

Tervetuloa koulutukseen 19.3.2026: Poissaolot palkkahallinnossa



1



AIKATAULU

09.00 Alkusanat ja ohjeistus | EK-Tieto – Vanessa Fuller

09.03 **Poissaolot palkkahallinnossa**
Eija Männistö | Taloushallintoliitto

12.00 **Koulutus päättyy**

Pidämme tauon sopivassa kohdassa.

💡 *Kysy rohkeasti chatin kautta anonyymisti*

💡 *Tallenne toimitetaan vuorokauden kuluessa*



2



**talous
hallinto
liitto**

Poissaolot

EK-Tieto 19.3.2026 webinaari

Eija Männistö
johtava asiantuntija, henkilöstöhallinto
Taloushallintoliitto

©Taloushallintoliitto

3

4 Taloushallintoliitto pähkinänkuoressa



TALOUS

- Taloushallintoliittoon kuuluu noin **1 000** yritysjäsentä. Tilioimistoja, palvelukeskuksia, ohjelmistotaloja ja oppilaitoksia
- Puolet jäsenyrityksistämme on auktorisoituja tilioimistoja
- Henkilökuntaa jäsenoimistoissa yli **14 000**
- Liiton jäsenet tekevät **3/4** koko alan liikevaihdosta

VIESTINTÄ

- Taloushallintoliitto antaa henkilökohtaista jäsenneuvontaa **1 400** kertaa vuodessa
- Uutiskirjeemme tavoittavat koko alan
- Tilisanomat-lehdellä on **20 000** lukijaa



**Taloushallinnon AI -
tekoälypalvelulla jo 4 000
käyttäjää (8/2025)**

VAIKUTTAVUUS

- Taloushallintoliitto on mukana **40** viranomaishankkeessa vuosittain
- Tili-instituuttisäätiö ylläpitää alan KLT-, PHT- ja TNT-tutkintoja:
3 300 KLT-asiantuntijaa
1 100 PHT-asiantuntijaa
65 TNT-asiantuntijaa
- Yli miljoona suomalaista saa joka kuukausi palkkansa jäsenoimiston laskemana
- Yli puolet suomalaisista yrityksistä käyttää liittoon kuuluvaa tilioimistoa

KOULUTUS

- Taloushallintoliitto on Suomen suurin taloushallinnon kouluttaja
- Liitto järjestää **210** koulutusta vuodessa
- Koulutuksiin osallistuu **5 000** osallistujaa vuodessa

©Taloushallintoliitto

4



- Yleiset säännökset
- Sairauspoissaolo
- Raskaus- ja vanhempainvapaat
- Muut perhevapaat
- Kelalta työnantajalle haettavat korvaukset
- Luontois- ja henkilökuntaedut poissaolon aikana
- Poissaolojen vaikutus vuosilomaan

Oikeus poissaoloon
Palkanmaksuvelvollisuus
Säännösten pakottavuus

Yleiset säännökset

7 Oikeus poissaoloon ja palkanmaksuvelvollisuus

- Oikeus poissaoloihin työkyvyttömyyden ja perhevapaiden osalta perustuu työsopimuslakiin
- Työnantaja maksaa palkkaa työsuhteen ehtojen perusteella
 - Työsopimuslain tai työehtosopimuksen, yrityksen käytännön tai jopa työsopimuksen perusteella
 - Poissaolojen palkanmaksun perusteet ja ajanjaksot vaihtelevat eri työehtosopimuksilla
 - Palkkaa on niin rahapalkka kuin luontoisedutkin
- Poissaolon ajalta maksettava palkka täysi säännöllisen työajan palkka (luontoisetuineen)
 - Kuukausipalkkaisille normaali kuukausipalkka
 - Tuntipalkkaisille palkka työsopimuksen mukaisilta tunneilta tai keskituntiansion mukaan
 - Säännöllisesti maksettavat lisät otetaan palkassa huomioon
- Verovapaita henkilökuntaetuja ei tarvitse antaa palkattomien vapaiden ajalla

7

8 Säännösten pakottavuus

- Sopimus, jolla vähennetään työntekijälle työsopimuslain mukaan tulevia oikeuksia ja etuja, on mitätön, ellei tästä laista muuta johdu
 - Työsopimuslain tai sopimuksen mukaisista säännöistä ei voi poiketa työntekijälle huonommiksi ehdoiksi
 - Oikeus poissaoloon
 - Palkanmaksuvelvollisuus pääsääntöisesti sopimusten perusteella
- Työnantajan on kohdeltava työntekijöitä tasapuolisesti, jollei siitä poikkeaminen ole työntekijöiden tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua

8

Oikeus poissaoloon
Sairauden uusiutuminen
Sairausajan palkanmaksu

Sairauspoissaolo

¹⁰ Oikeus poissaoloon

- Työkyvyttömyyden syy
 - Sairaus
 - Tapaturma vapaa-aikana tai työaikana, ajankohdalla ei merkitystä poissaolon tai palkanmaksuvelvollisuuden kannalta
 - Esimerkiksi elinluovutus tmv
- Lääkärintodistus
 - Oikeus olla poissa työstä, jos työkyvyttömyys estää työsopimuksen mukaisen työn tekemisen
 - Työntekijällä voi olla oikeus poissaoloon työstä myös vaikka työkyvyttömyys johtuisi muusta syystä kuin sairaudesta tai tapaturmasta
 - Palkanmaksuvelvollisuuden toteaminen (diagnoosi), tarkkana ICD-10 tautiluokituksen koodeissa V-, W-, X-, Y-, R-, Z- ja F
 - Koodeissa voi olla joitain luokituksia, jotka eivät ole sairauksia
 - Jos diagnoositieto puuttuu, ei velvollisuutta maksaa sairausajan palkkaa ellei tiedossa ole muuta hyväksyttävää perustetta työntekijän poissaololle
 - Tahallisuus tai törkeä huolimattomuus rajaa oikeuden palkkaan
- Työehtosopimuksilla on voitu sopia korvaavan työn tekemisestä

11 Sairaudesta ilmoittaminen

- Työnantaja voi edellyttää selvitystä sairaudesta tai tapaturmasta – työpaikan käytännöt
 - työehtosopimuksen edellytykset – palkanmaksuvelvollisuuden alkaminen
 - Lääkärintodistus tai muu selvitys
 - Terveydenhoitajan selvitys
 - Työnantajan ei tarvitse hyväksyä jälkikäteen annettuja todistuksia
 - Työnantaja voi pyytää käymään nimeämällään lääkärillä - kustannukset
 - Omailmoitus on työnantajan päätös hyväksyä poissaolo ilman todistusta
- Hyvä luoda selkeä käytäntö työpaikoilla, esimerkiksi
 - Ei hyväksytä tekstiviestejä
 - Ilmoitus on tehtävä esimiehelle, ei työkaverille
 - Työnantajan ohjeita pitää noudattaa

