ”kunkin työkyvyttömyystapauksen yhteydessä”. Tämä tarkoittaa seuraavaa: jos työntekijä sairastuu uuteen sairauteen palaamatta välillä töihin, koko poissaolojakso katsotaan yhdeksi sairastumiskerraksi eikä uusi palkkajakso ala kulua uuden sairauden alusta.

5.4. Sairauden uusiutuminen

Työntekijän sairastuessa samaan sairauteen 30 päivän kuluessa työhön paluusta poissaolojaksot lasketaan yhteen ja niiltä maksetaan palkka kuin kyseessä olisi yksi sairastumisjakso.

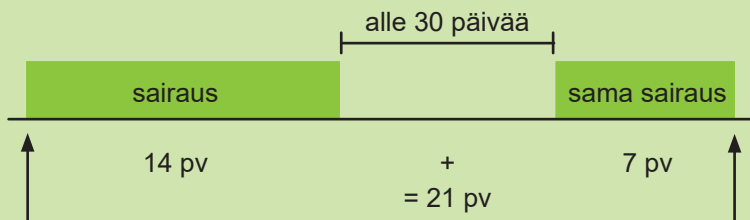
Palkka maksetaan kuitenkin vähintään sairausvakuutuslain karenssiajalta, vaikka palkanmaksujakso olisi loppunut jo edellisen sairausloman aikana. Karenssi on yksi päivä (= sairastumispäivä), jos päivärahoikeus alkoi jo edellisellä sairastumiskerralla. Palkka maksetaan, jos sairastumispäivä olisi ollut työpäivä. Sairausvakuutuslain mukainen uusiutuminen on tilanne, jossa työkyvyttömyys on saman sairauden vuoksi alkanut uudelleen 30 päivän kuluessa siitä päivästä, jolta viimeksi maksettiin päivärahaa.

30 päivän jakso kuluu myös työntekijän ollessa vuosilomalla. Tämä on hyvä ottaa huomioon, jos työntekijälle annetaan lomaa sairausloman päättymisen jälkeen.

Esimerkki

Työntekijän työsuhde on kestänyt vuoden. Työntekijä saa sairaustuessaan työsuhteen keston perusteella palkkaa enintään 28 + 28 kalenteripäivältä.

Työntekijän ensimmäinen sairausjakso on kestänyt 14 kalenteripäivää. Työntekijä on palannut tämän jälkeen töihin, mutta sairastunut uudelleen 20 päivän kuluttua samaan sairauteen. Koska toinen seitsemän kalenteripäivän sairausjakso johtuu samasta sairaudesta kuin edellinen 14 kalenteripäivän sairaus, katsotaan sairaus uusiutuneeksi ja poissaolojaksot lasketaan yhteen kuin kyseessä olisi yksi sairastumisjakso.



Saman sairauden uusiutuessa yli 30 päivän kuluttua työntekijän töihin palaamisesta sairausajan palkka maksetaan niin kuin kyseessä olisi uusi sairaus.

Jos työntekijä sairastuu uuteen sairauteen palaamatta välillä työhön, koko poissaolajakso katsotaan yhdeksi sairastumiskerraksi ja 30 päivän säännön laskeminen alkaa jälkimmäisen sairausloman päätyttyä.

Esimerkki

Työntekijä katkaisee jalkansa 1.1. ja saa sairausloman ajalle 1.1.–9.2. Tämän sairausloman aikana työntekijä sairastuu influenssaan 6.2. ja saa tästä sairausloman ajalle 6.2.–12.2. Sairausajan poissaolojaksot katsotaan tässä yhdeksi sairastumiskerraksi. Poissaolajakso alkaa siten 1.1. ja päättyy 12.2.

Työntekijän sairastuessa **eri** sairauteen, ennen kuin 30 päivää on kulu-
nut töihin palaamisesta, maksetaan sairausajan palkka normaalisti ja 28
kalenteripäivän palkanmaksujakso alkaa alusta.

5.5. Palkan määrä

Kuukausipalkkaiselle työntekijälle sairausajan palkkana maksetaan nor-
maali kuukausipalkka säännöllisine lisineen. Näitä ovat henkilökohtaiset
ja työkohtaisuuslisät sekä apteekkierät. Sairausajan palkka maksetaan
palkalliseen jaksoon sisältyviltä työpäiviltä.

Tuntipalkkaisen työntekijän sairausajan palkka maksetaan työvuoroluet-
telon mukaisilta tunneilta. Jos työvuoroluettelo ei kata koko sairausloman
aikaa, maksetaan sairausajan palkka työsopimuksen mukaisilta tunneilta.
Jos työsopimuksessa ei ole sovittu tuntimäärää, täytyy tekemättä jääneet
työtunnit arvioida esimerkiksi laskemalla kolmen edellisen kuukauden
keskimääräiset toteutuneet viikkotunnit.

Sairausajan palkassa ei makseta ilt-, lauantai- tai yölisiä, sunnuntai-
työkorotusta eikä lisä- tai ylityökorvauksia, vaikka tällaista työtä olisi
työvuoroluetteloon merkittykin ja se jää sairastumisen vuoksi tekemättä.
Työaikalisät maksetaan vain tehdyn työn ajalta.

5.6. Palkanmaksutavat

Sairausajan palkan maksuun on kaksi vaihtoehtoista tapaa:

- A. Palkka maksetaan sairausloman palkallisen jakson työpäiviltä suo-
raan työntekijälle. Työnantaja hakee tällöin tältä jaksolta tulevan
sairausvakuutuskorvauksen itselleen.
- B. Sairausvakuutuslain karenssiajalta (sairastumispäivä + 9 seuraavaa
arkipäivää) työntekijälle maksetaan täysi palkka. Tämän jälkeiseltä
ajanjaksolta maksetaan päiväpalkan ja sairauspäivärahan erotus.
Erotusosan suorittamisen edellytyksenä on, että työnantajalle on
selvitetty työntekijän saaman päivärahan määrä.

Apteekin työntekijöiden työehtosopimuksen mukaan B-vaihtoehdon
(erotuspalkan) käyttäminen edellyttää paikallista sopimista (TES 20 §).

Vaihtoehtoa A käytettäessä sosiaaliturvamaksun voi oikaista jälkeenpäin niin, että se tulee maksetuksi vain erotuspalkasta. Oikaisu tehdään sosiaaliturvamaksutilityksen yhteydessä.

Vaihtoehto B (ns. erotuspalkka) on työnantajalle edullisempi. Siinä välilliset työvoimakustannukset tulevat maksetuksi oikeasta palkkasummasta samoin kuin työntekijän työttömyysvakuutusmaksut ja ay-jäsenmaksu.

Sairauspäivärahan hakuaika on kaksi kuukautta työkyvyttömyyden alkamisesta.

Jos työntekijä ei toimita Kelan pyytämiä selvityksiä ja Kela jättää sen vuoksi päivärahan maksamatta tai maksaa päivärahan pienempänä, on työnantajalla oikeus vähentää maksamastaan sairausajan palkasta se määrä, jonka Kela olisi maksanut selvitykset saatuaan.

Sairausajan palkasta vähennetään samasta työkyvyttömyydestä ja samalta ajanjaksolta saatu päiväraha tai siihen rinnastettava korvaus, jota maksetaan:

- lain perusteella tai
- työnantajan kokonaan tai osaksi kustantaman muun vakuutuksen perusteella.

Lakeja, joiden perusteella korvausta voi tulla maksettavaksi, ovat muun muassa: sairasturvakuutuslaki, tapaturmavakuutuslaki, työntekijäin eläkelaki, liikennevakuutuslaki, rikosvahinkolaki ja sotilasvammalaki.

Työnantajan kustantama muu vakuutus voi olla esimerkiksi vapaa-ajan tapaturmavakuutus tai yrityksen oma sairauskassa.

Kuten edellä on todettu, työnantaja saa vähentää maksamastaan sairausajan palkasta vastaavalta ajanjaksolta maksetun päivärahan tai muun korvauksen.

Esimerkki

Työntekijä työskentelee kolmena päivänä viikossa. Sairauspäivärahaa maksetaan arkipäiviltä eli normaali viikolla kuudelta arkipäivältä (ma–la). Työnantaja saa vähentää sairausajan palkkajaksolta

maksetut päivärahat kokonaisuudessaan myös niiltä päiviltä, jotka eivät olisi olleet työntekijän työpäiviä.

Sairauspäivärahaa voi saada 16–67-vuotiaat henkilöt. Opiskelija, joka saa opintorahaa, ei saa sairauspäivärahaa. Jos tällainen opiskelija sairastuu, työnantaja joutuu maksamaan täyden sairausajan palkan. Samoin käy, jos töissä on 68 vuotta täyttäneitä.

6. Sairausloma ja työvuoroluettelo

Poissaolot eivät aiheuta muutosta sovittuihin, ilmoitettuihin tai työvuorolistaan ennen poissaoloa merkittyihin vapaapäiviin. Tämä koskee myös sairauspoissaoloja.

Esimerkki

Työaika on 115 t / 3 vko.

Työvuoroluettelo

Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su
T	T	V	-	V	T	T

└──────────┘
sairausloma

Torstaina on kyseisellä viikolla arkipyhä. Sairausloman ajalta ei vapaapäiviä siirretä myöhempään ajankohtaan.

Esimerkki

Työvuoroluettelo

Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su
T	T	T	V	T	T	VV

└────────┘
sairausloma

Työvuoroluettelon mukainen vapaapäivä (V) on sairausloman ulkopuolella, joten työntekijä palaa töihin perjantaina.

T = työpäivä

V = vapaapäivä

VV = viikkolepo

7. Palvelusvuosien ansainta sairauslomalta

Palvelusvuosiin lasketaan palkkaan oikeuttava aika. Sairausloman osalta tämä tarkoittaa sitä aikaa, jolta työnantaja on velvollinen maksamaan sairausajan palkkaa.

8. Osasairausloma

Osasairausloman tarkoitus on tukea työkyvyttömän henkilön työelämässä pysymistä ja paluuta kokoaikaiseen työhönsä. Osasairausloman aikana pyritään saamaan selville, mahdollistaako henkilön jäljellä oleva työkyky omista tehtävistä suoriutumisen. Osasairauspäivärahassa oletuksena on, että ilman mukautettuja työaikajärjestelyjä työntekijä olisi kokonaan poissa työstä ja oikeutettu sairauspäivärahaan.

Järjestely on aina vapaaehtoinen niin työnantajalle kuin työntekijällekin. Osasairausloman aikana työntekijä tekee osittaista työaikaa. Työntekijän työkyvyttömyys jatkuu työskentelystä huolimatta koko osasairauspäivärahakauden.

Osasairauslomasta maksetaan osasairauspäivärahaa. Kela voi hakemuksesta myöntää osasairauspäivärahaa työkyvyttömälle 16–67-vuotiaalle työntekijälle tai yrittäjälle, joka palaa työhönsä osa-aikaisesti.

Osasairauspäivärahakauden pituus on 12–150 päivää yhdessä tai useammassa jaksossa samasta tai eri sairaudesta. Enimmäisaikaan lasketaan kaikki osasairauspäivärahapäivät kahden edeltäneen vuoden ajalta. Kahden vuoden aika lasketaan kunkin osasairauspäivärahakauden alusta. Enimmäisaikaan laskettavat osasairauspäivärahapäivät voivat olla eri sairauksien aiheuttamia. Enimmäisaika ei siis ala kulua alusta

uuden sairauden perusteella. Enimmäisajan täyttymisen jälkeen osasairauspäivärahaa voi saada uudelleen vasta, jos työntekijä on ollut vuoden yhtäjaksoisesti työkykyinen.

