

Riikka Kangas

TYÖSUHTEEN AIKAISTEN POISSAOLOJEN PALKALLISUUS

Itseopiskelumateriaalin tuottaminen Oulun ammattikorkeakoulun liiketalouden tutkinto-ohjelman Palkanlaskenta-kurssille

TYÖSUHTEEN AIKAISTEN POISSAOLOJEN PALKALLISUUS

Itseopiskelumateriaalin tuottaminen Oulun ammattikorkeakoulun liiketalouden tutkinto-ohjelman Palkanlaskenta-kurssille

Riikka Kangas
Opinnäytetyö
Syksy 2021
Liiketalouden tutkinto-ohjelma
Oulun ammattikorkeakoulu

TIIVISTELMÄ

Oulun ammattikorkeakoulu
Liiketalouden tutkinto-ohjelma, Taloushallinnon suuntautumispolku

Tekijä: Riikka Kangas

Opinnäytetyön nimi: Työsuhteen aikaisten poissaolojen palkallisuus

Työn ohjaaja: Arja-Leena Itkonen

Työn valmistumislukukausi ja -vuosi: Syksy 2021

Sivumäärä: 42

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli tuottaa itseopiskelumateriaalia liiketalouden tutkinto-ohjelman palkanlaskennan opintojaksolle. Työn toimeksiantajana oli Oulun ammattikorkeakoulu, jonka kursille materiaali tehtiin. Palkanlaskenta-opintojakso on neljän opintopisteen kokonaisuus, jossa käsitellään palkanlaskennan perusteita. Opintojaksolta puuttui oppimateriaalia poissaoloista ja niiden palkallisuudesta. Tavoitteena oli, että oppimateriaalin avulla tradenomiopiskelijat voivat halutessaan perehtyä poissaolojen palkallisuuteen ja kehittää palkanlaskentataitojaan pidemmälle.

Opinnäytetyö oli työelämän kehittämistehtävä, jossa menetelmät olivat laadullisia. Aineistonkeruumenetelmänä käytettiin lähdekirjallisuutta. Tietoperusta koostuu poissaoloista ja niiden palkallisuutta säätelevistä laeista, joista suurimmassa roolissa ovat työsopimuslaki, työaikalaki ja sairausvakuutuslaki. Lisäksi teoriaosuudessa käsiteltiin muutamia työehtosopimuksia, joiden avulla tarkoitus oli havainnollistaa niiden merkitystä lakien rinnalla poissaolotilanteiden käsittelyssä. Mukaan otettiin myös joidenkin yleisten poissaolojen kannalta merkittäviä Kelan etuuksia. Esimerkiksi perhevapaiden ajalta maksettavilla Kelan päivärahoilla on suomalaisille palkansaajille suuri merkitys toimeentulon kannalta. Kerätyn aineiston pohjalta teoriasta tuotettiin tietopaketti oppimateriaalin muodossa.

Työn tuotoksena syntyi oppimateriaali, jonka avulla opiskelijat voivat halutessaan kehittää palkanlaskentataitojaan. Kohderyhmänä materiaalille ovatkin erityisesti ne liiketalouden opiskelijat, joiden tavoitteena on tulevaisuudessa mahdollisesti työllistyä palkanlaskennan pariin. Koska kyse on itseopiskeltavasta lisämateriaalista, täytyy kiinnostuksen aiheeseen löytyä lukijalta itseltään.

Opinnäytetyön tuloksia ei ehditty työstämisen aikana mittaamaan, sillä työn tuotoksena syntyvä oppimateriaali on tarkoitus lisätä Palkanlaskenta-opintojaksolle vasta työn valmistumisen jälkeen. Toimeksiantajalle myönnettiin oppimateriaalin muunteluoikeus, jotta tarvittavat päivitykset voidaan tehdä sen mukaan, kun muutoksia esimerkiksi lain säännöksiin tulee.

Asiasanat: palkanlaskenta, poissaolot palkanlaskennassa, palkallisuus, sairauspoissaolot, perhevapaat, päivärahat

ABSTRACT

Oulu University of Applied Sciences
Degree Programme in Business Administration, Option of Financial Management

Author: Riikka Kangas
Title of thesis: Salary payment of absences during employment
Supervisor: Arja-Leena Itkonen
Term and year when the thesis was submitted: Autumn 2021
Number of pages: 42

The objective of this thesis was to create self-study material for a payroll calculation study module of the Degree Programme in Business Administration. The mandator for this thesis was Oulu University of Applied Sciences, to whose course the material was made for. The Payroll Accounting study module is a four credit complex that discusses the basics of payroll calculation. The study module didn't have material of the absences from work and their salary payment. The goal was that with the help of this self-study material the students would be able to learn about the salary payment of absences from work and develop their payroll accounting skills further.

This thesis was a work life development assignment with qualitative methods. The material collecting method was the usage of sources of reference. The information basis consists of the laws that regulate absences and their payment. In theory part there is also used a few collective agreements to illustrate the importance of them in the processing of work absences. The theory also contains information about the benefits that the Social Insurance Institution pays in specific situations. With the collected material has been produced an educational material pack.

The output of this thesis is the educational material, that the students can use for developing their payroll calculation skills. The target group of this material are especially those business administration students that plan to be employed in payroll administration in the future. As it is a self-study material, the students need to have the interest in themselves.

The outcome of this thesis was not measured because the schedule was too tight. The study material is meant to be added in the Payroll Accounting study module after this thesis has been completed. The mandator was given a right to make changes to the study material, so that the needed updates can be done when needed.

Keywords: payroll accounting, absences in payroll accounting, salary payment, absences due to illness, family leave, daily allowances

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	6
2	PALKKAUSTA SÄÄTELEVÄT NORMIT	7
	2.1 Lait	8
	2.2 Työehtosopimukset	9
3	SAIRAUSSPOISSAOLOT	10
	3.1 Lääkärintodistus	11
	3.2 Sairausajan palkan laskenta.....	12
	3.3 Sairauspäiväraha	13
	3.4 Poissaolo tartuntataudin vuoksi.....	14
4	PERHEVAPAAT	15
	4.1 Äitiysvapaa ja erityisäitiysvapaa	15
	4.2 Isyysvapaa	16
	4.3 Vanhempainvapaa ja osittainen vanhempainvapaa	17
	4.4 Hoitovapaa	19
	4.5 Osittainen hoitovapaa.....	20
	4.6 Tilapäinen hoitovapaa	21
	4.7 Muu perheeseen liittyvä poissaolo	22
5	TYÖAIKAAN PERUSTUVAT POISSAOLOT	24
	5.1 Liukumavapaa	24
	5.2 Työajan lyhennysvapaa.....	26
	5.3 Ylityövapaa.....	26
	5.4 Työaikapankki	27
6	MUUT POISSAOLOT	29
	6.1 Opintovapaa	29
	6.2 Maanpuolustusvelvollisuuteen liittyvät vapaat	30
	6.3 Vuorotteluvapaa	31
	6.4 Muut lyhyet tilapäiset poissaolot.....	32
7	OPPIMATERIAALIN LAATIMINEN	35
8	JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA	37
	LÄHTEET.....	39

1 JOHDANTO

Tämän opinnäytetyön aiheena on tuottaa Oulun ammattikorkeakoulun liiketalouden tutkinto-ohjelman palkanlaskentaopintojaksolle oppimateriaalia. Oppimateriaalissa käsitellään työsuhteen aikaisia luvallisia poissaoloja ja niiden palkallisuutta. Lisäksi perehdytään Kansaneläkelaitoksen maksamiin päivärahoihin ja tukiin, joita Suomessa vakuutetuilla työntekijöillä on oikeus tietyn edellytyksin saada poissaolojen ajalta. Oppimateriaali tulee lisämateriaaliksi opiskelijoiden käyttöön. Se liitetään mukaan kurssin itseopiskeltaviin materiaaleihin eli sitä ei käsitellä luennoilla eikä se tule osaksi opintojaksolla opiskeltavia asioita. Tarkoituksena on tarjota opiskelijoille mahdollisuus perehtyä itsenäisesti palkanlaskennassa olennaisiin poissaolotapauksiin materiaalin avulla.

Opinnäytetyö on työelämän kehittämistehtävä, jonka menetelmät ovat laadullisia. Opinnäytetyö sisältää teoreettisen osuuden, jonka pohjalta oppimateriaali on tuotettu. Poissaolot ja niiden palkallisuus perustuvat lakeihin ja työehtosopimukseen, joten ne ovat merkittävässä osassa raportin tietoperustaa. Muita avainlähteitä ovat aiheeseen pureutuva kirjallisuus sekä Kansaneläkelaitoksen internetsivut, joissa kerrotaan eri tilanteissa maksettavista etuuksista.

Tietoperustassa käydään läpi yleisimpiä poissaolotilanteita työsuhteen aikana, mutta mukaan on otettu myös harvinaisempia tapauksia. Vuosilomia ja luvattomia poissaoloja ei käsitellä. Sairauspoissaolot ja perhevapaat sekä ajankohtaiset tartuntatautikaranteenit ovat yleisimpiä poissaolon syitä. Työehtosopimusten välillä voi olla suuriakin eroja eri poissaolotapausten palkallisuudessa. Työehtosopimusten säännösten havainnollistamiseen on käytetty muun muassa yksityisen sosiaalipalvelualan, kaupan alan ja rakennusalan työehtosopimuksia.

Työn toimeksiantajana toimii Oulun ammattikorkeakoulu, jonka liiketalouden tutkinto-ohjelman palkanlaskennan kurssille oppimateriaali tuotetaan. Palkanlaskenta-opintojakso, jolle materiaali tehdään, on neljän opintopisteen kokonaisuus, jossa käsitellään palkanlaskennan perusteita. Opintojakson aikana on huomattu tarve poissaoloja käsittelevälle tietopakettille. Aihetta ei ehditä käsitellä opintojakson aikana, mutta se on kuitenkin tärkeä osa palkanlaskentaa. Sen vuoksi materiaalia aiheesta tarvitaan. Kohderyhmänä ovat ne tradenomiopiskelijat, joilla on halua ja kiinnostusta syventää palkanlaskennan osaamistaan itsenäisesti ja mahdollisesti työllistyä myöhemmin palkanlaskennan alalle.

2 PALKKAUSTA SÄÄTELEVÄT NORMIT

Palkkausta, palkan määräytymistä ja laskentaa säätelee laaja normisto. Käytännössä palkkausta ohjailee kuusi kansallista säännöstyskeino: lainsäädäntö, työehtosopimukset, yritystasoiset ryhmänormit, työsopimus, tapaoikeus sekä työnantajan työnjohto-oikeus. Nämä tekijät ohjaavat kukin palkkausta eri tavoin:

Lait säätelevät yleisesti työnantajia ja työntekijöitä koskevia työsuhteasioita ja niistä tulevatkin vähimmäisehdot työsuhteasioihin. Työehtosopimuksilla sovitaan eri alojen työsuhteasioista tarkemmin niiden erityiset piirteet huomioon ottaen. Työsopimus on väline työntekijäkohtaisten ehtojen sopimiseen. Yrityskohtaiset ryhmänormit taas tarkoittavat työnantajayrityksen koko henkilöstöä tai pienempää henkilöstöryhmää koskevia normistoja. Näitä voivat palkkauksessa olla esimerkiksi työnantajan käyttämät tulospalkkiojärjestelmät, jotka hän on yksipuolisesti ottanut käyttöön eivätkä ne ole yleisesti alalla käytössä. Työnantajan johto-oikeudella työnantaja voi määritellä sellaisia asioita, mihin muut säännöstyskeinot eivät ota kantaa. Toisaalta muun muassa laki tai työehtosopimus voivat myös velvoittaa työnjohto-oikeuden käyttämiseen. Viimeisenä on muista säännöstyskeinoista poikkeava tapaoikeus ja vakiintuneet käytännöt. Nämä eroavat muista siten, että niillä ei taustalla ole selkeää normittavaa tahoja. Sen sijaan ne perustuvat siihen, että niiden todetaan tuomioistuimessa olevan oikeudellisesti relevantteja työntekijän luottamuksen suojaamisen ja ajan kulumisen perusteella. Edellä luetellut normit vaikuttavat tai voivat vaikuttaa työsuhteen aikaisiin poissaoloihin omilla tavoillaan. (Saarinen ym. 2021, luku 1.1.)

Kansaneläkelaitos eli Kela on myös merkittävässä roolissa palkansaajien perusturvan kannalta. Kela tuo turvaa Suomessa sairausvakuutuslain perusteella vakuutetuille työntekijöille, sillä se maksaa muun muassa päivärahoja erilaisista poissaolotilanteista. Näitä ovat sairauspäiväraha ja tartuntatautipäiväraha sekä erilaiset vanhempainpäivärahat. Kela maksaa poissaolon mukaista päivärahaa joko suoraan työntekijälle tai vaihtoehtoisesti työnantajalle, mikäli työnantaja maksaa poissaololta palkan työntekijälle. Päivärahaetuudet on joko työntekijän tai työnantajan itse haettava Kelalta. (Sairausvakuutuslaki 1224/2004.)