11

12 Saman sairauden uusiutuminen

- Saman sairauden uusiutuminen 30 päivän kuluessa - palkanmaksuvelvollisuus kuin kyseessä olisi yksi poissaolo
 - Vain sairastumispäivältä palkka maksettava, joka on Kelan omavastuupäivä
- Mikäli poissaolon syy ei ole sama sairaus tai aikaa on kulunut enemmän kuin 30 päivää, niin työnantajalla on palkanmaksuvelvollisuus lain tai kyseisen työehtosopimuksen mukaiselta ajanjaksolta
- Mikäli työntekijä ei olisi ollut lainkaan eri sairauksien aiheuttamien sairauslomien välissä töissä, ei palkanmaksuvelvollisuutta, koska työnantajalla ei muutoinkaan olisi ollut palkanmaksuvelvollisuutta
- Joissain työehtosopimuksissa on voitu sopia muu ajanjakso kuin 30 päivää, joten sopimuksen sisältö tarkastettava alakohtaisesti

12

13 Saman sairauden uusiutuminen voi vaihdella työehtosopimuksilla

- Yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimus
- Jos sama sairaus uusiutuu *15 kalenteripäivän kuluessa* työhön palaamisesta, lasketaan sairausajan palkanmaksujakso kuin kyseessä olisi yksi poissaolajakso.

TSL mukainen uusiutumisaika

Sairas

Työs

Uudelleen sama sairaus

Huhtikuu	
1	Ti
2	Ke
3	To
4	Pe
5	La
6	Su
vk 15	
7	Ma
8	Ti
9	Ke
10	To
11	Pe
12	La
13	Su
vk 16	
14	Ma
15	Ti
16	Ke
17	To
18	Pe
19	La
20	Su
vk 17	
21	Ma
22	Ti
23	Ke
24	To
25	Pe
26	La
27	Su
vk 18	
28	Ma
29	Ti
30	Ke

13

14 Työsopimuslaki sairausajan palkan maksamisesta vrt työehtosopimukset



- Työntekijällä, joka on *sairauden tai tapaturman* vuoksi estynyt tekemästä työtään, on oikeus sairausajan palkkaan. Työntekijällä on oikeus saada esteen ajalta *täysi palkkansa sairastumispäivää seuranneen yhdeksännen arkipäivän loppuun*, enintään kuitenkin siihen saakka, kun hänen oikeutensa sairausvakuutuslain mukaiseen päivärahaan alkaa.
 - 1+9 päivää vastaa mukaista omavastuuaikaa → yhteensovitus
 - Jos omavastuuaikea on lyhyempi, palkanmaksuvelvollisuus vain omavastuuajan
- Työehtosopimusten mukaan palkallinen jakso on yleensä laissa säädettyä pidempi
- Työehtosopimuksella voidaan poiketa laista myös työntekijälle heikompaan suuntaan
 - Sairastumispäivä voi olla karenssipäivä
 - Karenssipäivää ei yleensä ole, kun työsuhte on jatkunut 6 kk tai jos kyse on työtapaturmasta
 - Alle kuukauden kestäneissä työsuhteissa sairausajan palkkaa ei välttämättä makseta lainkaan

©Taloushallintoliitto

14

Oikeus sairausajan palkkaan

- Työsopimuslain mukainen palkanmaksuvelvollisuus
 - 1 + 9 arkipäivää (ma-la) työsuhte kestänyt 1 kk
 - Alle 1 kk 50 % palkasta
 - Arkipäivät ma - la
- Saman sairauden uusiutuminen 30 pv kuluessa
 - Palkanmaksu vain sairastumispäivältä
- Työehtosopimus yleensä eri määräykset sairausajan palkallisuudesta
 - Työkyvyttömyyden alkamishetki ratkaisee maksettavan ajanjakson
- Jos sairaus jatkuu yli omavastuuajan, työnantaja voi hakea Kelakorvausta siltä osin kuin maksaa sairausajan palkkaa
 - Mikäli työehtosopimuksella sovittu, että työnantaja maksaa palkan ja sairauspäivärahan erotuksen, työntekijän toimitettava Kelan päätös
 - Työntekijä saa päivärahan Kelasta, kun työnantajan palkanmaksuvelvollisuus loppuu

Sairausajan palkka vaihtelee – laki vs työehtosopimukset

Työsopimuslaki - tuntipalkka

- Tuntipalkka 20 €/h
- Lisiä ei huomioida
- Sairaana 5 päivää

Sairausajan palkka 800 €

- 5 pv * 8 h/pv * 20 €/h

Teknologia työntekijä tes - keskituntiansio

- Tuntipalkka 20 €/h
- Lisiä ¼-jaksolla 1,50 €/h
- Sairaana 5 päivää

Sairausajan palkka 860 €

- 5 pv * 8 h/pv * 21,50 €/h

Yksityisen sosiaalialan tes – huomioitava maksetut lisät

- Kuukausipalkka 3 000 €/kk
- Korotus-% lisistä 9,09 %
- Sairaana 5 päivää

Sairausajan palkka 818,18 €

- 5 pv * (150 €/pv * 9,09 %)

- Sairausajan palkka on palkka, jonka työntekijä olisi saanut säännöllisenä työaikana

Oikeus sairausajan palkkaan vaihteleva työaika

- Henkilöllä työaikasopimus vaihtelevasta työajasta
 - Sairastumispäivä + 9 arkipäivää tai työehtosopimus
 - Työvuoroluettelon mukainen työaika
 - Työvuorosta on muutoin sovittu
 - Muutoin voidaan pitää selvänä, että olisi työkykyisenä ollut työssä
 - Esimerkiksi työskentelee yleensä tietynä viikonpäivänä, vaikka ei ole työvuoroluettelon merkittyä työvuoroa
- Oikeus myös mikäli vähäinen kiinteä määrä työsopimuksella ja lisätyön määrä kuuden kuukauden aikana ylittänyt vähintään nelinkertaisesti sovitun kiinteän työajan
 - Esimerkiksi sovittu 8 h/vko, tehnyt keskimäärin lisätyötä 32 h/vko tai sovittu 4 h/vko, lisätyötä keskimäärin 16 h/vko