Osasairauspäivärahalla tehtävää työtä ei lueta työttömyysturvalain mukaiseen työssäoloeseen. Se rinnastetaan sairauspäiväraha-aikaan, joka ei vaikuta työssäoloehdon kertymiseen eikä ansiopäivärahan määräytymiseen. Osasairauspäiväraha kerryttää työeläkettä.

8.1. Edellytykset

Osasairausloma edellyttää, että

- työntekijä on kokoaikatyössä, jossa säännöllinen työaika on vähintään 30 tuntia viikossa
- jos työntekijä työskentelee kahdessa tai useammassa osa-aikatyössä, työajan tulee yhteensä olla vähintään 30 tuntia viikossa
- osa-aikatyön voi aloittaa jo omavastuuajan kuluessa (1 + 9 arkipäivää), mutta oikeus osasairauspäivärahaan alkaa omavastuuajan jälkeen
- työntekijä on työkyvytön omaan tai läheisesti siihen verrattavaan työhön
 - lääkärinlausunto työkyvystä osa-aikatyöhön
 - työnantajan ja työntekijän välinen sopimus
 - työkyvyttömyys jatkuu osasairauspäivärahakauden loppuun
 - työaika vähennetään 40–60 prosenttia normaalista kokoaikaisesta työajasta.

Työntekijä, jonka työaika on tilapäisesti lyhentynyt hoitovapaan tai terveydellisten syiden takia, voi saada osasairauspäivärahaa, jos työntekijän työaika on ennen työajan tilapäistä lyhentämistä ollut vähintään 30 tuntia viikossa.

Esimerkki tilanteesta

Työntekijä on osittaisella hoitovapaalla. Työnantaja ja työntekijä ovat sopineet, että työaika on 70 prosenttia hänen normaalista työajastaan, joka on 115 tuntia kolmessa viikossa. Osittaisen hoitovapaan aikana työaika on näin ollen 80,5 tuntia kolmessa viikossa.

Työntekijä sairastuu osittaisen hoitovapaan aikana, mutta haluaa jatkaa työssä osa-aikaisesti osasairauspäivärahalla, ja tämä sopii myös työnantajalle. Osasairauspäivärahan takia vaadittava työajan vähentäminen 40–60 prosenttiin on hänen tilanteessaan mahdollista tehdä joko tilapäisesti lyhennetystä työajasta tai tätä edeltäneestä kokoaikaisesta työajasta.

Osa-aikaisen sairausloman käyttö edellyttää, että työntekijän työkyky sairausloman aikana on palautunut siinä määrin, että hän kykenee osa-aikaiseen työhön. Työterveyslääkärin tai muun työolosuhteet tunnevan lääkärin tehtävänä on antaa lausunto siitä, että työntekijä pystyy terveytään tai toipumistaan vaarantamatta suorittamaan työtä osa-aikaisesti.

8.2. Osa-aikatyöstä sopiminen

Osasairauspäivärahan maksaminen edellyttää, että työnantaja ja työntekijä sopivat siirtymisestä osa-aikatyöhön. Osapäivärahalle siirtyminen on vapaaehtoinen sekä työnantajalle että työntekijälle. He voivat sopia joko päivittäisen tai viikoittaisen työajan lyhentämisestä. Työ räätälöidään työkykyä vastaavaksi.

Työntekijä ja työnantaja laativat sopimuksen osasairauspäivärahakauden ajaksi tehtävästä työstä. Sopimus on tehtävä vähintään 12 arkipäivän ja enintään 150 arkipäivän ajaksi. Arkipäiviksi luetaan myös lauantait. Osa-aikasopimuksessa sovitaan työajasta, työtehtävistä osasairauspäivärahakauden aikana sekä maksettavasta palkasta.

Jos osa-aikatyöhön siirtynyt työntekijä ei selviydy osa-aikatyöstä, määräaikainen osa-aikasopimus päättyy kesken sopimuskauden ja työntekijä palaa takaisin täydelle sairauspäivärahalle. Osa-aikatyö voi keskeytyä esimerkiksi kokoaikaiseen työhön paluun, kuntoutuksen, uuden sairauden tai työsuhteen päättymisen vuoksi.

Osa-aikatyön päättyessä työntekijä palaa hoitamaan vanhoja tehtäviään entisin ehdoin.

8.3. Osasairauspäiväraha ja sairausajan palkanmaksu

Osa-aikatyö voidaan aloittaa jo sairausvakuutuslain omavastuuajalla (1 + 9 arkipäivää). Oikeus osasairauspäivärahaan alkaa kuitenkin vasta omavastuuajan jälkeen. Käytäntö on sama kuin työntekijän jäädessä ko-

koaikasairauslomalle. Sairauspäivärahaa saa vasta, kun työkyvyttömyys kestää sairausvakuutuslain määrittelemän omavastuuajan. Osa-aikatyön aloittaminen omavastuuajalla ei vaikuta omavastuuajan kulumiseen.

Osasairauslomalla olevalla on sairausloman ajalta oikeus saada sairausajan täysi palkka työehtosopimuksen määrittelemältä ajalta. Kela maksaa osasairauspäivärahan työnantajalle, jos tämä maksaa osa-aikatyön ajalta työntekijälle kokoaikatyön mukaista sairausajan palkkaa. Kun työehtosopimuksen määrittelemä sairausajan palkanmaksujakso päättyy, maksaa työnantaja tämän jälkeen sairausajan palkkaa tehdyn osa-aikasopimuksen mukaan.

Osa-aikaisen työn päättyessä *ennenaikaisesti* paluu kokoaikaiselle sairauslomalle ei aloita uutta sairausajan palkanmaksujaksoa. Omavastuuajaa ei ole näissä tilanteissa, kun sairauspäivärahaan oikeuttava työkyvyttömyys alkaa tai jatkuu välittömästi sitä edeltäneen osasairauspäivärahan jälkeen.

Osasairausloman ajalta Kela maksaa osasairauspäivärahaa.

8.3.1. Sairastuminen osasairauspäivärahan aikana toiseen sairauteen

Työntekijän sairastuessa *tilapäisesti* johonkin muuhun sairauteen osasairauslomallaan maksetaan tästä sairauslomasta palkka osa-aikapalkan mukaan. Mikäli alkuperäinen sairauspalkanmaksujakso ei ole vielä päätynyt, työntekijä saa edelleen täyttä palkkaa, kunnes työehtosopimuksen määrittelemä palkanmaksuaika täyttyy.

8.3.2. Osa-aikatyön keskeyttäminen saman sairauden vuoksi

Jos työntekijä ei kykene suoriutumaan osa-aikaisesta työstään, määräaikainen osasairauspäivärahalla työskentely päättyy kesken sopimuskauden. Tällöin työntekijä siirtyy takaisin alkuperäiselle kokoaikaiselle sairauslomalle.

Jos työnantajan sairausajan palkanmaksuvelvollisuus on jo ennen osa-aikaiselle sairauslomalle jäämistä päätynyt tai päätynyt ennen osa-aikatyön keskeyttämistä ja kysymys on saman sairauden jatkumisesta, työnantajalla ei ole enää sairausajan palkanmaksuvelvoitetta työntekijän palatessa takaisin kokoaikaiselle sairauslomalleen.

Mikäli sairausajan palkanmaksujaksoa on vielä jäljellä, maksetaan sairausajan palkka työehtosopimuksen määrittelemän ajan päättymiseen saakka.

8.3.3. Sairastuminen osa-aikatyön aikana muutoin kuin tilapäisesti uuteen/toiseen sairauteen

Osasairauspäiväraha keskeytetään ja työntekijä palaa alkuperäiselle sairauslomalleen, ja kyse on yhdestä työkyvyttömyystapauksesta. Jos työnantajalla ei ole enää työehtosopimuksen mukaista palkanmaksuvelvoitetta, sairausajan palkkaa ei makseta. Jos työnantajalla on työehtosopimuksen mukaista palkanmaksuvelvoitetta jäljellä, sairausajan palkka maksetaan palkanmaksujakson päättymiseen saakka.

8.4. Osasairausloma ja vuosiloman ansainta

Osasairauslomalla työskenneltäessä loman ansaintasääntö voi muuttua. Jos työntekijä työskentelee vain kaksi tai kolme päivää viikossa, hän siirtyy osa-aikatyön ajaksi 35 tunnin ansaintasäännön piiriin.

9. Vuosiloman ansainta työkyvyttömyysajalta

Työntekijä ansaitsee vuosilomaa sen mukaan, kuinka monta täyttä lomanmääräämiskaukautta hänellä on ollut lomanmääräytymisvuoden aikana. Vuosiloman ansainnassa on kaksi sääntöä: 14 päivän sääntö ja 35 tunnin sääntö.

14 työpäivän ansaintasäännön piiriin kuuluva työntekijä ansaitsee lomaa 75 sairastetulta **työpäivältä** lomanmääräytymisvuoden aikana. 35 tunnin ansaintasäännön piirissä olevilla vastaava ajanjakso on 105 **kalenteripäivää**.

Tämän lisäksi työntekijällä saattaa olla oikeus vuosilomalain mukaisiin lisäpäiviin. Voit tutustua tarkemmin työkyvyttömyyteen ja vuosiloman ansaintaan vuosilomaoppaamme avulla. Oppaassa loman ansaintaa koskevia sääntöjä selitetään tarkemmin.

SAIRAUSPOISSAOLOJEN SEURANTA

Laki edellyttää työnantajalta sairauspoissaolojen seuranta. Sairauspoissaolojen seurannan tavoitteena on parantaa työkyvyn arviointiprosessin toimivuutta työntekijän, työnantajan ja työterveyshuollon yhteistyönä. Työkyvyn seurannasta, hallinnasta ja varhaisesta tuesta voit lukea lisää Työturvallisuuskeskuksen oppaista ttk.fi-sivustolta.

1. Työnantajan vastuu työkyvyttömyyden pitkittyessä

Sairausvakuutuslaissa ja työterveyshuoltolaissa on säännöksiä työntekijän työkyvyn arviointiprosessista. Lain tavoitteena on pidentää työuria tehostamalla niitä toimenpiteitä, jotka vaikuttavat työkyvyn palautumiseen ja helpottavat työntekijän paluuta työhön sairauspoissaolon jälkeen.

Tavoitteena on tiivistää työnantajan, työntekijän ja työterveyshuollon välistä yhteistyötä. Tavoitteena on toimia yhdessä työkyvyn tukena ja puuttua mahdollisimman varhaisessa vaiheessa työntekijän työkyvyttömyyteen, jotta pystytään vähentämään pitkittyvää työkyvyttömyyttä ja siihen liittyvää pysyvän työkyvyttömyyden riskiä.

2. Ilmoitusvelvollisuus sairauspoissaolosta

Työnantajan on ilmoitettava työntekijän sairauspoissaolosta työterveyshuoltoon viimeistään siinä vaiheessa, kun poissaolo on jatkunut kuukauden tai yhden vuoden aikana yhteensä 30 päivää.

Sairauspoissaolojen seuraaminen on työnantajan vastuulla, ja työnantaja on ylipäättään ensimmäinen taho, joka saa tiedon työntekijän sairauspoissaolosta.

Sairauspäivärahaa on haettava Kelalta viimeistään kahden kuukauden kuluessa työkyvyttömyyden alkamisesta. Viimeistään tuolloin tulee käynnistään arviointi ja selvitys työntekijän mahdollisuudesta palata työhön työkyvyn ja tarjolla olevien töiden rajoissa.

