

Mari Kinnunen

SAIRAUSPOISSAOLOJEN KUSTANNUKSET TYÖNANTAJALLE

Opinnäytetyö
Kajaanin ammattikorkeakoulu
Yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala
Liiketalouden koulutusohjelma
Syksy 2014



Koulutusala Yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala	Koulutusohjelma Liiketalouden koulutusohjelma
Tekijä(t) Mari Kinnunen	
Työn nimi Sairauspoissaolojen kustannukset työnantajalle	
Vaihtoehtoiset ammattiopinnot Taloushallinto ja juridiikka	Toimeksiantaja No-Pan Auto Oy
Aika Syksy 2014	Sivumäärä ja liitteet 45 + 8
<p>Opinnäytetyön tarkoituksena oli kartoittaa No-Pan Auto Oy:n Kuhmon ja Kajaanin toimipisteiden sekä Nopan Metallin työntekijöiden sairauspoissaoloista aiheutuneet kustannukset työnantajalle.</p> <p>Teoreettinen viitekehys muodostui sairauspoissaoloja määrittelevistä laeista ja työehtosopimuksista, palkanlaskennasta sairausajan palkan näkökulmasta sekä Kelan ja vakuutusyhtiön korvauksista sairaus- ja tapaturmatilanteissa. Lisäksi opinnäytetyön teoriaosuudessa käsiteltiin työturvallisuutta ja lakisääteisiä tapaturmavakuutuksia sekä työterveyshuoltoa.</p> <p>Empiirinen osa opinnäytetyöstä toteutettiin kvantitatiivisena tutkimuksena. Opinnäytetyötä varten kerättiin tiedot sairauspoissaoloista tilikausilta 2012 - 2014. Opinnäytetyö käsittelee sairauspoissaoloajalta maksettujen palkkojen määrää, sekä Kelalta ja vakuutusyhtiöltä mahdollisesti saatuja korvauksia. Opinnäytetyössä tutkittiin myös työnantajalle aiheutuneet kustannukset työterveyshuollon järjestämisestä.</p> <p>Tutkimuksessa saatiin selville työnantajan maksamien sairausajan palkkojen määrä sekä se, moneltako tunnilta tai päivältä työnantaja oli sairausajan palkkaa maksanut työntekijöilleen. Tutkimuksessa saatiin selville myös, paljonko työterveyshuollon järjestämisestä oli aiheutunut kustannuksia työnantajalle.</p>	
Kieli	Suomi
Asiasanat	sairauspoissaolot, työterveyshuolto, kustannukset
Säilytyspaikka	<input checked="" type="checkbox"/> Verkkokirjasto Theseus <input type="checkbox"/> Kajaanin ammattikorkeakoulun kirjasto

School Business	Degree Programme Business Administration
Author(s) Mari Kinnunen	
Title The Costs of Sickness Absences for the Employer	
Optional Professional Studies Financial Administration and Law	Commissioned by No-Pan Auto Oy
Date Autumn 2014	Total Number of Pages and Appendices 45 + 8
<p>The purpose of this thesis was to find out the costs of the employees' sickness related absences at the Kajaani and Kuhmo Branches of No-Pan Auto Oy and Nopan Metalli.</p> <p>The theoretical framework consists of the laws and the collective agreements defining sickness related absences, the pay calculation for a sick leave and of the compensations in sickness and accident related cases paid by The Social Insurance Institution of Finland and the insurance companies.</p> <p>The empirical part was implemented as a quantitative study. Sickness related absence data was collected from the financial years 2012 - 2014. The wages paid during sick leaves and the possible compensations from The Social Insurance Institution of Finland or the insurance companies were also calculated. The costs of the arrangements of the occupational health care were calculated as well.</p> <p>The study revealed the amount of wages paid during all sick leaves and the number of days or hours the employer paid sick-leave pay to its employees. The research also examined the costs incurred to the employer from the occupational health care arrangements.</p>	
Language of Thesis	Finnish
Keywords	sickness absence, occupational health care, costs
Deposited at	<input checked="" type="checkbox"/> Electronic library Theseus <input type="checkbox"/> Library of Kajaani University of Applied Sciences

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	1
2 SAIRAUSSPOISSAOLOA KOSKEVAT LAIT	2
2.1 Työsopimuslaki	2
2.2 Alan työehtosopimuksen säädökset sairauspoissaoloista	3
2.2.1 Autoalan kaupan ja korjaamotoiminnan työehtosopimus 2013 – 2016	3
2.2.2 Autoala: toimihenkilöitä koskeva työehtosopimus 1.11.2013 – 31.10.2016	9
2.2.3 Teknologiateollisuuden työehtosopimus 1.11.2013 – 31.10.2016	12
3 SAIRASTAMINEN TYÖSUHTEEN AIKANA	18
3.1 Palkanlaskenta	18
3.2 Työturvallisuus	20
3.3 Lakisääteinen tapaturmavakuutus	22
3.4 Kelan korvaukset sairaustapauksissa	23
3.5 Työterveyshuollon järjestäminen	26
4 SAIRAUSSPOISSAOLOJEN KUSTANNUKSET TYÖNANTAJALLE	29
4.1 Toteutus	29
4.2 Sairausajalta maksetut palkat	31
4.3 Tapaturmat	31
4.4 Sairauspoissaolot	33
4.5 Työterveyshuolto	37
5 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA	40
LÄHTEET	44
LIITTEET	

SYMBOLILUETTELO

Karenssi	korvaukseton määräaika. Karenssin aikana ei makseta etuuksia, joihin saaja olisi normaalisti oikeutettu.
Kela	Kansaneläkelaitos
TES	työehtosopimus

1 JOHDANTO

Opinnäytetyön toimeksiantaja on No-Pan Auto Oy. No-Pan Auto on Toyota-jälleenmyyjä Kainuussa ja yritys on aloittanut toimintansa vuonna 1937. No-Pan Autolla on autoliikkeet Kajaanissa ja Kuhmossa, ja yrityksen toimialana on henkilöautojen ja kevyiden moottoriajoneuvojen vähittäiskauppa. No-Pan Auton palveluihin kuuluvat uusien ja käytettyjen autojen myynti, varaosien, autotarvikkeiden ja renkaiden myynti sekä huolto- ja korjaamopalvelut.

No-Pan Auto Oy:n tytäryhtiöitä ovat Nopan Metall Oy Kuhmossa, sekä Ylä-Kainuun Autokoulu Ky Suomussalmella. Nopan Metall on tilauskonepaja, jonka toimialana on metallirakenteiden ja niiden osien valmistus. Opinnäytetyö käsittelee No-Pan Auton Kuhmon ja Kajaanin liikkeiden sekä Nopan Metallin sairauspoissaolojen kustannuksia. Ylä-Kainuun Autokoulua ei katsottu tarpeelliseksi osaksi opinnäytetyötä, koska autokoulussa työskentelee kaksi henkilöä ja sairauspoissaoloja on harvoin. No-Pan Autolla on Kuhmossa 14 työntekijää ja Kajaanissa 20 työntekijää. Nopan Metallilla työskentelee 16 henkilöä.

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on kartoittaa No-Pan Auto Oy:n Kuhmon ja Kajaanin toimipisteiden sekä Nopan Metallin työntekijöiden sairauspoissaoloista aiheutuneet kustannukset työnantajalle. Tarkoituksena on kerätä tiedot sairaspoissaoloista tilikaudesta 2012 alkaen, tehden vertailuja tilikausitasolla. Opinnäytetyössä tarkastellaan myös poissaoloajalta maksettujen palkkojen määrää, sekä Kelalta ja vakuutusyhtiöltä saatuja korvauksia. Opinnäytetyössä käsitellään lisäksi työterveyshuollosta aiheutuneet kustannukset työnantajalle.

Opinnäytetyö pyrkii vastaamaan kysymyksiin: Paljonko sairauspoissaoloista aiheutuu kustannuksia työnantajalle? Mikä on Kelan tai vakuutusyhtiön korvaus työnantajalle sairaus- tai tapaturmatapauksissa? Paljonko työterveyshuollon kustannukset ovat vuositasolla? Paljonko pakkolisista tapaturmavakuutuksista aiheutuu työnantajalle kustannuksia?

No-Pan Autolle ei ole aiemmin tehty tällaista tutkimusta. Palkanlaskija on kerännyt tietoja sairauspoissaolojen määrästä toimitusjohtajan tai työnjohtajan pyytäessä.

2 SAIRAUSPOISSAOLOA KOSKEVAT LAIT

Työntekijän sairauspoissaoloja ja sairausajan palkkaa säätelevät omalta osaltaan Työsopimuslaki sekä alakohtaiset työehtosopimukset. Työsopimuslaissa ja työehtosopimuksissa on määritelty myös työnantajan velvollisuudet liittyen työntekijän sairaustapauksiin.

2.1 Työsopimuslaki

Työsopimuslakia sovelletaan työsopimukseen, jolla työntekijä sitoutuu tekemään työtä työnantajalleen palkkaa tai muuta vastiketta vastaan. Lakia ei kuitenkaan sovelleta julkisoikeudelliseen palvelussuhteeseen, tavanomaiseen harrastustoimintaan, eikä sellaiseen työsopimukseen, josta säädetään erikseen lailla. Jos työsuhteessa olevaan ei sovelleta työehtosopimuslain mukaista työehtosopimusta, eivätkä työnantaja ja työntekijä ole sopineet työstä saatavasta korvauksesta, työntekijälle täytyy maksaa kohtuullinen palkka tekemästään työstä. (Työsopimuslaki 2001/55, 1 luku 1§, 2 luku 10§.)

Työntekijällä on oikeus sairausajan palkkaan, jos hän sairauden tai tapaturman takia ei pysty hoitamaan työtään. Sairausajan palkan suuruuteen vaikuttaa työntekijän työsuhteen kesto. Jos työsuhde on kestänyt vähintään kuukauden, on työntekijä oikeutettu saamaan täyttä palkkaa sairastumispäivästä seuraavalta yhdeksältä arkipäivältä. Tämän jälkeen työnantaja ei ole velvollinen maksamaan työntekijälle korvausta, vaan työntekijä saa sairausvakuutuslain mukaista päivärahaa. Alle kuukauden kestäneessä työsuhteessa työntekijä on oikeutettu saamaan 50 % palkastaan sairastumispäivää seuraavilta yhdeksältä päivältä. Jos työntekijän työkyvyttömyys johtuu omasta törkeästä huolimattomuudesta tai jos työkyvyttömyys on aiheutettu tahallaan, työntekijä ei ole oikeutettu sairausajan palkkaan. (Työsopimuslaki 2001/55, 2 luku 11§.)

Työntekijän on pyydettäessä esitettävä työnantajalle luotettava selvitys työkyvyttömyydestään. Työnantajan maksettua sairausajan palkan työntekijälleen, on työnantajalla oikeus saada sairaus- tai tapaturmavakuutuslain mukaista sairauspäivärahaa. Korvattava sairauspäiväraha voi kuitenkin olla enintään työntekijälle maksetun palkan suuruinen. Sairausvakuutuslaissa määritellään työntekijän oikeudet osasairauspäivärahaan. (Työsopimuslaki 2001/55, 2 luku 11§.)

Työntekijällä on oikeus saada tilapäistä hoitovapaata, jos hänen, tai hänen taloudessaan vakituisesti asuva alle 10 vuotias lapsi sairastuu äkillisesti. Tilapäistä hoitovapaata voi saada enintään neljäksi työpäiväksi kerrallaan. Tilapäinen hoitovapaa on tarkoitettu lapsen hoidon järjestämiseen tai lapsen hoitamiseen. Lapsen vanhemmat eivät saa olla yhtäaikaisesti tilapäisellä hoitovapaalla. Tilapäisestä hoitovapaasta on ilmoitettava työnantajalle mahdollisimman pian, ja samalla on annettava arvio poissaolon kestosta. Työnantaja voi myös pyytää työntekijää antamaan selvityksen poissaolon syystä, joka voi olla esim. lapsen sairaustodistus. Tilapäinen työntekijän poissaolo on oikeutettu myös silloin, jos työntekijän läsnäolo on välttämätöntä hänen perhettään kohdanneen ennalta arvaamattoman syyn vuoksi, kuten sairauden tai onnettomuuden takia. Työntekijän on tällaisessakin tilanteessa ilmoitettava työnantajalle poissaolostaan, sekä pyydettyä annettava selvitys poissaolosta. Jos työntekijän on välttämättä oltava poissa töistä hänen perheenjäsenensä tai läheisen henkilön erityisen hoidon takia, on työnantajan pyrittävä mahdollistamaan poissaolo työntekijälle. Työnantajan tulee järjestää työt siten, että työntekijällä on mahdollisuus olla pois töistä määräjän. Poissaolon kestosta ja muista mahdollisista seikoista sovitaan työnantajan ja työntekijän välillä. (Työsopimuslaki 2001/55, 4 luku 6 - 7§.)

2.2 Alan työehtosopimuksen säädökset sairauspoissaoloista

No-Pan Auton työntekijöihin sovelletaan Autoalan kaupan ja korjaamotoiminnan työehtosopimusta sekä Autoala: toimihenkilöitä koskevaa työehtosopimusta. Nopan Metallin työntekijöihin sovelletaan Teknologiateollisuuden työehtosopimusta.

2.2.1 Autoalan kaupan ja korjaamotoiminnan työehtosopimus 2013 – 2016

Useimpiin No-Pan Auton työntekijöihin sovelletaan Autoalan kaupan ja korjaamotoiminnan työehtosopimusta. Autoalan kaupan ja korjaamotoiminnan työehtosopimuksen ovat allekirjoittaneet Autoalan Keskusliitto ry sekä Metallityöväen Liitto ry. Tämä työehtosopimus kattaa aiemmin erillään olleet Auto- ja konekorjaamoalan työehtosopimuksen, sekä Auto- ja konekaupan työehtosopimuksen. Vaikka työehtosopimukset on yhdistetty, käsitellään kaupan ja korjaamotoiminnan työntekijöitä erillään esimerkiksi yleisissä palkkojen tarkastuksissa.

TES on jaettu A-osaan joka käsittelee auto- ja konekorjaamoiden työntekijöitä, sekä B-osaan joka koskee autojen ja koneiden kauppaa hoitavia työntekijöitä. Auto- ja konekorjaamoalan työehtosopimusta sovelletaan auto- ja konekorjaamoiden työntekijöihin, sekä myytävien autojen ja koneiden varustelu-, kunnostus- ja pesutyöntekijöiden työsuhteisiin. (Autoalan keskusliitto ry, Metallityöväenliitto ry 2013, 4 - 5.)

Auto- ja konekaupan työehtosopimus koskettaa työntekijöitä, joiden tehtävänä on autojen, maansiirtokoneiden, traktorien tai muiden maatalouskoneiden kauppa, edellä mainittujen vuokraus ja näihin kuuluvien varaosien ja tarvikkeiden myynti, näiden varastointityö sekä rahoitus. Työehtosopimuksen alaisuuteen katsotaan kuuluvaksi myös varaosien ja tarvikkeiden myynnin yhteydessä tapahtuvaa venemoottoreiden, moottorisahojen, asuntovaunujen, moottoripyörien, moottorikelkkojen ja työkoneiden myyntiä hoitavat työntekijät. Myös konttori-, myynti- ja varastointityötä, palvelutyötä, myyntiä ja korjaustoimintaa palvelevaa konttorityötä sekä autonvuokraustyötä tekeviin työntekijöihin sovelletaan Auto- ja konekaupan työehtosopimusta. Tämä työehtosopimus ei koske johtavassa asemassa olevia työntekijöitä, kuten myyntipäälliköitä. (Autoalan keskusliitto ry, Metallityöväenliitto ry 2013, 5.)

Auto- ja konekorjaamoalan työehdot

Auto- ja konekorjaamoalan, samoin kuin Auto- ja konekaupan työehtojen mukaan työnantaja maksaa sairausajan palkkaa työntekijälle keskituntiansion mukaan. Työntekijöiden, jotka työskentelevät suorituspalkalla ja joihin sovelletaan Auto- ja konekaupan työehtoja, työnantajan täytyy ottaa huomioon myös suoritteen osuus sairausajan palkan laskemisessa. (Autoalan keskusliitto ry, Metallityöväenliitto ry 2013, 50, 84, 109.)