Osa-aikainen sairausloma

- Oikeus osasairauspäivärahaan, kun sairaus kestänyt sairastumispäivä + 9 arkipäivää
 - Osa-aikaisen työskentelyn aloittaminen on kuitenkin mahdollista jo omavastuuajalla, se vaikuta omavastuuajan kulumiseen
- Edellyttää määräaikaista sopimusta työnantajan ja työntekijän välillä
 - Työajan pitää vähentyä 40–60 %:iin kokoaikatyöajasta
- Työntekijän terveydentila pitää huomioida
- Osa-aikasopimus päättyy, jos työkuunto huononee
- Osa-aikasopimus päättyy – työsuhde jatkuu normaalina
- Järjestelyn tarkoitus on helpottaa työhön paluuta ja kuntoutumista
- Kela maksaa osasairauspäivärahaa työntekijälle
 - Mikäli työnantaja maksaa kokoaikaisen palkan, niin hakee Kelasta osasairauspäivärahakorvauksen

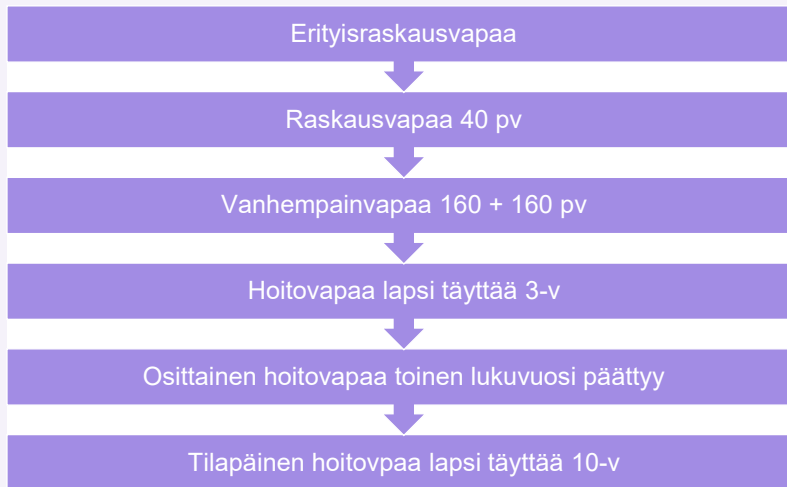
Oikeus poissaoloon
Vapaiden kesto ja pitäminen
Poissaolojen palkanmaksu

Raskaus- ja vanhempainvapaat

²⁰ Oikeus perhevapaisiin

- Työsopimuslaki määrittelee oikeuden olla vapaalla
 - Vapaat palkattomia
 - Raskaana olevalle palkka synnytystä edeltävistä lääketieteellisistä tutkimuksista, jollei voida suorittaa työajan ulkopuolella
 - Palkanmaksu vapaiden ajalta määräytyy työsuhteen ehtojen perusteella
 - Työehtosopimus, työsopimus, yrityksen toimintatapa
 - Poissaolojen arkipäivät muut päivät kuin sunnuntai-, pyhä- tai arkipyhäpäivät
 - Palkanmaksu ajanjaksolle osuivilta työpäiviltä
- Perhevapaita
 - Raskaus-, erityisraskaus- ja vanhempainvapaat
 - Hoitovapaa
 - Joustava hoitovapaa
 - Osittainen hoitovapaa
 - Tilapäinen hoitovapaa
 - Poissaolo pakottavista perhesyistä
 - Poissaolo perheenjäsenen tai muun läheisen hoitamiseksi
 - Omaishoitovapaa

21 Lapsesta johtuvat perhevapaat



21

22 Vanhempainvapaat

- Vanhempainrahaan (Kela) oikeus lapsen vanhemmalla, joka on lapsen huoltaja
- Kaikilla lasten vanhemmilla yhtäläinen oikeus riippumatta vanhemman sukupuolesta, tai siitä onko biologinen vai adoptiovanhempi tai onko lähi- vai etävanhempi
- Huomioidaan erilaiset perhemuodot: monikkoperheet, yksinhuoltajat, sateenkaari- ja apilaperheet, osa-aikatyötä tekevät, adoptioerheet ja yrittäjät
- Vanhempainrahan saaminen edellyttää lapsen hoitamista ja työstä poissaoloa
 - Ei voi saada palkallisten päivien osalta, esim. työ-, vuosiloma- ja työajantasaamispäivät

22

Vanhempainpäiväraahakausien pitäminen

- Vanhempainvapaata kummallekin vanhemmalle 160 arkipäivää, yhteensä 320 päivää
- Vanhempainrahaa voi käyttää yhtäjaksoisesti tai haluaminaan jaksoina tai yksittäisinä päivinä (esim. yrittäjä, freelancer) siihen saakka kunnes lapsi täyttää 2 vuotta tai adoptiolapsen hoitoonottamisesta on kulunut kaksi vuotta – Työsopimuslaissa työsuhteessa oleville ajanjaksoissa rajoituksia
- Enintään 18 päivärahapäivää voidaan pitää yhtä aikaa toisen vanhemman kanssa
- Vanhempainrahakiintiöstä voi luovuttaa puolisolleen tai toiselle vanhemmalle, tai tämän puolisolle, tai muulle huoltajalle enintään 63 vanhempainrahapäivää
 - Tai toisen vanhemman lisäksi lapsen huoltajalle taikka luovuttavan vanhemman tai toisen vanhemman puolison käytettäväksi
- Yksinhuoltaja kaikki 320 arkipäivää, josta voi luovuttaa toiselle henkilölle enintään 126 päivää
- Monikkoperheissä vanhempainrahakausi +84 arkipäivää per lapsi
 - Voidaan pitää yhtä aikaa toisen vanhemman kanssa
- Osittainen vanhempainraha (50 %), kun päivittäinen työaika enintään 5 tuntia/päivä
 - Päivittäisen työajan lyhentämisen lisäksi myös esim. lyhentämällä viikoittaisten työpäivien määrää

Työsopimuslaki raskaus- ja vanhempainvapaan osalta

- Raskausvapaa voi alkaa aikaisintaan 30 arkipäivää ennen laskettua synnytysaikaa
 - Työnantaja ja työntekijä voivat sopia raskausvapaan myöhentämisestä siten, että se alkaa viimeistään 14 päivää ennen laskettua aikaa
 - Työntekijä ei saa työskennellä kahden viikon aikana ennen laskettua synnytysaikaa eikä kahden viikon aikana synnytyksen jälkeen
- Työntekijällä on oikeus pitää vanhempainvapaata enintään neljässä jaksossa
 - Jaksojen on oltava vähintään 12 arkipäivän pituisia
 - Vaikka oikeus vanhempainvapaaseen olisi useamman lapsen perusteella, silti enintään neljä vapaajaksoa kalenterivuodessa
- Osittainen vanhempainvapaa edellyttää sopimusta työnantajan ja työntekijän välillä
 - Osa-aikatyön ehdot sovittavissa