2.1 Lait

Lait luovat monissa tapauksissa niin sanotut minimisäännökset palkanlaskentaan. Merkittävimpiä lakeja työsuhteen aikaisten poissaolojen kannalta ovat työsopimuslaki, työaikalaki, sairausvakuutuslaki ja opintovapaalaki. Yleisesti palkanlaskennassa tulkittavia lakeja ovat edellisten lisäksi muun muassa vuosilomalaki ja ennakkoperintälaki. Ne eivät liity merkittävästi tämän työn aiheeseen, joten niiden säännöksiä ei käsitellä tässä työssä. (Kondelin & Peltomäki 2020, luku 2.6.)

Työsopimuslaki on ikään kuin työelämän peruslaki. Työsopimuslakia sovelletaan sen 1. luvun 1 § määriteltyyn sopimukseen. Sen mukaan työntekijä sitoutuu tekemään työtä työnantajan lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena vastiketta vastaan. Tämä vastike on tavallisesti palkkaa. Työsopimuslaki säättää työsuhteen aikaisista poissaolotapauksista esimerkiksi sairauspoissaoloista ja perhevapaista. Se on kuitenkin taustatekijänä monissa muissakin työsuhteen poissaoloihin liittyvissä säännöksissä, koska siitä tulevat yleiset työsuhteen vähimmäisehdot. (Työsopimuslaki 55/2001.)

Työaikalakia sovelletaan työsopimuslaissa määriteltyyn työsuhteeseen. Jos työsuhteen tunnusmerkit eivät täyty, ei myöskään työaikalaki tule sovellettavaksi. Työaikalaisissa säädetään muun muassa työajasta, sen sijoittamisesta, ruokatauosta, vuorokautisesta lepoajasta ja viikoittaisesta vapaa-ajasta. Se vaikuttaa työaikaan perustuvien poissaolojen palkallisuuteen. Näitä ovat liukumavapaat, ylityövapaat ja työajan lyhennysvapaat. (Työaikalaki 872/2019.)

Sairausvakuutuslain piiriin kuuluvat henkilöt, jotka työskentelevät, toimivat yrittäjinä tai asuvat Suomessa asumisperusteista sosiaaliturvasta rajat ylittävissä tilanteissa annetun lain mukaisesti tai joita sen nojalla pidetään Suomessa asuvan henkilön asemassa. Edellä lueteltujen mukaiset henkilöt ovat Suomessa vakuutettuja, ja ovat oikeutettuja sairausvakuutuslain mukaisiin korvauksiin, mikäli muut laissa säädetyt edellytykset täyttyvät. Sairausvakuutuslain 8. luvussa säädetään sairaus- ja osasairauspäivärahasta ja 9. luvussa vanhempainpäivärahoissa, joita maksaa Kela. (Sairausvakuutuslaki 1224/2004.)

2.2 Työehtosopimukset

Työnantajaliittoon kuuluva eli järjestäytynyt työnantaja noudattaa liittonsa sopimaa työehtosopimusta normaalisivouuden perusteella. Järjestäytymätönkin työnantaja on sidottu noudattamaan työehtosopimusta, mikäli alalla on valtakunnallinen ja asianomaisella alalla edustettavana pidetty työehtosopimus. Tämä on toiselta nimeltään yleissitova työehtosopimus ja sen noudattamisvelvollisuus on kaikilla, jotka teettävät sopimuksen koskemaan työtä. Tämän on tarkoitus suojella työntekijöiden vähimmäistyöehtoja. Työehtosopimuksissa sovitut ehdot eivät voi olla huonommat kuin lakien ehdot. Ne ovat vähintään lain asettamien ehtojen mukaiset, mutta usein myös parantavat työntekijän oikeuksia ja tuovat lisäturvaa. (Parnila 2017, 33.)

Yleissitovia työehtosopimuksia ovat esimerkiksi kaupan alan työehtosopimus ja apteekkien työntekijöiden työehtosopimus. Muun muassa näissä työehtosopimuksissa on määritelty melko tarkkaan palkanmaksun edellytykset erilaisissa poissaolotilanteissa. (Apteekkien työntekijöiden työehtosopimus 2020; Kaupan alan työehtosopimus 2020.)

Useissa työehtosopimuksissa annetaan hyvinkin tarkkoja määräyksiä mm. sairaudesta ilmoittamisesta. Lähes kaikissa työehtosopimuksissa otetaan jollain tasolla kantaa esimerkiksi sairausajan palkanmaksuun. Niissä määritellään mm. palkanmaksujakson pituus, palkanmaksuvelvollisuuden alkamisajankohta ja sairauden uusimista koskevat ohjeet. (Parnila & Skurnik-Järvinen 2015, 14.) Esimerkiksi yleissitovassa apteekin työntekijöiden työehtosopimuksessa (2020, 3) sairastumiseen liittyviä poissaoloja koskeva osuus koostuu seuraavista aihealueista:

14§ Sairastuminen

- Palkanmaksuedellytykset
- Ilmoitusvelvollisuus
- Lääkärintodistus tai muu poissaoloselvitys
- Työkykyä vastaava korvaava työ
- Palkanmaksu
- Sairauden uusiutuminen.

3 SAIRAUSPOISSAOLOT

Työntekijän oikeus sairauspoissaoloon on vakiintunut käytäntö, jonka mukaan työntekijällä on oikeus olla poissa töistä sairauden tai tapaturman aiheuttaman työkyvyttömyyden vuoksi. Työntekijän on ilmoitettava sairauspoissaolostaan työnantajalle mahdollisimman pian. Ilmoittaminen on usein myös yksi sairausajan palkanmaksun edellytyksistä. (Parnila & Skurnik-Järvinen 2015, 6.)

Työsopimuslain mukaan työntekijällä on oikeus sairausajan palkkaan sairastumispäivältä sekä sitä seuraavilta yhdeksältä päivältä. Mikäli työsuhde on sairastuessa kestänyt vähintään kuukauden, on työntekijällä oikeus täyteen palkkaan. Alle kuukauden kestäneessä työsuhhteessa on oikeus 50 prosenttiin palkastaan. Palkkaa maksetaan niiltä päiviltä, joina työntekijä olisi ollut töissä, ellei olisi sairastunut. (Työsopimuslaki 55/2001, 2:11 §)

Työnantaja voi tarjota työntekijälleen korvaavaa työtä sairausajalle. Tässä tapauksessa työnantajan on työterveyshuollon tuella arvioitava tarkkaan, vaarantaako korvaavan työn tekeminen tervehdyttämisen. Korvaavana työnä työnantaja voi teettää vain työntekijän työsopimuksen mukaista työtä. Korvaavaan työhön suostuminen voi olla edellytys sairausajan palkanmaksulle. (Parnila & Skurnik-Järvinen, 9.) Esimerkiksi tällainen päätös löytyy työtuomioistuimen oikeustapauksesta:

Työterveyslääkärin kirjoittaman lääkärintodistuksen mukaan työntekijä oli rintalihaksen revähdyksen johdosta työkyvytön fyysiseen autopeltisepän työhönsä, mutta ohjeistus- ja ohjaustyön teettäminen oli sairauden puolesta mahdollista.

Kun työntekijä oli kieltäytynyt työnantajan hänelle tarjoamasta hänen työkykynsä kannalta soveltuvasta uuden työntekijän ohjaus- ja opastustyöstä, työnantajalla on ollut peruste kieltäytyä sairausajan palkan maksamisesta.(Ään.) (TT:2011-49.)

Työnantajan palkanmaksuvelvoite raukeaa myös, mikäli työntekijä on aiheuttanut työkyvyttömyytensä tahallaan tai törkeällä huolimattomuudella. Kynnys palkan maksamattomuuteen tästä syystä on kuitenkin korkealla eikä esimerkiksi päihtyneenä sattunut tapaturma tarkoita automaattisesti sitä, että palkkaa ei makseta sairauspoissaolon ajalta. (Suomen Yrittäjät 2020b.)

Palkanmaksuvelvoitetta ei synny myöskään, jos työkyvyttömyys ei johdu sairaudesta. Esimerkiksi leikkaus, jolla ei ole selkeää lääketieteellistä perustetta, ei yleensä oikeuta sairausajan palkkaan.

Tällaisia voivat olla esimerkiksi kauneusleikkaukset. Lääkärintodistuksella on tällaisissa tilanteissa tärkeä rooli sairausajan palkanmaksun kannalta. (Suomen Yrittäjät 2020b.)

Työsopimuslain mukaan työntekijän on pyydettyessä esitettävä luotettava selvitys työkyvyttömyydestään. Työnantajan päätettävissä on, millaista selvitystä se työntekijän sairauspoissaolosta vaatii. Selvityksen muoto voi toisaalta tulla myös työnantajaa sitovasta työehtosopimuksesta. On myös mahdollista, että työnantaja ei vaadi kirjallista selvitystä lainkaan vaan luottaa työntekijän omaan ilmoitukseen. Tämän toimintatavan tulee tällöin olla kaikille työntekijöille tasavertainen. On esimerkiksi melko vakiintunut käytäntö työpaikoilla, että työntekijät voivat olla poissa sairauden vuoksi omalla ilmoituksella ensimmäiset kolme päivää. Neljännessä ja sitä seuraavista poissaolopäivistä on vasta esitettävä lääkärintodistus. (Parnila & Skurnik-Järvinen 2015, 6.)

3.1 Lääkärintodistus

Luotettavana selvityksenä sairauspoissaolosta toimii hyvin usein lääkärintodistus. Työmarkkinajärjestöt suosittavat, että epidemioiden aikana luotettavana selvityksenä käy myös terveydenhoitajan kirjoittama selvitys. Riippuen työehtosopimuksesta tai työpaikan vakiintuneesta käytännöstä, lääkärintodistus tai vastaava selvitys voidaan vaatia heti tai esimerkiksi kolmannen sairauspoissaolopäivän jälkeen sairausloman jatkuessa edelleen. (Parnila & Skurnik-Järvinen 2015, 13.)

Lääkärintodistuksesta tulee ilmetä työkyvyttömyysaika, lääkärintodistuksen antopäivä ja diagnoosi. Lain ja työehtosopimusten vaatima luotettava selvitys sisältääkin tiedon sairauden laadusta. Suomessa on käytössä WHO:n tautiluokitus ICD-10. Lääkärintodistukseen merkitään sen mukainen sairautta vastaava koodi. Tämän tiedon perusteella työnantaja arvioi palkanmaksuvelvollisuuttaan. Kaikki koodit eivät siis velvoita työnantajaa sairausajan palkanmaksuun, vaikka työntekijällä onkin oikeus sairauspoissaoloon. Esimerkiksi ICD-koodien Z-koodi oikeuttaa poissaoloon, mutta sen perusteena ei ole sairaus eikä työnantajalla lähtökohtaisesti palkanmaksuvelvoitetta. Poikkeuksena tästä on esimerkiksi Z-koodin alainen burnout, joka on oikeuskäytännön mukaan oikeuttanut työntekijän saamaan sairausajan palkan. (Parnila & Skurnik-Järvinen 2015, 13; Suomen yrittäjät 2020b.)

On myös mahdollista, että työntekijä ei halua toimittaa työnantajalleen koodin sisältävää lääkärintodistusta. Tällöinkin työnantajan palkanmaksuvelvollisuus raukeaa ja työntekijä voi hakea Kelalta

sairausvakuutuslain mukaista korvausta eli sairauspäivärahaa. (Parnila & Skurnik-Järvinen 2015, 13.)

3.2 Sairausajan palkan laskenta

Mikäli työnantaja ja työntekijät eivät kuulu minkään työehtosopimuksen piiriin vaan palkanmaksu menee työsopimuslain vähimmäisehtojen mukaan, sairausajan palkkaa maksetaan sairastumispäivältä, jos se olisi ollut työpäivä, ja sitä seuraavilta yhdeksältä arkipäivältä. Arkipäiviä ovat kaikki muut paitsi sunnuntait ja arkipyhät. (Eklund & Hakonen 2019, 74.)

Jos työsuhde on kestänyt työkyvyttömyyden alkamishetkellä vähintään kuukauden, työntekijälle maksetaan sairausajan palkkana täysi palkka. Tässä tapauksessa rahapalkasta vähennetään vain näennäisesti sairausajalta maksettavaksi tullut palkka, ja sama summa lisätään sairausajan palkkana. Kirjanpidollisista syistä työntekijän palkkalaskelmalle kirjataan usein miinusrivi kuukausipalkasta ja plusrivi sairausajan palkasta. Tuntityöntekijällä taas näkyy pelkkä plusrivi sairausajan palkka tehtyjen tuntien tuntipalkan lisäksi. (Eklund & Hakonen 2019, 74.)