3. Työkyvyn arviointi 90 sairauspäivärahopäivän jälkeen

Työterveyshuollon työterveyslääkärin on arvioitava työntekijän jäljellä oleva työkyky viimeistään silloin, kun sairauspäivärahaa on maksettu 90 arkipäivältä. Koska 90 sairauspäivärahopäivää voi kertyä yhtäjaksoisesti tai harvakseltaan lyhyinä jaksoina, lausunnon laatimisen ajankohtaan tulee kiinnittää huomiota. Lausunto laaditaan pääsääntöisesti silloin, kun työkyvyttömyys uhkaa pitkittyä, eikä vasta silloin, kun 90 päivää on tullut täyteen. Lausunnon toimittaminen määräajassa on edellytys sille, että sairauspäivärahaa maksetaan myös 90 sairauspäivärahopäivän jälkeen.

Tämän työkykyarvion perusteella työnantajan on yhdessä työntekijän ja työterveyshuollon kanssa selvitettävä työntekijän mahdollisuudet jatkaa työssä. Työterveyshuollon lausunto on osa lakisääteistä työterveyshuoltoa.

Jos työhön palaaminen ei jäljellä olevan työkyvyn puitteissa ole mahdollista, työntekijän on toimitettava Kelalle työterveyslääkärin lausunto kokonaistilanteesta. Tällöin sairauspäivärahan maksaminen jatkuu kuten ennenkin.

Kelan tehtävänä on varmistaa, että työntekijän jäljellä oleva työkyky ja työssä jatkamismahdollisuudet on selvitetty määräajassa. Jotta Kela saa ajoissa tiedon pitkittyvistä sairauspoissaoloista, sairauspäivärahaa on haettava kahden kuukauden kuluessa työkyvyttömyyden alkamisesta.

Työntekijän on toimitettava työterveyshuollon lausunto Kelaan viimeistään silloin, kun sairauspäivärahaa on maksettu 90 arkipäivältä. Jos työntekijä ei toimita työterveyshuollon lausuntoa määräajassa Kelalle, sairauspäivärahan maksaminen keskeytetään. Jos toimittamatta jättäminen johtuu työnantajan tai työterveyshuollon laiminlyönnistä, maksua ei keskeytetä. Maksua ei myöskään keskeytetä niissä tapauksissa, joissa työterveyshuoltoa ei ole tai jos keskeyttäminen olisi ilmeisen kohtuutonta (vaikea psyykinen sairaus, sairaalahoito, toistuvat pitkälle ajalle sijoittuvat työkyvyttömyysjaksot ja 90 päivän täyttyminen tulee yllätyksenä).

TILAPÄINEN POISSAOLO

Tilapäiset poissaolot ovat kestoaltaan lyhytaikaisia ja suurelta osaltaan palkattomia. Jos poissaolon ajalta maksetaan palkkaa, se määräytyy peruspalkan mukaan. Toisin sanoen työaikalisia ja sunnuntaikorotuksia ei makseta, vaikka tällaista työtä olisi työvuoroluetteloon merkittykin. Tilapäisiä poissaoloja koskevat määräykset perustuvat työehtosopimuksiemme 15 §:ään ja työsopimuslakiin.

1. Äkillinen sairaus perheessä

Työntekijälle pyritään antamaan mahdollisuus lyhyeen palkattomaan poissaoloon perheessä sattuneen äkillisen sairauden vuoksi. Kysymykseen tulee esimerkiksi tilanne, jossa työntekijä vie äkillisesti sairastunutta perheenjäsentään lääkäriin tai sairaalaan.

Alle 10-vuotiaan lapsen äkillisen sairauden ja alle 16-vuotiaan lapsen vaikean sairauden aiheuttamista poissaoloista on omat määräyksensä.

2. Poissaolo pakottavista perhesyistä (TSL 4:7)

Työntekijällä on oikeus tilapäiseen poissaoloon työstä, jos hänen välitön läsnäolonsa on välttämätöntä hänen perhettään kohdanneen, sairaudesta tai onnettomuudesta johtuvan, ennalta-arvaamattoman ja pakottavan syyn vuoksi. Tältä ajalta työnantajalla ei ole palkanmaksuvelvollisuutta.

Poissaolosta ja sen syystä tulee ilmoittaa työnantajalle niin pian kuin mahdollista. Työnantaja voi edellyttää työntekijältä luotettavaa selvitystä poissaolon syystä.

3. Poissaolo perheenjäsenen tai muun läheisen hoitamiseksi (TSL 4:7a)

Jos työntekijän työstä poissaolo on tarpeen perheenjäsenen tai muun läheisen henkilön erityistä hoitoa varten, työnantajan on pyrittävä järjestämään työt niin, että työntekijä voi jäädä määrääjäksi pois työstä. Kysymyksessä ei ole työntekijän ehdoton oikeus vapaaseen. Työnantajan on kuitenkin aktiivisesti toimittava siten, että työntekijän määräaikainen

poissaolo työstä olisi mahdollinen. Työnantaja ja työntekijä sopivat vapaan kestosta ja muista järjestelyistä.

Työnantajan pyynnöstä työntekijän on esitettävä selvitys poissaolon ja sen keskeyttämisen perusteesta.

4. Omaishoidon vapaa (TSL 4:7b)

Työntekijällä on oikeus saada vapaata työstä henkilökohtaisen avun tai tuen tarjoamiseksi omaiselle tai työntekijän kanssa samassa taloudessa asuvalle läheiselle. Omaishoidonvapaan edellytyksenä on, että omainen tai muu läheinen tarvitsee työntekijän välitöntä läsnäoloa edellyttävää merkittävää avustamista tai tukea toimintakykyä huomattavasti alentaneen vakavan sairauden tai vakavan vamman vuoksi. Omaishoitovapaata voi käyttää myös esimerkiksi sairaalakäynnille saattamiseen tai palveluiden hankkimiseen esimerkiksi omaisen palatessa kotiin sairaalahoidosta.

Omaisella tarkoitetaan työntekijän lasta, vanhempaa, avio- ja avopuolisoa sekä työntekijän kanssa rekisteröidyssä parisuhteessa olevaa.

Omaishoidon vapaata voi pitää viisi työpäivää kalenterivuoden aikana. Omaishoitovapaata voi pitää tarpeen mukaan useammassa jaksossa kokonaisina työpäivinä. Työnantaja ja työntekijä voisivat sopia vapaan pitämisestä myös osapäivinä.

Työntekijällä on oikeus tähän vapaaseen myös edellä tarkoitetun henkilön saattohoitoon osallistumisen vuoksi.

Työntekijän on ilmoitettava työnantajalle omaishoitovapaasta ja sen arvioidusta kestosta niin pian kuin mahdollista. Työnantajan pyynnöstä työntekijän on esitettävä luotettava selvitys poissaolon perusteesta.

5. Alle 10-vuotiaan lapsen sairaus

Alle 10-vuotiaan lapsen äkillisestä sairastumisesta aiheutuvista poissaoloista on määräykset työehtosopimuksissa ja työsopimuslaissa. Palkanmaksun edellytykset ja palkanmaksun pituus määritellään työehto-

sopimuksissa. Poissaolo-oikeudesta on myös määräys työsopimuslaissa (TSL 4:6), joten työnantajan on tarkasteltava rinnakkain molempia määräyksiä. Huomioitavaa on, että työehtosopimuksissa määritelty tilapäisen hoitovapaan palkallisen jakson laskenta eroaa tästä työsopimuslain poissaolo-oikeudesta.

Lapsen sairastumisesta johtuvalle poissaolo-oikeudelle ei ole asetettu vuosittaista enimmäismäärää. Työntekijän oikeus vapaaseen on ratkaistava aina jokaisessa sairastumiskerrassa erikseen.

Oikeus poissaoloon on lapsi- ja sairauskohtainen.

Työehtosopimus ei ota kantaa siihen, kumpi huoltajista jää lasta hoitamaan, vaan päätös tehdään vanhempien kesken. Tilapäistä hoitovapaata voi kuitenkin pitää vain toinen vanhemmista tai huoltajista kerrallaan. Oikeus tilapäiseen hoitovapaaseen on myös sillä lapsen vanhemmalla, joka ei asu tämän kanssa samassa taloudessa.

Lapsen vanhemmat voivat myös jakaa tilapäisen hoitovapaan keskenään haluamallaan tavalla esimerkiksi niin, että toinen hoitaa lasta aamupäivällä ja toinen iltpäivällä tai lasta hoidetaan vuoropäivin. Tämä ei kuitenkaan pidennä tilapäisen hoitovapaan enimmäiskestoa.

5.1. Palkanmaksun edellytykset (tes)

Alle 10-vuotiaan lapsen sairastuessa äkillisesti lapsen huoltajalle maksetaan palkka 1–3 kalenteripäivään sisältyviltä työpäiviltä, jos

- lyhyt poissaolo on välttämätön lapsen hoidon järjestämiseksi tai lapsen hoitamiseksi ja
- työntekijä on viipymättä ilmoittanut poissaolosta ja sen arvioidusta kestosta sekä
- lapsen sairaudesta on toimitettu lääkärintodistus tai muu työnantajan hyväksymä selvitys.

5.2. Äkillisyys

Poissaolo on tarkoitettu sairaan lapsen hoidon järjestämiseksi tai hoitamiseksi. Sairastumisen tulee olla aina äkillinen. Äkillisiä sairauksia ovat esimerkiksi kuume ja vatsatauti.

Etukäteen sovittu lapsen lääkarissäkäynti pitää hoitaa vapaa-ajalla tai siihen pitää pyytää työnantajalta palkatonta vapaata. Poissaolo-oikeus ei myöskään koske pitkäaikaisesta tai kroonisesta sairaudesta johtuvaa lapsen hoitamista. Mikäli lapsi on vaikeasti sairas, voidaan soveltaa jäljempänä käsiteltävää kohtaa koskien palkatonta poissaoloa vaikeasti sairaan lapsen takia. Jos kroonikkolapsi äkillisesti sairastuu hoitoa vaativaan sairauteen, hänen vanhemmallaan tai huoltajallaan on oikeus tilapäiseen hoitovapaaseen. Etukäteen sovitut poliklinikka-, tutkimus- ja sairaalakäynnit eivät ole äkillisiä eivätkä oikeuta tilapäiseen hoitovapaaseen.

Äkillisiä poissaoloja eivät ole

- kitarisa- ja nielurisaleikkaukset
- putkien asentaminen korviin
- lääkärin kontrollikäynnit
- muut ennalta sovitut toimenpiteet ja tutkimukset.

5.3. Palkallisuuden pituus

Alle 10-vuotiaan lapsen sairastuessa äkillisesti huoltajalle maksetaan palkkaa samojen periaatteiden mukaan kuin hänen itsensä sairastuessa.

Poissaolo on palkallista 1–3 kalenteripäivään sisältyviltä työpäiviltä. Jakso alkaa lapsen sairastumisesta. Kolmen kalenteripäivän jälkeen olevat poissaolopäivät ovat palkattomia. Työsopimuslain mukainen palkaton poissaolo-oikeus alle 10-vuotiaan lapsen äkillisesti sairastuessa on enintään neljä työpäivää.

Pääsäännön mukaan lapsen ensimmäinen sairastumispäivä on ensimmäinen palkallinen kalenteripäivä. Mikäli lapsi kuitenkin sairastuu äkillisesti jo päättyneen työvuoron jälkeisenä iltana ja työntekijä ilmoittaa tästä sairastumisesta välittömästi työnantajalle seuraavan aamun työvuorojärjestelyjen vuoksi, ilmoituspäivää ei lasketa ensimmäiseksi kalenteripäiväksi.