Vanhempainvapaiden palkanmaksu

- Työsopimuslain mukainen raskaus- ja vanhempainvapaa on palkaton
- Palkanmaksuvelvollisuus perustuu yleensä työehtosopimukseen, mutta myös yrityksen käytäntöön tai työsopimukseen
- Hoitovapaan aikana uusi raskaus- ja vanhempainvapaa
 - Työnantajalla palkanmaksuvelvollisuus, kun toisen lapsen syntymän vuoksi uudelle perhevapaalle
 - Myöskään työehtosopimuksessa mukainen raskausvapaan palkan maksamisen edellytyksenä oleva työskentelyaika ja sen täyttämättä jääminen ei oikeuta jättämään palkkaa maksamatta raskausajalta
 - Vuosiloma kertyy vuosilomalain tai työehtosopimuksen mukaisesti

Hoitovapaa
Tilapäinen hoitovapaa
Poissaolot perhesyistä
Poissaolojen palkanmaksu

Muut perhevapaat

Hoitovapaa ja joustava hoitovapaa

- Oikeus hoitovapaaseen kunnes lapsi täyttää 3 vuotta
 - Oma tai muu taloudessa vakituisesti asuvan lapsi
 - Ottolapsen osalta jatkuu kunnes adoptoinnista 2 vuotta
 - Kuitenkin enintään koulun alkamiseen asti
 - Molemmat vanhemmat voivat käyttää – eivät samanaikaisesti
 - Enintään kaksi vähintään kuukauden pituista jaksoa
 - Työnantaja ja työntekijä voivat sopia useammasta tai kuukautta lyhyemmästä jaksosta
 - Yhden hoitovapaajakson voi pitää samanaikaisesti, kun toinen vanhemmista on raskaus- tai vanhempainvapaalla
- Joustava hoitovapaa alle 3-vuotiaan lapsen huoltajille
 - Työaika keskimäärin enintään 30 tuntia viikossa
 - Huoltajille samanaikaisestikin, kunhan työajat eri

Osittainen hoitovapaa

- Vanhempainrahakauden jälkeen kunnes lapsen toinen lukuvuosi päättyy
 - Pidennetty oppivelvollisuus 3 lukuvuoden loppuun
 - Vammainen tai pitkäaikaissairas lapsi kunnes täyttää 18 v.
- Oikeus työsuhteen kestätyä vähintään 6 kk 12 kk aikana
- Sopimus työajan lyhentämisestä päivittäin tai viikoittain
- Ellei saada sovittua
 - Yksi jakso kalenterivuodessa työntekijän esityksen mukaisesti ajankohta ja pituus
 - Työaika lyhenee 6 h/vrk
- Vain toinen vanhemmista kerrallaan, mutta voidaan vuorotella samankin kalenterijakson aikana
- Työnantajan kieltäytyessä perusteltu syy: vakava haitta tuotanto- tai palvelutoiminnalle

Tilapäinen hoitovapaa

- Alle 10 vuotiaan äkillisesti sairastuneen lapsen hoitaminen
 - Työntekijän tai hänen taloudessaan vakituisesti asuva lapsi
 - Myös lapsen vanhempi, joka ei asu samassa taloudessa
- Enintään neljä työpäivää kerrallaan työsopimuslain mukaan
- Työehtosopimuksilla usein määritelty
 - Päivien lukumäärä – joko työ- tai kalenteripäiviä
 - Selvitys poissaolosta
 - Selvitys toisen huoltajan esteestä hoitaa lasta
- Kelalta ei korvausta
- Työnantajan pyynnöstä esitettävä luotettava selvitys tilapäisen hoitovapaan perusteesta

Poissaolo perhesyistä

- Poissaolo pakottavista perhesyistä
 - Oikeus vapaaseen, jos välitön läsnäolo välttämätöntä
 - Ennalta arvaamaton sairaus tai onnettomuus perheessä
 - Ilmoitettava työnantajalle niin pian kuin mahdollista
 - Pyyntöä esitettävä selvitys perusteesta
- Poissaolo perheenjäsenen tai muun läheisen hoitamiseksi
 - Työnantajan pyrittävä järjestämään
 - Määräaikainen sopimus kestosta
 - Keskeytys perustellusta syystä, ilmoitusaika 1 kk
 - Pyyntöä esitettävä selvitys perusteesta ja myös keskeyttämisen perusteesta

Omaishoitovapaa

- Työntekijällä oikeus palkattomaan omaishoitovapaaseen 5 päivää/kalenterivuosi
 - Tarkoitettu henkilökohtaisen avun tai tuen tarjoamiseksi omaiselle tai muulle työntekijän kanssa samassa taloudessa asuvalle läheiselle, joka tarvitsee työntekijän välitöntä läsnäoloa edellyttävää merkittävää avustamista tai tukea toimintakykyä huomattavasti alentaneen vakavan sairauden tai vakavan vamman vuoksi, myös saattohoitoon osallistuminen
 - Edellytykset tiukat – ei kuitenkaan määritellä laissa yksityiskohtaisesti
- Omaishoitovapaasta ilmoitettava niin pian kuin mahdollista
- Työnantajan pyynnöstä työntekijän on esitettävä luotettava selvitys poissaolon perusteesta
 - Työnantajalla ei kuitenkaan ole oikeutta saada omaista koskevaa lääkärinlausuntoa ilman omaisen suostumusta
- Omaishoitovapaan ajalta ei Kelasta korvausta

Perhevapaista ilmoittaminen työnantajalle

- Viimeistään 2 kk ennen vapaan aiottua alkamisaikaa
- Vähintään 1 kk, jos vapaan kesto on enintään 12 arkipäivää
 - Tai lapsen hoidon järjestämisen vuoksi 2 kk ilmoitusaikaa ei voi noudattaa
 - Ei saa aiheutua työpaikan tuotanto- tai palvelutoiminnalle vakavaa haittaa
- Ilmoitettu ajanjakso sitova
- Ilmoitusaikojen on noudatettava myös, kun työntekijä jää vapaalta toiselle, tai uuden raskauden vuoksi raskausvapaalle
- Keskeytys / muutos mahdollista perustellusta syystä, yleensä ilmoitusaika vähintään 1 kk
 - Tai sopien työnantajan ja työntekijän kesken
 - Peruste lapsen tai vanhempien terveydentilaan liittyvään ennalta-arvaamaton syy

Työhönpaluu perhevapaalta

- Työntekijällä on oikeus palata ensisijaisesti aikaisempaan työhönsä
 - Perhevapailta palaavan oikeus vanhoihin tehtäviinsä ohittaa sijaisena olevan työntekijän oikeuden työpaikkaansa, vaikka sijainen olisi hoitanut tehtävät paremmin
- Ellei mahdollista, tarjottava aikaisempaa työtä vastaavaa, työsopimuksen mukaista työtä
- Ellei mahdollista, tarjottava muuta työsopimuksen mukaista työtä
- (Uudelleensijoitus- ja koulutusvelvollisuus)