Jos työsuhde on alkanut alle kuukausi ennen työkyvyttömyyden alkua, maksetaan samalta ajanjaksolta puolet palkasta. Rahapalkasta vähennetään sairausajalta maksettavaksi tullut palkka, ja siitä puolet maksetaan sairausajan palkkana. (Eklund & Hakonen 2019, 74)

Työehtosopimuksissa sairausajan palkkamääräykset poikkeavat yleensä työsopimuslain vähimmäisehdoista. Sairausajan palkan maksukausi on tavanomaisesti pidempi kuin työsopimuslain mukainen 1+9 arkipäivää. (Eklund & Hakonen 2019, 75.) Yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimus (2020) määrittelee sairausajan palkanmaksujakson seuraavasti:

TAULUKKO 1. Sairausajan palkanmaksu (Yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimus 2020).

alle 1 kuukausi	Sairastumispäivä ja 9 seuraavaa arkipäivää (50 % palkasta)
1 kuukausi – 3 vuotta	28 kalenteripäivää (täysi palkka)
3–5 vuotta	35 kalenteripäivää (täysi palkka)
yli 5–10 vuotta	42 kalenteripäivää (täysi palkka)
yli 10 vuotta	56 kalenteripäivää (täysi palkka)

Yleissitovassa rakennusalan työehtosopimuksessa (2020, 42) sairausajan palkanmaksujaksot ovat samat kuin yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimuksessa. Sairausajan palkan peruste sen sijaan vaihtelee työntekijän palkkaustavan mukaan. Aikatyössä sairausajan palkkana maksetaan työntekijän tuntipalkkaa ilman työaikaperusteisia lisiä. Tuotantopalkkiotyötä tekeväälle maksetaan palkan perusosaa lisättyinä keskimääräisellä tuotantopalkkio-osuudella. Urakatyössä sairausajan palkka perustuu kesken olevan urakan keskituntiansioon. Jos työntekijän työkyvyttömyys johtuu sairaudesta, maksetaan urakkapalkan mukaista palkkaa kuitenkin enintään 25 euroa tunnilta. Jos taas työkyvyttömyys johtuu työtapaturmasta tai ammattitaudista, palkka maksetaan täysimääräisesti. Mikäli urakka päättyy ennen kuin työntekijä palaa takaisin töihin, sairausajalta maksettava palkka muuttuu ennen urakkaa voimassa olleeksi palkaksi.

3.3 Sairauspäiväraha

Sairausvakuutuslaissa säädetään työntekijän turvasta työkyvyttömyyden varalta. Sairausvakuutuslain 8. luvun 1§ mukaan sairauspäivärahaa maksetaan työkyvyttömyydestä johtuvan ansionmenetyksen korvaamiseksi. Laissa säädetyt ehdot sairauspäivärahasta koskevat myös tietyiltä osin tartuntatautilaissa tarkoitettua päivärahaa. Sairauspäivärahan ja tartuntatautipäivärahan maksaa Kansaneläkelaitos. (Sairausvakuutuslaki 1224/2004, 8:1 §.)

Kela edellyttää sairauspäivärahan maksamista varten lääkärintodistuksen. A-lääkärintodistuksella sairauspäivärahaa voi saada yleensä korkeintaan 60 arkipäivää. Sen jälkeen edellytetään B-lääkärintodistusta. Yhteensä sairauspäivärahaa voi saada enintään 300 arkipäivältä eli noin yhdeltä vuodelta. (Kansaneläkelaitos 2019.)

Kela maksaa sairauspäivärahaa omavastuuajan jälkeen. Omavastuu aika sairauspäivärahan saamiseen on sama kuin työsopimuslaissa palkanmaksuvelvollisuus aika, eli sairastumispäivä ja sitä seuraavat yhdeksän arkipäivää. Jos työntekijän työkyvyttömyys jatkuu yhdeksännen päivän jälkeen eikä työnantaja maksa palkkaa omavastuuajan jälkeen, Kela maksaa sairauspäivärahan työntekijälle. Jos työnantaja maksaa palkkaa myös omavastuuajan jälkeen, Kela maksaa sairauspäivärahan työnantajalle. (Eklund & Hakonen 2019, 75.) Sairauspäivärahojen hakeminen työnantajalle toteutetaan usein palkanlaskijan toimesta. Monetra Oulu Oy:lla palkanlaskennan palveluasiantuntijana työskentelevä Haapalainen (2021) kertoo tekevänsä työssään sairaus- ja vanhempainpäiväraha hakemuksia työnantajan puolesta.

3.4 Poissaolo tartuntataudin vuoksi

Tartuntatautilääkärin määräämät karanteenit ovat yleistyneet Covid-19-viruksen aiheuttaman pandemian myötä viime vuosina. Karanteeniin tai eristykseen määrätään tällä hetkellä erityisesti juuri Covid-19-virukseen sairastuneita tai sille altistuneita henkilöitä. Haapalaisen (2021) mukaan poissaolot tartuntatautikaranteenin vuoksi ovatkin olleet viime aikoina todella yleisiä poissaolon syitä ja se on näkynyt muun muassa sosiaali- ja terveysalojen sekä hyvinvointialojen palkanlaskennassa.

Työntekijä saa Kelalta tartuntatautipäivärahaa, jos hän on joutunut tartuntataudeista vastaavan lääkärin määräyksestä karanteeniin tai eristykseen ja hänelle on aiheutunut tästä ansionmenetystä. Työntekijällä on oikeus saada sen mukaista päivärahaa, jonka hän olisi työtulona saanut, ellei häntä olisi määrätty tartuntatautilain nojalla olemaan poissa työstään. (Kansaneläkelaitos 2021c.)

Työnantajalla ei ole palkanmaksuvelvoitetta karanteenin ajalta. Jos työnantaja kuitenkin maksaa työntekijälle palkkaa, saa hän hakea Kelalta tartuntatautipäivärahan itselleen. (Kansaneläkelaitos 2021d.) Palkanmaksun peruste vaihtelee työnantajien välillä. Haapalaisen mukaan työnantajat maksavat Covid-19-viruksesta johtuvien karanteenien ajalta työntekijöilleen sairausajan palkan. Tällöin työnantaja hakee todellisen ansionmenetyksen mukaisen tartuntatautipäivärahan Kelalta. (Haapalainen 2021.) Työnantaja voi vaihtoehtoisesti maksaa ansionmenetyksen työntekijälle kokonaan, jolloin hän hakee koko tartuntatautipäivärahan Kelalta itselleen (Kansaneläkelaitos 2021d).

4 PERHEVAPAAT

Perhevapaan kesto ja ajankohta ovat yhteydessä sairausvakuutuslaissa säädettyihin päiväraha-kausiin. Tämä tarkoittaa sitä, että työsopimuslain mukaan työntekijällä on oikeus saada työstä vapaaksi aika, jolta hän saa äitiys-, erityisäitiys-, isyys- tai vanhempainrahaa. Perhevapaita ovat:

- äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainvapaat.
- hoitovapaa
- osittainen hoitovapaa
- tilapäinen hoitovapaa
- poissaolo pakottavista perhesyistä
- määräaikainen poissaolo perheenjäsenen tai muun läheisen hoitamiseksi. (Työsuojeluhallinto 2021b.)

Työsopimuslain mukaan työnantajalla ei ole velvollisuutta perhevapaiden ajan palkanmaksuun. Työehtosopimuksissa on voitu sopia toisin esimerkiksi äitiys- ja isyysvapaan osalta. Työntekijän toimeentulo on turvattu sairausvakuutuslain mukaisella päivärähällä, jonka maksaa Kela. (Parnila & Skurnik-Järvinen, 57.) Kelan vanhempainpäivärahoja ovat äitiysraha, erityisäitiysraha, isyysraha ja vanhempainraha, jotka kaikki lasketaan samalla tavalla. Vanhempainpäivärahojen määrä perustuu vuosituloon. Päivärahakaudet lasketaan arkipäivinä ja niitä ovat päivät maanantaista lauantaihin pois lukien arkipyhät. (Kansaneläkelaitos 2020b.) Työnantajalla on sairauspäivärahan tapaan oikeus hakea Kelalta palkkaa vastaava etuus, mikäli hän maksaa työntekijälle perhevapaan ajalta palkkaa. Jos vanhempainpäiväraha olisi enemmän kuin työnantajan maksama palkka, Kela maksaa ylittävän osan työntekijälle. (Parnila & Skurnik-Järvinen, 57.)

4.1 Äitiysvapaa ja erityisäitiysvapaa

Äitiysrahakausi eli täten myös työntekijän oikeus äitiysvapaaseen alkaa aikaisintaan 50 ja viimeistään 30 arkipäivää ennen laskettua aikaa. Lapsen syntyessä ennen suunniteltua äitiysvapaan alkua, alkaa äitiysrahakausi lapsen syntymästä. Kauden kokonaispituus on 105 arkipäivää kaikissa

edellä mainituissa vaihtoehtoissa. (Parnila & Skurnik-Järvinen, 55.) Erityisäitiysrahaan on oikeutettu ajalta, jonka työntekijä on estynyt tekemästä työtä työtehtäviinsä tai työoloihinsa liittyvän vaaran vuoksi. Tällaisia vaaroja ovat esimerkiksi säteily, kemiallinen aine ja muut vastaavat tekijät työssä, jotka vaarantaisivat sikiön tai äidin terveyden. Erityisäitiysrahakausi kestää korkeintaan siihen saakka, kunnes oikea äitiysrahakausi alkaa. (Sairausvakuutuslaki 1224/2004, 9:4–5 §.) Edellytyksenä erityisäitiysvapaalle on se, ettei työnantajalla ole tarjota työntekijälle korvaavaa työtä, johon hänen työkykynsä ja ammattitaitonsa sopivat (Parnila & Skurnik-Järvinen 2015, 58).

Useiden työehtosopimusten mukaan äitiysvapaalta maksetaan palkkaa joko osittain tai kokonaan. Tämä koskee joissain työehtosopimuksissa myös adoptiovapaata. (Parnila & Skurnik-Järvinen, 57.) Useissa työehtosopimuksissa palkkaa edellytetään maksettavaksi äitiysvapaan ajalta muutamasta viikosta jopa kolmeen kuukauteen. Lisäksi niissä usein edellytetään tietyn mittaista työsuhdetta ennen äitiysvapaan alkua sekä työhön paluuta vapaan jälkeen. Yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimus määrittelee äitiysvapaan palkanmaksusta seuraavaa: "Äitiysvapaan alusta lukien maksetaan työntekijälle työsuhteen kestäessä varsinaista säännöllistä palkkaa 72 arkipäivältä edellyttäen, että työntekijä on ollut työsuhteessa vähintään kolme kuukautta." (Yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimus 2020, 34.)

Työehtosopimuksissa on perhevapaiden osalta eroavaisuuksia usein sen mukaan, koskevatko ne nais- vai miesvaltaista alaa. Esimerkiksi rakennusalan, joka on miesvaltainen ala, työehtosopimuksessa säädetään, että työntekijä saa äitiysvapaan ajalta palkkaa 56 arkipäivältä, jos työsuhde on jatkunut vähintään kuusi kuukautta ennen laskettua aikaa. Sopimuksessa on sovittu, että äitiysvapaan palkkaa maksetaan työntekijän työtuntijärjestelmän mukaisten työpäivien ajalta maksettavan palkan sekä äitiysrahan erotus. (Rakennusalan työehtosopimus 2020, 47.) Naisvaltaisen yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimukseen verrattuna oikeudet äitiysvapaan palkkaan ovat siis rajatummat.

4.2 Isyysvapaa

Isyysvapaa on lapsen isälle tarkoitettu perhevapaa. Isyysvapaaseen on oikeutettu lapsen isä, joka asuu lapsen äidin kanssa avio- tai avoliitossa osallistuen lapsen hoitoon. Lapsen isän asuessa erillään lapsen äidistä, on isällä oikeus isyysvapaaseen, mikäli he asuvat erillään työn takia tai jos

lapsi asuu isän luona. Mikäli vanhemmat asuvat erillään esimerkiksi välien rikkoontumisen takia eikä lapsi asu isän luona, ei oikeutta isyysvapaaseen ole. (Sairausvakuutuslaki 1224/2004, 9:6 §.)

Isyysvapaa on yhteensä enintään 54 arkipäivää pitkä, josta enintään 18 arkipäivää isä voi olla äidin kanssa perhevapaalla yhtä aikaa. Isyysvapaata voi pitää kunnes lapsi täyttää kaksi vuotta. Koska isyysvapaa on tarkoitettu lapsen hoitoon, se voi alkaa aikaisintaan syntymästä. (Parnila & Skurnik-Järvinen 2015, 58.)