Palkassa ei oteta huomioon ilta-, lauantai-, aatto- tai yölisiä eikä sunnuntaiyökorvauksia eikä lisä- tai ylityökorvauksia, vaikka näihin oikeuttavaa työtä olisi tehty ilman poissaoloa.

Esimerkki

To	Pe	La	Su	Ma	Ti	Ke
T	T	V	VV	T	T	T

└──────────────────────────────────┘
lapsi sairaana

Työehtosopimuksen mukainen kolme kalenteripäivää on pe–su. Palkka maksetaan perjantailta.

Työsopimuslain mukainen neljä työpäivää ovat pe, ma, ti ja ke. Ma–ke ovat palkattomia päiviä.

5.4. Poissaolo-oikeus työsopimuslain mukaan

Työsopimuslain mukaan tilapäinen hoitovapaa alle 10-vuotiaan lapsen äkillisesti sairastuessa voi kestää kerrallaan enintään neljä työpäivää kutakin sairautta kohti. Esimerkki edellisessä kohdassa.

Tilapäistä hoitovapaata voi käyttää vain yksi henkilö kerrallaan työntekijän oman lapsen tai ottolapsen, aviopuolison ja avopuolison lapsen sekä perheeseen sijoitetun tai perheen huollossa vakituisesti olevan lapsen hoitoa varten. Myös lapsen kanssa eri taloudessa asuvalla niin sanotulla etävanhemmalla on oikeus tilapäiseen hoitovapaaseen. Lapsen kanssa eri taloudessa asuva vanhempi voi siten jäädä kotiin hoitamaan sairastunutta lasta, vaikka lapsi ei olisikaan sairastuessaan kyseisen vanhemman luona.

Oikeus poissaoloon on lapsi- ja sairauskohtainen. Työnantaja voi edellyttää selvitystä paitsi lapsen sairaudesta myös siitä, ettei lasta samanaikaisesti hoida toinen vanhempi tai muu tilapäiseen hoitovapaaseen oikeutettu henkilö.

5.5. Esimerkkejä palkanmaksuvelvoitteesta lapsen sairastuessa

Esimerkki 1

Työntekijän 5-vuotias lapsi sairastuu äkillisesti tiistaina. Lääkärintodistuksen mukaan kotihoidon tarve on kolme päivää. Keskiviikkona ja torstaina työntekijän pitäisi mennä iltavuoroon klo 14–21. Työntekijän puoliso on keskiviikkona työssä klo 17 saakka, ja torstaina puoliso on vapaapäivä.

Työntekijä voi olla poissa työstä keskiviikkona palkallisesti siihen saakka, kunnes toinen puoliso saapuu kotiin hoitamaan lasta. Tämän jälkeen työntekijän pitäisi tulla tekemään loput työvuoronsa mukaiset tunnit. Torstaina työntekijällä ei ole oikeutta palkalliseen poissaoloon lapsen sairauden vuoksi, koska toisella puoliso on vapaapäivä.

Esimerkki 2

Perheen kahdesta alle kouluikäisestä lapsesta toinen sairastuu flunssaan maanantaina. Farmaseutti-isä ei saa järjestettyä hoitajaa kotiin ja joutuu jäämään kotiin hoitamaan lasta. Lasten äiti on työmatkansa vuoksi estynyt hoitamasta lasta. Sairaus kestää kolme päivää keskiviikkoon saakka.

Toinen lapsista sairastuu flunssaan myöhään keskiviikkoiltana. Lasten äiti on edelleen työmatkalla. Farmaseutti-isä joutuu jäämään kotiin hoitamaan toista lasta keskiviikosta perjantaihin, jonka ajan sairaus kestää.

Farmaseutti-isälle oli merkitty työvuorot maanantaista perjantaihin. Molempien lasten sairauden vuoksi isällä on oikeus jäädä kotiin hoitamaan lapsiaan palkallisesti. Kolmen päivän palkallisuutta arvioidaan lapsikohtaisesti.

Jos ensimmäinen lapsi olisi sairastunut jo sunnuntaina sen ollessa isän vapaapäivä ja äidin työmatkapäivä, isällä olisi ollut oikeus palkalliseen poissaoloon ma–ti ja toisen lapsen sairastuttua to–pe. Isä olisi voinut olla pois palkattomasti myös keskiviikon.

Esimerkki 3

Työntekijän alle 10-vuotias lapsi joutuu sairaalahoitoon maanantaina ja joutuu olemaan sairaalassa kolme päivää. Työntekijä ilmoittaa, että on poissa työstä koko sen ajan, kun lapsi on sairaalassa. Poissaolo on palkaton, koska lapsen hoidosta vastaa sairaala. Työntekijällä on tässä tapauksessa mahdollisuus hakea Kelan erityishoitorahaa, jos lääkäri katsoo läsnäolon sairaalassa välttämättömäksi.

6. Alle 16-vuotiaan lapsen vaikea sairaus

Työntekijä on sovittaessa oikeutettu palkattomaan poissaoloon hänen lapsensa ollessa vaikeasti sairas.

Vaikeana sairautena pidetään

- leukemiaa, muita pahanlaatuisia kasvaimia
- vaikeita synnynnäisiä sydänvikoja
- vaikeita tapaturmia ja palovammoja
- vaikeasti tasapainotettavaa sokeritautia ja sokeritaudin hoidon aloitusvaihetta
- vaikeita psyykkisiä sairauksia
- muita näihin sairauksiin vaikeusasteeltaan verrattavia sairauksia.

Työntekijä voi tällöin osallistua lääkärin määräyksestä

- sairaalassa tai sairaalan poliklinikalla lapsensa hoitoon
- kuntoutukseen
- opastukseen
- sopeutumisvalmennukseen
- kotihoitoon.

Poissaolo on palkaton, ja sen alle jääneet työpäivät/-tunnit eivät ole työssäolon veroista aikaa vuosiloman ansaintaa määritettäessä.

6.1. Kelan erityishoitoraha

Erityishoitoraha on korvaus ansionmenetyksestä tilanteessa, jossa alle 16-vuotiaan vaikeasti sairaan tai vammaisen lapsen vanhempi tilapäisesti joutuu olemaan poissa töistä, koska hänen on osallistuttava lapsensa hoitoon tai kuntoutukseen. Erityishoitorahan saaminen edellyttää lääkärin kirjoittamaa D-todistusta siitä, että lapsen hoitoon osallistuminen on ollut tarpeellista. Erityishoitoraha on yleensä sen saajan sairauspäivärahan suuruinen.

Lisätietoja www.kela.fi

7. Vihkiminen

Työntekijän vihkimispäivä on palkallinen vapaapäivä, jos päivä osuu työpäiväksi. Mikäli työntekijä pitää tuolloin vuosilomaa, työntekijä ei saa ylimääräistä vapaapäivää muuna ajankohtana.

Tällaisen palkallisen poissaolon ajalle jäänyt työpäivä ei ole vuosiloman ansainnassa työssäolonveroista aikaa.

8. 50- ja 60-vuotispäivät

Farmaseuttisen henkilöstön ja Apteekkien työntekijöiden työehtosopimukset eroavat tämän määräyksen osalta toisistaan.

Apteekkien työntekijöiden työehtosopimuksen mukaan tällainen merkkipäivä on aina palkallinen vapaapäivä, kunhan merkkipäivä ei ole vuosiloman aikana. Toisin sanoen työntekijälle suunnitellaan aina yksi ylimääräinen vapaapäivä sille päivälle, joka osuu hänen merkkipäiväkseen. Mikäli merkkipäivä on kalenterissa pyhäpäivä, merkkipäivä annetaan periodin aikana toisena päivänä.

Farmaseuttisen henkilöstön työehtosopimuksen mukaan merkkipäivä annetaan vapaana vain, jos se on työntekijän työpäivä. Mikäli merkkipäivä osuu vuosilomalle, vapaapäivälle tai pyhäpäivälle, merkkipäivää ei anneta vapaapäivänä myöhempänä ajankohtana, vaan se jää tällaisen ajankohdan alle.

Farmaseuttinen TES: Työntekijän 50- ja 60-vuotispäivä on palkallinen vapaapäivä, kun merkkipäivä on hänen työpäivänään.

Loman ajalle sattuvasta merkkipäivästä ei saa ylimääräistä lomaa tai vapaapäivää. Palkallisuuden edellytyksenä on, että työntekijän työsuhde on kestänyt vähintään vuoden.

Apteekkien työntekijöiden TES: Työntekijän 50- ja 60-vuotispäivä on palkallinen vapaapäivä. Vuosiloman ajalle sattuvaa merkkipäivää ei kuitenkaan siirretä myöhempään ajankohtaan.

Tällaisen palkallisen poissaolon ajalle jäänyt työpäivä ei ole vuosiloman ansainnassa työssäolonveroista aikaa.

9. Kuolema ja hautajaiset

Työntekijälle pyritään järjestämään mahdollisuus lyhyeen palkalliseen poissaoloon lähiomaisen kuoleman ja hautajaisten vuoksi. Lyhyellä kuolemasta johtuvalla poissaololla tarkoitetaan hautajaisjärjestelyihin tarvittavaa aikaa silloin, kun työntekijä vastaa niiden hoitamisesta. Hautajaisista aiheutuvalla poissaololla tarkoitetaan hautajaispäivää ja mahdollista uurnanlaskutilaisuutta.

Poissaolon kestäessä yli päivän työntekijän tulee selvittää työnantajalle etukäteen perustelut ajan tarpeesta. Lähinnä kyseeseen tulevat sellaiset viranomaisasioinnit, jotka täytyy hoitaa heti kuolemantapauksen jälkeen ja joita ei voida hoitaa muutoin työajan ulkopuolella.

Palkallinen poissaolo-oikeus kuoleman ja hautajaisten vuoksi on enintään kolme työpäivää, ellei toisin sovita. Tämä kolme päivää koostuu silloin päivästä, jonka työntekijä tarvitsee viranomaisasioita hoitaakseen silloin, kun hän vastaa niistä. Toinen päivä on varsinainen hautajaispäivä ja kolmas päivä mahdollinen uurnanlaskupäivä.

Hautajaisten vuoksi mahdollista matkustusaikaa ei lueta palkalliseen poissaoloon oikeuttavaksi ajaksi.

Palkalliseen poissaoloon ei kuulu kuolemantapauksesta mahdollisesti aiheutuva surupäivä eikä perunkirjoituspäivä.

Lähiomaisella tarkoitetaan lähinnä puolisoa, vanhempia, iso- ja appivanhempia, lapsia, sisaria ja veljiä. Luettelo ei ole tyhjentävä. Tapauskohtaisesti lähiomaiseksi voidaan katsoa myös muu henkilö. Esimerkiksi pitkäaikainen samassa taloudessa asuminen on erityinen syy.

Tämän kohdan mukainen poissaolo on vuosilomaa ansaittaessa työssäolon veroista aikaa.

10. Ammattiliiton luottamustehtävät

Työntekijälle, joka on nimetty Suomen Farmasialiiton tai Palvelualojen ammattiliiton edustajaksi työehtosopimusneuvotteluihin, järjestetään mahdollisuuksien mukaan tilaisuus niihin osallistumiseen palkattomasti.

Koska poissaolo on palkatonta, ansionmenetyksen ja muut korvaukset maksaa ammattiliitto. Poissaoloajalta ei ansaita vuosilomaa.

Työntekijälle, joka on jäsenenä Suomen Farmasialiiton edustajistossa tai hallituksessa taikka Palvelualojen ammattiliiton valtuustossa tai hallituksessa, pyritään järjestämään tilaisuus kokouksiin osallistumiseen ansiota vähentämättä.