Työsuhteen kesto

Työsuhteen kesto vaikuttaa työnantajan palkanmaksuvelvollisuuteen seuraavasti:

- jos työsuhde on kestänyt vähintään 1kk mutta alle 3 vuotta, sairausajan palkkaa maksetaan työntekijälle 28 päivää
- jos työsuhde on kestänyt 3 vuotta mutta alle 5 vuotta, sairausajan palkkaa maksetaan työntekijälle 35 päivää

- jos työsuhde on kestänyt 5 vuotta mutta alle 10 vuotta, sairausajan palkkaa maksetaan työntekijälle 42 päivää
- jos työsuhde on kestänyt 10 vuotta tai kauemmin, sairausajan palkkaa maksetaan työntekijälle 56 päivää. (Autoalan keskusliitto ry, Metallityöväenliitto ry 2013, 49 - 50.)

Sairausajan palkkaa maksetaan ensimmäisestä työpäivään verrattavissa olevasta sairauspäivästä työntekijälle, jonka työsuhde on kestänyt yhtäjaksoisesti vähintään 6 kuukautta. Jos työsuhde on kestänyt alle 6 kuukautta, työnantajan sairausajan palkanmaksuvelvoite alkaa toisen sairauspäivän alusta, joka normaalisti olisi työntekijän työpäivä. Ensimmäinen sairauspäivä on karenssipäivä. Jos sairaus kestää kuitenkin vähintään kuusi arkipäivää, työnantaja maksaa myös karenssipäivältä palkan. Alle kuukauden kestäneessä työsuhteessa työnantaja maksaa sairausajalta työntekijälle palkkaa 50 % hänen henkilökohtaisesta aikapalkastaan. Sairausajan palkkaa maksetaan työtuntijärjestelmän mukaisiin työpäiviin verrattavissa olevilta sairauspäiviltä, kuitenkin enintään sairauden alkamispäivältä sekä sitä seuraavilta 9 arkipäivältä. (Autoalan keskusliitto ry, Metallityöväenliitto ry 2013, 49 - 50.)

Sairausajan palkan edellytykset

Sairausajan palkan maksamiselle on määritelty tietyt edellytykset:

1. Sairaus tai tapaturma aiheuttaa työntekijälle työkyvyttömyyden, jolloin hän on estynyt tekemästä työtään.

Yrityksen työterveyslääkärin on todettava työntekijän työkyvyttömyys, tai työkyvyttömyys on pystyttävä muuten esittämään työnantajalle hänen hyväksymällään tavalla. Lääkärin kirjoittaessa taannehtivan lääkärintodistuksen, lääkäriellä täytyy olla perustelut taannehtivuudelle, jotta työnantaja hyväksyy lääkärintodistuksen. Myös työterveyshoitaja voi lääkärin oikeuttamana kirjoittaa sairauslomatodistuksen enintään kolmeksi vuorokaudeksi kerrallaan. Esimerkiksi epidemian aikana työterveyshoitaja voi kirjoittaa todistuksen.

2. Työnantajalle on esitettävä hänen hyväksymänsä selvitys työkyvyttömyydestä.

Työkyvyttömyyden toteamiseen täytyy ensisijaisesti käyttää yrityksen työterveyslääkärin vastaanottoa. Jos työntekijä kuitenkin käyttää työkyvyttömyyden toteamiseen jotakin toista lääkäriä, työntekijän täytyy esittää hyväksyttävä syy toiminnalleen.

3. Perusteet sairausajan palkalle ja määrälle täytyy olla hyväksyttävästi selvitetty.

Työnantajan katsoessa, ettei työntekijän lääkärintodistus ole hyväksyttävä, hän voi määrätä työntekijän käymään valitsemansa lääkärin tarkastuksessa. Lääkärin vastaanotolla käynnistä ja uuden todistuksen hankkimisesta aiheutuneet kustannukset tulevat työnantajan maksettavaksi. Epäselvyydet lääkärintodistuksia koskien käsitellään työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti. (Autoalan keskusliitto ry, Metallityöväenliitto ry 2013, 50 - 51.)

Kesken päivän sairastuminen

Työnantaja on velvollinen maksamaan kesken työpäivän sairastuneelle työntekijälle hänen siltä päivältä menettämänsä säännölliseen työaikaan verrattavissa olevan keskituntiansion mukaisen korvauksen. Kesken päivän sairastuneilla työntekijöillä, jotka ovat olleet työsuhteessa alle kuusi kuukautta, ensimmäinen kokonainen työkyvyttömyyspäivä katsotaan karenssipäiväksi, jolloin sairausajan palkkaa ei makseta. Työntekijän tullessa sairaana töihin, ja hänen lähtiessään kesken työpäivän pois työkyvyttömyyden takia, katsotaan tämän päivän olevan karenssipäivä. (Autoalan keskusliitto ry, Metallityöväenliitto ry 2013, 51.)

Saman sairauden uusiutuminen

Karenssipäivää ei käytetä silloin, jos sama sairaus uusiutuu 30 päivän sisällä edellisestä työkyvyttömyydestä, jolta on maksettu sairausajan palkkaa tai sairauspäivärahaa. Sairausajan palkkaa maksetaan kunnes sairaus- tai korvausajanjakso tämän sairauden osalta tulee täyteen. Saman sairauden uusiutuessa korvausajanjakson ei tarvitse olla yhdenjaksoinen, vaan korvausajanjaksoon voi kuulua useampi työkyvyttömyysjakso. (Autoalan keskusliitto ry, Metallityöväenliitto ry 2013, 51 – 52.) Työtapaturman aiheuttaneelta sairauspoissaololta maksetaan myös karenssipäivältä palkka (Autoalan keskusliitto ry, Metallityöväenliitto ry 2013, 49 - 50).

Vuosilomalla sairastuminen

Aiemmin työnantajalla ei ollut sairausajan palkan maksuvelvollisuutta, jos työntekijä sairastui vuosilomallaan, eikä lomaa siirretty myöhempään ajankohtaan. Työntekijä sai tällaisessa tilanteessa vuosilomapalkan sekä sairausvakuutuslain mukaisen päivärahan. (Autoalan keskusliitto ry, Metallityöväenliitto ry 2013, 52.)

Nykyisin työntekijällä on oikeus siirtää vuosilomaansa ensimmäisestä sairauspäivästä lähtien. Aiemmin vuosiloman siirtämisessä oli käytössä 7 sairauspäivän karenssi-aika, jonka jälkeen loman sai siirtää. Nykyisin työntekijä saa siirtää vuosilomaansa, jos hän on työkyvytön sairauden, tapaturman tai synnytyksen vuoksi vuosiloman alkaessa tai sen aikana. Työkyvyttömyydestä on annettava viipymättä selvitys työnantajalle, sekä pyytää työnantajaa siirtämään lomaa. (Oikeusministeriö, 2013.)

Lomautus

Työntekijän ollessa työkyvytön lomautusilmoitusta annettaessa, on työnantajan velvollisuutena maksaa sairausajan palkkaa myös lomautuksen aikana siihen saakka, kunnes työkyvyttömyyden korvausajanjakso päättyy. Työntekijän sairaustuttua lomautusilmoituksen antamisen jälkeen, sairausajan palkkaa maksetaan työntekijälle vain lomautuksen alkamiseen asti. Lomautus keskeyttää työkyvyttömyyden korvausajanjakson laskemisen, joka jatkuu lomautuksen päätyttyä. Jos siis työntekijä on työkyvytön vielä lomautuksen jälkeen, työnantaja maksaa hänelle sairausajan palkkaa, kunnes korvausajanjakso on tullut täyteen tai sairaus on päättynyt. Lomautuksen ajalta työnantajalla ei ole sairausajan palkanmaksuvelvoitetta. Työntekijän työkyvyttömyyden alettua lomautuksen aikana, on työnantaja velvollinen maksamaan sairausajan palkkaa lomautuksen päätyttyä. Alle kuusi kuukautta kestäneissä työsuhteissa lomautuksen jälkeinen ensimmäinen työpäivä katsotaan karenssipäiväksi. Karenssipäivä on myös ensimmäinen sairausajan palkan maksamisajanjakson päivä. (Autoalan keskusliitto ry, Metallityöväenliitto ry 2013, 52.)

Ilmoitusvelvollisuus

Työntekijällä on ilmoitusvelvollisuus sairauspoissaolostaan. Poissaolosta tulisi ilmoittaa työnantajan määräämälle henkilölle, esimerkiksi esimiehelle, mieluiten ennen työvuoron alkua.

Työntekijän viivytellessä sairauspoissaolostaan ilmoittamista, työnantajan palkanmaksuvelvollisuus voidaan katsoa alkaneeksi siitä päivästä, jolloin työntekijä on jättänyt ilmoituksen sairauspoissaolostaan työnantajalle. (Autoalan keskusliitto ry, Metallityöväenliitto ry 2013, 52 – 53.)

Sairausajan palkka

Sairausajan palkka maksetaan työntekijälle säännöllisen palkanmaksun yhteydessä, jos sairauspoissaoloon ei liity epäselvyyksiä. Työnantaja ei saa jäädä odottamaan sairausvakuutuspäivärahan tai muun korvauksen saamista, vaan sairausajan palkka täytyy maksaa työntekijälle seuraavan palkanmaksun yhteydessä. (Autoalan keskusliitto ry, Metallityöväenliitto ry 2013, 52.)

Työnantajalla on oikeus nostaa työntekijälle tuleva päiväraha tai muu korvaus siltä ajalta, jolta työnantaja on sairausajan palkkaa maksanut. Työnantajalla on myös oikeus periä sairausajan palkan suuruinen määrä työntekijältä, jos työntekijä on saanut päivärahaa tai muuta korvausta työkyvyttömyyden ajalta työnantajan maksaessa sairausajan palkkaa. Jos työntekijällä on kokonaan tai osaksi itse kustannettu vapaaehtoinen vakuutus, josta hän saa korvauksia työkyvyttömyyden ajalta, ei työnantajalla ole oikeutta vähentää sairausajan palkasta tätä korvausta. (Autoalan keskusliitto ry, Metallityöväenliitto ry 2013, 53.)

Sairausajan palkka voidaan jättää maksamatta, jos työntekijä on aiheuttanut sairastumisensa tai tapaturman tahallisesti, rikollisella toiminnalla, kevytmielisellä elämällään tai muulla törkeäksi katsotulla tavalla. Sairausajan palkka voidaan jättää maksamatta myös silloin, jos työntekijä käyttää väärin sairausajan palkkaetuja. Työsopimuslain mukaan työsuhde voidaan päättää tällaisen toiminnan seurauksena. (Autoalan keskusliitto ry, Metallityöväenliitto ry 2013, 52.)

Työntekijän lapsen sairaus

Työntekijän, tai samassa taloudessa pysyvästi asuvan alle 10-vuotiaan lapsen sairastuttua äkillisesti, on työntekijällä oikeus sairauspoissaoloon. Poissaolosta maksetaan äidille, isälle tai lasta huoltavalle henkilölle sairausajan palkkaa. Tilapäinen sairauspoissaolo on tarkoitettu lapsen hoitamiseen tai lapsen hoidon järjestämiseen. Sairausajan palkkaa maksetaan sillä edellytyksellä, että molemmat vanhemmista ovat ansiotyössä. Vain toinen vanhemmista voi käyttää tilapäispoissaolo-oikeutta ja saada sairausajan palkkaa sairaan lapsen hoitamiseen käytetyltä ajalta.

Sairauspoissaolo sairaan lapsen hoitamiseen tai hoidon järjestämiseen on työehtosopimuksen mukaan kestoltaan enintään 4 päivää. Lapsen sairaudesta täytyy antaa työnantajalle samanlainen selvitys, kuin työntekijän omasta sairauspoissaoloon johtaneesta työkyvyttömyydestä. (Autoalan keskusliitto ry, Metallityöväenliitto ry 2013, 54.)

Lapsen sairastuessa 30 päivän sisällä samaan sairauteen, vanhemmalle jatketaan sairausajan palkan maksua ilman karenssipäivää. Työntekijä on oikeutettu sairausajan palkkaan siihen saakka, kunnes tämän sairauden neljän päivän korvausajanjakso on päättynyt. Sairauden uusiutumista ei katsota tapahtuneen samaan perheeseen kuuluvien kahden tai useamman lapsen sairastuessa peräkkäin 30 päivän sisällä. Sairauden uusiutumista ei katsota tapahtuneen myöskään silloin, kun vanhempi ja lapsi sairastuvat peräkkäin. (Autoalan keskusliitto ry, Metallityöväenliitto ry 2013, 55.)

Työnantajan palkanmaksuvelvoite alkaa, kun katsotaan, että lapsen hoitoa ei voida muutoin järjestää, vaan toisen vanhemmista on välttämätöntä jäädä kotiin hoitamaan sairasta lasta. Tällaisessa poissaolossa selvitys poissaolon välttämättömyydestä ja muista mahdollisista hoitomahdollisuuksista vaaditaan. Työntekijälle maksetaan keskituntiansion mukainen korvaus säännölliseltä työajalta, jonka hän muutoin menettäisi lapsen sairastuessa kesken työpäivän. (Autoalan keskusliitto ry, Metallityöväenliitto ry 2013, 54.)

2.2.2 Autoala: toimihenkilöitä koskeva työehtosopimus 1.11.2013 – 31.10.2016

Autoalan toimihenkilöitä koskevan työehtosopimuksen sopimusosapuolet ovat Autoalan keskusliitto ry ja Ammattiliitto Pro ry. Toimihenkilöitä koskevaa työehtosopimusta sovelletaan toimihenkilöihin, jotka toimivat teknisissä, teknisiä palvelutoimintoja palvelevissa tai tukevissa tehtävissä Autoalan keskusliitto ry:n jäsenyrityksissä. Työehtosopimuksen määrittelyn mukaan teknisiä toimihenkilöitä ovat

- henkilöt, jotka ovat suorittaneet ammatillisen peruskoulutuksen opintoasteella teknisessä oppilaitoksessa
- henkilöt, jotka ovat suorittaneet ammattikorkeakoulu- tai ammatillisen korkea-asteen koulutuksen, joka on edellä mainittua täydellisempi tutkinto

- henkilöt, jotka ovat käytännön kautta saavuttaneet teknisen pätevyyden. (Autoalan Keskusliitto ry, Ammattiliitto Pro ry 2013, 2.)

Toimihenkilöiksi katsotaan työehtosopimuksen mukaan myös henkilöt, jotka työskentelevät esimerkiksi työnjohtajina, työnsuunnittelijoina tai – tarkastajina. Soveltamisohjeen mukaan työehtosopimus koskee toimihenkilöitä, jonka koulutuksella, annetulla tehtävänimikkeellä tai palkanmaksutavalla ei ole suurta merkitystä, vain tehtävien luonne ratkaisee, sovelletaanko Toimihenkilöitä koskevaa työehtosopimusta kyseessä olevaan henkilöön. (Autoalan Keskusliitto ry, Ammattiliitto Pro ry 2013, 2, 46.)

Työsuhteen kesto

Työsuhteen kesto vaikuttaa työnantajan sairausajan palkanmaksuvelvollisuuteen seuraavasti:

- jos työsuhde on kestänyt vähemmän kuin vuoden, sairausajan palkkaa maksetaan työntekijälle 4 viikolta
- jos työsuhde on kestänyt vuoden mutta vähemmän kuin 5 vuotta, sairausajan palkkaa maksetaan työntekijälle 5 viikolta
- jos työsuhde on kestänyt 5 vuotta tai kauemmin, sairausajan palkkaa maksetaan työntekijälle 3 kuukaudelta. (Autoalan Keskusliitto ry, Ammattiliitto Pro ry 2013, 22.)

Sairausajan palkan edellytykset

Lääkärin täytyy todeta työntekijän työkyvyttömyys ja antaa työkyvyttömyydestä todistus. Työterveyshoitaja tai terveydenhoitaja voi myös todeta työntekijän työkyvyttömyyden esimerkiksi epidemioiden aikana, tai jos saatavilla ei ole lääkärinpalveluksia. Työterveyshoitajan tehdessä tutkimuksen ja todetessa oireet, on työterveyshoitajalla mahdollisuus kirjoittaa sairauslomia enintään kolme vuorokautta kerrallaan. Lääkärin tai työterveyshoitajan kirjoittama sairauslomatodistus on hyväksyttävä selvitys poissaolosta. Jos sairauslomatodistukseen liittyy epäselvyyksiä tai epäilyä väärinkäytöstä, täytyvät epäselvyydet selvittää asianosaisten kesken. (Autoalan Keskusliitto ry, Ammattiliitto Pro ry 2013, 24.)