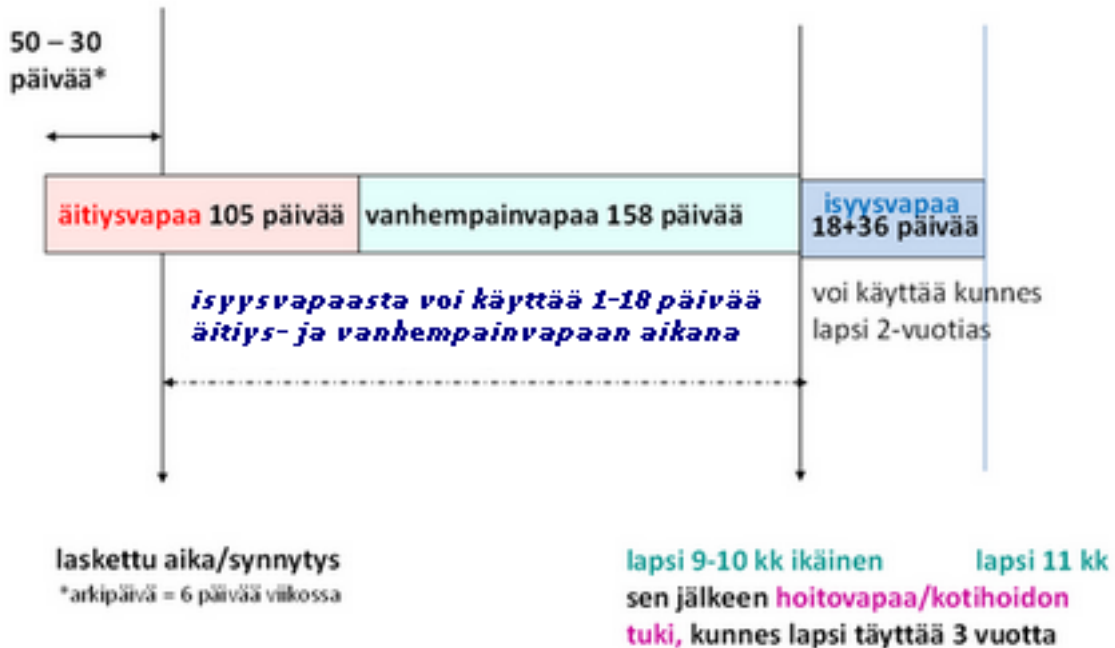
Yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimuksen mukaan isyysvapaalta maksetaan säännöllistä palkkaa kuudelta arkipäivältä, edellyttäen että työntekijä on ollut töissä vähintään kolme kuukautta ennen vapaan alkua (Yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimus 2020, 34). Rakennusalan työehtosopimuksessa työntekijän on täytynyt työskennellä vähintään edeltävät kuusi kuukautta samalla työnantajalla ollakseen oikeutettu isyysvapaan palkkaan. Palkkana maksetaan isyysvapaan osalta työntekijän työtuntijärjestelmän mukaisten työpäivien ajalta maksettavan palkan sekä isyysrahan erotus kuuden arkipäivän ajalta. (Rakennusalan työehtosopimus 2020, 47.)

4.3 Vanhempainvapaa ja osittainen vanhempainvapaa

Vanhempainvapaa alkaa äitiysvapaan jälkeen. Sen voi pitää äiti tai isä kokonaan tai he voivat jakaa sen keskenään. Vanhemmat eivät kuitenkaan voi olla vanhempainvapaalla yhtä aikaa vaan ainoastaan vuorotellen. Molemmilla vanhemmilla on mahdollisuus jakaa vanhempainvapaansa kahteen osaan, joiden on oltava vähintään 12 arkipäivän pituisia. Isän oikeutta vanhempainvapaaseen koskevat lisäksi samat ehdot kuin isyysvapaan kohdalla; hänen on asuttava äidin kanssa samassa taloudessa tai hänen on yksin vastattava lapsen hoidosta asuen erillään äidistä. Vanhempainraha-kauden eli täten vanhempainvapaan kesto on 158 arkipäivää ja sen päätyttyä lapsi on noin yhdeksän kuukauden ikäinen. (Parnila 2017, 78.) Terveiden ja hyvinvoinninlaitoksen kuvaama aikajana perhevapaajärjestelmästä (kts. KUVA 1) havainnollistaa äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaiden sijoittumista ja pituutta.

Kuvio 2. Suomen perhevapaajärjestelmä vuoden 2013 alusta

Äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa 2013



KUVA 1. Äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaiden pituus ja sijoittuminen. (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2021)

Vanhemmilla on mahdollisuus kokoaikaisen vanhempainvapaan sijasta pitää osittaista vanhempainvapaata. Sen aikana toinen tai molemmat vanhemmat käyvät töissä osa-aikaisesti ja hoitavat lasta osa-aikaisesti. Tähän työnantajalla ei ole kuitenkaan velvollisuutta suostua vaan siitä on sovittava molempien vanhempien työnantajien kanssa. Molempien vanhempien on siis työaikaansa lyhentämällä mahdollista olla samanaikaisesti osittaisella vanhempainvapaalla työnantajien myönteessä siihen. Tämä voidaan toteuttaa esimerkiksi niin, että vanhemmat käyvät työssä vuoroviikoin ja hoitavat lasta vuoroviikoin tai niin, että toinen käy aamuvuoroissa ja toinen iltavuoroissa. Osittaisen vanhempainvapaakauden tulee olla yhdenkestoisesti vähintään kahden kuukauden pituinen. Työajan ja palkan on oltava 40–60 prosenttia kokoaikaisen työntekijän enimmäistyöajasta ja koko-aikatyön palkasta. (Parnila 2017, 78–79.)

Kela maksaa vanhempainrahaa yli 158 arkipäivää, mikäli lapsi on syntynyt ennen äitiysrahakauden alkamista. Tällaisessa tilanteessa vanhempainrahakausi pitenee niin monta arkipäivää kuin äitiysrahakausi aikaistui ennenaikaisen synnytyksen seurauksena. Yli 158 arkipäiväisen vanhempainrahakauden saa myös äiti, joka huolehtii lapsesta yksin. Tällöin kausi pitenee 54 arkipäivää. (Kansaneläkelaitos 2021f.)

Yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimuksessa ei ole säädetty vanhempainvapaan palkanmaksusta. Työehtosopimuksessa mainitaan vanhempainvapaasta vain, että se määräytyy työso-
pimuslain ja sairausvakuutuslain perusteella. Työnantaja ei siis ole kyseisen työehtosopimuksen
nojjalla velvoitettu maksamaan työntekijälle vanhempainvapaan ajalta palkkaa. Jos kuitenkin toisin
sovitaan ja palkkaa maksetaan, työnantaja voi hakea Kelalta vanhempainrahan itselleen. Jotkut
työehtosopimukset voivat säätää palkkaa maksettavaksi myös vanhempainvapaan ajalta eli asia
tulee palkanlaskijan tarkistaa. (Yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimus 2020, 33; Kansan-
eläkelaitos 2021e.)

4.4 Hoitovapaa

Kun vanhempainrahakausi päättyy, Kela voi tukea lapsen hoidossa erilaisilla lastenhoidon tuilla
riippuen siitä, palaavatko vanhemmat töihin ja meneekö lapsi kunnalliseen tai yksityiseen päivähoi-
toon. Lapsenhoidon tukia ovat:

- kotihoidon tuki
- joustava hoitoraha
- osittainen hoitoraha
- yksityisen hoidon tuki. (Kansaneläkelaitos 2020a.)

Hoitovapaa, osittainen hoitovapaa ja tilapäinen hoitovapaa perustuvat työsopimuslakiin. Oikeus
hoitovapaaseen alkaa vanhempainvapaakauden päättyttyä. Työntekijä voi olla hoitovapaalla siihen
asti, että lapsi täyttää kolme vuotta. Hoitovapaata saa oman lapsen, adoptiolapsen tai muun sa-
massa taloudessa asuvan lapsen hoitamista varten. Vanhempainvapaan tapaan hoitovapaata voi
kumpikin vanhempi pitää korkeintaan kahdessa jaksossa eli yhteensä enintään neljä hoitovapaa-
jaksoa. Vanhemmat eivät voi olla hoitovapaalla yhtä aikaa. Sen sijaan toinen vanhempi voi pitää
yhden hoitovapajakson samaan aikaan toisen vanhemman äitiys- tai vanhempainvapaan kanssa.
Tämän tarkoituksena on helpottaa perheen jaksamista tilanteessa, jossa perheessä on vauvaikäi-
sen lisäksi alle kolmevuotias lapsi. (Parnila & Skurnik-Järvinen 2015, 66.)

Myös adoptiovanhemmat ovat oikeutettuja hoitovapaaseen adoptiolapsen hoitamiseksi. Kun lapsi adoptoidaan vauvaikäisenä, sovelletaan hoitovapaan pääsääntöä eli tällöin hoitovapaata saa pitää, kunnes lapsi täyttää kolme vuotta. Jos lapsi adoptoidaan varsinaisen vauvaiän jälkeen, voidaan hoitovapaata pitää pidempään. Tällaisessa tilanteessa hoitovapaata voidaan pitää kaksi vuotta lapsen adoptoinnista. Tätä rajoittaa kuitenkin se, että hoitovapaalla ei voi olla enää silloin kun lapsi aloittaa koulun. (Parnila & Skurnik-Järvinen 2015, 67.)

Hoitovapaalta ei makseta palkkaa, vaan Kela maksaa vanhemmalle lapsenhoidon tukea. Lapsenhoidon tukia ovat kotihoidon tuki, yksityisen hoidon tuki, joustava hoitoraha ja osittainen hoitoraha. (Kansaneläkelaitos 2020a.) Hoitovapaalla vanhempi hakee kotihoidon tukea. Edellytyksenä sen saamiselle on, että lasta hoidetaan kotona eikä tällä ole kunnallista varhaiskasvatuspaikkaa. Kotihoidon tuki koostuu kahdesta tai kolmesta osasta: hoitorahasta, johon tulot eivät vaikuta; hoitolisästä, johon perheen yhteenlasketut tulot vaikuttavat; sekä mahdollisesta kotikunnan myöntämästä kuntalisästä. Kotihoidon tukea maksetaan koko hoitovapaan ajalta eli kunnes lapsi täyttää kolme vuotta. (Kansaneläkelaitos 2021b.)

4.5 Osittainen hoitovapaa

Osittainen hoitovapaa tarkoittaa viikoittaista tai päivittäistä työajan lyhennyksenä toteutettavaa hoitovapaata. Siihen on oikeutettu samanlaisissa huoltajuussuhteissa oleva vanhempi tai huoltaja, kuin hoitovapaaseen. Osittaista hoitovapaata voi jatkaa, kunnes lapsi pääsee perusopetuksen toiselta luokalta. Jos lapsi on erityisen hoidon tai huollon tarpeessa, voi vanhempi saada osittaista hoitovapaata jopa siihen saakka, että lapsi täyttää 18 vuotta. Tällainen tilanne voi olla esimerkiksi silloin, kun lapsi on pitkäaikaissairas tai kun hänellä on kehitysvamma. (Työsopimuslaki 55/2001, 4:4 §.)

Osittainen hoitovapaa on perhevapaista ensimmäinen, johon työnantajan ei ole pakko suostua. Toisaalta työnantaja voi kieltäytyä myöntämästä työntekijälle osittaista hoitovapaata vain sillä edellytyksellä, että työntekijän osittainen poissaolo vaikuttaisi työpaikalla aiheuttaen liiketoiminnalle vakavaa haittaa. Osittaisen hoitovapaan edellytyksenä on työsopimuslain mukaan, että työntekijä on työskennellyt samalle työnantajalle vähintään kuusi kuukautta viimeisten 12 kuukauden aikana. (Työsopimuslaki 55/2001 4:4 §.)

Osittaiselta hoitovapaalta Kela maksaa tietyin edellytyksin lapsenhoidon tukia. Edellytyksenä joustavan ja osittaisen hoitorahan saamiselle on, että vanhempi tekee viikossa korkeintaan 30 tuntia töitä tai päivässä korkeintaan 80 % normaalista kokopäivätyön ajasta, ja hoitaa lopun aikaa lasta. Joustavaa hoitorahaa maksetaan alle 3-vuotiaan lapsen vanhemmalle. Osittaista hoitorahaa taas maksetaan lapsesta, joka on peruskoulun ensimmäisellä tai toisella luokalla. Yksityisen hoidon tukea saa perhe, jonka alle kouluikäistä lasta hoitaa palkattu hoitaja tai yksityinen päivähoiton tuottaja. Tämä tuki maksetaan kuitenkin suoraan hoitavalle taholle. (Kansaneläkelaitos 2020a.)

Osittaisen hoitovapaan ajalta työnantajalla on velvoite maksaa vain tehtyjen työtuntien mukainen palkka. Kun kuukausipalkkainen työntekijä jää osittaiselle hoitovapaalle, lasketaan hänelle uusi kuukausipalkka. Se tehdään suhteuttamalla hänen uusi lyhennetty työaikansa alkuperäiseen koko-
koikaiseen työaikaan. Käytännössä tämä tapahtuu seuraavalla laskukaavalla:

$(\text{uusi viikkotyöaika} / \text{alkuperäinen viikkotyöaika}) * \text{alkuperäinen kuukausipalkka} = \text{uusi kuukausipalkka}$

Tuntipalkkaisen työntekijän jäädessä osittaiselle hoitovapaalle, maksetaan hänelle yksinkertaisesti tehdyistä tunneista tienaamansa palkka. (Parnila & Skurnik-Järvinen 2015, 74.)

4.6 Tilapäinen hoitovapaa

Tilapäinen hoitovapaa tarkoittaa tilannetta, jossa työntekijän lapsi tai muu alle 10-vuotias samassa taloudessa asuva lapsi sairastuu äkillisesti ja työntekijän täytyy hänen hoitamisekseen jäädä töistä pois. Tilapäisen hoitovapaan kesto on enintään neljä työpäivää. Kumpi tahansa vanhemmista voi jäädä tilapäiselle hoitovapaalle tai he voivat jakaa sen mahdollisuuksien mukaan keskenään. Työnantaja voi pyytää työntekijältä luotettavaa selvitystä poissaolon syystä sairauspoissaolon tapaan. Tämä voi tarkoittaa esimerkiksi lääkärintodistusta, josta ilmenee lapsen sairastuminen. (Työsopimuslaki 55/2001, 4:6 §.)