Tämä poissaolo on palkallista. Toisaalta mainitut kokoukset ovat hyvissä ajoin tiedossa, joten nämä on mahdollista ottaa huomioon työvuorosuunnittelussa. Poissaolon ajalta ansaitaan vuosilomaa.

11. Yhteiskunnalliset tehtävät

Työntekijälle maksetaan palkan ja ansionmenetyskorvauksen erotus hänen osallistuessaan työaikana

- kunnanvaltuuston
- kunnanhallituksen
- aluevaltuuston
- valtiollisten tai kunnallisten vaalien vaalilautakunnan tai -toimikunnan työskentelyyn.

Farmaseuttisen henkilöstön työehtosopimuksessa kunnan terveys- tai sosiaalilautakunnan kokoukset rinnastetaan edellä mainittuihin kokouksiin. Muiden kunnallisten lautakuntien kokouksia työehtosopimusmääräys ei koske.

Erotus maksetaan työntekijän annettua selvityksen ansionmenetyskorvauksesta. Tämä on yleensä samansuuruinen kuin työnantajan maksama palkka, joten erotusta ei jää maksettavaksi.

Tämän kohdan mukaisen poissaolon ajalta ansaitaan vuosilomaa.

12. Kertausharjoitukset

Työntekijälle maksetaan reservin kertausharjoituspäiviltä palkan ja reserviläispalkan erotus. Ennakonpidätys tehdään erotuspalkasta. Valtion maksamia päivärahoja kertausharjoituspäiviltä ei vähennetä palkasta. Palkanmaksuvelvollisuus ei koske vapaaehtoiisiin kertausharjoituksiin osallistumista.

Kertausharjoitusten ajalta ansaitaan vuosilomaa.

LÄÄKÄRINTARKASTUKSET

Lääkärintarkastuksia koskevat määräykset perustuvat työehtosopimusten 16 §:n määräyksiin.

1. Palkanmaksun edellytykset

Edellytyksenä palkanmaksulle kohtien 2–6 tilanteissa on, että työntekijä ei ole saanut aikaa työajan ulkopuolelta ja että tarkastukset ja tutkimukset on järjestetty työajan tarpeetonta menetystä välttäen. Työajan ulkopuolista aikaa ovat muun muassa vapaapäivät. Tämä tarkoittaa sitä, että työntekijän ei tule ottaa ensimmäistä hänelle tarjottua aikaa, vaan hänen tulee ensin selvittää, voiko ajan saada työajan ulkopuolelta tai muutoin työajan menetystä välttäen.

2. Lääkärintarkastus sairauden toteamiseksi

Säännölliseltä työajalta maksettavaa palkkaa ei vähennetä, jos työntekijä joutuu käymään työajalla **sairauden toteamiseksi** välttämättömässä lääkärintarkastuksessa ja siihen liittyvässä laboratorio- ja/tai röntgentutkimuksessa. Sairauden toteamiseksi välttämätön tarkoittaa tilannetta, jossa ei vielä tiedetä, mikä työntekijää vaivaa. Jo todetun sairauden hoitamiseksi tarvittavat lääkäriissä käynnit ovat palkattomia (jatkohoito- ja kontrollikäynnit). Palkattomia ovat myös fysikaaliset hoidot, dialyysi-, sytostaatti-, säde- yms. hoidot.

3. Äkillinen hammassairaus

Äkillisen hammassairauden vaatima lääkäriissäkäynti hoitotoimenpiteen ajalta on palkallista vain, jos seuraavat kolme edellytystä täyttyvät:

1. Hammassairaus ennen hoitoa aiheuttaa työkyvyttömyyden.
2. Hammassairaus vaatii hoitoa samana päivänä tai saman työvuoron aikana.
3. Hammaslääkärin antama todistus osoittaa työkyvyttömyyden ja hoidon kiireellisyyden.

Äkilliseen hammassairauteen rinnastetaan myös sellainen vakava tapaturma, joka vaatii äkillistä hammaslääkärin toimenpidettä.

Tavanomainen hammashoito tai hampaiden tarkastus ei kuulu työnantajan korvausvelvollisuuden piiriin. Työntekijän tulee varata hammaslääkäriaika vapaa-ajalle.

Hammassairaudesta aiheutuvan työkyvyttömyyden ajalta työnantajalla on velvollisuus maksaa sairausajan palkkaa. Hammaslääkäri arvioi sen, onko kyseessä hammassairaus vai ei. Työnantaja voi halutessaan pyytää työntekijältä lisäselvitystä, mikäli on epäselvää, onko kyseessä sairaus vai tavanomainen hammaslääkärissä käynti.

Viisaudenhampaan poisto on lähtökohtaisesti ennaltaehkäisevää terveydenhoitoa. Tällaisesta toimenpiteestä mahdollisesti aiheutuva työkyvyttömyys johtuu leikkaustoimenpiteestä, ei sairaudesta. Työehtosopimuksen mukaan sairausajan palkka maksetaan sairaudesta tai tapaturmasta aiheutuvasta työkyvyttömyydestä. Näin ollen viisaudenhampaan poistosta aiheutuvasta sairauslomasta ei työnantajalle tule palkanmaksuvelvoitetta. Mikäli viisaudenhampaan poisto tehdään hammassairauden vuoksi, työntekijä on velvollinen pyynnöstä toimittamaan asiasta lisäselvityksen. Tällöin sairausajan palkka voi tulla maksettavaksi.

4. Raskausajan tutkimukset

Raskaana olevalla työntekijällä on ilman palkanmenetystä oikeus käydä synnytystä edeltävissä tutkimuksissa työaikana, jos aikaa ei ole saatu järjestettyä työajan ulkopuolelta. Työntekijällä ei siis ole automaattista oikeutta käydä näissä tutkimuksissa palkallisesti. Työntekijän tulee sopia näistä käynneistä hyvissä ajoin etukäteen työnantajan kanssa, jotta ne voidaan ottaa huomioon työvuorolistoja laadittaessa.

Palkallisen poissaolon edellytyksenä on edellä mainitun lisäksi se, että tutkimus liittyy raskauteen ja sen suorittaja on lääkäri tai muu terveydenhuoltohenkilöstöön kuuluva ja kyseessä on synnytystä edeltävä lääketieteellinen tutkimus, laboratoriokoe tai äitiysneuvolakäynti.

5. Työterveystarkastukset

Säännöllistä työajan palkkaa ei vähennetä työntekijän käydessä työterveyshuoltolain tarkoittamissa lakisääteisissä ja apteekin työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan hyväksytyissä työsuhteen aikana suoritettavissa tarkastuksissa.

Työnantaja maksaa työntekijälle välttämättömät matkakustannukset kyseisiin tutkimuksiin tai jälkitarkastuksiin sekä edellytysten täytyessä päivärahan, jos ne tehdään muulla paikkakunnalla.

Työterveyshuoltolaissa säädettyjä lakisääteisiä tarkastuksia ovat esimerkiksi tarkastukset työperäisten terveysvaarojen/-haittojen selvittämiseksi ja tarkastukset, jos työstä ja työympäristöstä aiheutuu erityistä sairastumisen vaaraa ottaen huomioon työntekijän yksilölliset ominaisuudet.

Tämän kohdan mukaisia lääkärintarkastuksia eivät ole apteekin vapaaehtoiseen työterveyshuoltoon kuuluvat työhöntulo- tai määräaikaistarkastukset (ks. kohta 7).

6. Poissaolo muista syistä (seulontatutkimukset)

Hyvinvointialueet järjestävät seulontatutkimuksia ja joukkotarkastuksia asukkailleen valtakunnallisen seulontaohjelman mukaisesti (seulonta-asetus 1243/2022). Seulonnalla tarkoitetaan väestön tai tietyn väestönosan tutkimuksia tai näytteiden ottamista, jotta voidaan löytää seulottava tauti, sen esiaste tai taudinaiheuttaja.

Seulontaohjelman mukaisia tarkastuksia ovat rintasyövän seulonta (mammografiatutkimus), kohdunkaulan syövän seulonta (papakoe) sekä suolistosyövän seulonta. Nämä seulonnat järjestetään yleensä niin, että niissä käyminen on mahdollista muuna kuin työaikana. Jos seulontatutkimusta ei voida suorittaa työajan ulkopuolella, työnantaja maksaa palkan tutkimuksiin käytetyltä säännölliseltä työajalta. Tämä edellyttää kuitenkin sitä, että käynnit eivät ole työvuoro- tai vapaapäiväjärjestelyillä tai työaikapankkivapaita käyttäen mahdollisia työajan ulkopuolella.

Rintasyöpäseulonta (mammografia) järjestetään 50–69-vuotiaille naisille kahden vuoden välein. Kohdun kaulaosan syövän seulonta (papa) järjestetään 30–65-vuotiaille naisille viiden vuoden välein. Suolistosyövän seulonta järjestetään 60–68-vuotiaille kahden vuoden välein. Suolistosyövän seulonta laajenee asteittain niin, että vuodesta 2031 alkaen seulonta koskee kaikkia 56–74-vuotiaita.

7. Työhöntulotarkastus ja vapaaehtoiset määräaikaiset ikäkausitarkastukset

Apteekin työterveyshuollon palvelusopimukseen voi kuulua lakisääteistä laajempia vapaaehtoisia palveluja, kuten työhöntulotarkastukset ja erilaiset määräaikaistarkastukset.

Työhöntulotarkastus tehdään usein työsuhteen alussa tai koeajan kuluessa, vaikka siihen ei lakisääteistä velvoitetta olekaan. Mikäli tarkastusta edellytetään eikä sitä voida suorittaa työajan ulkopuolella, on työntekijällä oikeus käydä työhöntulotarkastuksessa työajalla palkan vähentymättä.

Määräaikaistarkastukset ovat työnantajan järjestämiä vapaaehtoisia terveystarkastuksia. Vapaaehtoiset terveystarkastukset perustuvat työnantajan ja työterveyshuollon sopimukseen.

Tällaisia ovat esimerkiksi ikävuositarkastukset, jotka eivät perustu lakiin, sekä gynekologin määräaikaistarkastukset.

Näiden terveystarkastusten ajalta työnantajalla ei ole palkanmaksuvelvollisuutta.

PERHEVAPAAT

Perhevapailla tarkoitetaan lapsen hoitamiseen liittyviä vapaita. Erityisraskaus- ja raskaus-, vanhempainvapaa sekä hoito- että osittainen hoitovapaa ja työhön paluu näiltä määräytyvät työsopimuslain ja sairausvakuutuslain mukaan. Perhevapaiden ajalta maksettavista palkoista on työehtosopimuksissa omat kirjauksensa. Perhevapaita koskeva sairausvakuutuslain ja työsopimuslain kokonaisuudistus tuli voimaan 1.8.2022.

Perhevapaista ja niitä koskevista etuuksista voi lukea lisää kela.fi-verkkosivustolta.

1. Erityisraskausvapaa

Erityisraskausvapaa on tarkoitettu tilanteisiin, joissa raskaana olevan työntekijän työ voi vaarantaa hänen tai sikiön terveyden eikä riskitöntä työtä pystytä järjestämään. Vaarallisena pidetään muun muassa työtehtäviä tai työoloja, joissa raskaana oleva altistuu kemiallisille aineille, säteilylle, tarttuville taudeille tai tupakansavulle.

Kela maksaa työntekijälle erityisraskausrahaa, joka määräytyy kuten raskausraha. Erityisraskausvapaa voi alkaa raskauden alusta ja jatkua enintään raskausvapaan alkuun.