Saman sairauden uusiutuminen

Jos toimihenkilö sairastuu samaan sairauteen uudelleen 30 päivän sisällä siitä, kun työnantaja on viimeksi maksanut sairausajan palkkaa, toimihenkilön edellisen sairauden korvausajanjakso jatkuu. Jos sama sairaus uusiutuu yli 30 päivän päästä viimeisestä työnantajan maksamasta sairausajan palkasta, katsotaan kyseessä olevan uusi sairaus. Tällöin työnantajan velvollisuutena on maksaa palkkaa sairausajalta aiemmin mainittujen korvausajanjaksojen verran. Työnantajan täytyy maksaa sairausajan palkkaa työntekijälle sairausvakuutuslain 8 luvun 7§:n 2 momentin mukaan, vaikka korvausajanjakso olisi päättynyt edellisen sairauspoissaolon aikana. Palkkaa maksetaan yhden päivän odotusajalta. (Autoalan Keskusliitto ry, Ammattiliitto Pro ry 2013, 24.)

Lomautus

Työntekijän ollessa työkyvytön lomautusilmoitusta annettaessa, ja jos työkyvyttömyys jatkuu myös lomautuksen aikana, on työnantajalla velvollisuus maksaa sairausajan palkkaa, kunnes työkyvyttömyys tai korvausajanjakso päättyy. Työntekijän sairastuttua sen jälkeen, kun lomautusilmoitus on annettu, on työnantaja velvollinen maksamaan sairausajan palkkaa lomautuksen alkamiseen asti. Tähän keskeytyy myös sairauden korvausajanjakson laskeminen, joka jatkuu lomautuksen päätyttyä, jos työntekijä on yhä työkyvytön. Työnantaja on velvollinen maksamaan sairausajan palkkaa myös silloin, jos työntekijän sairaus on alkanut lomautuksen aikana. Tällöin palkanmaksuvelvollisuus alkaa lomautuksen päättymisen jälkeisestä ensimmäisestä työpäivästä alkaen. (Autoalan Keskusliitto ry, Ammattiliitto Pro ry 2013, 23.)

Ilmoitusvelvollisuus

Työntekijä on velvollinen ilmoittamaan sairauden aiheuttamasta työkyvyttömyydestä viipymättä työnantajalle. Työnantaja voi vaatia työntekijää esittämään lääkärintodistuksen työkyvyttömyydestä, jonka on voinut kirjoittaa joko yrityksen työterveyslääkäri tai muu työnantajan hyväksymä taho. (Autoalan Keskusliitto ry, Ammattiliitto Pro ry 2013, 22.)

Sairausajan palkka

Toimihenkilöitä koskevan työehtosopimuksen mukaan työnantajan tulee maksaa työkyvyttömyysajalta sairausajan palkkaa, jos työntekijä ei ole aiheuttanut sairauttaan tai tapaturmaa tahallisesti, rikollisella toiminnalla, kevytmielisillä elämäntavoillaan tai muulla törkeällä tavalla. Työnantaja ei ole velvollinen maksamaan sairausajan palkkaa myöskään silloin, jos toimihenkilö on salannut sairautensa työsopimusta tehtäessä. Sairausajan palkka on samansuuruinen, kuin mitä työntekijä olisi työssäoloaikana ansainnut säännöllisenä työaikana, mukaan luettuna luontaisedut. (Autoalan Keskusliitto ry, Ammattiliitto Pro ry 2013, 22 - 23.)

Työnantajalla on oikeus nostaa itselleen toimihenkilölle tulevan päivärahan tai siihen verrattavan korvauksen, jos työnantaja on maksanut työntekijälle palkkaa työkyvyttömyyden ajalta. Päivärahan tai muun korvauksen suuruus on kuitenkin enintään samansuuruinen, kuin työnantajan työntekijälle maksama palkka sairausajalta. Jos toimihenkilö on itse kokonaan tai osaksi kustantanut vapaaehtoisen vakuutuksen itselleen, ei työnantajalla ole oikeutta nostaa tästä saatua päivärahaa tai korvausta. Jos työntekijä oman laiminlyöntinsä takia saa päivärahan tai muun korvauksen pienempänä, tai ei saa korvausta ollenkaan, on työnantajalla oikeus vähentää päivärahan tai korvauksen osa työntekijän palkasta. (Autoalan Keskusliitto ry, Ammattiliitto Pro ry 2013, 23 – 24.)

2.2.3 Teknologiateollisuuden työehtosopimus 1.11.2013 – 31.10.2016

Teknologiateollisuuden työehtosopimusta sovelletaan Nopan Metallissa työskenteleviin henkilöihin. Teknologiateollisuuden työehtosopimuksen ovat allekirjoittaneet Teknologiateollisuus ry ja Metallityöväenliitto ry. Työehtosopimusta sovelletaan Teknologiateollisuus ry:n jäsenyrityksiin, sekä näiden yritysten ja työntekijöiden välisiin työsuhteisiin (Teknologiateollisuus ry, Metallityöväenliitto ry 2013, 47.)

Työsuhteen kesto

Työsuhteen kesto vaikuttaa työnantajan palkanmaksuvelvollisuuteen seuraavasti:

- jos työsuhde kestänyt vähintään 1 kuukauden, mutta alle 3 vuotta, sairausajan palkkaa maksetaan työntekijälle 28 päivää

- jos työsuhde kestänyt 3 vuotta, mutta alle 5 vuotta, sairausajan palkkaa maksetaan työntekijälle 35 päivää
- jos työsuhde kestänyt 5 vuotta, mutta alle 10 vuotta, sairausajan palkkaa maksetaan 42 päivää
- jos työsuhde kestänyt 10 vuotta, tai kauemmin, sairausajan palkkaa maksetaan 56 päivää. (Teknologiateollisuus ry, Metallityöväenliitto ry 2013, 126.)

Sairausajan palkanlaskennassa ei käytetä karenssipäivää, jos työntekijän työsuhde on kestänyt vähintään 6 kuukautta, eli sairausajan palkkaa maksetaan ensimmäisen sairauspäivän alusta, joka olisi ollut työntekijän työpäivä. Jos työsuhde on kestänyt alle 6 kuukautta työntekijän sairastuessa, maksetaan sairausajan palkkaa vasta toisen sellaisen päivän alusta, joka olisi ollut hänen työpäivänsä. Ensimmäinen työkyvyttömyyspäivä on siis karenssipäivä. Työkyvyttömyyden jatkuessa vähintään kuusi arkipäivää sairastumispäivän jälkeen, myös karenssipäivältä on työnantajan maksettava sairausajan palkkaa. Tapaturman aiheuttaessa työkyvyttömyyden, karenssipäivää ei ole. (Teknologiateollisuus ry, Metallityöväenliitto ry 2013, 126 – 127.)

Työnantajan velvollisuus on maksaa sairausajan palkkaa 50 % työntekijän henkilökohtaisesta aikapalkasta, jos työsuhde on kestänyt alle kuukauden työkyvyttömyyden alkaessa. Ensimmäinen sairauspäivä on karenssipäivä, ja sen jälkeisiltä yhdeksältä arkipäivältä työnantaja on velvollinen maksamaan sairausajan palkkaa työtuntijärjestelmän mukaisilta työpäiviltä. (Teknologiateollisuus ry, Metallityöväenliitto ry 2013, 127.)

Sairausajan palkan edellytykset

Työterveyslääkärin on todettava työntekijän työkyvyttömyys, ja tarpeen vaatiessa kirjoitettava työntekijälle lääkärintodistus ja sairausloma. Lääkärintodistuksen voi antaa myös joku muu työnantajan hyväksymä taho. Myös taannehtiva lääkärintodistus on mahdollinen, jos lääkäri on perustellut taannehtivuuden lääkärintodistukseen. Työterveyshoitaja voi saada oikeiden kirjoittaa sairauslomatodistuksia esimerkiksi epidemioiden aikana. Työterveyshoitaja voi kirjoittaa todistuksen enintään kolmeksi vuorokaudeksi kerrallaan. Työkyvyttömyyden toteamiseen tulisi ensisijaisesti käyttää yrityksen työterveyslääkärin vastaanottoa. Työkyvyttömyyden voi todeta myös joku muu lääkäri, jolloin työntekijän täytyy esittää työnantajalle hyväksyttävä syy

toisen lääkärin käyttöön. Työnantaja voi myös lähettää työntekijänsä yrityksen työterveyslääkärin tarkastettavaksi, jos työnantaja katsoo, ettei toisen lääkärin kirjoittama lääkärintodistus ole hyväksyttävä. Uuden lääkärintodistuksen hankkimisesta aiheutuneet kustannukset maksaa työnantaja. (Teknologiateollisuus ry, Metallityöväenliitto ry 2013, 123 – 124.)

Kesken päivän sairastuminen

Kesken työpäivän alkaneelta työkyvyttömyydeltä maksetaan työntekijälle säännöllisen työajan keskituntiansioin mukainen korvaus, jonka hän työkyvyttömyyden takia muutoin menettäisi. Työkyvyttömyyden alkaessa kesken työpäivän ja sairauden jatkuessa seuraavaan päivään, on tämä karenssipäivä, jos työsuhde on kestänyt alle 6 kuukautta. Jos työntekijä on ollut työkyvyttömyyden jo työhön tullessaan, katsotaan työhöntulopäivä karenssipäiväksi alle kuusi kuukautta kestäneissä työsuhhteissa. (Teknologiateollisuus ry, Metallityöväenliitto ry 2013, 127.)

Samana sairauden uusiutuminen

Samana sairauden uusiutuessa enintään 30 päivän kuluessa edellisestä sairausajan palkan maksamisesta, sairausajan palkkaa maksetaan ilman karenssipäivää, jos tämän työkyvyttömyyden korvausajanjakso ei ole vielä tullut täyteen. Samana sairauden uusiutuessa jatketaan siis edellisen korvausajanjakson laskemista. Jos työkyvyttömyyden aikana tai välittömästi sen jälkeen alkaa toinen sairaudesta tai tapaturmasta aiheutunut työkyvyttömyysjakso niin, ettei työntekijä käy välillä töissä, katsotaan poissaolo samaksi työkyvyttömyydeksi. (Teknologiateollisuus ry, Metallityöväenliitto ry 2013, 128.)

Lomautus

Työnantajalla on velvollisuus maksaa sairausajan palkkaa myös lomautuksen ajalta, jos työntekijä on ollut työkyvyttömyyden lomautusilmoitusta annettaessa, ja jos työkyvyttömyys jatkuu lomautuksen aikana. Työntekijän sairastuttua sen jälkeen, kun lomautusilmoitus on annettu, on työnantajan velvollisuutena maksaa sairausajan palkkaa lomautuksen alkamiseen asti. Lomautuksen alkamiseen keskeytyy korvausajanjakson laskeminen, joka jatkuu lomautuksen jälkeen, jos työntekijä on yhä työkyvyttömyyden alkaessa lomautuksen aikana, työnantaja on

velvollinen maksamaan sairausajan palkkaa lomautuksen päätyttyä, jos työntekijän työkyvyttömyys jatkuu. Karenssipäivää käytetään alle 6 kuukautta kestäneissä työsuhteissa myös lomautuksen päätyttyä. Työsuhteessa, joka on kestänyt alle 6 kuukautta, lomautuksen päättymisen jälkeistä ensimmäistä työpäivää pidetään karenssipäivänä maksettaessa työntekijälle sairausajan palkkaa. (Teknologiateollisuus ry, Metallityöväenliitto ry 2013, 129.)

Sairausajan palkka

Teknologiateollisuuden työehtosopimuksen mukaan palkkaa sairausajalta maksetaan, jos työntekijä on työkyvytön sairauden tai tapaturman takia tai jos työkyvyttömyydestä esitetään selvitys, jonka työnantaja on hyväksynyt. Sairausajan palkkaa maksetaan työntekijän työkyvyttömyysajalta kunkin korvattavan työtuntijärjestelmän mukaisilta säännöllisiltä tunneilta. Tuntipalkkalaiselle työntekijälle sairausajan palkkaa maksetaan keskituntiansion mukaan. Kuukausipalkkalaiselle työntekijälle taas sairausajan palkka maksetaan henkilökohtaisen aikapalkan mukainen kuukausipalkka. Kunkin korvattavan työtuntijärjestelmän mukaisilta säännöllisiltä tunneilta maksetaan sairausajan palkkaa työntekijän ollessa työkyvytön. (Teknologiateollisuus ry, Metallityöväenliitto ry 2013, 123, 126.)

Työnantajalla ei ole velvollisuutta maksaa sairausajan palkkaa, jos työkyvyttömyys on aiheutunut työntekijän tahallisuudesta, rikollisesta toiminnasta, kevytmielisestä elämästä tai muusta törkeästä tuottamuksesta. (Teknologiateollisuus ry, Metallityöväenliitto ry 2013, 128.)

Sairausajan palkka maksetaan säännöllisen palkanmaksun yhteydessä. Työntekijän on kuitenkin ilmoitettava viipymättä sairauspoissaolostaan työnantajalle. Jos poissaoloon liittyen ei ole epäselvyyksiä, palkka täytyy maksaa työntekijälle ilman, että työnantaja jää odottamaan mahdollisten korvausten saamista. (Teknologiateollisuus ry, Metallityöväenliitto ry 2013, 128.)

Työntekijän lain tai sopimuksen perusteella saamat korvaukset, kuten esimerkiksi päivärahat vähennetään työntekijän palkasta. Jos työntekijä on kuitenkin kustantanut itselleen kokonaan tai osaksi vapaaehtoisen vakuutuksen, ei työnantajalla ole oikeutta vähentää tästä saatuja korvauksia työntekijän palkasta. Työnantajan työkyvyttömyysajalta maksaman palkan perusteella työnantaja on oikeutettu saamaan työntekijälle kuuluvan päivärahan tai muun korvauksen, joka voi kuitenkin olla enintään työnantajan maksaman sairausajan palkan suuruinen. (Teknologiateollisuus ry, Metallityöväenliitto ry 2013, 134.)

Lapsen sairastuminen

Työntekijä on oikeutettu tilapäiseen palkalliseen vapaaseen silloin, kun hänen tai hänen taloudessaan vakituisesti asuva alle 10-vuotias lapsi sairastuu äkillisesti. Tilapäinen vapaa on tarkoitettu lapsen hoitamiseen tai hoidon järjestämiseen. Tällaisesta tilapäisestä lyhyestä vapaasta työntekijälle maksetaan sairausajan palkkaa. Tässäkin tapauksessa alle 6 kuukautta kestäneissä työsuhteissa sovelletaan ensimmäiseen poissaolopäivään karenssipäivää. (Teknologiateollisuus ry, Metallityöväenliitto ry 2013, 132.)

Lapsen sairastumisesta on annettava työnantajalle samanlainen selvitys, kuin työntekijän omasta sairaudesta. (Teknologiateollisuus ry, Metallityöväenliitto ry 2013, 132.)

Tilapäiseen vapaaseen lapsen sairastumisen takia ovat oikeutettuja lapsen biologiset vanhemmat, lapsen ottovanhemmat tai muut lapsen huoltajat. Myös etävanhemmalla, joka ei asu lapsen kanssa samassa taloudessa, on oikeus tilapäiseen vapaaseen lapsen hoitamista tai hoidon järjestämistä varten. Vain toinen vanhemmista, tai muu samassa taloudessa vakituisesti asuva henkilö voi käyttää poissaolo-oikeuttaan lapsen sairastuttua. Työnantaja voi pyytää työntekijältään selvityksen, etteivät poissaolo-oikeutta käytä molemmat lapsen huoltajista yhtäaikaista. Tilapäisen poissaolon kesto voi olla kerrallaan 1-4 työpäivää, kunnes katsotaan, että lapsen hoito on saatu järjestettyä. Palkan saaminen tilapäisen vapaan ajalta edellyttää, että molemmat lapsen kanssa samassa taloudessa asuvat huoltajat ovat ansiotyössä. (Teknologiateollisuus ry, Metallityöväenliitto ry 2013, 132 – 133.)

Molempien lapsen huoltajien työskennellessä vuorotyössä saman työnantajan palveluksessa, ja jos työvuorot ovat peräkkäin, on kotona olevalla huoltajalla oikeus hoitaa sairasta lastaan kotona siihen saakka, kunnes toisen huoltajan työvuoro päättyy ja hän palaa kotiin. Tällaisesta poissaolosta, jonka pituus on edestakainen työmatka, ei aiheudu ansionmenetystä kotona lasta hoitavalle huoltajalle. (Teknologiateollisuus ry, Metallityöväenliitto ry 2013, 133.)