Lain mukaan tilapäiseltä hoitovapaalta ei tarvitse maksaa palkkaa. Jotkut työehtosopimukset kuitenkin määräävät palkkaa maksettavaksi joko kokonaan tai osittain. Yksityisen sosiaalipalvelualan

työehtosopimuksessa on sovittu, että työntekijän tilapäiseltä hoitovapaalta maksetaan täysi palkka kolmelta työpäivältä sairastumispäivän alusta lukien. Näin ollen sallituista neljästä poissaolopäivästä kolme on palkallista poissaoloa. Työehtosopimuksessa on maininta myös siitä, että tilapäinen hoitovapaa on sallittu siltä osin kuin se on välttämätöntä hoidon järjestämiseksi. Vapaan tarkoitus on siis paitsi sairastuneen lapsen hoitaminen, myös korvaavan hoitomuodon järjestäminen, jotta työntekijän töihin paluu onnistuu niin pian kuin mahdollista. (Yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimus 2020, 32.)

Rakennusalan työehtosopimuksen piiriin kuuluville työntekijöille maksetaan työehtosopimuksen sairausajan palkkaa koskevien määräysten mukaisesti palkkaa tilapäiseltä hoitovapaalta. Edellytyksinä palkanmaksuun on, että työsuhde on jatkunut vähintään kaksi viikkoa ennen poissaolon alkua, molemmat vanhemmat ovat ansiotyössä ja poissaolosta annetaan sopimuksen mukainen selvitys. (Rakennusalan työehtosopimus 2020, 44.)

4.7 Muu perheeseen liittyvä poissaolo

Työntekijä voi haluta olla pois työstään tilapäisesti myös muun perheenjäsenensä tai läheisensä hoitamiseksi. Tällöin työnantajan täytyy pyrkiä mahdollistamaan poissaolo määräajaksi. Työnantaja ja työntekijä sopivat keskenään poissaolon kestosta ja muista järjestelyistä. Tällaiselta poissaololta ei lain mukaan ole velvollisuutta maksaa palkkaa. (Työsuojeluhallinto 2021b.)

Työntekijät kohtaavat elämässään usein muitakin työssäoloonsa vaikuttavia ennalta-arvaamattomia tilanteita kuin lapsen tai muun perheenjäsenen sairastuminen. Työntekijällä on oikeus tilapäiseen poissaoloon pakottavista perhesyistä. Näitä ovat perhettä kohdanneet sairaudesta tai onnettomuudesta johtuvat tilanteet, jotka ovat sattuneet ennalta arvaamatta ja pakottavat työntekijän jäämään tilapäisesti pois töistä. Pakottavia perhesyitä ovat esimerkiksi perhettä kohdannut kuolemantapaus tai perheenjäsenen äkillinen sairastuminen, mutta myös omaisuuteen liittyvät ennakoimattomat tilanteet kuten tulipalo tai vesivahinko. Työnantajalle on pyydettäessä esitettävä luotettava selvitys poissaolon syystä. (Työsuojeluhallinto 2021b.)

Pakottavista perhesyistä johtuva poissaolo ei työ sopimuslain mukaan ole palkallista. Työehtosopimuksissa näistä on usein sovittu maksettavan palkkaa osittain tai jopa kokonaan. Yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimuksen 22 § ”Lyhyt tilapäinen poissaolo” sisältää tapauksia, joissa pakottavista perhesyistä johtuvista poissaoloilta maksetaan palkkaa yhdeltä päivältä, mikäli poissaolo osuu työpäivälle. Näitä ovat perheenjäsenen kuolema sekä perheenjäsenen tai lähiomaisen hautajaiset. Perheenjäsenellä työehtosopimuksessa tarkoitetaan samassa taloudessa elävää puolisoa sekä samassa taloudessa asuvia omia tai puolison lapsia sekä adoptiolapsia. Lähiomaisilla tarkoitetaan perheenjäseniä, vanhempia, isovanhempia, sisaruksia, lapsia, lapsenlapsia sekä puolison vanhempia. (Yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimus 2020, 33.)

5 TYÖAIKAAN PERUSTUVAT POISSAOLOT

Työaikalain 5§:n mukaan säännöllinen työaika on korkeintaan 40 tuntia viikossa ja kahdeksan tuntia päivässä. Tämän säännöksen pakottavuudesta voidaan poiketa työehtosopimuksilla esimerkiksi sopimalla lyhyemmästä 37,5 tunnin säännöllisestä viikkotyöajasta. Työaikalain määrittelemään säännölliseen työaikaan liittyy erilaisia työaikajärjestelyjä, joiden myötä työntekijä voi ansaita palkallisia vapaita. (Työaikalaki 872/2019, 5§ & 34 §.)

Työaikajärjestelyillä voidaan parantaa työntekijöiden asemaa ja hyvinvointia sekä vastata paremmin toimintaympäristön muutoksiin. Yhteiskunnan muuttuessa jatkuvasti ja enenemissä määrin palveluyhteiskunnaksi, on työaikajärjestelyillä mahdollista saada aikaan myös parempaa asiakaspalvelua. Työntekijät ovat tyytyväisempiä saadessaan tiettyissä, rajoin itse vaikuttaa työaikoihinsa ja vapaisiinsa. Se heijastuu koko työyhteisöön ja palveluun. (Suomi.fi 2021b.)

5.1 Liukumavapaa

Liukuvasta työajasta on säädetty työaikalain 12 §:ssä. Sen mukaan työnantaja ja työntekijä saavat sopia työehtosopimuksen työaikamääräyksistä poikkeavasti liukuvasta työajasta niin, että työntekijä voi määrätä sovituissa rajoissa työaikansa sijoittelusta. Liukuvasta työajasta sovittaessa on sovittava vähintään:

- yhdenjaksoisesta kiinteästä työajasta,
- työajan vuorokautisesta liukumarajasta ja liukuma-ajan sijoittamisesta,
- lepoaikojen sijoittamisesta, ja
- säännöllisen työajan ylitysten ja alitusten enimmäiskertymästä. (Työaikalaki 872/2019, 12§.)

Liukuvassa työajassa työntekijällä on mahdollisuus lyhentää tai pidentää työpäiväänsä. Liukuma saa olla enintään neljä tuntia molempiin suuntiin. Viikoittainen säännöllinen työaika saa olla enintään 40 tuntia ja sitä seurataan 4 kuukauden jaksoissa. Viikoittaisen säännöllisen työajan saa liu-

kumarajojen puitteissa ylittää tai alittaa. Seurantajakson päättyessä ylitysten kertymä saa olla korkeintaan 60 tuntia ja alitusten korkeintaan 20 tuntia. (Työaikalaki 872/2019, 12§.) Kertymien enimmäismäärä voi olla työehtosopimuksessa määritelty työaikalain enimmäismääriä pienemmiksi.

Liukuva työaika voidaan sopia esimerkiksi seuraavasti: kiinteä työaika on klo 09–15 ja liukuma-ajat 06–09 ja 15–17. Tämän myötä työntekijä voi itse vaikuttaa siihen, milloin hän aloittaa työpäivänsä tuolla aikavälillä ja täten myös siihen, milloin päättää sen. Joillekin paras vuorokausirytmä voi alkaa klo 06 ja toisille se taas on liian aikaista. Pienten lasten vanhemmille liukuva työaika tuo helpotusta lapsiarjen järjestämiseen. (Toimihenkilöliitto ERTO 2021.)

Liukuvassa työajassa työnantaja ja työntekijä voivat sopia ylityskertymien eli plussaldojen vähentämisestä antamalla palkallista vapaata. Tätä kutsutaan arkikielessä liukumavapaaksi ja saldovapaaksi. Työnantajan on työntekijän toiveesta pyrittävä antamaan liukumavapaat kokonaisina työpäivinä. Liukumavapaa tarkoittaa käytännössä tilannetta, jossa työntekijälle on kertynyt plussaldoa liukuvan työajan myötä ja hänen kertymänsä halutaan palauttaa normaalin viikoittaisen säännöllisen työajan puitteisiin. Esimerkiksi kun 40 tunnin säännöllistä viikkotyöaika tekeväälle työntekijälle on kertynyt kahdeksan tuntia plussaldoa, hän voi pyytää työnantajalta kokonaisen palkallisen vapaapäivän tai vaikka kaksi lyhyempää neljän tunnin työpäivää. Tämän kaltaiset vapaat eivät vaikuta työntekijän palkan määrään, vaan hänelle kuuluu saldovapaiden ajalta normaali palkkansa. (Toimihenkilöliitto ERTO 2021.)

Työntekijän on itse huolehdittava, että säännöllinen viikoittainen työaika ei neljän kuukauden seurantajakson päättyessä ole yli sallitun enimmäismäärän. Tämän vuoksi työajan seurannan pitää olla mahdollista työntekijälle. Käytännössä tämä toteutetaan sähköisellä työajanseurantajärjestelmällä. Jos seurannasta huolimatta enimmäismäärä ylittyy, työntekijän ja työnantajan kannattaa miettiä mistä se johtuu. Usein tilanne johtuu siitä, että työtä on liikaa työntekijöiden määrään nähden eikä täten työntekijällä ole ollut aikaa pitää saldovapaita. (Työsuojeluhallinto 2021a.)

Liukumasaldo nollataan lain mukaan vasta työsuhteen päättyessä: plusliukumat maksetaan pois ja miinusliukumat taas vähennetään loppupalkasta. Työehtosopimuksilla tai työpaikalla paikallisesti on voitu kuitenkin sopia esimerkiksi saldojen tasaamisesta tietyin väliajoin. Tällöin työntekijälle voidaan antaa kertymät liukumavapaana tai maksaa palkkana kertymät, joita hän ei ole kerennyt tai voinut pitää vapaana. (Toimihenkilöliitto ERTO 2021.)

5.2 Työajan lyhennysvapaa

Työajan lyhennysvapaa tunnetaan arkikielessä nimellä pekkasvapaa, pekkaspäivä tai pekkanen. Työajan lyhennysvapaasta ei säädetä laissa, vaan sitä käytetään työaikamenettelynä joissain työehtosopimuksissa. Menettelyn mukaan työntekijä voi ansaita palkallista vapaata, mikäli työehtosopimuksen säännöllinen viikkotyöaika on työaikalain mukainen 40 tuntia viikossa tai kahdeksan tuntia päivässä. Tällaisia ovat esimerkiksi useat teollisuuden alan työehtosopimukset. Säännökset vaihtelevat työehtosopimuksittain. (Mattinen 2020, 167.)

Työajan lyhentäminen toteutetaan sopimuksesta riippuen antamalla vapaata kokonaisina päivinä, puolina päivinä tai muulla sovitulla tavalla. Se voidaan toteuttaa myös lyhentämällä säännöllinen vuorokautinen työaika esimerkiksi 7,5 tuntiin. Joissain työehtosopimuksissa on sovittu, että työajan lyhennysvapaita ansaitaan kalenterivuoden aikana tehtyjen työpäivien mukaan. Täysimääräisen 12,5 palkallista vapaata saa, kun työpäiviä tai niihin rinnastettavia palkallisia poissaoloja on vähintään 205. (Kondelin ym. 2020, 80.) Työajan lyhennysvapaiden seuranta ja laskenta vaatii siis aina työehtosopimuksen tulkintaa. Usein pekkaskertymien seuranta toteutetaan palkanlaskijan toimesta.

5.3 Ylityövapaa

Ylityöllä tarkoitetaan työaikalain mukaisen säännöllisen työajan ylittävää työaikaa. Vuorokautinen ylityö on siten kahdeksan tuntia ylittävä vuorokautinen työaika ja viikoittainen ylityö 40 tuntia ylittävä viikoittainen työaika, jota ei lasketa vuorokautiseksi ylityöksi. Ylityötä tehdään työnantajan aloitteen ja hyväksynnän perusteella, mutta se vaatii aina myös työntekijän suostumuksen. (Kondelin & Peltomäki 2020, 91.)

Lähtökohtaisesti tehty ylityö korvataan työntekijälle ylityökorvauksina; vuorokautisesta ylityöstä on maksettava kahdelta ensimmäiseltä tunnilta 50 prosentilla korotettu palkka ja niitä ylittäviltä tunneilta 100 prosentilla korotettu palkka. Viikoittaisesta ylityöstä maksetaan 50 prosentilla korotettua palkkaa. Työntekijä ja työnantaja voivat kuitenkin sopia ylityöstä maksettavan palkan vaihtamisesta vapaaksi osittain tai kokonaan. Ylityövapaa annetaan työntekijän säännöllisenä työaikana. (Kondelin & Peltomäki 2020, 92.)

Vapaa-aika lasketaan samalla periaatteella kuin ylityökorvaus eli esimerkiksi seuraavasti: Työntekijä on tehnyt vuorokautista ylityötä neljä tuntia. Hänelle kuuluisi ylityöstä maksettavaksi täten kahdelta tunnilta 50 prosentilla korotettu eli 1,5-kertainen palkka ja kahdelta tunnilta 100 prosentilla korotettu eli kaksinkertainen palkka. Hän on työnantajan kanssa sopinut vaihtavansa ylityökorvaukset vapaaksi. Hänen vapaa-aikansa lasketaan seuraavalla kaavalla: $1,5 * 2 + 2 * 2$. Täten hän saa vapaata yhteensä 7 tuntia. Hän saa pitää ylityövapaatunnit säännöllisellä työajallaan. (Kondelin & Peltomäki 2020, 92.)