2. Raskausvapaa

Raskausvapaan pituus on 40 arkipäivää (ma–la, pois lukien arkipyhät). Raskausvapaa alkaa aikaisintaan 30 arkipäivää ja viimeistään 14 arkipäivää ennen laskettua synnytysaikaa. Työntekijä voi itse valita, milloin hän tällä välillä aloittaa raskausvapaansa.

3. Vanhempainvapaa

Vanhempainrahaa voi saada lapsen vanhempi ja huoltaja. Vanhempi voi olla lapsen biologinen tai adoptiovanhempi. Vanhempainrahaan oikeutettuja vanhempia voi olla yksi tai kaksi.

Vanhempainvapaan kesto on yhden lapsen perusteella yhteensä 320 arkipäivää, jonka ajalta maksetaan vanhempainrahaa. Jos lapsella on kaksi vanhempainrahaan oikeutettua vanhempaa, vanhempainrahopäivät jakautuvat tasan vanhempien kesken, eli molemmilla on käytettävissään 160 arkipäivää. Tästä 160 arkipäivän kiintiöstä vanhempi voi luovuttaa enintään 63 arkipäivää toiselle lasta hoitavalle henkilölle.

Arkipäiviksi lasketaan päivät maanantaista lauantaihin pois lukien arkipyhät. Arkipyhä on muuksi viikonpäiväksi kuin sunnuntaiksi sattuva pyhäpäivä.

Vanhempainvapaata voidaan pitää siihen saakka, kunnes lapsi täyttää kaksi vuotta.

4. Adoptiovapaa

Perhevapaat, vanhempainpäivärahat ja lastenhoidon tuet ovat adoptiovanhemmille suurelta osin samanlaiset kuin biologisille vanhemmillekin. Erona on, että adoptiovanhemmat eivät voi saada raskausrahaa tai erityisraskausrahaa.

Vanhempainrahaa maksetaan adoption perusteella 320 arkipäivältä. Vanhempainrahopäivien lukumäärä on sama riippumatta siitä, onko kyseessä biologinen lapsi vai adoptiolapsi. Adoptiovanhemmalle voidaan maksaa vanhempainrahaa lapsen hoitoon ottamisesta lukien.

5. Osittainen vanhempainvapaa

Osittainen vanhempainvapaa tarkoittaa sitä, että molemmat vanhemmat vuorottelevat lapsenhoidossa kotona. Vanhemmat voivat saada vanhempainrahaa osittaisena myös samalta ajalta. Osittaisella vanhempainvapaalla vanhemmat voivat hoitaa lasta joko vuoropäivin tai -viikoin tai siten, että toinen hoitaa lasta aamu- ja toinen iltapäivät.

Kelan osittaisen vanhempainrahan edellytyksenä on, että molemmat vanhemmat tekevät työnantajiansa kanssa sopimuksen osa-aikatyöstä vanhempainrahakaudella.

6. Hoitovapaa

Työntekijällä on oikeus kahteen kokoaikaiseen hoitovapaajaksoon hoitaakseen taloudessaan vakituisesti asuvaa alle 3-vuotiasta lasta. Hoitovapaajakson vähimmäispituus on yksi kuukausi. Työntekijä ja työnantaja voivat sopia myös kahta jaksoa useammasta tai kuukautta lyhyemmistä jaksoista. Hoitovapaalle voi jäädä hoitaakseen omaa tai muuta samassa taloudessa vakituisesti asuvaa lasta.

Vanhemmat eivät voi pitää hoitovapaata samanaikaisesti. Ainoastaan raskaus- ja vanhempainvapaan aikana toinen vanhemmista voi pitää yhden jakson hoitovapaata, jos perheessä on vauvan lisäksi alle 3-vuotias lapsi.

Adoptiolapsen vanhemman oikeus hoitovapaaseen jatkuu kaksi vuotta adoptoinnista lähtien kuitenkin enintään siihen asti, kunnes lapsi aloittaa koulun.

Hoitovapaalla voi olla kerrallaan vain toinen lapsen vanhemmista tai huoltajista. Hoitovapaoikeus on aktiivisena työnhakijana olevan työttömän puolisoilla ja kotona toimivan yrittäjän puolisoilla.

7. Osittainen hoitovapaa

Työntekijä voi saada lapsen hoitamiseksi osittaista hoitovapaata koulun toisen lukuvuoden (käytännössä heinäkuun) loppuun. Jos lapsi kuuluu pidennetyn oppivelvollisuuden piiriin, osittaisella hoitovapaalla voi olla kolmannen lukuvuoden loppuun. Erityisen hoidon ja huollon tarpeessa olevan vammaisen tai pitkäaikaissairaalan lapsen vanhemman osalta oikeus jatkuu, kunnes lapsi täyttää 18 vuotta.

Osittaisen hoitovapaan saamisen edellytyksenä on, että työntekijä on ollut saman työnantajan palveluksessa yhteensä vähintään kuusi kuukautta viimeksi kuluneen 12 kuukauden aikana. Lapsen vanhemmat eivät voi olla osittaisella hoitovapaalla samanaikaisesti. On kuitenkin mahdollista, että toinen vanhemmista hoitaa lasta aamupäivät ja toinen iltapäivät tai että vanhemmat ovat osittaisella hoitovapaalla vuoropäivin tai vuoroviikoin.

Osittaisen hoitovapaan toteuttamistavasta voidaan sopia vapaasti työnantajan ja työntekijän kesken. Jos työntekijällä on oikeus vapaaseen, mutta

sen yksityiskohdista ei päästä sopimukseen, työntekijälle on annettava yksi hänen esityksensä mukainen hoitovapaajakso kalenterivuodessa. Tällöin osittainen hoitovapaa toteutetaan työajan lyhennyksenä siten, että työaika on 90 tuntia kolmen viikon periodissa eli keskimäärin kuusi tuntia päivässä ja 30 tuntia viikossa.

Työnantajalla on oikeus kieltäytyä sopimasta osittaisesta hoitovapaasta, jos työajan lyhentämisestä aiheutuu tuotanto- tai palvelutoiminnalle vakavaa haittaa, jota ei voida kohtuullisilla työjärjestelyillä välttää.

8. Perhevapaiden ilmoitusajat

Raskaus-, vanhempain-, hoito- ja osittaisesta hoitovapaasta tulee pääsääntöisesti ilmoittaa kaksi kuukautta ennen vapaan alkamista. Niissä vapaissa, joiden kesto on enintään 12 arkipäivää, ilmoitusaika on yksi kuukausi.

Työntekijän tulee ilmoittaa työnantajalle myös pidettävän vapaan pituudesta. Lomakkeita perhevapaiden pitämisestä löytyy <https://apta.fi/tyonantajan-tietopankki/lomakkeet/>.

Lapsen syntymän yhteydessä pidettävän vanhempainvapaan (ei synnyttävä vanhempi) osalta tosiasiallinen ajankohta ei voi olla etukäteen tarkasti tiedossa. Lapsi saattaa syntyä laskettua aikaa ennen tai sen jälkeen. Vanhempainvapaan aloittamisen aikaistamisesta tai sen siirtämisestä myöhemmäksi on tällöin ilmoitettava työnantajalle niin pian kuin mahdollista. Samanlainen muutostarve voi syntyä myös lapsen tai lapsen vanhemman terveydentilan takia.

9. Perhevapaan ajankohdan muuttaminen

Perhevapaan ajankohdasta ja pituudesta annettu ilmoitus sitoo työntekijää. Työnantaja ja työntekijä voivat halutessaan keskenään sopia ilmoitettujen vapaiden ajankohtien muuttamisesta.

Muussa tapauksessa ilmoitettujen perhevapaiden muuttaminen edellyttää työntekijältä perusteltua syytä. Ilmoitusaika on yksi kuukausi. Muutoksen-teolle on asetettu tiukat perusteet.

Perusteltuna syynä vapaan ajankohdan muuttamiseen pidetään sellaista ennalta arvaamatonta ja oleellista muutosta lapsen hoitamisedellytyksissä, jota työntekijä ei ole voinut ottaa huomioon vapaasta ilmoittaessaan. Tällaisia syitä voivat olla lapsen tai toisen vanhemman pitkäaikainen ja vakava sairastuminen tai kuolema, lapsen vanhempien asumus- tai avioero tai muu lapsen hoitoedellytyksissä tapahtunut olennainen muutos. Vapaan keskeyttäminen edellyttää, että työntekijä palaa vapaalta työhön.

Hoitopaikan saaminen lapselle ei ole ennalta arvaamaton perusteltu syy, joka oikeuttaisi perhevapaan ajankohdan muuttamiseen. Toisen puolison vapaan aikana alkanut työttömyys ei myöskään ole laissa tarkoitettu syy vapaan keskeyttämiseen (KKO 1994:65).

10. Palkka raskaus- ja vanhempainvapaan sekä adoptiovapaan ajalta

Kummankin työehtosopimuksen mukaan raskaus- ja vanhempainvapaalle tai adoptiovapaalle lähtevälle työntekijälle maksetaan alla olevin edellytyksin palkkaa:

- vähintään yhdeksän kuukauden työsuhte ennen vapaan alkua
- työntekijä lähtee vapaalle
- työntekijä palaa vanhempain-, adoptio- tai hoitovapaan jälkeen työhön.

Lisäksi edellytetään, että palkallinen raskaus- ja vanhempainvapaa pidetään yhdenjaksoisena. Muulla kuin synnyttävällä vanhemmalla on kuitenkin mahdollisuus pitää yhdenjaksoisuusvaatimuksesta poiketen palkallista vanhempainvapaata lapsen syntymän yhteydessä yhdenjaksoisesti ja loput palkallisesta vanhempainvapaasta myöhemmin yhdenjaksoisesti.

Palkallisten jaksojen pituudet:

- Työntekijälle, jolla on oikeus sairausvakuutuslain mukaiseen raskausrahaan, maksetaan raskausrahakauden alusta lukien palkka tai palkan ja raskausrahan erotus 40 arkipäivän ajalta.
- Työntekijälle, jolla on oikeus sairausvakuutuslain mukaiseen vanhempainrahaan, maksetaan palkka tai palkan ja vanhempainrahan erotus vanhempainvapaan 36 ensimmäisen arkipäivän ajalta. Edellä

mainittu oikeus syntyy adoptiotilanteessa kuitenkin vain silloin, kun työntekijä adoptoi alle 7-vuotiaan lapsen.

Käytännössä synnyttävälle vanhemmalle maksetaan yleensä palkkaa yhteensä 76 arkipäivän ajalta ja toiselle vanhemmalle tai muutoin vanhempainpäivärahaan oikeutetulle vanhemmalle 36 arkipäivän ajalta.

Maksuvaihtoehtoja on kaksi:

- A. maksetaan palkan ja sairausvakuutuslain mukaisten päivärahojen erotus.
- B. maksetaan palkka, jolloin työnantaja hakee itselleen sairausvakuutuslain raskaus- ja vanhempainpäivärahan.

Jos työnantaja maksaa A-vaihtoehtoon mukaista erotuspalkkaa, työntekijä hakee itse päivärahan perhevapaansa ajalta. Tässä tilanteessa apteekkarin kannattaa mainita työntekijälle, että työntekijän tulee rastiuttaa lomakkeesta kohta, jossa todetaan, että työnantaja maksaa erotuspalkan. Tällöin Kela maksaa päivärahat suoraan työntekijälle. Työnantaja puolestaan maksaa työntekijälle erotuspalkan.

Erotuspalkan maksaminen on edullisempi vaihtoehto, koska välilliset työvoimakustannukset tulevat maksetuksi vain erotuspalkan osalta samoin kuin työntekijän työttömyysvakuutusmaksut. Jos palkka maksetaan suoraan työntekijälle ja työnantaja hakee itselleen tuolta ajalta päivärahan, vain sotu-maksut voi oikaista jälkeenpäin.