Jos edellisestä sairausajan korvauksesta on alle 30 päivää lapsen sairastuttua uudelleen samaan sairauteen, korvausta maksetaan työntekijälle ilman karenssipäivää. Korvausajanjakso jatkuu edellisestä sairaudesta, ja palkkaa maksetaan kunnes neljän korvattavan työpäivän jakso on tullut täyteen. Jos työntekijä joutuu lähtemään kesken työpäivän äkillisesti sairastuneen lapsen hoidon tai hoidon järjestämisen takia, työntekijälle maksetaan palkkaa säännöllisen työajan

keskituntiansion mukaisesti, jonka hän muutoin menettäisi. (Teknoliateollisuus ry, Metallityöväenliitto ry 2013, 133 – 134.)

3 SAIRASTAMINEN TYÖSUHTEEN AIKANA

Työntekijän sairastamisesta aiheutuu aina työnantajalle kustannuksia. Työntekijä voi kuitenkin saada korvauksia pitkittyneissä sairaustapauksissa Kelalta, sekä tapaturmatapauksissa vakuutusyhtiöltä. Korvaukset pienentävät työnantajalle aiheutuneita kustannuksia työntekijän sairausajalta, mutta korvausta ei myönnetä kaikissa sairaus- tai tapaturmatapauksissa, vaan korvauksen saamiselle on määritelty tietyt edellytykset. Työnantajan velvollisuutena on vakuuttaa työntekijänsä työtapaturmien varalta, sekä järjestää heille työterveyshuolto.

3.1 Palkanlaskenta

Palkkaustavat

Työntekijä voi saada tekemästään työstä palkkaa joko työhön käytetyn ajan perusteella eli aikapalkkana, tai työn määrään perustuvana suorituspalkkana. Suorituspalkkoja ovat esimerkiksi provisio- urakka- ja palkkiopalkka, ja niitä voidaan käyttää myös kiinteän palkan lisänä. Työntekijän työpanos vaikuttaa suuresti siihen, mitä palkkaustapaa hänen kohdallaan käytetään. Aikapalkkaa käytetään silloin, jos työntekijällä ei ole työpanoksellaan mahdollisuutta vaikuttaa työtulokseen. Suorituspalkkauksesta urakkapalkkaa käytetään taas silloin, jos työntekijän työpanos on verrattavissa työtuloksen määrään. Palkkiopalkkaus perustuu tehdyn työn määrään tai muuhun mitattavaan tulokseen, ja sitä käytetään, jos työntekijä voi vaikuttaa jollain tavalla työtulokseensa. (Eskola 2004, 23.)

Tunti- ja kuukausipalkat ovat yleisimpiä aikapalkan lajeja. Kuukausipalkan suuruus on aina sama, jolloin tehdyllä työajalla ja palkalla ei ole vastaavuutta. Työntekijöillä, jotka saavat tuntipalkkaa, palkan suuruuteen vaikuttavat tehdyt työtunnit. Tuntipalkkalaisten kohdalla työtunnit saadaan työajanseurantajärjestelmistä tai työtuntilistoilta, kun taas kuukausipalkkalaisten kohdalla ajankäytön seuranta ei tarvita. (Eskola 2004, 23 - 24.)

Palkan laskeminen

Yleensä tuntityöntekijöiden palkka muodostuu työn vaativuuden mukaisesti määräytyvästä työkohtaisesta osuudesta sekä henkilökohtaisesta osuudesta, joka määräytyy työntekijän pätevyyden mukaan. Kuukausipalkan jakamista tuntipalkaksi tarvitaan esimerkiksi silloin, kun työntekijälle maksetaan ylityökorvauksia, tai jos hänellä on ollut palkattomia poissaoloja. Palkattomia poissaoloja vähennettäessä kuukausipalkasta, kuukausipalkan jakajana käytetään kuukauden teoreettisten säännöllisten työtuntien määrää. Säännöllisten työtuntien määrä saadaan, kun yhden päivän työtuntimäärä kerrotaan kuukauden työpäivillä. Esimerkiksi, jos kuukaudessa on 22 työpäivää ja työpäivän pituus on 7,5 tuntia, kuukausipalkan jakajaksi muodostuu 165. (Eskola 2004, 24.)

Ylityökorvauksia laskettaessa täytyy kuukausipalkka jakaa myös tuntipalkaksi. Ylityökorvauksia laskettaessa käytetään työehtosopimuksessa määriteltä pitkän aikavälin kuukauden teoreettisten säännöllisten työtuntien keskiarvoa jakajana. Esimerkiksi Liikealan työehtosopimuksen mukaan vakiojakaja on 160, jolloin kuukausipalkka jaetaan työehtosopimuksessa määritellyllä jakajalla ylityön tuntipalkan saamiseksi. Jos kuukausipalkkalainen on sairauden vuoksi kokonaisia päiviä poissa töistä, lasketaan työntekijälle päiväpalkka. Päiväpalkan saamiseksi jaetaan kuukausipalkka työehtosopimuksessa määritellyllä työpäiväjakajalla. (Eskola 2004, 25.)

Sairausajan palkka

Sairausajan palkka määräytyy työsopimuslain sekä työehtosopimusten määräysten mukaan. Sairausajan palkan yleinen periaate on, että sairausajalta saa samansuuruisen palkan kuin säännölliseltä työajalta. Työehtosopimukset määrittelevät, kuuluvatko sairausajan palkkaan erilaiset lisät ja korvaukset, jotka ovat normaalisti osa työssäoloajan palkkaa. Sairausajan päiväkohtainen palkka saadaan, kun kuukausipalkka jaetaan 25:llä. Päiväkohtaista palkkaa sairausajalta maksetaan sairausvakuutuslain mukaisesti. Työehtosopimus määrittää kuitenkin tarkan lasketavan päiväkohtaiselle sairausajan palkalle. Sairausajan palkkaa maksetaan tuntipalkkalaisille keskituntiansion mukaan. Osa-aikaiset työntekijät saavat sairausajan palkkaa sellaisilta päiviltä, jotka normaalisti olisivat työpäiviä. (Eskola 2004, 140 - 141.)

Työntekijälle maksetaan sairausajan palkkaa työsopimuslain mukaan sairauden tai tapaturman aiheutumispäivän jälkeisestä ensimmäisestä päivästä lähtien yhdeksännen arkipäivän loppuun

saakka. Työehtosopimuksissa on määritelty, kuinka työsuhteen kesto vaikuttaa sairausajan palkanmaksun alkuun, vai käytetäänkö ensimmäistä sairauspäivää karenssipäivänä, jolta palkkaa ei työntekijälle makseta. Sairauspäivärahaa ei makseta yhdeksän arkipäivän ja sairastumispäivän käsittävältä ajanjaksolta. Tällöin työnantajalla on velvollisuus maksaa sairausajan palkkaa työntekijälleen. Kun omavastuu-aika sairausajan palkanmaksussa on päättynyt, työnantaja yleensä maksaa sairausajan palkan ja päivärahan erotuksen työntekijälle. Työnantaja voi myös maksaa täyden sairausajan palkan työntekijälleen, ja hakea Kelalta työntekijälle kuuluvan päivärahan itselleen. Kun työnantajan palkanmaksuvelvollisuus loppuu työntekijän sairauden pitkittyessä, voi työntekijä hakea sairausvakuutuslain mukaista päivärahaa. Päivärahaa maksetaan vuodessa enintään 300 arkipäivää. (Eskola 2004, 141.)

3.2 Työturvallisuus

Työturvallisuuslain tarkoituksena on turvata ja ylläpitää työntekijöiden työkykyä, torjua ja ennalta ehkäistä työtapaturmia ja ammattitauteja parantamalla työympäristöä ja -olosuhteita. Työturvallisuuslakia sovelletaan työhön, joka perustuu työsopimukseen, sekä työhön jota tehdään julkisoikeudellisissa palvelussuhteissa. (Työturvallisuuslaki 2002/738, 1 luku 1- 2 §.)

Työnantajan velvollisuudet

Työturvallisuuslain mukaan työnantajalla on velvollisuus huolehtia työntekijöiden työn turvallisuudesta sekä terveydestä työssä. Huolehtimisvelvollisuuden mukaan työnantajan täytyy erilaisin toimenpitein pyrkiä parantamaan työolosuhteita, ja tarpeen mukaan tehtävä tarvittavat toimenpiteet. Työturvallisuuslain mukaan työnantajan täytyy pyrkiä estämään, poistamaan tai korvaamaan vaara- ja haittatekijät sekä arvioimaan turvallisuutta käytettävissä työtavoissa ja työympäristössä. Työnantajan täytyy myös kartoittaa mahdolliset haitta- ja vaaratekijät, jotka aiheutuvat työstä, työympäristöstä ja – oloista, työtilasta sekä työajoista, sekä arvioida edellä mainittujen vaikutusta työntekijän terveydelle ja turvallisuudelle. Työnantajan on kartoitettava ainakin työssä aiheutuva vaara tapaturmalle tai terveydelle, aiemmin esiintyneet tapaturmat ja vaaratilanteet sekä työperäiset ammattitaudit ja sairaudet, työntekijän henkilötiedot ja henkilökohtaiset edellytykset työhön, työn aiheuttamat kuormitukset työntekijälle sekä mahdolliset lisääntymisterveydelle aiheutuvat vaarat. Jos työnantajan tekemä kartoitus työn haitta- ja vaaratekijöistä osoittaa, että työstä aiheutuu erityinen vaara tapaturman tai sairauden syntymiselle,

saa tällaista työtä tehdä vain sellainen henkilö, joka on soveltuva työhön ja hänellä on työn tekemiseen tarvittava pätevyys. (Työturvallisuuslaki 2002/738, 2 luku 8 - 11 §.)

Työnantajan on otettava huomioon työtiloja, työ- ja tuotantomenetelmiä ja työympäristön rakenteita sekä koneiden ja muiden laitteiden käyttöä suunnitellessaan mahdolliset haitat työntekijän terveydelle ja turvallisuudelle. Työnantajan suunnitelmassa työtä, on tämän otettava huomioon myös työntekijän henkiset ja fyysiset edellytykset. Edellytykset on otettava huomioon, ettei työn kuormittavuus aiheuta vaaraa työntekijälle ja jotta mahdolliset vaarat ja haitat voidaan välttää. (Työturvallisuuslaki 2002/738, 2 luku 12 - 13 §.)

Työntekijälle on kerrottava työpaikan mahdolliset vaara- ja haittatekijät. Työnantajan on myös huolehdittava siitä, että työntekijä saa riittävän perehdytyksen työhönsä. Työnantajan on myös opastettava työntekijälle työ- ja tuotantomenetelmät, työssä tarvittavien työvälineiden käyttö sekä turvalliset työtavat. Työntekijää täytyy opastaa myös mahdollisten haitta- ja vaaratilanteiden varalle sekä puhdistus-, huolto- ja korjaustöihin. (Työturvallisuuslaki 2002/738, 2 luku 14 §.)

Tapaturman ja vaaran välttämiseksi työnantajan on hankittava työntekijöilleen tarvittavat henkilönsuojaimet. Jos työn luonne ja työolosuhteet vaativat, on työnantajan hankittava myös tarvittavat apuvälineet ja varusteet työntekijöilleen, jotta tapaturmat ja sairastuminen voidaan estää. (Työturvallisuuslaki 2002/738, 2 luku 14§.)

Työntekijän velvollisuudet

Työntekijän on noudatettava työnantajan ohjeita ja määräyksiä. Turvallisuuden ja terveellisuuden edistämiseksi työpaikalla on myös noudatettava siisteyttä ja järjestystä sekä huolellisuutta ja varovaisuutta. Työntekijän velvollisuutena on ilmoittaa työnantajalle viipymättä sellaisista vioista ja puutteista työmenetelmissä, koneissa, työvälineissä ja laitteissa sekä henkilönsuojaimissa, jotka voivat aiheuttaa vaaraa terveydelle tai turvallisuudelle. Työntekijän on myös poistettava viat ja puutteellisuudet, jota voivat aiheuttaa vaaraa. (Työturvallisuuslaki 2002/738, 4 luku 18 - 19§.)

Työntekijän on käytettävä työnantajan hankkimia henkilönsuojaimia ja muita varusteita. Työntekijällä on oltava työssään myös asianmukainen vaatetus, joka ei aiheuta vaaraa tapaturman syntymiselle. Työntekijän tulee työssään noudattaa työnantajalta saamia ohjeita koneiden ja

muiden työvälineiden käytössä, sekä noudattaa näitä koskevia turvallisuusmääräyksiä. (Työturvallisuuslaki 2002/738, 4 luku 20 - 21§, luettu 11.11.2014.)

3.3 Lakisääteinen tapaturmavakuutus

Suomalaiseen sosiaalivakuutusjärjestelmään ja työsuhteeseen liittyvään sosiaaliturvaan kuuluu lakisääteinen tapaturmavakuutus. Tapaturmalaki määrittelee, mitkä ovat korvattavat työtapaturmat sekä ammattitaudit, suoritettavat korvaukset, toimeenpanot ja hinnoittelun periaatteet. Vakuutusyhtiön on noudatettava tapaturmavakuutuslain määräyksiä, jolloin korvattavien työtapaturmien on täytettävä laissa olevat määritelmät. Lakisääteisen tapaturmavakuutuksen kustantaa kokonaan työnantaja. Vakuutus kattaa kaikki työntekijät, jotka sillä hetkellä ovat, tai jotka myöhemmin tulevat työnantajan palvelukseen. (Tapaturmavakuutuslaitosten liitto 2014 a.)

Suomessa yksityiset vakuutuslaitokset myöntävät tapaturmavakuutuslakiin perustuvia tapaturmavakuutuksia. Vaikka tapaturmavakuutuksia tarjoavia yksityisiä vakuutuslaitoksia on tällä hetkellä 11 kappaletta, vakuutuslaitosten tarjoamat vakuutukset korvaavat samat vahinkotapahtumat vakuutuslaitoksesta riippumatta. Ainoastaan tapaturmavakuutusten hinnat ovat vakuutuslaitoskohtaisia. Vakuutetun kohteen suuruus ja tapaturmariski vaikuttavat vakuutusmaksun hintaan. Tapaturmavakuutuksen tapaturmariski on työnantaja- tai riskiluokkakohtainen, joka perustuu toimialaan tai ammattiin. Työn luonteen perusteella tehdään riskiluokitus, joka kertoo työn vaarallisuudesta ja määrittelee työlle maksukertoimen. Työtapaturmien ja ammattitautien korvauskustannuksia voidaan pitää työn vaarallisuuden mittarina. (Tapaturmavakuutuslaitosten liitto 2014 a.)

Sairaus tai vamma, joka on tapahtunut äkillisesti, ennalta arvaamatta, ulkoisen tekijän aiheuttamana ja joka sattuu vakuutetun tahdosta riippumatta, luokitellaan tapaturmaksi.

Tapaturmavakuutuksesta korvataan siis vammat ja sairaudet:

- Työssä tai työstä johtuvista olosuhteista työpaikalla, asunnon ja työpaikan välisellä matkalla, työnantajan asioita hoitaessa, työntekijän yrittäessä varjella työnantajan omaisuutta tai ihmishenkiä tai työssä sattunut pahoinpitely ja näistä aiheutuneet vammat.

- Enintään vuorokauden pituisena aikana syntynyt vamma, kuten lihaksen kipeytyminen, jonka ei katsota olevan ammattitauti.
- Työssä tai työstä johtuvissa olosuhteissa, työpaikan alueella tai asunnon ja työpaikan välisellä matkalla sattunut vamma, joka on aiheutunut sodasta tai aseellisesta selkkauksesta.
- Työssä aiheutunut ammattitauti, joka johtuu fyysisestä, kemiallisesta tai biologisesta tekijästä. Tällaisessa tilanteessa ammattitaudin syy-yhteys täytyy pystyä osoittamaan todennäköisyydellä. (Tapaturmavakuutuslaitosten liitto 2014 b.)

Vammalla tai sairaudella täytyy olla syy-yhteys korvattavaan vahinkotapahtumaan. Syy-yhteys täytyy todeta lääketieteellisesti, jolloin arvioidaan lääketieteelliset havainnot, aikaisemmat vammat ja sairaudet, sekä kuinka vahinko on sattunut. Työkyvyttömyyden syy-yhteydeksi ei riitä se, että työkyvyttömyys ja vahinkotapahtuma ovat tapahtuneet samaan aikaan. Jos katsotaan, että työntekijän työkyvyttömyys ei johdu ilmoitetusta vahinkotapahtumasta, eli syy-yhteyttä ei ole, lakisääteinen tapaturmavakuutus ei korvaa työkyvyttömyyttä. (Tapaturmavakuutuslaitosten liitto 2014 b.)