5.4 Työaikapankki

Vuoden 2020 alusta voimaan astuneeseen työaikalakiin otettiin mukaan työaikapankkia koskeva säännös. Työehtosopimuksissa on ollut jo pidempään työaikapankkia koskevia säännöksiä, mutta ennen työaikalain muutosta eivät järjestäytymättömät työnantajat ole voineet ottaa työaikapankki-järjestelyä käyttöön. (Hietala ym. 2020, 129.)

Työaikapankki on järjestely, joka sovittaa yhteen työntekijän työ- ja vapaa-aikaa. Työaikapankkijärjestelmällä työntekijän työaikaa, ansaittuja vapaita ja vapaa-ajaksi vaihdettuja rahallisia etuuksia voidaan yhdistellä keskenään ja säästää. Järjestelmä otetaan käyttöön sopimalla siitä kirjallisesti. Sopimuksen tekee työnantaja yhdessä luottamismiehen, luottamusvaltuutetun tai muun henkilöstön edustajan tai koko henkilöstön kanssa. Työaikapankista sovittaessa on sovittava muun muassa siitä, mitä eriä työaikapankkiin saa siirtää – mahdollisia eriä ovat lisä- ja ylityötunnit, liukuvassa työajassa kertyneitä työtunteja enintään 60 tuntia neljän kuukauden seurantajakson aikana, sekä aikamääräisiksi muutetut rahamääräiset etuudet. Sopimuksessa on sovittava myös säästämisojituksista eli työaikapankin saldon enimmäismäärästä. (Hietala ym. 2020, 129–131.) Palkkaturvalain (866/1998) 9 a §:n mukaan sallittu enimmäismäärä on kuuden kuukauden työaikaa vastaava määrä. Lisäksi sopimuksessa sovitaan muista menettelytavoista, kuten siitä, paljonko työntekijä voi vähintään tai enintään käyttää työaikapankkiinsa kertynyttä aikaa vapaana kerrallaan. (Hietala ym. 2020, 132.)

Siirrettäessä lisä- ja ylityötunteja työaikapankkiin, pätee niihin samat periaatteet kuin korvattaessa ne rahallisesti eli ylityöstä on suoritettava ylityökorvaukset. Työaikapankkisopimuksessa voidaan

sopia asiasta esimerkiksi niin, että tehtyjen ylityötuntien perusosat siirretään työaikapankkiin ja korotusosat maksetaan rahana, tai toisin päin. Työaikapankkiin siirrettäviä rahamääräisiä etuuksia voivat olla esimerkiksi lomarahat ja erilaiset lisät, kuten ilta- yötyö- tai viikonloppulisät sekä olosuhdelisät. Ennen lisien ja muiden rahamääräisten etuuksien siirtämistä, ne on muutettava aikamääräisiksi. Lakiin pohjautuvaa muuntoperustetta ei ole – sen sijaan hallituksen esityksen (HE 158/2018 vp.) mukaan muuttaminen perustuu työntekijän sen hetkiseen palkkaan. Jos rahallinen etu on 100 euroa hänen tuntipalkkansa ollessa 10 euroa, siirrettävissä on 10 tuntia. (Hietala ym. 2020, 133–134.)

Työntekijällä on oikeus aina halutessaan saada vähintään kaksi viikkoa työaikapankkiin kertynyttä vapaata. Jos työaikapankkiin on kertynyt yli 10 viikkoa vapaata, työntekijä saa pitää siitä vähintään yhden viidesosan. Yleensä työaikapankin vapaiden pitämisestä on sovittu tarkemmin sopimuksessa – esimerkiksi niin, että työaikapankista saa pitää vapaata ensisijaisesti kesälomien aikaan. Työntekijän pitäessä työaikapankkiin säästettyä vapaata, hänelle maksetaan säännönmukaista palkkaa vapaan pitoajankohdan mukaan. (Hietala 2020, 135.)

6 MUUT POISSAOLOT

Työsuhteen aikaisista kenties yleisimmät poissaolot on esitetty opinnäytetyöraportin aiemmissa luvuissa. Työntekijän elämäntilanteen mukaan ajankohtaiseksi voi tulla muitakin, pidempikestoisiakin poissaoloja, joihin hänellä on oikeus. Näitä ovat esimerkiksi opintovapaa ja maanpuolustusvelvollisuuteen liittyvät vapaat. (Parnila & Skurnik-Järvinen 2015, 116 & 122.)

Lakiin tai työehtosopimukseen perustuvia muita lyhytaikaisia poissaoloja ovat esimerkiksi kunnalliset luottamustehtävät, todistajana kuuleminen oikeudessa sekä joitain ainoastaan työehtosopimukseen perustuvia muita vapaita. Joistain tilapäisistä poissaoloista on mainittu laissa, mutta palkallisuus perustuu työehtosopimukseen. (Parnila & Skurnik-Järvinen 2015, 125.)

6.1 Opintovapaa

Työntekijä saa opintovapaata omasta halustaan ja hakemuksestaan tiettyihin koulutuksiin ja opintoihin. Opintovapaalla tarkoitetaan sellaista vapaata työstä, jonka aikana työntekijä suorittaa opintovapaalain tarkoittamia opintoja. Työntekijän oikeus opintovapaaseen koskee julkisen valvonnan alaisia opintoja ja koulutuksia sekä ammattiyhdistyskoulutuksia. Julkisen valvonnan alaiset opinnot ja koulutukset tarkoittavat valtion tai kunnan järjestämää koulutusta. Myös muut valtion avustuksella tuetut koulutukset, jotka opetusministeriö on hyväksynyt, oikeuttavat opintovapaaseen. Työhön liittyvään opiskeluun, jonka työnantaja määrää tai joka on lakisääteistä työntekijän ammatin vuoksi, ei tavanomaisesti saa opintovapaata. Opintovapaoikeuden ulkopuolelle jää myös oppisopimuskoulutus. (Parnila & Skurnik-Järvinen 2015, 116–117.)

Opintovapaata saa pitää lain mukaan enintään kaksi vuotta viiden vuoden aikana. Edellytyksenä vapaan saamiselle on, että työntekijän työsuhde samaan työnantajaan on kestänyt yhteensä vähintään vuoden kokoaikaisena. Työntekijä voi kuitenkin saada viiden päivän pituisen opintovapaan, jos hänen työsuhteensa on kestänyt yli kolme kuukautta mutta alle vuoden. (Parnila & Skurnik-Järvinen 2015, 117.) Opintovapaata voi pitää myös esimerkiksi niin, että työntekijä on osan työpäivästä töissä ja osan opintovapaalla (Työ- ja elinkeinoministeriö 2021).

Opintovapaa käsittää monenlaista opiskelua. Sitä ovat opetuksen seuraaminen yleisesti, opetussuunnitelman mukainen harjoittelu, koetilaisuuteen osallistuminen, itseopiskelu opettajan ohjauksessa sekä esimerkiksi opinnäytteen suorittamiseen valmistautuminen – kuitenkin vain korkeintaan 10 työpäivää ennen opinnäytteen suorittamista. Muunlaisesta kuin edellä mainitusta opinnosta ei saa opintovapaata. (Parnila & Skurnik-Järvinen 2015, 118.)

Työnantajalla ei ole veloitetta maksaa palkkaa opintovapaan ajalta. Palkanmaksuvelvoite raukeaa ensimmäisestä opintovapaapäivästä alkaen. Tämä koskee myös työntekijän mahdollisia luontoisetuja. Työntekijän toimeentuloon opintovapaan aikana voi saada taloudellista tukea työllisyysrahastoista tai Kelalta. Työllisyysrahasto tukee aikuisen omaehtoista koulutusta aikuiskoulutustuella. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2021.) Kela taas voi myöntää päätoimiselle opiskelijalle opintovapaan ajalta opintorahaa. Sekä aikuiskoulutustukea että opintorahaa saava opintovapaalla oleva henkilö voivat saada Kelalta valtiontakauksen opintolainalle. (Kansaneläkelaitos 2021a.)

6.2 Maanpuolustusvelvollisuuden liittyvät vapaat

Maanpuolustusvelvollisuus koskee kaikkia Suomen kansalaisia. Asevelvollisuus, johon kuuluu varusmiespalveluksen suorittaminen, kuuluu vain miesten maanpuolustusvelvollisuuteen. Naisten maanpuolustusvelvollisuuteen kuuluu kriisitilanteessa yhteiskunnan välttämättömien toimintojen ylläpito. Naiset voivat kuitenkin vapaaehtoisesti hakeutua asepalvelukseen. Lähtökohtaisesti kuitenkin pakolliset maanpuolustusvelvollisuudet voivat pakottaa työstä poissaoloon vain miehiä rauhan aikana. (Suomi.fi 2021a.)

Työntekijällä on oikeus vapaaseen ase- tai siviilipalveluksen suorittamisen ajaksi. Ase- tai siviilipalveluksen suorittaminen ei katkaise työsuhdetta vaan se on vapaata työstä. Oikeus vapaaseen koskee myös kutsuntoja, kertausharjoituksia ja ylimääräisiä harjoituksia. Lain perusteella työnantajalla ei ole veloitetta maksaa palkkaa näiden vapaiden ajalta. Työnantajan on maksettava ase- tai siviilipalveluksen alkamiseen mennessä työntekijän pitämättömät vuosilomapäivät lomakorvauksena. (Parnila & Skurnik-Järvinen. 2015, 122.) Laki valtion virka- tai työsuhhteessa olevalle asevelvolliselle eräissä tapauksissa suoritettavasta palkasta (522/1953) säättää, että työ- tai virkasuhhteessa olevalle maksetaan reserviläispalkkaa kertausharjoitusten ajalta. Reserviläispalkan maksaa Puolustusvoimat.

Vaikka palkanmaksuvelvoitetta ei lain perusteella ole, joissain työehtosopimuksissa on sovittu palkkaa maksettavaksi maanpuolustusvelvollisuuteen liittyvien vapaiden ajalta. Yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimuksen mukaan kertausharjoituksiin osallistuvalla työntekijällä maksetaan kaikilta osallistumispäiviltä palkan ja reserviläispalkan erotus. Kutsuntatilaisuuteen osallistuvalla työntekijällä maksetaan vähentämätön palkka yhdeltä työpäivältä. (Yksityinen sosiaalipalvelualan työehtosopimus 2020, 33.)

6.3 Vuorotteluvapaa

Työntekijä ja työnantaja voivat sopia keskenään työntekijän vuorotteluvapaasta. Se on järjestely, jossa työntekijä vapautetaan työvelvoitteistaan sovituksi ajaksi. Vuorotteluvapaan kesto on vähintään 100 ja enintään 180 kalenteripäivää. Sen ajalta ei työnantajalla ole palkanmaksuvelvoitetta, ja työntekijällä on oikeus käyttää vapaansa mihin tahansa – vaikkapa lomailuun ulkomailla. Työnantaja palkkaa vuorotteluvapaan ajaksi työttömän työnhakijan hoitamaan vapaalle jäävän työtehtäviä. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2021.)

Työntekijän täytyy täyttää tietyt edellytykset, jotta hän on oikeutettu pitämään vuorotteluvapaata. Näitä ovat:

- työhistorian kesto on vähintään 20 vuotta
- työsuhde samaan työnantajaan on kestänyt vähintään 13 kuukautta, joista korkeintaan 30 kalenteripäivää on ollut palkatonta poissaoloa
- työsuhde on kokoaikainen; työntekijän tehty työaika on yli 75 prosenttia alalla sovellettavasta kokoaikaisesta työajasta
- työntekijän yläikäraja on hänen vanhuuseläkkeelle jääntensä alaikäraja vähennettynä kolmella vuodella.

Työnantaja tekee vuorotteluvapaalle jäävän työntekijän eli vuorottelijan kanssa sopimuksen, jossa tämä sitoutuu palkkaamaan vapaan ajaksi sijaisen. Vuorottelusopimus sekä sijaisen työsopimus pitää toimittaa työ- ja elinkeinoministeriölle ennen vapaan alkua. Vuorottelijalla on oikeus vuorotteluvapaalain mukaiseen vuorottelukorvaukseen. Korvausta ei makseta ajalta, jolle ei ole palkattu sijaista. (Vuorotteluvapaalaki 1305/2002, 8 § & 13 §.)

Vuorottelukorvauksen määrä on 70 prosenttia siitä työttömyyspäivärahaista, jota työntekijä saisi jäädessään työttömäksi. Työttömyyspäivärahan määrä lasketaan 52 vuorotteluvapaata edeltävän viikon palkkatulojen perusteella. Jos työntekijä on kuulunut työttömyyskassaan 26 viikkoa ennen vuorotteluvapaan alkua, vuorottelukorvauksen maksaa työttömyyskassa ja korvauksen määrä perustuu ansiosidonnaiseen päivärahaan. Muussa tapauksessa korvauksen maksaa Kela, ja se perustuu peruspäivärahaan. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2021.)