Erotuspalkan maksaminen edellyttää, että työntekijä on toimittanut Kelan päivärahapäätöksen työnantajalle. Jos työnantaja maksaa palkan kyseiseltä ajalta, Kelan päiväraha tulee siltä osin työnantajalle.

Palkkana maksetaan palkkaustavan mukaan normaalia kuukausi- tai tuntipalkkaa. Työaikalisiä tai sunnuntaikorotuksia ei makseta.

Palkka maksetaan palkanmaksukausittain apteekin normaaleina palkkapäivinä. Erotuspalkkavaihtoehtoa käytettäessä palkanmaksukauden palkasta vähennetään kaikki Kelan samalta ajanjaksolta maksamat päivärahat (arkipäivät = ma–la) siitä riippumatta, montako työpäivää työntekijä viikossa normaalisti työskentelee.

Palkallisen jakson päättyessä kesken kuukautta noudatetaan työehtosopimuksen 13 §:n mukaisia osakuukauden palkanlaskentasääntöjä.

Jos työntekijä ei ole toimittanut Kelan pyytämiä selvityksiä eikä raskaus- ja vanhempainrahaa tästä syystä makseta tai se maksetaan normaalia pienempänä, työnantajan palkanmaksuvelvollisuus vähenee maksamatta jääneellä määrällä.

Jos raskaus- ja vanhempainvapaalla tai adoptiovapaalla oleva ei palaa vanhempain-, adoptio- tai hoitovapaan jälkeen töihin, maksettu erotuspalkka saadaan periä takaisin.

Raskaus- ja/tai vanhempainvapaan palkka maksetaan myös suoraan hoitovapaalta uudelle raskausvapaalle jäävälle, mikäli työehtosopimuksen muut maksuedellytykset täyttyvät. Toisin sanoen työsuhteen on tullut kestää yhdeksän kuukautta ennen vapaan alkua. Työntekijän tulee myös palata perhevapaan päättymisen jälkeen työhön. Muussa tapauksessa maksettu summa voidaan periä takaisin. Samoin työntekijän tulee ilmoittaa perhevapaan alkamisesta kahta kuukautta ennen ja antaa tarvittavat selvitykset raskaus- ja vanhempainrahan suuruudesta.

11. Vuosiloman antaminen perhevapaalla olevalle

Työnantaja ei saa ilman työntekijän suostumusta määrätä vuosilomaa raskausvapaaseen oikeutetun työntekijän 105 ensimmäisen raskaus- ja vanhempainvapaapäivän ajaksi eikä muun vanhempainvapaaseen oikeutetun työntekijän 105 ensimmäisen vanhempainvapaapäivän ajaksi.

Edellä sanottu 105 ensimmäisen päivärahopäivän rajoitus huomioiden vuosiloma voidaan antaa vanhempain- ja/tai hoitovapaan kanssa päällekkäin ilman työntekijän suostumusta. Lähtökohta on se, että kesäloma annetaan kesälomakautena ja talviloma talvilomakautena, vaikka työntekijä olisi mainituilla perhevapailla. Jos raskaus- tai vanhempainvapaalla oleminen estää loman antamisen lomakaudella, loma saadaan antaa kuuden kuukauden kuluessa vapaan päättymisestä. Työnantaja ja työntekijä voivat lisäksi sopia perhevapaalla olevan työntekijän loman pitämisestä muuna ajankohtana.

Jos loma ja perhevapaa ovat päällekkäin, ei työntekijälle maksettu lomapalkka vaikuta hänen Kelalta saamaansa erityisraskaus-, raskaus- tai vanhempainrahan määrään. Lomapalkkaa ja päivärahaa ei toisin sanoen yhteensoviteta.

12. Vuosiloman ja palvelusvuosien ansainta perhevapaan aikana

Erityisraskaus-, raskaus- ja vanhempainvapaan ajalta ansaitaan vuosilomaa 160 arkipäivän ajalta eli noin kuudelta kuukaudelta. Palvelusvuodet kertyvät näiltä perhevapailta. Hoitovapaan ajalta sen sijaan ei ansaita lomaa eikä palvelusvuosia.

Jos kuitenkin uusi raskausvapaa alkaa aikaisemmin ilmoitetun hoitovapaan aikana ja työntekijä ilmoittaa siitä työnantajalle, poissaolon peruste muuttuu raskausvapaaksi ja työntekijä ansaitsee vuosilomaa uuden raskausvapaan ja sitä seuraavan vanhempainvapaan ajalta normaalisti eli 160 arkipäivältä.

Työntekijä ansaitsee uutta lomaa myös silloin, kun loma on sijoitettu hoitovapaan kanssa päällekkäin siten, että kalenterikuukauteen sisältyy ansaintasäännöstä riippuen 14 lomapäivää tai 35 tekemättä jäävää työtuntia. Tämä johtuu siitä, että loman ajalta ansaitaan uutta lomaa.

13. Kelan kertakorvaus ja vuosilomakustannusten korvaus

13.1. Kertakorvaus

Työnantajalla on oikeus hakea Kelalta kertakorvausta työntekijän perhevapaaseen liittyvien kustannusten tasaamiseksi. Kertakorvaus on suuruudeltaan 2 500 euroa.

Kertakorvausta voi hakea, jos seuraavat edellytykset täyttyvät:

- Työntekijän työsuhteen on tullut kestää vähintään kolme kuukautta raskausvapaan alkamiseen mennessä.
- Työsopimus on solmittu vähintään yhdeksi vuodeksi.
- Työntekijän työajan on oltava vähintään 80 prosenttia alan kokoaikaisen työntekijän säännöllisen työajan pituudesta.
- Työntekijälle on maksettu raskausrahaa tai adoptioäidin vanhempainrahaa.

- Työnantaja on maksanut työehtosopimukseen tai työsopimukseen perustuen palkkaa vähintään yhdeltä kuukaudelta työntekijän raskaus- tai adoptiovapaan ajalta (palkka tai erotuspalkka).
 - Tässä on hyvä huomioida, että työehtosopimustemme mukaan raskaus- ja vanhempainvapaalle tai adoptiovapaalle lähtevälle maksettavan palkan/erotuspalkan maksamisen edellytyksenä on se, että työsuhde on kestänyt yhdeksän kuukautta ennen vapaan alkua ja työntekijä palaa perhevapaalta työhön.

Kertakorvausta samoin kuin perhevapaisiin liittyvää vuosilomakorvausta on haettava Kelalta kuuden kuukauden kuluessa vanhempainrahakauden päättymisestä.

13.2. Vuosilomakustannusten korvaus

Työnantaja saa Kelalta korvausta erityisraskaus-, raskaus- ja vanhempainvapaan ajalta ansaitun vuosiloman palkasta, lomakorvauksesta (ei lomarahasta) ja sosiaalivakuutusmaksuista. Edellytyksenä on, että työntekijä on saanut sairausvakuutuslain mukaista päivärahaa vapaan ajalta.

Kun hakemus koskee erityisraskaus-, raskaus- tai vanhempainvapaan ajalta kertyneitä vuosilomakustannuksia, täytyy korvausta hakea kahden vuoden kuluessa sen kalenterikuukauden alkamisesta, jolta korvausta halutaan saada.

Tarkemmat ohjeet ja lomake löytyvät osoitteesta www.kela.fi.

Tässä luvussa käsitellään ammatilliseen jatko-, täydennys- ja uudelleen-koulutukseen sekä ammattiyhdistyskoulutukseen osallistumisen periaatteita sekä niistä maksettavia korvauksia.

1. Ammatillinen jatko-, täydennys- ja uudelleenkoulutus

Ammatillisesta koulutuksesta on määräyksiä esimerkiksi kummankin työehtosopimuksen 21 §:ssä, APTA – SFL Koulutussopimuksen 2 §:ssä, lääkelain 56 §:ssä ja terveydenhuollon ammattihenkilöistä annetun lain 18 §:ssä. Lisäksi farmaseuttisen henkilöstön työehtosopimuksessa on osapuolten kannanotto ammatillisen osaamisen ylläpitämisestä ja kehittämisestä.

1.1. Korvaukset

Lähtökohta ammatillisen koulutuksen korvaamiselle on se, että koulutus on työnantajan työpaikalla järjestämää tai että työnantaja on lähettänyt työntekijän tähän ammattiin liittyvään koulutustilaisuuteen. Aloite koulutukseen osallistumisesta voi tulla myös työntekijältä, mutta koulutuksen on oltava työnantajan hyväksymää.

Työehtosopimuksen 21 §:n mukaan korvattavia kustannuksia ovat koulutuskustannukset ja säännöllisen työajan ansionmenetys. Koulutuksen tapahtuessa työajan ulkopuolella korvataan siitä johtuvat suoranaiset kustannukset.

Koulutuskustannuksilla tarkoitetaan lähinnä kurssimaksuja ja mahdollisia oppimateriaalikustannuksia.

Koulutukseen osallistuvalla työntekijällä korvataan säännöllisen työajan ansionmenetys. Tämä tarkoittaa sitä, että työntekijälle maksetaan normaali peruspalkka, vaikka koulutukseen osallistumisen vuoksi työtunteja tai työpäiviä jää tekemättä. Näitä ei myöhemminkään "teetetä sisään". Lisä- tai ylityökorvauksia, sunnuntaityökorotuksia, ilta- tai lauantailisiä ei makseta.

Työajan ulkopuolella tapahtuvasta koulutuksesta korvataan suoranaiset kustannukset. Näitä voi syntyä esimerkiksi ylimääräisistä matkakustannuksista.

Koulutussopimuksen mukaan ylimääräiset matkakustannukset korvataan halvimman kulkuneuvon mukaan. Tavanomaista korkeammista matkakustannuksista sovitaan etukäteen.

Ennalta kannattaa selvittää seuraavat asiat:

- Millä kulkuneuvolla matkustetaan ja korvataanko esimerkiksi oman auton käyttö?
- Missä yövytään, jos kurssihintaan ei sisälly majoitusta?
- Miten ruokailu on järjestetty ja sisältykö se kurssin hintaan?
- Jos ruokailu ei sisälly, korvataanko ruokailukustannukset ravitsemisliikkeen kuitteja vastaan vai maksetaanko koko- tai puolipäiväraha matkan keston mukaan?

Verohallitus vahvistaa vuosittain verovapaiden matkakustannusten korvausten enimmäismäärät (ks. www.vero.fi). Työehtosopimus ei sisällä määräyksiä päivärahan maksamisesta. Päivärahalla korvataan lähinnä ylimääräisiä ruokailukustannuksia.

Monessa apteekissa koulutukseen osallistuvat saavat koulutustilaisuuden keston verran vapaata säännöllisenä työaikana silloin, kun apteekin järjestämä koulutustilaisuus on illalla säännöllisen työajan päättymisen jälkeen tai viikonloppuna työntekijän vapaa-aikana. Tämä perustuu apteekkikohtaiseen käytäntöön, eikä työehtosopimus siihen velvoita. Tällaisen vapaan antaminen on monesti perusteltua, mutta ei vielä tarkoita sitä, että koulutukseen käytetty aika pitäisi laskea työaikaan (= rinnastaa tehtyihin työtunteihin).

1.2. Matkustusaika

Työaikalain 3 §:n mukaan matkaan käytettyä aikaa ei lueta työaikaan, ellei sitä samalla ole pidettävä työsuorituksena. Esimerkki tällaisesta työsuorituksena pidettävästä matka-ajasta on tilanne, jossa työntekijä kuljettaa autolla lääkkeitä sivuapteekkiin tai vanhainkotiin.