Tapaturmavakuutus korvaa ansionmenetykskorvauksena päivärahaa, joka alkaa tapaturmapäivää seuraavasta päivästä. Päivärahaa voi saada 360 vuorokautta. Jos työkyvyttömyys tämän jälkeen vielä jatkuu, maksetaan työntekijälle tapaturmaeläkettä. Myös tutkimus- ja hoitokustannukset, jotka ovat aiheutuneet työtapaturmasta tai ammattitaudista, korvataan lakisääteisestä tapaturmavakuutuksesta. Tapaturmavakuutuksesta korvataan myös haitta-, vaate- ja opaskoiraalisä, ansionmenetys, joka on aiheutunut fyysisestä hoidosta, haittaraha tapaturman aiheuttamasta pysyvästä haitasta, ammatillinen ja lääkinnällinen kuntoutus, hautausapu ja omaisten perhe-eläke kuolemantapauksissa. (Tapaturmavakuutuslaitosten liitto 2014 b.)

3.4 Kelan korvaukset sairaustapauksissa

Työntekijän sairausloman pitkittyessä, maksaa Kela työntekijälle sairauspäivärahaa. Jos työnantaja maksaa sairausajalta työntekijälle palkkaa, voi työnantaja nostaa Kelan maksaman sairauspäivärahan itselleen.

Sairauspäiväraha

Työntekijän sairastuttua, työnantaja voi saada Kelalta työkyvyttömyyden perusteella maksettavaa sairauspäivärahaa tai osasairauspäivärahaa. Työnantaja on oikeutettu nostamaan työntekijälle kuuluvan sairauspäivärahan silloin, jos työsuhteen ehdoissa on sovittu päivärahan maksamisesta työnantajalle, ja jos työnantaja on maksanut täyttä sairausajan palkkaa työntekijälleen. Osa-aikaisen työntekijän kanssa sovittaessa työajan lyhentämisestä, ei työnantaja ole oikeutettu nostamaan osasairauspäivärahaa työntekijän jouduttua työkyvyttömäksi. (Kansaneläkelaitos 2014 a.)

Kela korvaa työnantajalle tartuntatautipäivärahaa ja ansionmenetykskorvausta, jos työntekijä on määrätty tartuntataudin leviämisen estämiseksi eristettäväksi tai karanteeniin, ja jos työnantaja on maksanut poissaoloajalta palkkaa. (Kansaneläkelaitos 2014 a.)

Työtapaturmasta tai liikennevahingosta johtuneista sairauspoissaoloista haetaan korvausta vakuutusyhtiöstä. Työntekijä voi saada Kelasta sairauspäivärahaa näissäkin tilanteissa, jos vakuutusyhtiön päätös viivästyy työntekijästä riippumattomasta syystä. Sairauspäivärahan maksamisen edellytyksenä on, että vakuutusyhtiö antaa Kelalle viivästysilmoituksen. Kela voi maksaa työnantajalle kuuluvaa sairauspäivärahaa vasta sen jälkeen, kun vakuutusyhtiö on tehnyt päätöksen työtapaturmaan tai liikennevahinkoon liittyen. (Kansaneläkelaitos 2014 b.)

Ostavastuu-aika

Kelan maksamassa sairauspäivärahassa on omavastuu-aika, jonka aikana työnantajan on työsuhteen mukana maksettava sairausajan palkkaa työntekijälle. Omavastuuajaksi katsotaan sairastumispäivä ja sitä seuraavat yhdeksän arkipäivää, joihin lasketaan mukaan lauantait ja aattopäivät. Kun omavastuu-aika päättyy, maksaa Kela sairauspäivärahan työntekijälle, tai jos työnantaja maksaa täyttä sairausajan palkkaa, on työnantaja oikeutettu nostamaan sairauspäivärahan. Kela maksaa palkan ja sairauspäivärahan erotuksen työntekijälle, jos työnantajan sairausajalta maksama palkka on pienempi kuin Kelan sairauspäiväraha. Työsopimukset ja työntekijän työsuhteen määrittelevät, maksaako työnantaja omavastuu-aikaa pidemmältä ajalta sairausajan palkkaa työntekijälle. Sairauspoissaolon jatkuttua yli työnantajan sairausajan palkanmaksuvelvoitteen jälkeen, työntekijä saa Kelasta sairauspäivärahaa. (Kansaneläkelaitos 2014 b.)

Sairauspäivärahan määrä

Työntekijän työtulot vaikuttavat sairauspäivärahan suuruuteen. Perustana sairauspäivärahalle ovat verotuksessa vahvistetut työkyvyttömyyttä edeltävän vuoden työtulot. Sairauspäivärahaa voi hakea myös työkyvyttömyyttä edeltävien kuuden kuukauden tulojen perusteella. Kuuden kuukauden aikaiset tulot muutetaan vuosituloiksi, johon eivät kuulu tulonhankkimiskulut, ja joista tehdään 4,13 % vakuutusmaksuvähennys. Jos perusteena päivärahalle käytetään edellisten kuuden kuukauden työtuloja vähennysten jälkeen, täytyy tulojen olla 20 % suuremmat kuin viimeisimmän vahvistetun verotuksen työtulot koko vuodelta. Työnantajan on ilmoitettava Kelalle palkkatiedot sekä mahdolliset luontaisedut, jos päivärahaa haetaan 6 kuukauden tuloilla. (Kansaneläkelaitos 2014 c.)

Kelalla on oma laskukaava, jota se käyttää sairauspäivärahan laskemiseen (Kuvio 1.). Sairauspäivärahan määrään vaikuttaa muun muassa kuntoutukset, opiskelu, sairaudet ja työttömyys. Sairauspäivärahan määrä voi myös olla pienempi kuin kuvion 1 perusteella laskettava päiväraha. Sairauspäiväraha jää pienemmäksi, jos päivärahasta täytyy vähentää jokin muu Kelan maksama etuus, kuten esimerkiksi osatyökyvyttömyyseläke. (Kansaneläkelaitos 2014 d.)

Vuosityötulo e/v	Päivärahan laskentakaavat e/arkipv
enintään 1 385	ei päivärahaa
1 386 - 36 071	$0,7 \times \text{vuosityötulo} : 300$
36 072 - 55 498	$84,17 + 0,4 \times (\text{vuosityötulo} - 36 071) : 300$
yli 55 498	$110,07 + 0,25 \times (\text{vuosityötulo} - 55 498) : 300$

Kuvio 1. Sairauspäivärahan laskukaava (Kansaneläkelaitos 2014)

Kuvion 1. perusteella voi sairauspäivärahan määrän laskea omien vuosityötulojensa perusteella. Jos vuosityötulot ovat alle 1385 €, ei sairauspäivärahaan ole oikeutta. Kela tarjoaa www-sivuillaan myös erilaisia laskureita, joilla voi arvioida sairauspäivärahan määrän, omavastuuajan sekä sairauspäivärahan maksamisen enimmäisajan. (Kansaneläkelaitos 2014 d.)

Sairauspäivärahan hakeminen

Haku aika sairauspäivärahalle ja osasairauspäivärahalle on 2 kuukautta työkyvyttömyyden alkamisesta. Työnantajan maksaessa työntekijälle palkkaa sairausajalta, täytyy työnantajan tehdä ilmoitus Kelalle maksamastaan palkan suuruudesta. Työnantajan päivärahahakemus on ilmoitus, jossa hän on ilmoittanut sairausajalta maksamansa palkan määrän. Päivärahahakemuksen lisäksi Kelaan täytyy toimittaa myös lääkärintodistus, jossa työntekijän työkyvyttömyys on todettu. Jos sairauspäivärahan maksaminen ylittää 90 sairauspäivärahapäivää, työssä jatkamisen mahdollisuuksista täytyy olla lausunto työterveyslääkäriltä, jotta sairauspäivärahan maksaminen jatkuu. (Kansaneläkelaitos 2014 e.)

Päätös sairauspäivärahan myöntämisestä lähetetään työntekijälle, ja myös työnantajalle jos tämä on vielä omavastuuajan jälkeen maksanut työntekijälle palkkaa sairausajalta. Julkisuuslaki kieltää työnantajan luovuttamasta sairauspäiväraha-asian tietoja sivullisille henkilöille. Sairauspäiväraha päätöksiin on voitu kirjata työntekijän terveydentilaa koskevia tietoja, jotka ovat salassa pidettävää tietoa. (Kansaneläkelaitos 2014 f.)

Osasairauspäiväraha

Osasairauspäivärahaa varten täytyy työnantajan ilmoittaa Kelalle myös osa-aikatyön sopimusta koskevat tiedot. Työnantaja voi nostaa osasairauspäivärahaa vain silloin, kun tämä maksaa työntekijälle kokoaikatyön palkkaa osa-aikatyön ajalta. Työterveyshuollosta, tai muulta työntekijän työolosuhteet tuntevalta lääkäriltä, tarvitaan B-lääkärinlausunto, kun osasairauspäivärahaa haetaan. (Kansaneläkelaitos 2014 g.)

3.5 Työterveyshuollon järjestäminen

Työnantajan on järjestettävä työntekijöilleen lakisääteinen työterveyshuolto. Työterveyshuoltolaissa on määritelty, mitä työterveyshuoltoon täytyy kuulua. Työterveyshuollon on tarkoitus

ehkäistä sairauksia ja tapaturmia, jotka liittyvät työhön, edistää työympäristön ja työn turvallisuutta ja terveellisyyttä, tukea työuran eri vaiheissa työntekijän terveyttä sekä työ- ja toimintakykyä ja edistää työyhteisön toimintaa. (Työterveyshuoltolaki 2001/1383, 1 luku 1§.)

Työterveyshuollosta aiheutuneet kustannukset maksaa työnantaja. Työterveyshuollon järjestämisestä täytyy tehdä kirjallinen sopimus työnantajan ja työterveyshuollon palveluiden tuottajan välillä. Sopimukseen on oltava kirjattuna yleiset järjestelyt koskien työterveyshuoltoa, sekä palvelujen laajuus ja sisältö. Työterveyshuollon järjestämisestä täytyy tehdä myös kirjallinen toimintasuunnitelma. Toimintasuunnitelmaan kirjataan yleiset tavoitteet työterveyshuollolle, sekä työpaikkakohtaiset olosuhteisiin perustuvat tarpeet ja mahdolliset toimenpiteet. (Työterveyshuoltolaki 2001/1383, 2 luku 2 - 4§, 3 luku 11§.)

Työnantaja voi hankkia työterveyshuollon palvelut terveyskeskukselta tai muulta toimintayksiköltä tai henkilöltä, joka on oikeutettu tuottamaan työterveyspalveluja. Työnantaja voi järjestää palvelut myös itse tai yhteistyössä toisten työnantajien kanssa. (Työterveyshuoltolaki 2001/1383, 2 luku 4§.)

Työterveyshuoltolaissa määritellyn hyvän työterveyshuoltokäytännön mukaan työterveyshuoltoon kuuluu muun muassa:

- työpaikkakäynnin tapahtuva työn ja työolosuhteiden arviointi, jonka tarkoitus on selvittää tapaturma- ja väkivaltavaara, työn kuormittavuus sekä työpaikan mahdolliset altisteet
- selvittää työntekijöiden terveydentila sekä työ- ja toimintakyky, työperäiset terveysvaarat ja –haitat
- toimenpide-ehdotukset, joilla pyritään parantamaan työn turvallisuutta ja terveellisyyttä
- neuvonta, jolla ohjataan vajaakuntoista työntekijää kuntoutukseen tai hoitoon, sekä tällaisen vajaakuntoisen työntekijän seuranta ja työssä selviytymisen edistäminen
- työntekijän työkyvyn arviointi, ja sen perusteella tehtävän lausunnon antaminen koskien työssä jatkamisen mahdollisuuksia. (Työterveyshuoltolaki 2001/1383, 2 luku 10§.)

Työntekijän ollessa työkyvyn yli kuukauden, on työnantajan ilmoitettava poissaolosta työterveyshuoltoon. Työnantaja selvittää työterveyshuollon sekä työntekijän kanssa, millaiset mahdollisuudet työntekijällä on jatkaa työssään ja millainen työntekijän työkyky on sillä hetkellä. (Työterveyshuoltolaki 2001/1383, 2 luku 10§.)

Osan työterveyshuollon järjestämisestä aiheutuneista kustannuksista korvaa Kela. Korvaukset myönnetään sellaisista kuluista, jotka ovat sairausvakuutuslain mukaisia, ja niiden katsotaan olevan kohtuullisia ja tarpeellisia työterveyshuollon järjestämisestä aiheutuneita kuluja. Kelan korvaamia työterveyshuollon kustannuksia ovat esimerkiksi työterveyslääkärien ja -hoitajien palvelut sekä laboratorio- ja radiologiset tutkimukset. Myös esimerkiksi psykologien ja fysioterapeuttien palveluista aiheutuneet kulut korvataan, jos työterveyshuollon ammattihenkilö on arvioinut palveluiden käytön tarpeelliseksi. (Kansaneläkelaitos 2014 h.)

Työterveyshuollosta aiheutuneet kustannukset jaetaan kahteen luokkaan, joiden perusteella Kela maksaa korvauksia työnantajalle. Ehkäisevä ja työntekijän työkykyä ylläpitävä toiminta kuuluu korvausluokkaan I. Työterveyshuolto ja muut terveydenhuollon kustannukset sekä yleislääkäritasoinen sairaanhoito kuuluvat korvausluokkaan II. Esimerkiksi ammattitautien, kuntoutuksen ja hammashuollon kustannuksista Kela ei kuitenkaan maksa korvausta. (Kansaneläkelaitos 2014 h.)

Kela korvaa työnantajalle työterveyshuollosta aiheutuneista kustannuksista 50 % tai 60 %. Korvausluokasta I, joka koskee ennaltaehkäisevää työterveyshuoltoa, Kela korvaa 60 % kuluista, jos työnantaja ja työterveyshuolto ovat sopineet työkyvyn hallinnasta, seurannasta ja varhaisesta tuesta. 50 % työterveyshuollon kustannuksista korvataan kummastakin korvausluokasta, jos katsotaan että perusedellytykset korvauksen maksamiselle täyttyvät, ja työterveyshuollon katsotaan olevan hyvän työterveyshuoltokäytännön mukaista. Kela myös määrittelee vuosittain työntekijäkohtaisen laskennallisen enimmäismäärän, johon maksettava korvaus perustuu. (Kansaneläkelaitos 2014 i.)

4 SAIRAUSPOISSAOLOJEN KUSTANNUKSET TYÖNANTAJALLE

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää sairauspoissaoloista aiheutuneet kustannukset työnantajalle. Opinnäytetyössä tarkasteltiin sairauspoissaololta maksettujen palkkojen suuruutta, sairauspoissaolopäivien määrää sekä tutkittiin mahdollisia Kelan ja vakuutusyhtiön maksamia korvauksia. Lisäksi opinnäytetyössä laskettiin työterveyshuollosta ja sen järjestämisestä aiheutuneet kustannukset.

4.1 Toteutus

Opinnäytetyön toteuttamiseksi työpaikalta kerättiin sairauspoissaoloihin liittyvää aineistoa tilikaudelta 2012, 2013 ja 2014. Koska yrityksen tilikausi ei ole kalenterivuosi, on aineisto ajalta 1.7.2011 – 30.6.2014. Opinnäytetyötä varten käytiin läpi edellä mainitulta ajanjaksolta sairauslomatodistukset, palkanmaksuainestoa sekä mahdolliset Kelan ja vakuutusyhtiön korvaukset. Tutkimuksen aikana todettiin, että aineisto saadaan kerätyksi helpoiten palkanmaksutositteista, jotka olivat toimeksiantajan tiloissa arkistoituna. Kelan ja vakuutusyhtiön korvaukset kirjattiin Excel-taulukkoon edellä mainittujen antamista päätöksistä, ja korvaukset tarkastettiin vielä kirjainpidosta. Liitteenä olevat taulukot ovat salaisia, koska ne sisältävät työnantajan ja työntekijöiden luottamuksellisia tietoja.