6.4 Muut lyhyet tilapäiset poissaolot

Kunnallinen luottamustehtävä, kuten kunnan toimielimen kokoukseen osallistuminen tai jokin kunnan määräämä luottamustoimi, voi velvoittaa työntekijän olemaan tilapäisesti poissa työstä. Poissaolosta on ilmoitettava työnantajalle heti, kun sen ajankohta selviää. Työnantajan on vapaasta kieltäytyessään annettava kirjallinen selvitys kieltäytymisen syistä. Kunnalliset luottamustehtävät ovat kuitenkin tavanomaisesti lyhytkestoisia, kuten kokouksia, jolloin poissaolon järjestäminen työpaikalla on helpompaa. (Parnila & Skurnik-Järvinen 2015, 125.)

Tämäkin poissaolo on lain mukaan palkatonta vapaata. Kunnan luottamushenkilö on oikeutettu ansionmenetyksen korvaukseen kunnan varoista tällaisissa tilanteissa. Korvaus perustuu työntekijän tuloihin, mutta se ei kuitenkaan aina kata ansionmenetystä kokonaan. Joissakin työehtosopimuksissa on sovittu, että työnantaja maksaa työntekijälle menetetyn työpalkan ja kunnan korvauksen välisen erotuksen. Tällainen määräys on esimerkiksi kaupan alan työehtosopimuksessa. (Parnila & Skurnik-Järvinen 2015, 125.) Yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimuksessa sen sijaan on määräys, jonka mukaan työntekijälle maksetaan luottamustehtävälle osallistumiselta vähentämätön palkkansa, kuitenkin vain yhden työpäivän ajalta. Jos luottamustehtävä kestää useamman työpäivän, loput ovat palkattomia. (Yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimus 2020, 33.)

Oikeudessa kuuleminen on yksi tilapäisen poissaolon syistä. Lähtökohtaisesti oikeuteen todistajaksi kutsutulla henkilöllä on velvollisuus saapua kuultavaksi. Esteitä paikalle saapumiseen voivat olla sairastuminen tai yleisen liikenteen keskeytyminen. Ilman pätevää syytä todistajan on saavutettava oikeuteen. Tämä voi osua työntekijän työpäivälle, jolloin hänen on oltava poissa työstä. Tämä ei ole palkallista poissaoloa, vaan työntekijä voi hakea ansionmenetyksistään korvaukset oikeudelta. (Parnila & Skurnik-Järvinen 2015, 127.) Tälle valtion varoista maksettavalle korvaukselle on

kuitenkin ylärajaksi määritelty 80 euroa vuorokaudessa. Oikeudessa todistajana olemisesta voi täten aiheutua ansionmenetystä työntekijälle, jolle olisi töissä ollessaan maksettu tuota suurempi palkka. (Tuomioistuinlaitos 2021.)

Työehtosopimuksissa on sovittu erilaisia tilapäisiä vapaita, joiden poissaolo-oikeus sekä palkallisuus perustuvat täysin työehtosopimukseen eikä niistä ole mainintaa laissa. Yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimuksessa nämä on lueteltu kohdassa 22§ Lyhyet tilapäiset poissaolot, ja niitä ovat:

- perheenjäsenen kuolema
- perheenjäsenen tai lähiomaisen hautajaiset
- omat vihkiäiset
- omat 50- ja 60-vuotispäivät
- työmarkkinajärjestön kokous.

Nämä poissaolot voivat työehtosopimuksen mukaan olla yhden päivän kestoiset ja tuolta yhdeltä päivältä maksetaan työntekijälle vähentämätön palkka. (Yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimus 2020, 33.) Muihin työehtosopimuksiin perustuvia tilapäisiä poissaoloja voivat olla esimerkiksi muuttopäivä, puolison synnytykseen osallistuminen ja parisuhteen rekisteröinti (Parnila & Skurnik-Järvinen 2015, 127).

Arkipyhät eivät lain mukaan ole palkallisia vapaita; ainoa laissa säädetty palkallinen vapaapäivä on itsenäisyyspäivä, jos se olisi muutoin ollut työntekijän työpäivä. Arkipyhien palkallisuus perustuu muilta osin työehtosopimuksiin. Työehtosopimusten välillä on eroja siinä, mitkä päivät lasketaan arkipyhäksi. Useimmissa työehtosopimuksissa on sovittu korvauksen maksamisesta työntekijän menetetyistä ansioista lyhennetyksi työviikon vuoksi. Kuukausipalkkaisella työntekijällä tämä näkyy yksinkertaisesti siten, että arkipyhävapaalta maksetaan normaali palkka. Tuntipalkkaisten kohdalla vaihtelevuutta työehtosopimusten määräyksissä on hieman enemmän. (Suomen yrittäjät 2020a.) Yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimuksessa tuntipalkkaisten arkipyhältä maksetaan arkipyhälyhennystä vastaava normaali tuntipalkka (Yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimus 2020, 19–20).

Palkaton vapaa, henkilökohtainen vapaa, ja työvapaa tarkoittavat kaikki käytännössä samaa tilapäistä poissaoloa. Palkaton vapaa perustuu työnantajan ja työntekijän väliseen sopimukseen. Jos

työntekijä haluaa vapaata muusta kuin lakiin tai työehtosopimukseen perustuvan syyn nojalla, hän voi pyytää työnantajaltaan palkatonta vapaata. Palkaton vapaa voi tulla tarpeeseen esimerkiksi tilanteessa, jossa työntekijälle ei ole kertynyt vuosilomapäiviä, mutta hän haluaa kuitenkin pitää kesäloman kaltaisen vapaajakson. Tämä on mahdollista toteuttaa sopimalla työnantajan kanssa palkattoman vapaan pitämisestä. (Parnila & Skurnik-Järvinen 2015, 128.)

Työtaistelua edeltää yleensä tilanne, jossa työnantaja tai työnantajajärjestö ja työntekijöiden ammattiliitto eivät pääse sopimukseen jostain työn ehdosta, kuten palkkauksesta. Työntekijöillä on oikeus työtaisteluihin silloin, kun työehtosopimuksen sopimuskausi päättyy eikä uusista ehdoista ole päästy sopuun eli voimassa olevaa työehtosopimusta ei ole. (Työelämään.fi 2020.)

Työtaistelussa käytetään painostuskeinoja sopimuksen saavuttamiseksi. Tavanomaisia painostuskeinoja ovat esimerkiksi lakot ja ylityökielto. Lakon aikana työntekijät pidättäytyvät työnteosta ja ylityökiellon aikana ylityöstä. Lakon ajalta ei työnantajalla ole palkanmaksuvelvoitetta. Sen sijaan ammattiliitot maksavat lakkoileville jäsenilleen lakkokorvausta. (Työelämään.fi 2020.) Näin toimii esimerkiksi ammattiliitto Pro, jonka lakko-ohjeistuksen mukaan lakkoavustuksen määrä katsotaan lakkokohtaisesti (Ammattiliitto Pro 2020, 8). Jos työntekijä ei voi tehdä työtään toisten työntekijöiden työtaistelutoimenpiteestä johtuen, on hän oikeutettu palkkaan enintään seitsemän päivän ajalta. Tällainen tilanne voi olla esimerkiksi kuljetusalan työntekijällä, kun paperialan työntekijöillä on työtaistelulakko; kuljetettavaa ei ole, jos kuljetukset koostuvat paperialan tuottamista tuotteista. (Parnila & Skurnik-Järvinen 2014, 134.)

Työsulku taas on työnantajapuolen työtaistelutoimenpide. Työsulussa työnantaja estää työntekijöiden pääsyn töihin ja keskeyttää yrityksen työt ja palkanmaksun. (Työelämään.fi 2020.)

7 OPPIMATERIAALIN LAATIMINEN

Oppinäytetyössä tuotettiin itseopiskeltavaksi materiaaliksi tietopaketti poissaoloista ja niiden palkallisuudesta. Oppimateriaalin aineistonkeruumenetelmänä käytettiin lähdekirjallisuutta. Materiaalin aiheena ovat luvalliset poissaolot ja niiden palkallisuus. Nämä perustuvat lähes aina joko lakiin tai työehtosopimukseen, tai molempiin. Täten aineisto materiaalin luomista varten koostui pitkälti laeista, työehtosopimuksista sekä näitä käytännössä tarkastelevista kirjoista ja artikkeleista. Lisäksi Kelan internetsivuja, joissa kerrotaan eri poissaolotilanteissa maksettavista etuuksista, käytettiin lähteenä useamman poissaolon teoriassa.

Kehittämistehtävässä lähdettiin kehittämään mahdollisimman selkeää ja käytännöllistä oppimateriaalikonaisuutta. Esitystavaksi valikoitui Microsoft Officen Word-ohjelmalla tehty materiaali. PowerPoint-ohjelmalla toteutettua luentokalvomuotoista esitystapaa harkittiin aluksi, mutta Word osoittautui lopulta paremmaksi. Poissaolot ja niiden palkallisuus ovat laaja kokonaisuus, johon sisältyy paljon huomioitavia säännöksiä ja edellytyksiä. Tästä syystä Word-pohjan todettiin olevan aiheen opetukseen sopivampi vaihtoehto.

Oppimateriaalissa poissaolojen käsittely etenee samoin asiakokonaisuuksin ja samankaltaisella sisällysluettelolla kuin oppinäytetyön tietoperustassa (kts. KUVA 2).

<i>SAIRAUSSPOISSAOLOT 2</i>
POISSAOLO TARTUNTATAUDIN VUOKSI 5
<i>PERHEVAPAAT 6</i>
ÄITIYS- JA ERITYISÄITIYSVAPAA 8
ISYYSVAPAA 10
VANHEMPAINVAPAA JA OSITTAINEN VANHEMPAINVAPAA 11
HOITOVAPAA 13
OSITTAINEN HOITOVAPAA 14
TILAPÄINEN HOITOVAPAA 15
MUU PERHEESEEN LIITTYVÄ POISSAOLO 17
<i>TYÖAIKAAN LIITTYVÄT POISSAOLOT 18</i>
LIUKUVA TYÖAIKA 18
TYÖAJAN LYHENNYSVAPAA 20
YLITYÖVAPAA 20
TYÖAIKAPANKKI 21
<i>MUUT POISSAOLOT 23</i>
OPINTOVAPAA 23
MAANPUOLUSTUKSEEN LIITTYVÄT VAPAAT 23
VUOROTTELUVAPAA 24
MUUT LYHYET TILAPÄISET POISSAOLOT 24

KUVA 2. Kuvakaappaus oppimateriaalin sisällysluettelosta.

Teoriaosuuden oheen tehtiin mahdollisimman selkeitä laskuesimerkkejä, jotka havainnollistavat käytännössä poissaolojen teoriaa. (Kts. KUVA 3.) Laskuesimerkit ovat yksinkertaistettuja ja niissä ei ole otettu huomioon esimerkiksi palkasta tehtäviä vähennyksiä, sillä ne eivät ole poissaolojen palkan kannalta merkitseviä. Palkat ovat siis esimerkeissä bruttomääräisinä. Esimerkkeihin pyydettiin apua palkanlaskentaa työkseen tekevältä yksityishenkilöltä. Henkilö kävi läpi esimerkit mahdollisten virheiden varalta ja ohjeisti työehtosopimuksen tulkinnessa.

Esimerkki 1. LAIN MUKAAN

Työntekijä Anssi työskentelee kirjanpitäjänä taloushallinnon alalla, jossa ei ole yleissitovaa työehtosopimusta. Anssi tekee työtä ilman työehtosopimusta. Anssin työsuhde on kestänyt kolme vuotta, kun hän sairastuu 8.11.2021 ja joutuu olemaan poissa työstään 8.11.-21.11.2021 välisen ajan. Kaikki sairausajan palkanmaksuedellytykset täyttyvät Anssin poissaolon kohdalla.

Anssin kuukausipalkka on 2500 €. Hän saa lain mukaan palkkaa sairastumispäivältä ja sitä seuraavilta 9 arkipäivältä. Marraskuussa on 26 arkipäivää. Sairausajan palkka lasketaan seuraavasti:

$$2500 \text{ €} / 26 \text{ arkipv} * 10 \text{ arkipv} = \underline{961,54 \text{ €}}$$

Anssin sairausloma kestää kuitenkin 12 päivää, joten palkattomia päiviä hänelle jää kaksi. Palkkalaskelmalle sairausajan palkka tulostuu seuraavan kaltaisesti:

Kuukausipalkka	2500 €
8.11.-19.11.2021	-1153,15 €
Sairausajan palkka	961,54 €
	= <u>2308,39 €</u>

KUVA 3. Kuvakaappaus oppimateriaalin laskuesimerkistä

8 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli tuottaa oppimateriaalia työsuhteen aikaisten poissaolojen palkallisuudesta. Oppimateriaalista oli tarkoituksena luoda mahdollisimman hyödyllinen itsenäiseen opiskeluun soveltuva tietopaketti. Tarkoituksena oli liittää materiaali osaksi Oulun Ammattikorkeakoulun Palkanlaskenta-opintojakson itseopiskeltavia lisämateriaaleja. Tietopaketti poissaolojen palkallisuudesta todettiin tarpeelliseksi liiketalouden opiskelijoiden palkanlaskennan kurssille, koska aihetta ei opeteta kurssilla. Poissaolojen käsittely on kuitenkin palkanlaskijoiden työssä arkipäivää, joten katsottiin tärkeäksi, että opiskelijoilla on mahdollisuus perehtyä asiaan itsenäisesti.