Perhevapaita käyttävän työntekijän irtisanominen

- Perhevapaan aikana työntekijää ei saa irtisanoa tuotannollisella ja taloudellisella irtisanomisperusteella
 - Koskee raskaus-, erityisraskaus-, vanhempain- ja hoitovapaita
- Jos työnantajan toiminta ei pääty kokonaan, perhevapaalla oleva työntekijä voidaan irtisanoa tuta-perusteilla vasta kun työntekijä palaa vapaalta työhön
- Henkilöön liittyvällä irtisanomisperusteella irtisanominen perhevapaan aikana on mahdollista
 - Peruste ei voi olla perhevapaan käyttäminen (työnantajan osoitusvelvollisuus)

Sairauspoissaolo
Vanhempainvapaat

**Kelalta työnantajalle
haettavat korvaukset**

35

³⁶ Päivärahan hakeminen työnantajalle

- Maksettuaan työntekijälle poissaoloajalta palkkaa työnantajalla on vastaavalta ajalta oikeus saada työntekijälle sairausvakuutuslain tai työtapaturma- ja ammattitautilain mukaan kuuluva päiväraha, enintään kuitenkin maksamaansa palkkaa vastaava määrä
- Kela maksaa työnantajalle siltä osin kuin työnantaja on maksanut niiltä palkkaa työntekijälle
 - Raskaus- ja vanhempainpäiväraha
 - Vuosilomakustannuskorvaus vanhempainvapaan ajalta
 - Sairaus- ja osasairauspäiväraha omavastuuajan ylittävältä osalta
- Hakemuksessa ajanjakso ja työnantajan maksaman palkan määrä
- Jos maksetaan päivärahan ja palkan erotus vapaalta, ei ilmoiteta työnantajan maksamaa palkkaa
 - Työntekijä toimittaa työnantajalle tiedon saamastaan päivarahasta
- Vanhempainpäivärahaa ei makseta Kelasta työpäiviltä, vuosiloman ajalta eikä maksetuista vuosilomakorvauksista
 - Tarvittaessa ilmoitus tehtävä jaksoissa

36

Sairauspäiväraha (SVL)

- Sairauspäivärahaa maksetaan enintään sen kuukauden loppuun, jota seuraavan kuukauden aikana sitä tulisi maksetuksi 300 arkipäivää
 - Oikeus uuteen päivärahaetuuteen, kun työntekijä on ollut työssä 12 kk (laskennassa ei huomioida 1+9 pv eli omavastuuajan pituisia sairausjaksoja)
 - Jos työkyvyttömyys johtuu *uudesta* sairaudesta, jolla ei ole liittymää aikaisempaan työkyvyttömyyteen, oikeus uuteen päivärahaetuuteen
- Sairauspäiväraha määräytyy vuositulon perusteella (työkyvyttömyyden alkamista edeltävien 12 kalenterikuukauden tulot)
- Omavastuuajan / työnantajan palkanmaksuvelvollisuuden päätyttyä työntekijällä on oikeus saada sairauspäivärahaa

Työnantajan hakemukset Kelalta

Tulorekisterin kautta

- Sairauspäiväraha
- Osasairauspäiväraha
- Kuntoutusraha
- Vanhempainpäivärahat
- Perhevapaakorvaus
- Vuosilomakustannuskorvaus

Asiointipalvelussa lisäksi

- Tartuntatautipäiväraha
- Luovutuspäiväraha
- Osittainen tai joustava hoitoraha
- Erityishoitoraha

Kanavat hakemuksille

- Tulorekisterin kautta palkkatietoilmoituksilla
- Kelan asiointipalvelu Työnantajan päiväraha- ja korvauspalvelu
- Paperilomakkeet – kaikki hakemukset

- Liitteet Työnantajan päiväraha- ja korvauspalvelussa, Kelan suojatulla sähköpostilla tai postitse
- Lääkärintodistus on sähköisesti välitetty Kelaan suoraan terveydenhuollosta, kun "Tämä todistus on välitetty Kelaan"

Kelan suomi.fi –valtuudet

1. Palvelussuhteeseen liittyvien etuuksien hakeminen

- Kela-hakemusten tekeminen ja oikeus ilmoittaa Kelan sähköisten päätösten vastaanottamisesta

2. Palvelussuhteeseen liittyvien etuusmaksutietojen katselu

- Kelan maksutietojen tarkastaminen

3. Palvelussuhteeseen liittyvien etuuspäätösten tarkastelu

- Kelan päätösten tarkastaminen

4. Tilinumeron ilmoittaminen palvelussuhteeseen liittyvien etuusmaksujen maksamista varten

- Työnantajan tilinumeron ilmoittaminen Kela-korvausten maksuihin

5. Työnantajan etuuksien käyttölokitietojen tarkastelu

- Kela-palvelun lokitietojen tarkastaminen

Työterveyshuollon hakemus

- 1. Työnantajan työterveyshuollon korvaushakemuksen käsittely
- 2. Työnantajan työterveyshuollon korvaushakemuksen lähetyk

Vuosilomakustannuskorvaus

- Poissaolon ajalta lain mukaan kertyvän vuosiloman ajalta
 - Raskaus- ja vanhempainvapaan sekä toisen huoltajan vanhempainvapaan ajalta vuosilomaa kertyy ja Kela maksaa vuosilomakorvausta 160 päivän ajalta synnytyksestä tai adoptiota kohden, siltä osin kuin vapaat on pidetty
 - Niiltä kuukausilta, kun vähintään 14 päivää/kuukausi
 - 2,5 lomapäivää/kk, ei lomarahasta
 - Vuosilomakustannuskorvaus kahden vuoden kuluessa sen kalenterikuukauden alkamisesta, jolta korvausta haetaan
- Laskettu aika ennen 4.9.2022
 - Vuosilomaa 156 päivän ajalta äitiys- ja vanhempainvapaan sekä vastaavasti isyys- ja vanhempainvapaan osalta
 - Hakemus 6 kuukauden kuluessa vanhempainpäivärahaikauden päättymisestä
 - Voi tehdä samalla kuin ilmoituksen työnantajan maksamasta palkasta