Aineistosta saadut tiedot kirjattiin tilikausittain kuukausitasolla Excel-taulukkoon. Kuukausitasoisen taulukon perusteella sairauspoissaoloista koottiin yhteenvetotaulukko, josta näkee tilikausikohtaiset sairauspoissaolot. (LIITE 1.) Sairauspoissaolot jaettiin kolmeen ryhmään: sairaus, tapaturma ja muu syy poissaololle. Muu syy poissaololle on joko lapsen sairaus tai ammattitauti. Sairauspoissaolon syyn luokittelulla saatiin selville kappalemääräisesti, montako sairautta, tapaturmaa tai muun syyn poissaoloa on kuukauden aikana tapahtunut.

Taulukkoon, johon kerättiin tiedot sairauspoissaoloista, kirjattiin myös lääkärin määräämän sairausloman ajanjakso. Tämä helpotti sairausajan palkan kirjaamista esimerkiksi sellaisissa tilanteissa, joissa sairausajalta ei ollut maksettu palkkaa sairausajan palkka – luokalla vaan normaali palkkana. Kun tiedettiin, miltä ajalta sairauslomaa työntekijälle oli määrätty, pystyttiin

esimerkiksi kuukausipalkasta jakamaan sairausajan palkan osuus. Tällaisissa tilanteissa oletettiin, että työntekijä on ollut poissa koko hänelle määrätyn sairausloman ajan, jos muuta tietoa asiasta ei ollut. Yhteenvetotaulukkoon ei lääkärin määräämää sairauslomaa kirjattu.

Yhteenvetotaulukkoon kirjattiin moneltako päivältä tai tunnilta työnantaja oli sairausajan palkkaa maksanut. Päivät ja tunnit eroteltiin, koska kuukausipalkkalaiselle maksetaan sairausajan palkkana kokonaisia päiviä, kun taas tuntipalkkalaiselle työntekijälle maksetaan sairausajan palkkaa niiltä tunneilta, jolloin hän on todellisesti ollut sairauden takia poissa töistä. No-Pan Auto ja Nopan Metalli maksavat tuntipalkkalaiselle työntekijälle sairausajan palkkana myös esimerkiksi lääkärissä käymiseen kuluneen ajan. Työntekijä kirjaa tuntiensa lääkärissä käymiseen kuluneen ajan, jonka perusteella palkanlaskija maksaa työntekijälle lääkärikäynnin ajalta sairausajan palkkaa. Lääkärissä käyntejä ja muita kerrallaan muutaman tunnin sairausajan palkkana maksettuja poissaoloja ei opinnäytetyössä otettu huomioon.

Pidempiä sairaustapauksia tarkasteltaessa voi yhteenvetotaulukosta huomata sairauspäivien lukumäärän olevan suurempi kuin työnantajan maksaman palkan päivä- tai tuntimäärä. Jos sairausaika jatkuu yli työnantajan palkanmaksuveloitteen, riippuen työntekijän työsuhteen kestosta, voi sairauspäivien lukumäärä olla suurempi kuin työnantajan maksamien sairauspäivien tai – tuntien lukumäärä. Sairauspäivien lukumäärään voi sisältyä myös viikonloppuja, jolloin työnantajalla ei ole palkanmaksuveloitetta, koska normaalisti työaika on maanantaista perjantaihin.

Yhteenvetotaulukkoon kirjattiin myös työnantajan sairausajalta maksaman palkan suuruus, sekä mahdolliset Kelan maksamat sairauspäivärahat ja vakuutusyhtiön korvaukset tapaturmissa. Kun vähennetään työnantajan maksamasta palkasta mahdollisesti saadut korvaukset, jää erotukseksi työnantajalle aiheutuneet kustannukset työntekijöiden sairauspoissaoloista.

Tilikausien välillä tehtiin vertailuja kustannuksien suuruuksista, sekä sairauspoissaolopäivien määristä. Koska tutkimuksen kohteena ovat maksettujen palkkojen suuruudet sekä työntekijöiden sairauspoissaolot, ovat tutkimustulokset salaisia. Myöskään tutkimustuloksia työterveyshuollon kustannuksista sekä vertailua kunnallisen ja yksityisen työterveyshuollon kustannusten välillä ei opinnäytetyössä julkaista. Opinnäytetyön julkiseen osaan pystytään kertomaan tutkimuksen tuloksista vain yleisellä tasolla, koska saadut tutkimustulokset ovat No-Pan Auton ja Nopan Metallin yksityistä tietoa.

4.2 Sairausajalta maksetut palkat

Opinnäytetyössä tutkittiin sairausajalta maksetut palkat eriteltyinä No-Pan Auton Kuhmon ja Kajaanin toimipisteisiin sekä Nopan Metalliin. Tutkimuksessa selvitettiin sairauspoissaolojen aiheuttamat kustannukset työnantajalle tarkasti euromääräisesti. Työnantajalle sairauspoissaoloista aiheutuneissa kustannuksissa oli toimipisteiden välillä merkittäviä eroja. Eroa aiheuttaa muun muassa työntekijöiden määrä toimipaikoissa, mutta kokonaan erot eivät selity työntekijöiden määrällä. Erojen syyt eivät selviä tässä opinnäytetyössä.

No-Pan Auton maksamat sairausajan palkat ovat tilikaudella 2012 olleet 1,17 % tilikauden ajalla maksetuista kokonaispalkoista. Kokonaispalkoissa ei ole otettu huomioon henkilösivukuluja. Tilikaudella 2013 sairausajan palkkoja ovat 1 % kokonaispalkoista ja tilikaudella 2014 sairausajan palkat ovat 0,7 % maksetuista kokonaispalkoista. Suhteessa maksettuihin kokonaispalkkoihin, ovat sairausajalta maksetut palkat hyvin pieni osa kokonaispalkkoja. Myöskään suuria muutoksia sairausajan palkkojen suuruuksissa tilikausien välillä ei ole havaittavissa. Vertailutietoa alan sairausajan palkkojen määristä ei ollut saatavilla. (LIITE 2.)

Nopan Metallissa tilikaudella 2012 sairausajalta maksetut palkat ovat olleet 2 % kokonaispalkoista. Selkeästi eniten sairausajan palkkaa on maksettu vuonna 2013, jolloin sairausajan palkan osuus kokonaispalkoista on ollut 3,62 %. Tilikauden 2014 aikana maksetut sairausajan palkat ovat taas olleet pienimmät tutkimusajanjakson aikana, 1,56 % maksetuista kokonaispalkoista. (LIITE 2.)

Verrattuna No-Pan Auton yhteensä maksamiin sairausajan palkkoihin, on Nopan Metalli maksanut prosentuaalisesti enemmän sairausajan palkkaa kaikkina tilikausina. Tämä voi osaksi selittyä sillä, että Nopan Metallin työntekijöiden työtehtävät ovat tapaturma-alttiimpia, kuin No-Pan Auton autoliikkeissä tehtävät työt. No-Pan Autossa ja Nopan Metallissa ei karenssipäiviä käytetä sairausajan palkanmaksussa.

4.3 Tapaturmat

Opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia pakollisista tapaturmavakuutusmaksuista aiheutuneita kuluja työnantajalle. Tapaturmavakuutusmaksujen tutkimisesta kuitenkin luovuttiin, koska vakuutusmaksut ovat muuttuneet kuluneen syksyn aikana. Myös yrityksen tilikausi, joka ei ole

kalenterivuosi, olisi aiheuttanut hankaluuksia tapaturmavakuutusmaksujen tarkastelulle. Koska tapaturmavakuutuskausi on kalenterivuosi, olisi tilikausikohtaisten tapaturmavakuutusmaksujen saamiseksi jouduttu jaksottamaan kustannukset kahdelta eri vakuutuskaudelta.

Seuraavassa kuviossa (Kuvio 2.) on esitetty koko Suomen alueella tapahtuneet työtapaturmat toimialoittain vuonna 2012. Työtapaturmien määrä on esitetty taulukossa tuhatta palkansaajaa kohti. Toimialalla metallituotteiden valmistus vuonna 2012 sattui 46,5 työtapaturmaa tuhatta palkansaajaa kohti. Verrattuna moottoriajoneuvojen ja moottoripyörien tukku- ja vähittäiskauppa sekä korjaus – toimialaan, on työtapaturmia sattunut metallituotteiden valmistuksessa enemmän. Moottoriajoneuvojen ja moottoripyörien tukku- ja vähittäiskauppa sekä korjaus – toimialalla työtapaturmia tapahtui vuonna 2012 tuhatta palkansaajaa kohden 31,1 kappaletta.

Jos kuvion 2. perusteella lasketaan, montako työtapaturmaa on sattunut työntekijää kohden, saadaan suuntaa antavat luvut vertailulle keskimäärin toimialalla tapahtuneisiin tapaturmiin verrattuna No-Pan Autossa ja Nopan Metallissa tapahtuneisiin tapaturmiin. Tilastollisesti näyttää siltä, että No-Pan Autossa ja Nopan Metallissa tapahtuu hieman enemmän tapaturmia kuin toimialoilla yleensä vuonna 2012. (LIITE 3.)

Alue: Koko maa

Vuosi: 2012

	Toimiala	Työtapaturmia alueella	Palkansaajia alueella	Työtapaturmia tuhatta palkansaajaa kohti alueella
25	Metallituotteiden valmistus (pl. koneet ja laitteet)	1 753	37 636	46.5
45	Moottoriajoneuvojen ja moottoripyörien tukku- ja vähittäiskauppa sekä korjaus	1 040	33 394	31.1

Kuvio 2. Palkansaajien työtapaturmat toimialoittain (Työterveyslaitos 2012)

Työtapaturmien tarkempi vertailu vaatisi oman tutkimuksen. Tässä opinnäytetyössä ei tutkittu syitä, jotka ovat aiheuttaneet työtapaturmat, joten yksityiskohtaisempaa vertailua toimialalla yleisesti tapahtuneisiin tapaturmiin ei tehty.

4.4 Sairauspoissaolot

Kuvioon 3. on eritelty sairauspoissaoloon aiheutuneet syyt sairauteen, tapaturmaan tai muuhun syyhyn. Kuviossa on esitetty edellä mainitut kappalemäärittäin eriteltyinä tilikausitasolla. Kuvioista voidaan huomata, että kappalemääräisesti vähiten sairauspoissaoloja on Kuhmon No-Pan Autossa. Virheen tutkimukseen aiheuttaa se, että Kuhmossa sairauden takia saa olla omalla ilmoituksella töistä pois kolme päivää. Jos omalla ilmoituksella olevalta sairausajalta ei palkkaa ole maksettu sairausajan palkka - lajilla, on poissaolo jäänyt tutkimuksen ulkopuolelle. Virheen suuruuden arvioimista varten opinnäytetyöhön haastateltiin palkanlaskijaa, joka kertoi, että oman ilmoituksen käytäntö ei tee merkittävää virhettä tutkimukseen, koska Kuhmossa sairauden aiheuttamia poissaoloja on muutenkin vähän. Kajaanin No-Pan Autolla ja Nopan Metallilla omalla ilmoituksella ei saa olla töistä pois, vaan sairauslomatodistus vaaditaan aina. Näissä toimipaikoissa sairauslomatodistus vaaditaan, koska aiempi käytäntö kolmen päivän sairauslomasta omalla ilmoituksella aiheutti väärinkäytöksiä.

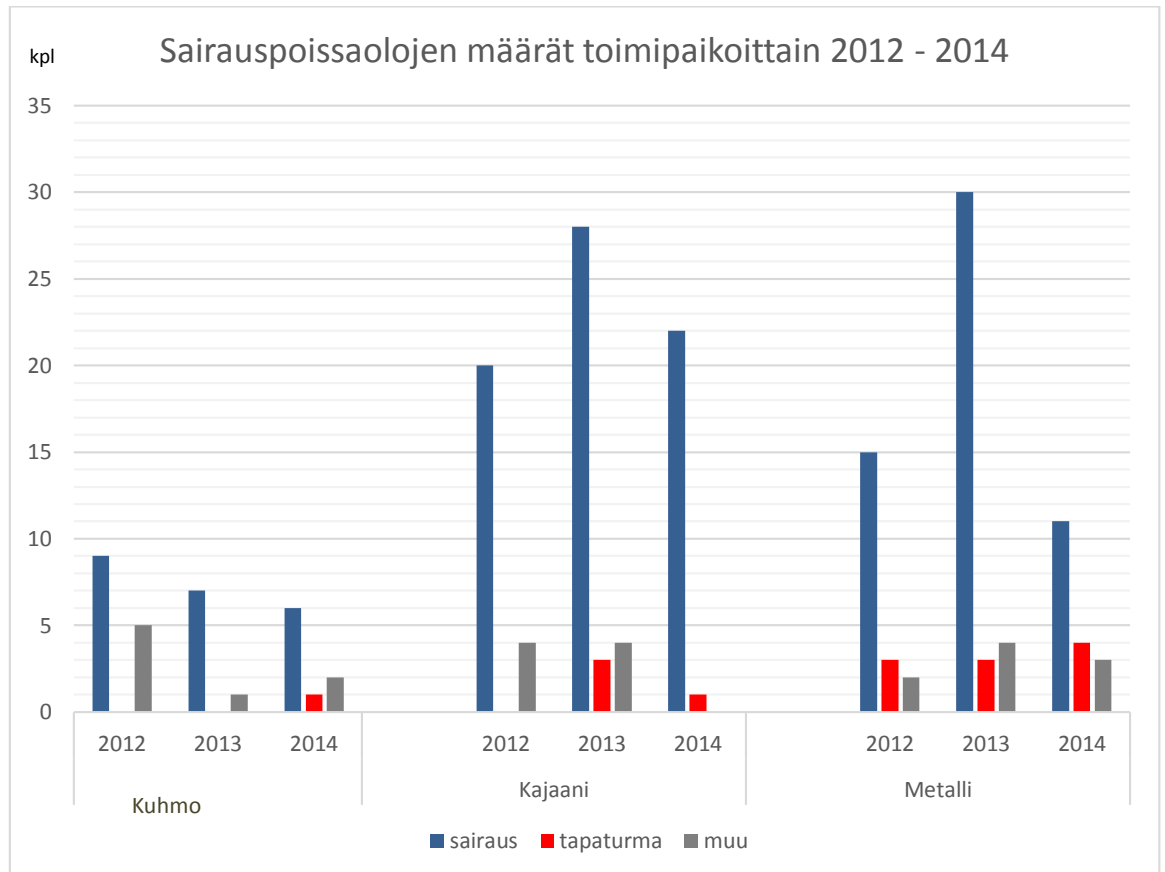
Kuvion 3 mukaan eniten sairauspoissaoloja aiheuttanut syy on sairaus. Toiseksi eniten poissaoloja on aiheuttanut muu syy, joka tarkoittaa lapsen sairaustumista tai ammattitautia. Kappalemääräisesti vähiten sairauspoissaoloja on aiheuttanut tapaturma.

Tilikaudella 2012 Kuhmon toimipaikassa oli enemmän sairauksia ja muun syyn aiheuttaneita sairauspoissaoloja, kuin tilikausilla 2013 ja 2014. Tapaturmia tilikaudella 2012 ja 2013 Kuhmossa ei tutkimuksen mukaan ole tapahtunut yhtään. Ainoastaan tilikaudella 2014 Kuhmossa on tapahtunut yksi tapaturma.

Kajaanin No-Pan Autolla eniten sairauspoissaoloja kappalemääräisesti oli tilikaudella 2013 kuvion 3 mukaan. Tilikaudella 2012 sairauksia oli vähiten muihin tilikausiin verrattuna. Muun syyn sairauspoissaoloja oli 4 kappaletta, kuten myös tilikaudella 2013. Tapaturmia tilikaudella 2012 ei ollut yhtään kappaletta. Tutkimusajanjaksolla tilikaudella 2013 Kajaanin No-Pan Autossa tapaturmia oli tapahtunut kappalemääräisesti eniten, 3 kappaletta. Tapaturmia oli tapahtunut tilikaudella 2014 ainoastaan 1 kappale. Muun syyn sairauspoissaoloja tilikaudella 2014 ei Kajaanin No-Pan Autossa ollut yhtään.

Nopan Metallilla eniten sairauspoissaoloja on ollut tilikaudella 2013. Sairauksien määrä on kaksinkertaistunut edelliseen tilikauteen verrattuna. Kuvion 3 mukaan tilikaudella 2012 on ol-

lut vähiten muun syyn aiheuttaneita poissaoloja muihin tilikausiin verrattuna. Kappalemääräisesti tästä ei kuitenkaan muodostu isoa eroa, koska tilikaudella 2012 muun syyn poissaoloja on ollut kaksi kappaletta, kun tilikaudella 2013 niitä on ollut 4 kappaletta ja tilikaudella 2014 taas 3 kappaletta. Nopan Metallilla on tutkimuksen mukaan tapahtunut tapaturmia joka vuosi. Tämä selittyy sillä, että Nopan Metallilla suoritettavat työtehtävät ovat tapaturma-alttiimpia kuin No-Pan Auton työntekijöiden työtehtävät.

