

# Osa-aikainen sairauspoissaolo ja osasairauspäiväraha

- Vuoden 2007 alusta lukien työnantaja ja työntekijä voivat sopia keskenään osa-aikaisesta sairauspoissaolosta.
- Osa-aikainen sairauspoissaolo tulee kunta-alalla toteuttavaksi lainmuutosten ja voimassaolevien sopimusmääräysten pohjalta.

**O**sasairauspäiväraha ja siihen liittyvä mahdollisuus osa-aikaiseen sairauspoissaoloon ovat käytettävissä vapaaehtoisina työntekijän ja työnantajan väliseen sopimukseen perustuvana järjestelynä ensi vuoden alusta lukien.

Perusteena ovat lainmuutokset, jotka tulevat voimaan 1.1.2007: laki sairausvakuutuslain muuttamisesta (459/2006), laki työsopimuslain 2 luvun muuttamisesta (460/2006) ja laki kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 26 §:n muuttamisesta (461/2006)..

Lainmuutosten lisäksi olisi ollut tarkoituksenmukaista saada sovituksi eräitä tarkistuksia voimassa olevien kunnallisten virka- ja työehtosopimusten sairausajan palkkausta koskeviin määräyksiin, mutta neuvotteluissa pääsopijajärjestöjen kanssa ei saavutettu muutoksista yksimielisyyttä. Näin ollen osa-aikainen sairauspoissaolo tulee toteuttavaksi lainmuutosten ja voimassaolevien sopimusmääräysten pohjalta.

Tarkoituksena on tukea pitkähkön ajan sairauslomalla olleen työntekijän ja viranhaltijan oma-aloitteista työhön paluuta. Kannustimena viranhaltijalle ja työntekijälle työhön paluuseen on, että hänellä on mahdollisuus kokeilla työhön palaamista ennen työkyvyttömyysajan päättymistä työskentelemällä osa-aikai-

sesti ja saada samalla osa-aikapalkan lisäksi Kansaneläkelaitoksen maksamaa osasairauspäivärahaa. Osa-aikaisen sairauspoissaolon eli siis osa-aikaisen työskentelyn oletetaan alentavan työntekijän kynnystä palata työelämään.

## Oikeus osasairauspäivärahaan

Ilman lain muutoksiakin on toki ollut aiemminkin mahdollista työnantajan ja työntekijän välillä sopia työsopimuksen väliaikaisesta muutoksesta siten, että työntekijä työskentelee osa-aikaisesti, mikäli lääkärin lausunto on tukenut tällaista ratkaisua. Samoin on mahdollista ollut myöntää viranhaltijalle osittaista virkavapaata. Lain muutosten mahdollistama osa-aikainen sairauspoissaolo sen sijaan kytkeytyy olennaisesti työntekijän/viranhaltijan mahdollisuuteen saada osasairauspäivärahaa, josta säädetään sairausvakuutuslaissa.

Osapäivärahaoikeus ulottuu vain täyttä työaika tekeviin eli siihen ovat oikeutettuja vain sellaiset viranhaltijat ja työntekijät, joiden työaika on ollut kokoaikainen ennen sairauspäivärahakautta. Lisäksi osasairauspäivärahan edellytyksenä on, että kyseessä oleva henkilö on ollut oikeutettu sairauspäivärahaan vähintään 60 arkipäivän ajan yhdenjak-

soisesti välittömästi ennen osapäivärahakauden alkamista. Sairausvakuutuslain mukaan vakuutetun kuntoutustarve on selvitettävä viimeistään silloin, kun sairauspäivärahapäivien lukumäärä ylittää 60 päivää.

Lääketieteellisen selvityksen, so. lääkärintodistuksen, mukaan henkilö on edelleen sairausvakuutuslain tarkoittamalla tavalla työkyvytön ja tulee olemaan työkyvytön koko osasairauspäivärahakauden. Työntekijästä tai viranhaltijasta saadun lääketieteellisen selvityksen mukaan hän kuitenkin pystyy terveystään ja toimimistaan vaarantamatta hoitamaan osan tehtävistään.