41 Perhevapaakorvaus raskaana olleen työnantajalle

- Kertakorvaus 2500 €
- Raskaus- tai adoptiokohtainen
- Edellytykset korvaukselle
 - Työnantaja on maksanut palkkaa vähintään kuukauden ajalta
 - Myös jos maksettu päivärahan ja palkan erotus vapaalta
 - Työsuhde on kestänyt vähintään kolme kuukautta ennen poissaoloa
 - Työsopimus on vähintään yhden vuoden yhdenjaksoisesti
 - Työaika vähintään 80 % alan kokoaikaisen työajasta ennen vapaan alkamista
 - Ei yrittäjälle omasta vanhemmuudesta
- Haettava kahden vuoden kuluessa korvaukseen oikeuttavan raskausrahakauden tai adoptiovanhemman vanhempainrahajakson alkamisesta

42 Kelan etuuksissa 12 edeltävän kuukauden ansiot

- Kela käyttää päivärahojen määräytymisen perustana 12 poissaolon alkamiskuukautta edeltävän kuukauden tuloja etuuksissa (1.1.2020 alkaen)
- Erytistilanteissa poissaoloa edeltävältä 3 kuukaudelta
 - Esimerkiksi hoitovapaa, opintojen päätyminen
 - Työnantaja voi pyytää erityistilanteen huomioimista vapaamuotoisesti lisäselvityksellä
- Sairausvakuutuslain muutos koskee sairaus- ja vanhempainpäivärahoja, kuntoutusrahaa sekä erityishoitorahaa
- Tulotiedot Kela saa tulorekisteristä
- Yrittäjälle etuuden perusteena on jatkossa 12 kuukauden YEL- tai MYEL-työtulo

Lukuvinkki: Kela työnantajille



- Hakemusten lisäksi Kelan sivuilla on paljon tietoa
- kela.fi/tyonantajat

Luontoisetujen käsittelyn vaihtoehdot
Henkilökuntaetujen antaminen

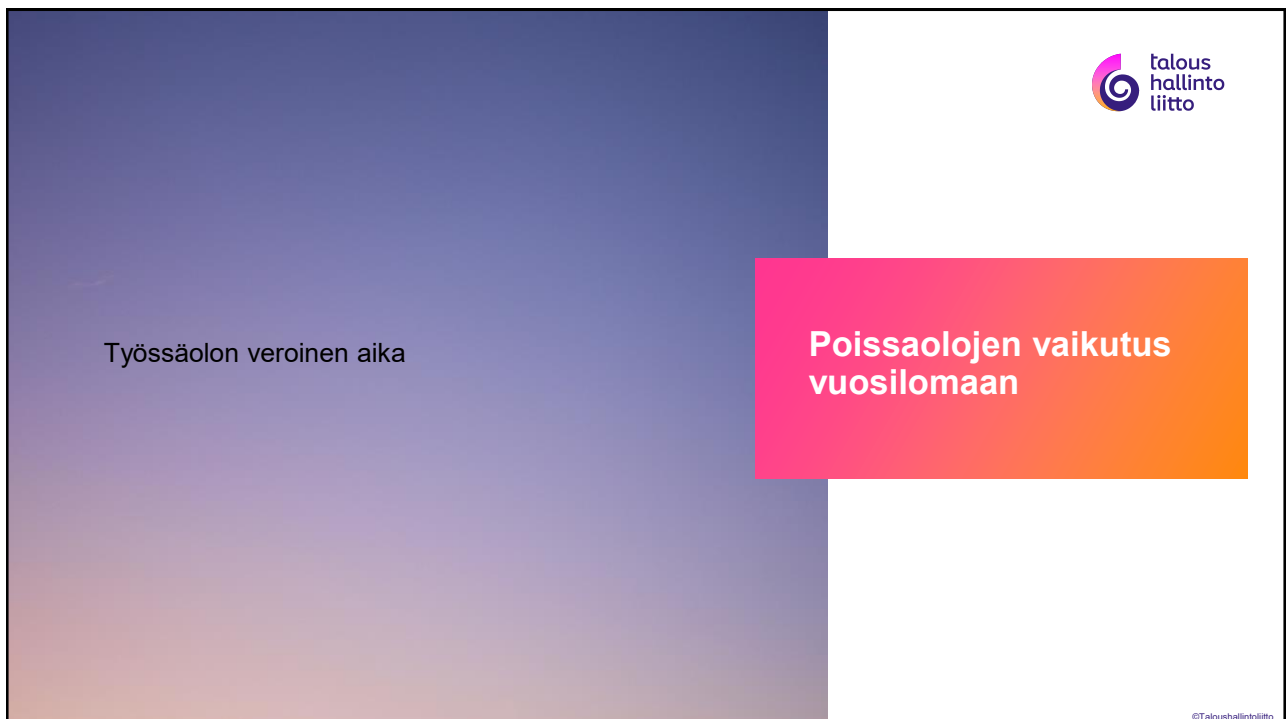
**Luontois- ja
henkilökuntaedut
poissaolon aikana**

Palkalliset poissaolot - useimmiten edut käytössä

- Pidempien poissaolojen aikana usein sovitaan, etteivät luontoisedut ole työntekijän käytettävissä
- Työnantaja korvaa palkallisen vapaan ajalta yleensä edun verotusarvon
- Vuosilomalaki
"Palkkaan kuuluvat luontoisedut on vuosiloman aikana annettava vähentämättöminä. Luontoisedut, jotka eivät ole työntekijän käytettävissä vuosiloman aikana, korvataan rahalla."
- Poissaolojen aikana 75 % arvostettua ravintoetua ei saa antaa

Palkattomat poissaolot – edut ei yleensä käytössä

- Esim. palkaton perhevapaa, lomautus
- Mikäli luontoisetu on käytössä
 - Työnantaja ja työntekijä voivat sopia, että työntekijä maksaa käyvän arvon
 - Maksun oltava vähintään verotusarvon suuruinen, jotta ei muodostu palkkaa
- Asuntoedusta oikeus periä vähintään verotusarvon suuruinen korvaus, palkanmaksun päättymistä seuraavan toisen kuukauden alusta alkaen
 - Työnantajan ilmoitus asiasta työntekijälle



Vuosiloman kertyminen perhevapaalta

- Vuosilomalaki 7 §
- Työssäolopäivien veroisina pidetään myös niitä työpäiviä tai työtunteja, jolloin työntekijä työsuhteen kestäessä on estynyt tekemästä työtä:
 - 1) työsopimuslain (55/2001) 4 luvun 1 §:ssä tarkoitetun **erityisraskausvapaan**, 6 §:ssä tarkoitetun **tilapäisen hoitovapaan**, 7 §:ssä tarkoitetun **pakottavista perhesyistä** johtuvan poissaolon tai 7 b §:ssä tarkoitetun **omaishoitovapaan** aikana taikka yhtä synnytyskertaa tai adoptiota kohden raskausvapaaseen oikeutetun työntekijän yhteensä enintään 160 **raskaus- ja vanhempainvapaapäivän ja vastaavasti muun vanhempainvapaaseen** oikeutetun työntekijän 160 vanhempainvapaapäivän aikana
- Työehtosopimuksilla voitu sopia työssäolon veroisesta ajasta toisin, mutta ei perhevapaiden osalta