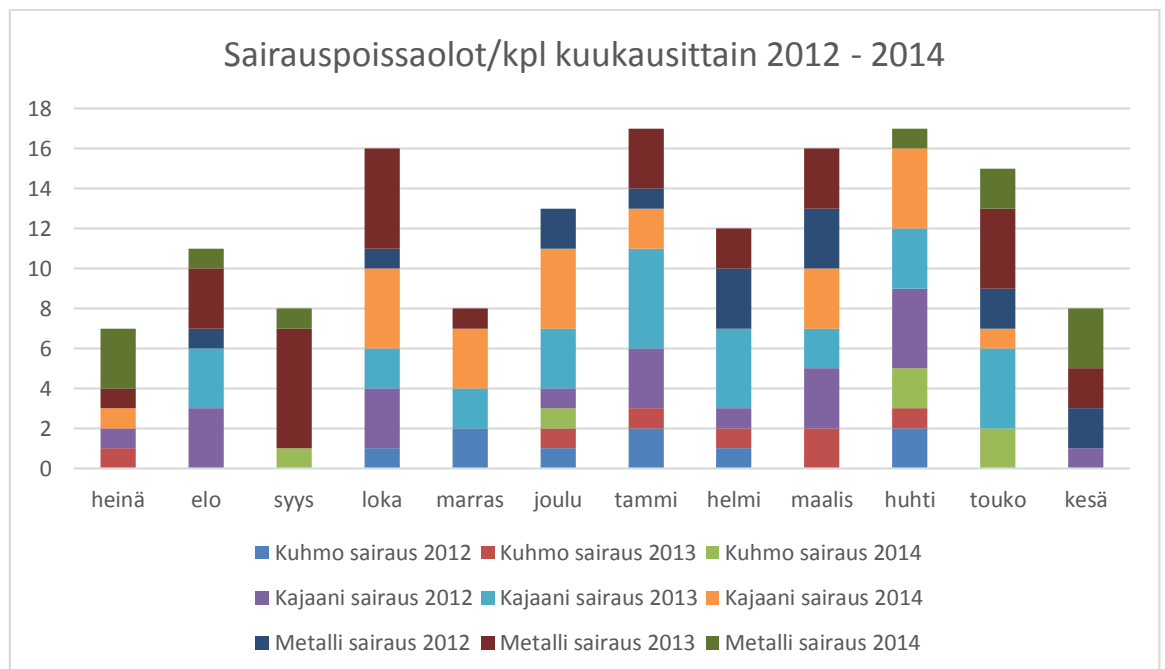


Kuvio 3. Sairauspoissaolojen määrät toimipaikoittain 2012 – 2014

Sairaudet, tapaturmat ja muun syyn poissaolot yhteenlaskettuna Kuhmon No-Pan Autolla poissaoloja on tilikausilta 2012 – 2014 kertynyt yhteensä 31 kappaletta. Nopan Metallilla tutkimusajanjaksolta yhteenlaskettuna sairauspoissaoloja on ollut 75 kappaletta. Kajaanin No-Pan Auton sairauspoissaolot yhteenlaskettuna ovat 82 kappaletta. Toisiin toimipaikkoihin verrattuna Kajaanin No-Pan Autolla sairauspoissaoloja on tapahtunut kappalemääräisesti eniten tilikausien 2012 – 2014 ajalla.

Kuviossa 4. sairauspoissaolot, jotka aiheutuvat sairaudesta, ovat eriteltyinä kuukausitasolle. Kuvioon on kirjattu sairauspoissaolot tilikausittain, ja kuviossa on otettu huomioon myös kaikki

toimipaikat. Kuvion tarkoituksena on selvittää, ovatko sairauspoissaolot kohdistuneet jollekin tietylle kuukaudelle. Kuvion 4. perusteella sairauspoissaoloja on kappalemääräisesti vähiten kesä- ja heinäkuussa sekä syys- ja marraskuussa. Kesäkuukausien sairauspoissaolojen vähyyteen voi vaikuttaa esimerkiksi kesälomat. Työntekijät eivät välttämättä kesälomallaan lähde pienen flunssan takia käymään lääkärin vastaanotolla. Luultavasti kesäkuukausina sairastetaan muutenkin vähemmän. No-Pan Auton Kuhmon ja Kajaanin toimipisteiden, sekä Nopan Metallin sairaudesta aiheutuneet poissaolot yhteenlaskettuna, eniten sairauksia on ollut loka-, tammi-, maalisk- ja huhtikuussa. Syys- ja kevätfhunssa voivat aiheuttaa pienin piikin sairauspoissaoloihin loka-, maalisk- ja huhtikuussa. Sairaudet eivät ole kuitenkaan lisääntyneet merkittävästi tarkasteluajanjakson muihin kuukausiin verrattuna. Sairaudesta aiheutuneet poissaolot jakautuvat muutoin melko tasaisesti, eikä vuodenajoilla ole suurta merkitystä.



Kuvio 4. Sairauspoissaolot kuukausittain 2012 – 2014

Opinnäytetyössä tutkittiin myös sairauspoissaolopäivien määrää. No-Pan Auton sairauspoissaolopäivät laskettiin yhteensä Kuhmon ja Kajaanin autoliikkeiden osalta. Nopan Metallin sairauspoissaolopäivien lukumäärää tarkasteltiin omana ryhmänään. Saatujen sairauspoissaolopäivien määrää verrattiin Tilastokeskuksen vuonna 2006 julkaisemaan Palkansaajien sairauspoissaolot – tutkimukseen. Laskettaessa yhteen No-Pan Auton Kuhmon ja Kajaanin toimi-

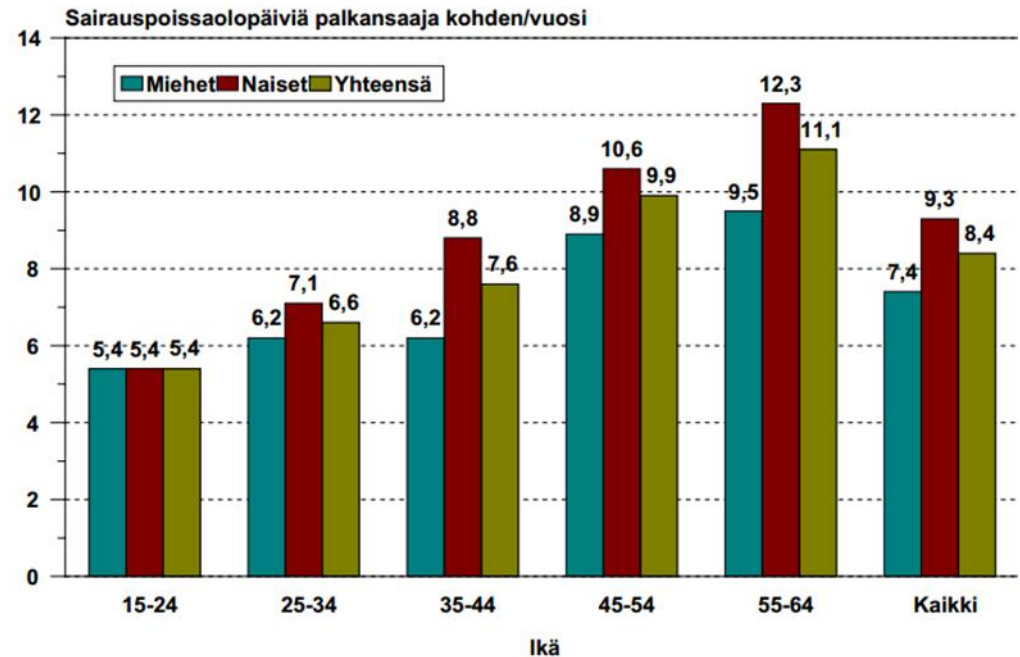
paikkojen sairauspoissaolopäivät, täytyi tutkimuksen tuloksena saadut tuntipalkkalaisille sairausajan palkkana maksetut tunnit muuttaa päiviksi. Jakajana käytettiin 7,5 tuntia, koska useimmat No-Pan Auton työntekijät työskentelevät 7,5 tuntia päivässä. Nopan Metallin sairausajan palkkana maksetut tunnit taas jaettiin 8 tunnilla, joka on työntekijöiden säännöllisen työpäivän pituus.

Sairauspoissaolot voivat olla aiheutuneet sairaudesta, tapaturmasta tai muusta syystä. Tutkimuksessa ei ole eriteltyä sairauspoissaoloja henkilöittäin, joten sairauspoissaolopäivien lukumäärää verrattiin kuvion 5. kohtaan kaikki ikäluokat yhteensä.

Tilikaudella 2012 sairauspoissaolopäiviä No-Pan Autolle kertyi yhteensä 148 päivää poissaoloja. (LIITE 1.) Kun sairauspoissaolopäivät jaettiin työntekijämäärällä, joita on tilinpäätöksen 2014 mukaan No-Pan Autolla yhteensä 34, saatiin sairauspoissaolopäivät palkansaajaa kohden per tilikausi. Tilikaudella 2012 sairauspoissaolopäiviä kertyi No-Pan Autolla työntekijää kohden 4,4 päivää. Verrattuna päiviä kuvioon 5., jäivät sairauspoissaolopäivät melkein puolta pienemmiksi kuin sairauspoissaolot keskimäärin. Tilikaudella 2013 sairauspoissaolopäiviä oli 4,2 päivää työntekijää kohden, joka on puolet pienempi kuin kuvion 5. kaikki-kohdan kaikki yhteensä. Yhteensä poissaolopäiviä tilikaudella 2013 oli 142 päivää. Vähiten sairauspoissaolopäiviä No-Pan Auton työntekijöillä on ollut tilikaudella 2014, vain 112 päivää, joka on 3,3 poissaolopäivää työntekijää kohden.

Nopan Metallilla sairauspoissaolopäiviä kertyi tilikaudella 2012 yhteensä 83 poissaolopäivää. (LIITE 1.) Nopan Metallilla on työntekijöitä tilinpäätöksen 2014 mukaan 16 henkilöä, joten tilikaudella 2012 sairauspoissaolopäiviä on työntekijää kohden 5,2 päivää. Nopan Metallin sairauspoissaolopäivät jäivät tilikaudella 2012 pienemmiksi kuin kuviossa 5. on esitetty sairauspoissaolopäiviä olevan keskimäärin. Tilikauden 2012 aikana sairauspoissaolopäiviä kertyi vähiten tutkimusajanjaksolta. Tilikaudella 2013 kertyi sairauspoissaoloja yhteensä 159 päivää. Työntekijämäärällä jaettuna, saadaan työntekijäkohtaisiksi poissaolopäiviksi 9,9. Tämä on merkittävästi suurempi verrattuna kuvion 5. ”kaikki yhteensä” – kohtaan. Nopan Metallin sairauspoissaolopäivät tilikaudella 2014 olivat yhteensä 88 päivää. Työntekijäkohtaisesti suhteutettuna tämä olisi 5,5 päivää työntekijää kohden. Jos verrataan 5,5 päivää kuvioon 5., huomataan, että sairauspoissaolopäivät ovat pienemmät kuin keskimäärin.

Sairauspoissaolopäivät keskimäärin sukupuolen ja iän mukaan



Kuvio 5. Sairauspoissaolopäivät keskimäärin sukupuolen ja iän mukaan (Ylitalo, M. 2006)

Verrattaessa Nopan Metallin sairauspoissaolopäivien määrää No-Pan Auton vastaaviin, huomattiin, että Nopan Metallilla on ollut joka vuosi enemmän sairauspoissaolopäiviä kuin No-Pan Auton työntekijöillä. Varsinkin vuonna 2013 Nopan Metallin työntekijöiden sairauspoissaolopäivät työntekijää kohden ovat olleet yli kaksinkertaiset verrattuna saman ajanjakson No-Pan Auton vastaaviin.

4.5 Työterveyshuolto

Kuhmon No-Pan Auton ja Nopan Metallin työterveyshuollon järjestää kunnallinen työterveyshuoltopalveluiden tuottaja. Kajaanin No-Pan Auton työterveyshuolto on järjestetty yksityisen palveluntuottajan kanssa.

Nopan Metallilla ja No-Pan Auton Kuhmon toimipisteellä vertailuajanjaksolla suurimmat kustannukset ovat aiheutuneet tilikaudella 2013. No-Pan Auton Kajaanin työterveyshuollosta eniten kustannuksia on aiheutunut tilikaudella 2014. Koko tutkimusajanjaksoa tarkastellessa

Kuhmon No-Pan Autolla on ollut pienimmät työterveyshuollon kustannukset ja Kajaanin toimipisteellä taas suurimmat. Osa Kajaanin toimipisteen sekä Nopan Metallin työterveyshuollon kustannuksista voi selittyä sillä, että työntekijöiden täytyy hakea sairauslomatoistutus sairauspoissaoloonsa. Koska Kuhmon toimipaikassa omalla ilmoituksella saa sairauslomalla olla 3 päivää, ei lyhemmistä sairaustapauksista aiheudu myöskään työterveyshuollon kustannuksia, koska lääkärintodistusta ei tarvita. (LIITE 4.)

Työterveyshuollon kustannukset No-Pan Auton Kuhmon ja Kajaanin toimipaikat yhteenlaskettuna tilikaudella 2012 olivat 0,48 % tilikauden aikana maksetuista kokonaispalkoista. Kokonaispalkoissa ei ole huomioitu henkilösivukuluja, eikä työterveyshuollon kustannuksissa Kelan maksamia korvauksia. Tilikaudella 2013 No-Pan Auton työterveyshuollosta aiheutuneet kustannukset olivat 0,66 % maksetuista kokonaispalkoista, ja tilikaudella 2014 kokonaispalkoista työterveyshuollon kustannuksia olivat 1,47 %. (LIITE 2.)

Tutkimuksessa tarkasteltiin myös Nopan Metallin työterveyshuollon kustannuksia suhteessa maksettuihin kokonaispalkkoihin. Tilikaudella 2012 työterveyshuollon kustannukset olivat pienimmät, 1,16 % maksetuista kokonaispalkoista. Tilikausien 2013 ja 2014 välillä työterveyshuollon kustannuksissa suhteessa palkkoihin ei ollut suurta eroa. Tilikaudella 2013 työterveyshuollon kustannukset olivat 1,26 % maksetuista kokonaispalkoista ja tilikaudella 2014 kustannukset olivat 1,21 % tilikauden aikana maksetuista kokonaispalkoista. Nopan Metallin tilikauden aikana maksetuissa kokonaispalkoissa ei ole huomioitu henkilösivukuluja, eikä työterveyshuollon kustannuksissa Kelan maksamia korvauksia. (LIITE 2.)

Kun työterveyshuollon kustannukset suhteutetaan maksettuihin kokonaispalkkoihin, on Nopan Metallilla suuremmat työterveyshuollon kustannukset kuin No-Pan Auton Kuhmon ja Kajaanin toimipaikoilla yhteensä. No-Pan Autolla työterveyshuollon kustannukset olivat 0,48% ja 1,47 % välillä maksetuista kokonaispalkoista, kun taas Nopan Metallilla työterveyshuollon kustannukset vaihtelivat 1,16 %:sta 1,26 %:iin. (LIITE 2.)

Tutkimuksessa tarkasteltiin Kelan maksamia korvauksia, jotka korvaavat työnantajalle työterveyshuollon järjestämisestä aiheutuneista kustannuksista osan. Koska No-Pan Auton tilikausi 2014 on päättynyt 30.6.2014, ei edellä mainitulta tilikaudelta ole Kelan korvausta vielä haettu. Kelan korvauksia tarkasteltiin tilikausilta 2012 ja 2013. (LIITE 4.)

Tutkimuksessa tarkasteltiin myös kunnallisen ja yksityisen työterveyshuoltopalveluiden kustannusten välisiä eroja. Koska palveluntuottajien hinnastot erosivat sisällöltään suuresti toisistaan, saatiin vertailukohteita vain muutama. Tarkastelussa kävi kuitenkin ilmi, ettei kunnallisen ja yksityisen työterveyshuollon palveluiden hinnoissa ole suuria eroja. (LIITE 5.)