Koulutustilaisuuteen matkustamiseen käytetty aika ei sen sijaan koskaan ole työaikaa. Asiaan ei vaikuta se, maksaako työnantaja matkakustannukset tai päivärahan myös matka-ajalta vai ei. Matka-ajan korvaamiseen vastaavana vapaana ei ole perusteita.

1.3. Koulutuksen lukeminen työajaksi on poikkeuksellista

Työaikalain 3 §:n mukaan työajaksi luetaan työhön käytetty aika. Tästä seuraa, että lähtökohtaisesti koulutusta ei lueta työaikaan, koska työntekijä ei koulutuksessa ollessaan suorita työtehtäviään.

Lain perusteluissa ja oikeuskirjallisuudessa on esitetty, että koulutuksen on yleensä täytettävä seuraavat kriteerit, jotta siihen käytetty aika luetaisiin työaikaan:

- Osallistuminen on pakollista työnantajan määräyksestä.
- Osallistuminen on välttämätöntä, jotta työntekijä voi suorittaa työtehtäviään.
- Koulutus järjestetään työpaikalla tai muualla työlle ominaisissa olosuhteissa.
- Koulutus tapahtuu työvuoroluetteloon merkittynä säännöllisenä työaikana.

Koulutuksen lukeminen työaikaan (= rinnastaminen tehtyihin työtunteihin) on siis poikkeuksellista. Esimerkkinä tällaisesta työaikaan luettavasta koulutuksesta voisi apteekkialalla olla uusien tietojärjestelmien käyttöönoton yhteydessä järjestettävä pakollinen työaikana tapahtuva koulutus, jota ilman työntekijä ei pysty käyttämään uusia ohjelmia eikä siten selviytyä työtehtävistään.

Kun koulutusta ei lueta työaikaan, siitä ei makseta lisä- tai ylityökorvauksia, työaikalisiä tai sunnuntaityökorotuksia.

2. Ammattiyhdistyskoulutus

Apteekkien Työnantajaliiton, Farmasialiiton ja Palvelualojen ammattiliiton koulutustyöryhmät sopivat kalenterivuodeksi kerrallaan työnantajan tuen piiriin kuuluvat ay-kurssit. Näistä tiedotetaan Aptan verkkosivuilla.

2.1. Liittojen väliset koulutussovimukset

Alla oleva ohjeistus perustuu Aptan ja SFL:n väliseen koulutussovimukseen. Aptalla ei ole PAM:n kanssa koulutussovimusta, mutta samoja periaatteita voidaan soveltaa myös PAM:n ay-koulutukseen.

2.2. Osallistumisoikeus

Luottamusmies/luottamushenkilö voi osallistua koulutustyöryhmän hyväksymälle enintään viikon kurssille, jos se ei aiheuta apteekille tuntuvaa haittaa.

Luottamusmies/luottamushenkilö voi osallistua

- kalenterivuoden aikana yhdelle kurssille (osallistumisesta useammalle kurssille voidaan sopia työnantajan kanssa)
- kalenterivuoden aikana useampijaksoisen kurssin kaikille jaksoille kurssin kokonaispituuden ollessa enintään yksi viikko
- viiden vuoden aikana yhdelle samansisältöiselle kurssille (aika lasketaan edellisen samansisältöisen kurssin päättymisestä).

2.3. Ilmoitusvelvollisuus

Luottamusmiehen/luottamushenkilön on keskusteltava mahdollisimman aikaisessa vaiheessa työnantajan kanssa, mikäli hän haluaa osallistua kurssille, kuitenkin vähintään neljä viikkoa ennen kurssin alkua, jotta osallistuminen kurssille voidaan ottaa huomioon työvuoroja suunniteltaessa.

Työnantajan on ilmoitettava luottamusmiehelle/luottamushenkilölle mahdollisimman aikaisin, kuitenkin viimeistään kymmenen päivää ennen kurssin alkua syy, miksi osallistuminen aiheuttaisi apteekille tuntuvaa haittaa.

Työnantaja voi peruuttaa kurssille/kurssijaksolle osallistumisen apteekin töiden järjestelyyn liittyvästä painavasta syystä. Tällaisen tilanteen voi aiheuttaa esimerkiksi toisen työntekijän sairastuminen juuri ennen kurssin alkua.

2.4. Korvaukset

Luottamusmiehen/luottamushenkilön osallistuessa koulutustyöryhmän hyväksymälle ja työnantajan kanssa sovitulle kurssille korvataan niin sanotun säännöllisen työajan ansionmenetys. Toisin sanoen normaalia kuukausipalkkaa työkohtaisuuslisineen, henkilökohtaisine lisineen tai apteekkierineen ei vähennetä. Työaikalisia tai sunnuntaityökorvauksia ei makseta. Matka-, majoitus- ja ateriointikuluja tai päivärahoja ei myöskään makseta.

OPINTOVAPAA

Opintovapaa on aikaa, jonka ajaksi työnantaja on vapauttanut työntekijän työstä opiskelua tai koulutusta varten. Opintovapaata koskevat säännökset ovat opintovapaalaissa (273/1979) ja opintovapaa-asetuksessa.

Työsopimusta ei saa irtisanoa tai purkaa sillä perusteella, että työntekijä on hakenut tai käyttänyt opintovapaata. Muutoin laki ei rajoita opintovapaalla olevan tai sinne lähtevän työntekijän työsuhteen päättämistä taloudellisilla, tuotannollisilla tai työntekijästä johtuvilla perusteilla.

Opintovapaan ajalta ei makseta palkkaa.

1. Opintovapaoikeus

Työntekijällä on oikeus saada opintovapaata enintään kaksi vuotta viiden vuoden aikana, kun päätoiminen työsuhte on kestänyt yhdessä tai useammassa osassa vähintään vuoden. Enintään viiden päivän opintovapaaseen työntekijällä on oikeus kolmen kuukauden työsuhteen jälkeen.

Opintovapaan voi käyttää yhdessä tai useammassa jaksossa myös niin, että työntekijä on osan työpäivästä töissä ja osan opintovapaalla.

Opintovapaata voidaan myöntää julkisen valvonnan alaiseen koulutukseen. Tämä on valtion tai kunnan järjestämää koulutusta, valtionosuuteen oikeuttavaa tai valtionavustuksella tuettua koulutusta tai opetusministeriön hyväksymää muuta koulutusta.

Opintovapaan perusteeksi hyväksyttävä koulutus voi sisältää

- opetuksen seuraamista
- opetussuunnitelman mukaista käytännön harjoittelua
- valtion viranomaisen vahvistaman tutkinnon tai opinnäytteen suorittamiseen valmistautumista, kuitenkin enintään kymmenen työpäivää ennen kunkin tutkinnon tai opinnäytteen suorittamista
- päätoimista ohjattua itseopiskelua tutkinnon tai opinnäytteen suorittamiseksi
- koetilaisuuteen osallistumista.

Opiskelun ei tarvitse liittyä apteekkialaan tai työntekijän nykyisiin työtehtäviin.

2. Opintovapaan hakeminen ja myöntäminen

Opintovapaa perustuu aina työntekijän hakemukseen.

- Yli viisi työpäivää kestävää opintovapaata on haettava kirjallisesti työnantajalta vähintään 45 kalenteripäivää ennen opintojen alkamista.
- Enintään viiden työpäivän opintovapaata haetaan vähintään 15 kalenteripäivää ennen opintojen alkamista, ellei muuta sovita.

Opintovapaahakemuksessa on mainittava

- opintojen ja opintovapaan alkamis- ja päättymisajankohta
- koulutuksen ja opintojen muoto ja tavoite
- se, onko kyseessä aiemmalla opintovapaalla aloitetun opiskelun loppuunsaattaminen
- oppilaitos tai muu koulutuksen järjestäjä
- päätoimisessa itseopiskelussa opintoja ohjaavan opettajan ja opiskelijan hyväksymä opintosuunnitelma, josta ilmenee aiottu tutkinto tai oppinnäyte ja sen edellyttämä opiskeluaika.

Jos opintovapaata haetaan tutkinnon suorittamista varten, hakemukseen on liitettävä todistus ilmoittautumisesta tutkintoon.

Jos opintovapaata haetaan yli viideksi työpäiväksi, työnantajan tulee ilmoittaa ratkaisustaan vähintään 15 kalenteripäivää ennen opintojen alkamista. Enintään viiden työpäivän hakemukseen työnantaja ilmoittaa ratkaisunsa viimeistään seitsemän päivää ennen opintojen alkua.

3. Opintovapaan siirtäminen

Työnantajalla on oikeus siirtää haettua opintovapaata, jos se haittaisi tuntuvasti työnantajan toimintaa. Alkamisajankohtaa voi siirtää enintään kuusi kuukautta. Jos kyseessä on harvemmin kuin kuuden kuukauden välein alkava koulutus, työnantaja voi siirtää opintovapaan seuraavan koulutusjakson alkuun.

Työnantajalla on siirto-oikeus myös, jos työntekijän edellisestä opintovapaasta on kulunut alle kuusi kuukautta eikä kyse ole aiemmin aloitettujen opintojen päättämisestä.

Vähintään viiden työntekijän apteekissa siirto voidaan tehdä kaksi kertaa peräkkäin. Pienemmässä apteekissa tätä rajoitusta ei ole. Myös työntekijä voi siirtää hänelle jo myönnettyä yli viiden päivän opintovapaata, jos siitä ei aiheudu työnantajalle tuntuva haittaa. Siirtoa voi hakea enintään vuodeksi kerrallaan.

4. Opintovapaan keskeyttäminen

Työntekijä, jolle on myönnetty yli 50 työpäivän opintovapaa, voi keskeyttää opintovapaan ja palata työhön. Tätä lyhyempää opintovapaata ei voi keskeyttää. Opintovapaan keskeyttämisestä on ilmoitettava työnantajalle kirjallisesti vähintään neljä viikkoa ennen työhön paluuta.

Jos opintovapaan ajaksi on palkattu sijainen, työnantajalla ei ole velvollisuutta ottaa opintovapaalla olevaa työntekijää takaisin töihin aikana, jona sijaisen työsopimus on pidettävä voimassa.

5. Sairastuminen opintovapaalla

Jos työntekijä tulee työkyvyttömäksi opintovapaan aikana ja työkyvyttömyys jatkuu yhdenjaksoisesti yli seitemän päivää, ei tämän ajan ylittävää osaa työkyvyttömyysajasta lasketa opintovapaa-ajaksi, jos työntekijä ilman aiheutonta viivytystä pyytää sen keskeyttämistä. Työntekijällä on oikeus pitää keskeytynyt opintovapaa myöhemmin. Työnantajalla ei ole sairausajan palkanmaksuvelvollisuutta, jos opintovapaa keskeytetään sairauden vuoksi.

6. Vuosiloma ja palvelusvuosien ansainta

14 päivän loman ansaintasäännön piirissä olevilla opintovapaasta luetaan työssäolopäivien veroisiksi 30 opintovapaapäivää (5 pv/vko) / lomanmääräytymisvuosi. 35 tunnin ansaintasäännössä työssäolon veroiseksi lasketaan 42 kalenteripäivään sisältyvät työstä poissaolotunnit.

Opintovapaan ajalta ei kerry työehtosopimuksen mukaisia palvelusvuosia, jotka vaikuttavat palkkaukseen ja lomien kertymiseen.

Jälkipainos kielletään



Eteläranta 10, 00130 Helsinki

Puhelin 09 172 853

www.apta.fi

Työsuhdeneuvonta 09 172 853

etunimi.sukunimi@apta.fi