Työssäolon veroinen ajanjakso

Sairaus tai tapaturma	enintään 75 työpäivää /lmv, tai sairauden jatkuessa yhdenjaksoisena lmv:n yli 75 työpäivää tätä sairautta tai tapaturmaa kohden
Raskaus- ja vanhempainvapaa	160 arkipäivää per raskaus- ja vanhempainvapaa sekä toisen vanhempainvapaa samoin 160 pv, koskee myös adoptiota
Erityisäitiysvapaa	Koko ajanjakso
Tilapäinen hoitovapaa	koko ajanjakso
Poissaolo pakottavasta perhesyistä	koko ajanjakso
Omaishoitovapaa	koko ajanjakso

Loman ansaintasäännöt ja valinta

- Ansaintasääntö määräytyy tehdyn työsopimuksen perusteella
 - 1. työskentely vähintään 14 pv/kk – 14 päivän ansaintasääntö, ellei toteudu
 - 2. työskentely kuitenkin vähintään 35 h/kk – 35 tunnin ansaintasääntö
 - 3. ellei kumpikaan ansaintasääntö toteudu – oikeus vapaaseen (2 pv/kk)
 - 4. vaihtelevan työajan sopimus – tarvittaessa tarkastellaan toteutuneet työajat kuukausittain lomanmääräytymisvuoden päättymisen jälkeen
- Vain yhtä loman ansaintasääntöä noudatetaan, ellei työnantajan ja työntekijän välinen sopimus muutu
- Tehdyn työpäivän pituudelle 14 päivän ansaintasäännössä ei ole tuntirajaa eli lyhyetkin työpäivät lasketaan työpäiviksi

Poissaolojen vaikutus lomaoikeuteen

14 päivän ansaintasääntö	35 tunnin ansaintasääntö
30 työpäivää	42 kalenteripäivää
75 työpäivää	105 kalenteripäivää
160 arkipäivää	182 kalenteripäivää

Työssäolon veroisen ajanjaksot 35 tunnin ansaintasäännössä

Työssäolon veroisiksi tunneiksi lasketaan tunnit, jotka työntekijä sopimuksen mukaan ilman poissaoloa olisi ollut työssä

- Työvuoroluettelon mukaiset tunnit
- Työsopimuksen mukaan tehtävät tunnit
- Keskimääräiset tehdyt tunnit (poissaoloa edeltävä 12 viikon jakso)

Vuosilomaa täydentävät lisävapaapäivät

- Mikäli sairauden, tapaturman tai lääkinnällisen kuntoutuksen vuoksi vuosilomaa ei ole kertynyt 24 päivää täydeltä lomanmääräytymisvuodelta
 - Vuosilomaa täydentäviä lisäpäiviä on annettava 24 lomapäivään asti
 - Poissaolo voi kertyä yhtenäisestä tai yksittäisistä sairauspoissaoloista
- Mikäli poissaolo on yhdenjaksoisesti jatkunut yli 12 kk, ei oikeutta lisäpäiviin sen jälkeen
 - Yhdenjaksoisuus katkeaa, kun poissaolojaksojen väliin sijoittuu täyteen lomanmääräytymiskuukauteen oikeuttavat työssäolopäivät tai -tunnit
 - Yhdenjaksoisuutta ei katkaise osa-aikaisen sairausloman sopimukseen perustuvat työssäolopäivät tai -tunnit
 - Lisävapaapäiviin voi olla oikeus seuraavallakin lomanmääräytymisvuodella, vaikka työssäolon veroinen aika olisi jo päättynyt – päiviä on annettava 12 kuukauden yhdenjaksoisen työkyvyttömyysjakson ajalta
- Muu poissaolo voi vähentää lomanmääräytymisvuoden loma-oikeutta
- Oikeus lisävapaapäiviin tarkasteltava lomanmääräytymisvuoden päättyessä

52 Vuosiloman antaminen perhevapaiden aikana

- Vuosiloman ajankohta lähtökohtaisesti normaalien vuosiloman antamissääntöjen mukaisesti
 - 24 päivää lomakaudella (kesäloma), muu osa seuraavan lomakauden alkuun mennessä (talviloma)
 - Jos työntekijä on ilmoittanut raskaus- tai vanhempainvapaasta, työnantaja voi määrätä työntekijälle vuosilomaa vain ko. vapaan alkamiseen saakka
- Mikäli työntekijän vuosilomaa ei voida antaa vuosilomalain mukaisten antamissääntöjen mukaisesti loma saadaan antaa 6 kk kuluessa siitä, kun 105 päivää on käytetty
 - Normaalit lomakaudet ja vuosiloman ajankohdasta sopiminen
- Työnantaja ei saa ilman työntekijän suostumusta määrätä vuosilomaa raskausvapaaseen oikeutetun työntekijän 105:n ensimmäisen raskaus- ja vanhempainvapaapäivän ajaksi eikä muun vanhempainvapaaseen oikeutetun työntekijän 105:n ensimmäisen vanhempainvapaapäivän ajaksi (kaikki raskaus- ja/tai vanhempainvapaaseen oikeutetut työntekijät)
 - Erityisraskausvapaan ajalle vuosiloma voidaan määrätä, koska vuosiloman tarkoitus voi toteutua erityisraskausvapaan aikana
 - Myös muiden perhevapaiden kuin raskaus- ja vanhempainvapaan ajalle normaalit

- Jos työntekijä on vuosilomansa tai sen osan alkaessa synnytyksen, sairauden tai tapaturman vuoksi työkyvytön, loma on työntekijän pyynnöstä siirrettävä myöhempään ajankohtaan
- Jos työkyvyttömyys alkaa vuosiloman aikana, työntekijällä on oikeus saada siirrettyä 6 lomapäivää ylittävät työkyvyttömyyspäivät
 - Omavastuupäivät eivät saa vähentää työntekijän oikeutta neljän viikon vuosilomaan
- Työntekijän on viivytyksettä pyydettävä työnantajalta vuosiloman siirtoa
 - Selvitys työkyvyttömyydestä työnantajan pyynnöstä

Kiitos!