5 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia, paljonko työntekijöiden sairauspoissaolot aiheuttavat kustannuksia työnantajalle. Opinnäytetyössä kerättiin tiedot työntekijöiden sairauspoissaoloista ajalta 1.7.2011 – 30.6.2014, eli tilikausilta 2012, 2013 ja 2014. Sairauspoissaolojen aiheuttamien kustannusten laskemista varten kerättiin tiedot työntekijöiden sairauspäivistä, sairausajalta maksettujen palkkojen määristä sekä tiedot mahdollisesti Kelalta tai vakuutusyhtiöltä saaduista korvauksista. Opinnäytetyössä käsiteltiin myös työnantajalle aiheutuneet kustannukset työterveyshuollon järjestämisestä.

Tutkimuksen perusteella toimipaikkojen väliset erot sairauspoissaolojen ja sairausajalta maksettujen palkkojen määrissä ovat huomattavat, vaikka työntekijämäärät eivät merkittävästi eroa toimipaikkojen välillä. Työn tarkoituksena ei ollut kartoittaa sairauspoissaolojen syitä tarkemmin, vaan poissaolot jaettiin sairauksiin, tapaturmiin tai muun syyn poissaoloihin.

Kun sairausajalta maksetut palkat suhteutettiin tilikauden aikana maksettuihin kokonaispalkkoihin, huomattiin, että prosentuaalisesti sairausajalta maksetut palkat ovat vain pieni osa maksettuja kokonaispalkkoja. Tutkimuksessa kävi ilmi, että suhteutettuna sairausajalta maksetut palkat tilikauden aikana maksettuihin kokonaispalkkoihin, on Nopan Metalli maksanut työntekijöilleen prosentuaalisesti enemmän sairausajan palkkaa kuin No-Pan Auto.

Opinnäytetyössä tarkasteltiin tapaturmia kappalemääräisesti. Tarkastelussa kävi ilmi, ettei tapaturmia kappalemääräisesti ollut useita. Jos työtapaturmien määrää verrataan toimialalla yleisesti tapahtuneisiin tapaturmiin, oli tapaturmia tapahtunut joidenkin tilikausien aikana tutkimuskohteissa hieman enemmän. Toisaalta, tutkimusajanjakson aikana oli myös sellaisia tilikausia, joiden aikana työtapaturmia ei ollut tapahtunut yhtään kappaletta.

Tilastollisesti näyttäisi siltä, että toimialalla on merkitystä työtapaturmien määrään. Ja onhan se totta, että työtehtävien luonteella on merkitystä työtapaturmien syntyyn. Esimerkiksi Nopan Metallin työntekijöiden työtehtävät ovat tapaturma-alttiimpia kuin No-Pan Auton työntekijöiden. Tämä kävi ilmi myös tutkimustuloksista, koska työtapaturmia oli sattunut Nopan Metallissa enemmän kuin No-Pan Autossa.

Opinnäytetyössä tutkittiin myös työterveyshuollon järjestämisestä aiheutuneita kustannuksia työnantajalle. Tutkimuksessa nousi esille, että myös työterveyshuollosta aiheutuneiden kustannusten välillä oli toimipaikkakohtaisia eroja.

Tutkimuksen yhtenä osana oli vertailla kunnallisen ja yksityisen työterveyshuoltopalveluiden kustannusten välisiä eroja. Koska palveluntuottajien hinnastoissa oli suuria eroavaisuuksia, saatiin hinnastosta poimittua vain muutamia vertailukohteita. Saatujen vertailukohteiden perusteella huomattiin, että kunnallisen ja yksityisen työterveyshuollon hinnoissa ei ole merkittäviä eroja.

Työterveyshuollolla, työturvallisuudella, esimiehen oikeanlaisilla johtamistavoilla ja työpaikan ilmapiirillä voidaan edistää työntekijöiden työssä jaksamista ja ehkäistä sairauspoissaoloja. Myös työntekijöiden kannustaminen ja motivoiminen työssä voivat ehkäistä niin sanottuja ”turhia” poissaoloja.

Työntekijöiden työhyvinvointi on keskeinen osa sairauspoissaolojen hallintaa. Työntekijän sairaudesta, kuten esimerkiksi kuumeesta, aiheutuu työnantajalle aina väkisinkin kustannuksia. Työntekijöiden sairauksiin ei pysty vaikuttamaan, toiset ihmiset ovat herkempiä sairastumaan kuin toiset.

Joissakin tilanteissa työympäristön paineet voivat aiheuttaa työntekijälle sairauspoissaoloja. Vuonna 2011 julkaistussa Marjo Sinokin teoksessa ”Social factors at work and the health of employees” painotetaan hyvien sosiaalisten suhteiden merkitystä työpaikalla terveyteen ja työsääjaksamiseen. Työpaikan sosiaaliset suhteet voivat aiheuttaa paineita työntekijälle. Pitkäaikaiset rasitukset sosiaalisissa suhteissa voivat aiheuttaa fyysisiä, psyykkisiä ja sosiaalisia ongelmia sekä toimintahäiriöitä, jotka ovat haitaksi terveydelle. (Sinokki 2011, 13.)

Myös työtapaturmien ehkäisy sekä työturvallisuus ovat merkittäviä asioita sairauspoissaolojen vähentämiseksi. Voisiko tapaturmia ehkäistä esimerkiksi koulutuksella, työtavan tai työympäristön muutoksella?

Työterveyshuollon tarkoituksena on ehkäistä sairauksia ja tapaturmia jotka liittyvät työhön, sekä tukea työntekijän terveyttä työuran eri vaiheissa. Jos työterveyshuollosta pystytään ehkäisemään työntekijän sairaus ennakkoon, ei sairauspoissaoloja pääse syntymään. Tällöin työnantajalle ei synny kustannuksia poissaolosta, eikä työntekijän tarvitse jäädä kotiin sairastamaan

ja hän saa asianmukaista neuvontaa ja hoitoa. Työterveyshuollosta hyötyvät siis niin työnantaja kuin työntekijäkin.

Tulevaisuudessa No-Pan Autossa on tarkoitus ottaa käyttöön myös korvaavan työn mahdollisuus lievissä sairaus- ja tapaturmatilanteissa. Tämä järjestely ei aiheuttaisi työnantajalle kustannuksia sellaisissa tilanteissa, jossa työntekijä on kykenemätön tekemään omaa työtään, mutta hänelle voidaan osoittaa jokin korvaava työ.

Opinnäytetyön teoriaosuudessa käsiteltiin sairauspoissaolojen näkökulmasta Työsopimuslakia sekä alalla käytettävien työehtosopimuksen kohtia sairauspoissaoloista ja sairausajan palkasta. Teoriaosuudessa käsiteltiin muun muassa Kelan korvauksia sairaustapauksissa sekä lakisääteistä tapaturmavakuutusta ja tapaturmavakuutuksen korvauksia työtapaturmissa. Koska itselläni ei ole kokemusta palkanlaskennasta, teoriaosuuden käsitteleminen ennen tutkimuksen aloittamista helpotti ymmärtämään tutkimuksen edetessä esille tulleita asioita, kuten esimerkiksi Kelan maksamien korvauksien ehtoja ja työehtosopimuskohtaisia eroja työntekijän sairauspoissaoloon liittyen.

Opinnäytetyön empiirisen osan tärkein tarkoitus oli selvittää, paljonko työntekijöiden sairauspoissaoloista aiheutuu kustannuksia työnantajalle. Empiirisessä osassa tutkittiin, paljonko, ja moneltako päivältä työnantaja on maksanut sairausajalta palkkaa tilikausien 2012 – 2014 aikana. Empiirisessä osassa käsiteltiin myös työterveyshuollosta aiheutuneet kustannukset. Saaduista tutkimustuloksista tehtiin vertailuja tilikausitasolla, sekä vertailtiin toimipaikkojen kustannusten eroavaisuuksia.

Prosessina opinnäytetyö oli hyvin mielenkiintoinen. Aineiston kerääminen ja analysointi veivät paljon aikaa. Aineiston keräämistä helpotti kuitenkin se, että sain kerättyä tarvittavat tiedot No-Pan Autosta oman työni ohella. Opinnäytetyön tekeminen antoi minulle paljon uutta tietoa sairauspoissaoloista ja työterveyshuollosta sekä palkanlaskennasta yleisesti.

Työterveyshuoltoa ja sairauspoissaoloja määrittelevät monet eri lait, ja alakohtaisissa työehtosopimuksissa voi olla eroavaisuuksia koskien sairausajan palkkaa. Palkanlaskijan täytyy olla hyvin perehtynyt työehtosopimukseen, jotta työntekijä saa sairausajaltansa oikean suuruisen palkan. Työehtosopimukseen täytyy perehtyä myös työnantajan etujen kannalta: kuinka pitkä on työnantajan sairausajan palkanmaksuvelvollisuus ja millaisessa tilanteessa palkanmaksuvelvoitetta ei ole lainkaan.

Tutkimuksen edetessä yllätyin siitä, miten vähäiseksi Kelan ja vakuutusyhtiön korvaukset kuitenkin jäivät. Koska useimmat sairauspoissaolot olivat kestoltaan lyhempiä kuin Kelan sairauspäivärahan maksamiselle edellytetty omavastuu-aika, jäi sairausajan palkka kokonaan työnantajan kustannukseksi. Yllätyin myös siitä, ettei vakuutusyhtiö korvaa työnantajalle sairausajan palkkaa vastaavaa osaa tapaturmissa, joista aiheutuu vain muutaman päivän sairauspoissaolo.

Tutkimustuloksia analysoidessa koin hankalaksi sen, että suurin osa tutkimustuloksista oli salaista tietoa. Koska opinnäytetyön julkiseen osaan salaiseksi määriteltyjä tutkimustuloksia ei saanut kertoa, täytyi vertailu ja analysointi tehdä yleisellä tasolla. Tutkimuksen aikana pääsin soveltamaan opinnäytetyön teoriaosuudessa käsiteltyjä asioita tutkimukseen, joka oli hyvin palkitsevaa.

Mielestäni opinnäytetyö on onnistunut, ja vastaa tarkoitustaan. Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää työnantajalle aiheutuneet kustannukset työntekijöiden sairauspoissaoloista sekä työterveyshuollon järjestämisestä. Tutkimuksen tuloksena saadut sairauspoissaoloista ja työterveyshuollon järjestämisestä aiheutuneet kustannukset pystyttiin osoittamaan toimeksiantajalle tarkasti euromääräisenä. Opinnäytetyötä suunniteltaessa tarkoituksena oli myös tutkia pakollisesta tapaturmavakuutuksesta aiheutuneet kustannukset työnantajalle. Tästä kuitenkin luovuttiin, koska vakuutusmaksut muuttuivat kuluneen syksyn aikana. Tapaturmavakuutusmaksujen tarkempi tutkiminen ja maksujen jaksottaminen olisivat vieneet myös paljon aikaa.

Tämän opinnäytetyön perusteella tehtävät jatkotutkimukset voisivat liittyä esimerkiksi työtapaturmien laatuun ja tapaturmien ennaltaehkäisyyn. Jatkossa opinnäytetyön perusteella voi tehdä erilaisia tavoitteita sairauspoissaolojen vähentämiseksi ja toimeksiantaja voi hyödyntää tutkimuksen tuloksia myös budjetoinnissa. No-Pan Autossa käynnistyy alkutalven 2014 aikana työntekijöiden hyvinvointitutkimus, jonka yhteydessä mahdollisesti esitellään tämän opinnäytetyön tutkimuksen tulokset.

LÄHTEET

- Autoalan keskusliitto ry, Ammattiliitto Pro ry. 2013. Autoala: toimihenkilöitä koskeva työehtosopimus 1.11.2013 – 31.10.2016.
- Autoalan keskusliitto ry, Metallityöväenliitto ry. 2013. Autoalan kaupan ja korjaamotoiminnan työehtosopimus 2013 – 2016. Kirjapaino Jaarli Oy.
- Eskola, A. 2004. Palkka – työsuhteen ja palkanlaskennan perusteet. Keuruu: Otavan kirjapaino Oy.
- Kansaneläkelaitos 2014 a. Sairauspoissaolot. Saatavilla: <http://www.kela.fi/sairauspoissaolot> (Luettu 5.10.2014).
- Kansaneläkelaitos 2014 b. Sairauspäiväraha. Saatavilla: http://www.kela.fi/tyonantajat_sairauspaivaraha (Luettu 5.10.2014).
- Kansaneläkelaitos 2014 c. Sairauspäivärahan määrä. Saatavilla: (http://www.kela.fi/tyonantajat_sairauspaivaraha_maara (Luettu 5.10.2014).
- Kansaneläkelaitos 2014 d. Sairauspäivärahan määrä, henkilöasiakkaat. Saatavilla: http://www.kela.fi/sairauspaivaraha_maara (Luettu 26.10.2014).
- Kansaneläkelaitos 2014 e. Sairauspäivärajan hakeminen. Saatavilla: http://www.kela.fi/sairauspaivaraha_hakeminen (Luettu 5.10.2014).
- Kansaneläkelaitos 2014 f. Päätös sairauspäivärahasta. Saatavilla: http://www.kela.fi/sairauspaivaraha_paatos (Luettu 5.10.2014).
- Kansaneläkelaitos 2014 g. Osasairauspäivärahan hakeminen. Saatavilla: http://www.kela.fi/osasairauspaivaraha_hakeminen (Luettu 5.10.2014).
- Kansaneläkelaitos 2014 h. Työterveyshuolto. Saatavilla: <http://www.kela.fi/tyoterveyshuolto> (Luettu 26.10.2014).
- Oikeusministeriö 2013. Uutiset 10.10.2013. Saatavilla: <http://www.finlex.fi/fi/uutiset/259> (Luettu 11.11.2014).
- Sinokki, M. 2011. Social factors at work and the health of employees. Tampere: Tampere University Print Ltd.
- Kansaneläkelaitos 2014 i. Työterveyshuollon korvaus. Saatavilla: <http://www.kela.fi/korvauksen-maara> (Luettu 26.10.2014).
- Tapaturmavakuutuslaitosten liitto 2014 a. Lakisääteinen tapaturmavakuutusjärjestelmä. Saatavilla: <http://www.tvl.fi/fi/Lakisaaiteinen-tapaturmavakuutusjarjestelma/> (Luettu 4.10.2014).

- Tapaturmavakuutuslaitosten liitto 2014 b. Lakisääteinen tapaturmavakuutusjärjestelmä. Saatavilla: <http://www.tvl.fi/fi/Lakisaaiteinen-tapaturmavakuutusjarjestelma/Korvattavavahinkotapahtumat/> (Luettu 5.10.2014).
- Teknologiateollisuus ry, Metallityöväenliitto ry. 2013. Teknologiateollisuuden työehtosopimus 1.11.2013 – 31.10.2016. Tammerprint Oy.
- Työsopimuslaki 26.1.2001/55. Saatavilla: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055> (Luettu 17.9.2014).
- Työterveyshuoltolaki 21.12.2001/1383. Saatavilla: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383> (Luettu 8.10.2014).
- Työterveyslaitos 2012. Palkansaajien tapaturmat toimialoittain. Saatavilla: http://www.ttl.fi/fi/tilastot/tyotapaturmat_ammattitaudit_ja_sairauspoissaolot/sivut/tyotapaturmat_toimialoittain.aspx (Luettu 5.11.2014).
- Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738. Saatavilla: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738> (Luettu 1.11.2014).
- Ylitalo, M. 2006. Palkansaajien sairauspoissaolot. Saatavilla: http://www.stat.fi/ajk/tapahtumia/2006-06-02_ylitalo.pdf (Luettu 5.11.2014).

Työnantajalle aiheutuneet kustannukset työntekijöiden sairauspoissaoloista. Liite on salainen.

Työnantajalle aiheutuneet kustannukset työntekijöiden sairauspoissaoloista. Liite on salainen.

Työnantajalle aiheutuneet kustannukset työntekijöiden sairauspoissaoloista. Liite on salainen.

Sairausajan palkat suhteessa tilikauden aikana maksettuihin kokonaispalkkoihin.
Työterveyshuollon kustannukset suhteessa tilikauden aikana maksettuihin kokonaispalkkoihin. Liite on salainen.

No-Pan Autossa ja Nopan Metallissa tapahtuneet tapaturmat. Liite on salainen.

.

No-Pan Autossa ja Nopan Metallissa tapahtuneet tapaturmat. Liite on salainen.

Työterveyshuollon kustannukset. Liite on salainen.

Työterveyshuollon kustannusten vertailu. Liite on salainen.