Poissaolotapauksista jätettiin käsittelemättä toimeksiantajan kanssa yksimielisesti vuosiloma-asiat sekä luvattomat poissaolot. Tämä päätös syntyi sillä perusteella, että vuosilomia käsitellään kurssin varsinaisissa materiaaleissa. Lisäksi vuosiloma-asiat ovat niin laaja aihe, että opinnäytetyö ja lopputuotoksena syntyvä oppimateriaali olisi laajentunut sen myötä liikaa. Luvattomat poissaolot jätettiin opinnäytetyön ulkopuolelle yksinkertaisesti sen takia, että niistä ei missään lähtökohdissa ole palkanmaksuvelvoitetta eikä oikeutta poissaoloon.

Opinnäytetyön myötä todettiin, että työsuhteen aikaisten poissaolojen palkallisuudesta ei voi tehdä tyhjentävää ohjetta tai opetusmateriaalia. Poissaolojen palkanmaksu määräytyy hyvin monissa tapauksissa työehtosopimuksen mukaan. Työehtosopimusten säännöksissä koskien poissaolojen palkallisuutta on hyvin paljon vaihtelua. Tämän vuoksi oppimateriaalissa on käsitelty perusteet eri poissaolotilanteisiin ja niiden palkanmaksuun. Kaikkien poissaolojen osalta on kerrottu, miten laki palkka-asiat ja poissaolo-oikeuden määrittelee. Sen lisäksi on käsitelty muutamien työehtosopimusten säädöksiä tapauksista, jotta materiaalin käyttäjät saavat käsityksen siitä, mikä vaikutus työehtosopimuksilla on palkallisuuteen. Oppimateriaalin myötä opiskelijoiden toivotaan hahmottavan sen, miten merkittävässä roolissa työehtosopimus usein on poissaolojen käsittelyssä.

Oppimateriaali pyrittiin luomaan mahdollisimman selkeään muotoon. Useista poissaoloista on kuitenkin niin paljon tärkeää ja tarvittavaa tietoa, että oppimateriaalia ei onnistuttu tiivistämään kovin suppeaksi. Suunnitelmana oli aluksi luoda PowerPointilla tehty luentokalvomuotoinen esitys, jota nykypäivänä usein käytetäänkin opetukseen. Oppimateriaalia tehdessä kävi kuitenkin nopeasti ilmi, että tämä ei ollut toimiva ratkaisu. Täten esitystapa vaihdettiin Word-pohjalle. Wordille tehtä-

välle oppimateriaalille pyrittiin tiivistämään opinnäytetyön teoriassa käsitellyistä asioista tärkeimmät. Lisäksi materiaaliin tehtiin esimerkkitaupauksia, joiden avulla teoria havainnollistuisi lukijoille käytännössä. Lähtökohta näille esimerkeille, kuten koko oppimateriaalille, oli se, että opiskelijat ovat Palkanlaskenta-opintojakson aikana oppineet jo palkanlaskennan perusteet.

Opinnäytetyöprosessin eteneminen ei sujunut täysin suunnitellun mukaisesti. Suunnitelmana oli saada opinnäytetyö valmiiksi lokakuun aikana, mutta tämä ei toteutunut. Aikataulun myöhästymisen johtui pitkälti tekijän kiireisestä tilanteesta työn saralla. Opinnäytetyön teoriaosuudesta muodostui lopulta pitkälti sellainen kuin alussa suunniteltiin. Oppimateriaali sen sijaan muotoutui lopulta melko erilaiseksi kuin alussa oli tarkoitus. Toiveena ja tavoitteena oli, että materiaalista saataisiin myös visuaalisesti näyttävämpi. Oppimateriaalipaketista tuli kuitenkin lopulta melko pelkistetty. Tekstisisältöön voi kuitenkin olla tyytyväinen, sillä siinä on käsitelty poissaoloista kattavasti tärkeimpiä pointteja.

Opinnäytetyön aikana hyötyä oli varmasti siitä, että tekijällä oli taustalla jo kokemusta palkanlaskennasta ammattiharjoittelun muodossa. Sen myötä hallussa oli jo valmiiksi perusteet siitä, miten palkanlaskenta poissaolotapauksissa menee. Täten teoriaosuus muotoutui hieman helpommin kuin jos lähtökohta olisi ollut se, että palkanlaskijan työstä ei olisi ollut entuudestaan lainkaan kokemusta. Opinnäytetyön myötä tekijän ammattitaito palkanlaskennasta kuitenkin harppasi suuren askeleen, sillä samalla täytyi perehtyä myös muuhun palkanlaskentaan kuin vain poissaolojen palkkaisuuteen. Työehtosopimusten merkitys havainnollistui yhä paremmin myös tekijälle itselleen opinnäytetyön myötä.

LÄHTEET

Ammattiliitto Pro 2020. Lakko-ohjeistus 2020. Hakupäivä 18.10.2021. <https://proliitto.fi/fi/tyoelaman-tietopankki/tyotaistelut#dfaf3772>

Apteekkien työnantajaliitto 2020. Apteekkien työntekijöiden työehtosopimus 2020–2022. Hakupäivä 27.7.2021. <https://www.pam.fi/wiki/apteekin-tyoehtosopimus.html>

Eklund, Irina & Hakonen, Marika 2019. Palkanlaskennan taitajaksi. 1. painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy

Haapalainen, Anttu 2021. Palkanlaskija. Monetra Oulu Oy. Sähköpostihaastattelu 5.11.2021.

HE 158/2018 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle työaikalaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi. Hakupäivä 16.10.2021. https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/KasittelytiedotValtiopaivaasia/Sivut/HE_158+2018.aspx

Hietala, Harri, Kaivanto, Keijo & Schön, Esa 2020. Uusi työaikalaki käytännössä. 2. painos. Helsinki: Alma Talent Oy. Hakupäivä 12.10.2021. Alma Talent – Verkkokirjahylly. Vaatii käyttöoikeuden.

Hyvinvointiala HALI ry, Sosiaali- ja terveysalan neuvottelujärjestö Sote ry, Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry, Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry & Sosiaalipalvelualan allianssi Salli ry 2020. Yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimus 2020–2022. Hakupäivä 19.8.2021. <https://www.jhl.fi/tyoelama/tyoehtosopimukset/yksityinen-sosiaalipalveluala/>

Kansaneläkelaitos 2019. Sairauspäiväraha. Hakupäivä 26.7.2021. <https://www.kela.fi/sairauspaivaraha>

Kansaneläkelaitos 2020a. Lastenhoidon tuet. Hakupäivä 18.9.2021. <https://www.kela.fi/lastenhoidon-tuet?inheritRedirect=true>

Kansaneläkelaitos 2020b. Vanhempainpäivärahat. Hakupäivä 14.9.2021. <https://www.kela.fi/vanhempainpaivarahat>

Kansaneläkelaitos 2021a. Aikuiskoulutustuen opintolaina. Hakupäivä 28.9.2021. <https://www.kela.fi/opintolaina-aikuisopiskelijoille>

Kansaneläkelaitos 2021b. Kotihoidon tuki. Hakupäivä 18.9.2021. <https://www.kela.fi/kotihoidontuki>

Kansaneläkelaitos 2021c. Tartuntatautipäiväraha. Hakupäivä 26.7.2021. <https://www.kela.fi/tartuntatauti>

Kansaneläkelaitos 2021d. Tartuntatautipäiväraha työntekijälle tai työnantajalle. Hakupäivä 12.11.2021. <https://www.kela.fi/tyonantajat-tartuntautipaivaraaha>

Kansaneläkelaitos 2021e. Vanhempainpäivärahat työnantajalle. Hakupäivä 15.9.2021. <https://www.kela.fi/tyonantajat-vanhempainpaivarahat>

Kansaneläkelaitos 2021f. Vanhempainraha. Hakupäivä 14.9.2021. <https://www.kela.fi/vanhempainraha>

Kondelin, Antti & Peltomäki, Tomi 2020. Palkkahallinnon säädökset 2020. 14. uudistettu painos. Helsinki: Alma Talent. Hakupäivä 15.7.2021. Alma Talent – Verkkokirjahylly. Vaatii käyttöoikeuden.

Laki valtion virka- tai työsuhteessa olevalle asevelvolliselle eräissä tapauksissa suoritettavasta palkasta 522/1953. Hakupäivä 28.9.2021. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1953/19530522>

Palvelualojen ammattiliitto 2020. Kaupan alan työehtosopimus 2020–2022. Hakupäivä 27.7.2021. <https://www.pam.fi/wiki/kaupan-alan-tyoehtosopimus.html>

Parnila, Kirsi 2017. Työsuhde tutuksi : esimiehen selviytymisopas. 2. uudistettu painos. Helsinki: Helsingin Kamari Oy. Hakupäivä 20.7.2021. Kauppakamari ammattikirjasto. Vaatii käyttöoikeuden.

Parnila, Kirsi & Skurnik-Järvinen, Hanna 2015. Työpaikan poissaolot käytännönläheisesti. 2. uudistettu painos. Helsinki: Helsingin seudun kauppakamari. Hakupäivä 26.7.2021. Kauppakamari ammattikirjasto. Vaatii käyttöoikeuden.

Saarinen, Mauri, Aholainen, Johanna, Anttila, Outi, Jääskeläinen, Reija, Murto, Jari, Peltomäki, Tomi, Salo, Esko & Siitonen, Susanna 2021. Palkkahallinto. Päivittyvä verkkoaineisto. Helsinki: Talentum Media. Hakupäivä 15.6.2021. Alma Talent – Verkkokirjahylly. Vaatii käyttöoikeuden.

Sairausvakuutuslaki 1224/2004. Hakupäivä 26.7.2021. <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2004/20041224>

Suomen Yrittäjät 2020a. Arkipyhät ja korvaukset. Hakupäivä 20.11.2021. <https://yrittystentuosuhdeneuvonta.fi/arkipyhat-ja-korvaukset/>

Suomen Yrittäjät 2020b. Sairausajan palkanmaksu. Hakupäivä 8.8.2021. <https://yrittajien.fi/sairausajan-palkka/>

Suomi.fi 2021a. Maanpuolustus. Digi- ja väestötietovirasto. Hakupäivä 28.9.2021. <https://www.suomi.fi/kansalaiselle/oikeudet-ja-velvollisuudet/turvallisuus-ja-jarjestys/opas/maanpuolustus>

Suomi.fi 2021b. Työaikajärjestelyt. Digi- ja väestötietovirasto. Hakupäivä 13.11.2021. <https://www.suomi.fi/yritykselle/tyonantajuus/tyoyhteison-hyvinvointi/opas/joustava-tyopaikka/tyoajajarjestelyt>

Talonrakennusteollisuus ry & Rakennusliitto ry 2020. Rakennusalan työehtosopimus urakkahinnoinnilleen 2020–2022. Hakupäivä 18.9.2021. <https://rakennusliitto.fi/wp-content/uploads/2020/11/Talonrakennusalan-tyoehtosopimus-1.5.2020%E2%80%932.2.2022-urakkahinnoinnilleen.pdf>

Terveyden ja hyvinvoinninlaitos 2021. Kuva. Artikkelissa Perhevapaajärjestelmä ja korvaukset. Hakupäivä 7.11.2021. <https://thl.fi/fi/tutkimus-ja-kehittaminen/tutkimukset-ja-hankkeet/perhevapaatutkimus/perhevapaajarjestelma-ja-korvaukset>

Työ- ja elinkeinoministeriö 2021. Vuorotteluvapaa. Hakupäivä 17.10.2021. <https://www.te-palvelut.fi/tyonhakijalle/loyda-toita/vuorotteluvapaa>

Tuomioistuinlaitos 2021. Valtion varoista maksettavat korvaukset. Hakupäivä 28.9.21. <https://oikeus.fi/tuomioistuimet/fi/index/asiointijajulkisuus/kutsuttunaoikeudenkayntiin/valtiovoroistamasettavakorvaukset.html>

Työaikalaki 872/2019. Hakupäivä 25.7.2021. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2019/20190872>

Työelämään.fi 2020. Mikä on lakko? Entä työtaistelu? STTK. Hakupäivä 18.10.2021. <https://tyoelamaan.fi/blog/2020/02/26/mika-on-lakko-enta-tyotaistelu/>

Työsopimuslaki 55/2001. Hakupäivä 25.7.2021. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055#L4P6>

Työsuojeluhallinto 2021a. Liukuva työaika. Hakupäivä 27.9.2021. <https://www.tyosuojelu.fi/tyosuohde/tyoaika/liukuva>

Työsuojeluhallinto 2021b. Poissaolo muista perhesyistä. Hakupäivä 22.9.2021. <https://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/muut-vapaat-tyosta/perhevapaat/poissaolo-muista-perhesyista>

Työtuomioistuin 2011. TT:2021–49. Hakupäivä 18.9.2021. <https://finlex.fi/fi/oikeus/tt/2011/20110049>

Työ- ja elinkeinoministeriö 2021. Opintovapaa. Hakupäivä 28.9.2021. <https://tem.fi/opintovapaa>

Vuorotteluvapaalaki 1305/2002. Hakupäivä 17.10.2021. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20021305>