maaliskuu 2026

- 19.03.2026
09:00 - 12:00
- Poissaolot palkkahallinnossa**
Selkeä ja käytännönläheinen koulutus palkkahallinnon poissaoloista. Opit sairaus- ja perhevapaiden palkanmaksun, etuuksien käsittelyn sekä poissaolojen vaikutukset vuosilomiin.
- 25.03.2026
13:00 - 15:00
- Palkka-avoimuus - Mitä työnantajan tulee tietää? -webinaari**
Koulutuksessa opit, mitä EU:n palkka-avoimuusdirektiivin muutokset tarkoittavat käytännössä ja miten niihin kannattaa valmistautua.
- 31.03.2026
09:00 - 12:00
- Työhön paluu pitkän poissaolon jälkeen - käytännöt ja vastuut**
Tässä koulutuksessa saat käytännönläheistä tukea ja asiantuntijatietoa työhön paluun eri vaiheisiin. Koulutus auttaa hahmottamaan, miten paluu voidaan suunnitella ja toteuttaa hallitusti sekä työntekijän että työnantajan näkökulmasta.

huhtikuu 2026

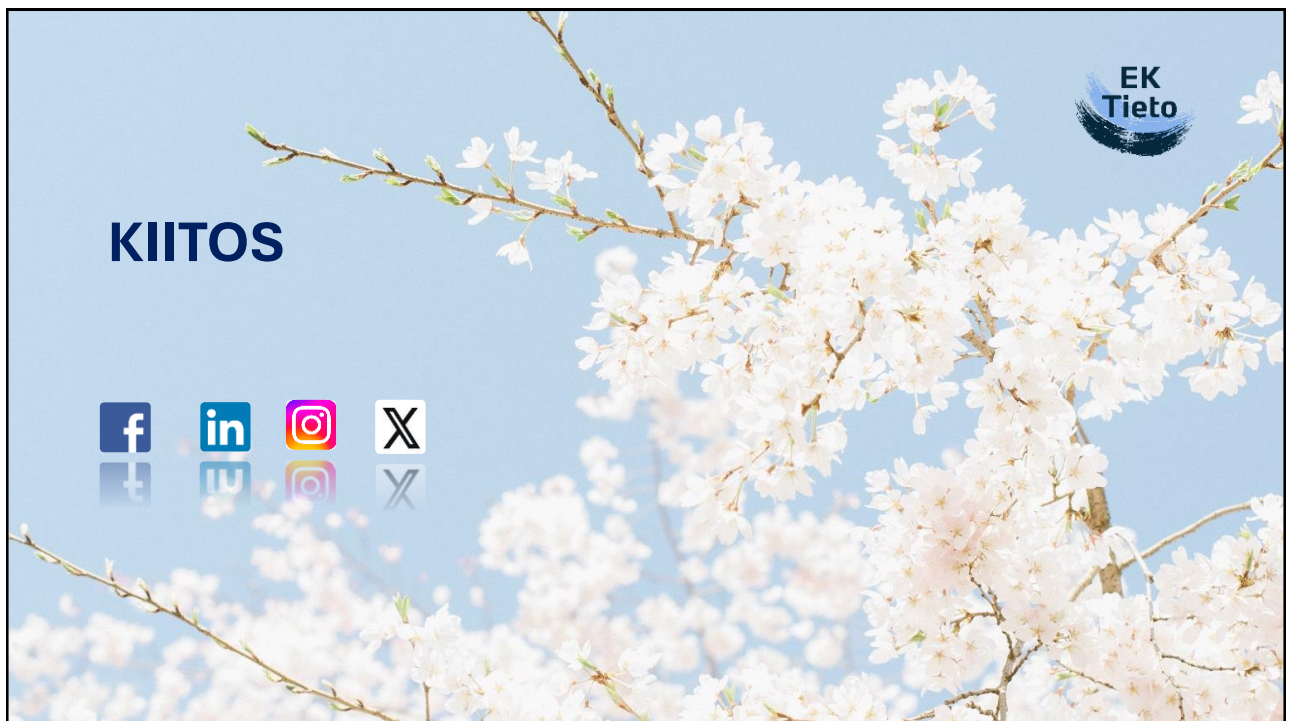
- 14.04.2026
09:00 - 12:00
- Työsuhteen päättäminen työntekijään liittyvillä perusteilla**
Millaisissa tilanteissa työnantajalla on oikeus päättää työsuhde työntekijän henkilöön liittyvillä syillä?
- 15.04.2026
09:00 - 12:30
- Tulorekisteri 2026 - uusimmat ohjeet ja käytännön vinkit raportointiin**
Koulutus auttaa varmistamaan, että palkkatietojen ilmoittaminen ja Tulorekisteri raportointi hoituvat oikein, tehokkaasti ja lainsäädännön mukaisesti myös palkka-avoimuuden vaatimukset huomioiden.
- 21.04.2026
09:00 - 12:05
- Uutta työoikeudesta 2026 - ajankohtaiskatsaus työläinsäädäntöön ja oikeuskäytäntöön**
Katsaus työläinsäädännön uusimpiin lakimuutoksiin sekä muihin työoikeuden ajankohtaisiin asioihin.
- 23.04.2026
09:00 - 12:00
- Luontoisetujen verotus ja viimeaikaiset muutokset**
Ajankohtainen koulutus luontoisetujen verotuksesta ja viimeisimmistä muutoksista, jotka vaikuttavat työnantajien ja palkkahallinnon käytäntöihin.

Tutustu  www.ek-tieto.fi

toukokuu 2026

- 05.05.2026
09:00 - 12:00
- Perhevapaat palkkahallinnossa - palkanmaksu ja vuosilomat**
Käytännönläheinen koulutus perhevapaiden palkanmaksusta ja vuosilomista. Opit perhevapaiden käsittelyn, Kela-korvaukset ja vaikutukset vuosiloman ansaintaan.
- 07.05.2026
09:00 - 12:15
- Työpaikan poissaolot: Sairauspoissaolot, perhevapaat ja muut poissaolot**
Työpaikkojen poissaolojen hallinta on merkittävä osa esihenkilöiden ja HR-ammattilaisten tehtäväkenttää.
- 11.05.2026
09:00 - 11:00
- Määräaikaiset työsopimukset uudistuvassa lainsäädännössä - webinaari**
Määräaikaiset työsopimukset - Joustoa vai riski? Opi, milloin määräaikaisuus on sallittua, miten sopimuksia voidaan jatkaa tai päättää ja mitä ajankohtaiset lakimuutokset tarkoittavat työnantajalle käytännössä.
- 19.05. - 21.05.2026
12:30 - 10:30
- Turvallisuusalan neuvottelupäivät 2026**
Turvallisuusalan paras verkostoitumispaikka niin yksityisen kuin julkisen sektorin turvallisuusammattilaisille!
- 26.05.2026
09:00 - 16:00
- Työsuhdeasioiden tehostartti**
Erinomainen perustietopaketti hr-ammattilaiselle sekä uusille esihenkilöille. Hyödyllinen myös palkanlaskentätehtävissä toimiville.

55



56