Samoin edellytetään, että hän on sopinut työnantajansa kanssa työnsä tekemisestä osa-aikaisesti siten, että työaika ja palkka ovat enintään 60 % ja vähintään 40 % täydestä työajasta ja palkasta. Sopimuksen osaikatyöstä pitää olla tehty vähintään 12 arkipäivän ajaksi ja sopimuksen osaikatyöstä on oltava voimassa koko osapäivärahakauden.

## Osasairauspäivärahan maksaminen

Osasairauspäivärahaa maksetaan enintään 72 arkipäivältä joko yhtäjaksoisesti tai vähintään 12 arkipäivän yhtäjaksoiselta ajalta. Osapäivärahan enimmäisaikaa laskettaessa

otetaan huomioon kaikki osasairauspäivärahat kahden edeltäneen vuoden ajalta.

Poikkeuksellisesti osasairauspäiväraha voidaan maksaa 12 arkipäivää lyhyemmältä ajalta seuraavissa tapauksissa: Viranhaltija tai työntekijä siirtyy täydelle sv-päivärahalle, vanhempainpäivärahalle tai työttömyysturvalain 3 luvun 3 §:n 3 momentin mukaiselle työttömyysetuudelle kesken osapäivärahakauden.

Osasairauspäiväraha on erillinen etuus ja sen maksaminen ei vaikuta sairauspäivärahan enimmäisaikaan. Työnantajan on myös tärkeätä huomata, että osasairauspäiväraha maksetaan aina vain viranhaltijalle/työntekijälle itselleen eli sitä ei makseta työnantajalle. Osapäivärahan määrä on puolet sitä edeltäneeltä ajalta maksetusta täydestä sairauspäivärahasta.

## Osa-aikainen sairauspoissaolo

Osasairauspäivärahan perusteena olevasta osa-aikatyötä koskevasta sopimuksesta säädetään työsopimuksissa (TSL 2:11 a §) ja laissa kunnallisesta viranhaltijasta (KVhL 26 § 2 mom.). Kuten edellä on selostettu, osasairauspäivärahan saamisen edellytyksenä on, että työnantaja ja työntekijä tai viranhaltija sopivat edellä tarkoitetuin tavoin osa-aikatyön tekemisestä tilanteessa, jossa sairaudesta johtunut työstä poissaolo on jatkunut vähintään 60 arkipäivän ajan ja joissa työntekijän työkyky on kuitenkin kokoaikaisen sairausloman aikana palautunut siinä määrin, että hän kykenee osa-aikaiseen työhön.

Osa-aikainen työhön paluu koko-aikaiselta sairauslomalta perustuu aina työntekijän/viranhaltijan suostumukseen. Lain perusteluissa todetaan olevan tavanomaista, että aloite osa-aikaisesta työhön paluusta tulee työntekijältä/viranhaltijalta.

Jos työntekijä/viranhaltija pitkäaikaisen sairausloman aikana käy työterveyshuollossa, käyntien yhteydessä voidaan arvioida hänen työkyky-

ään ja mahdollisuuttaan palata osa-aikaisesti työhön ja siten madaltaa kynnystä palata kokoaikatyöhön. Myös työnantaja voi ottaa työntekijän/viranhaltijan kanssa esille kysymyksen työntekijän osittaisesta työhön paluusta.

Osasairauspäivärahan saaminen ja siis osa-aikaisen sairauspoissaolon käyttö edellyttää aina lääketieteellistä selvitystä työn tekemisen edellytyksistä. Työhön palaamisen työkyvyttömyyden edelleen jatkuessa tulee tapahtua siten, ettei siitä aiheudu viranhaltijalle tai työntekijälle terveydellistä haittaa.

Keskeinen lähtökohta on, että viranhaltijan tai työntekijän työkykyä arvioitaessa hankitaan riittävät tiedot paitsi hänen työkykynsä vaikuttavista sairauksista ja niiden toimintakyvylle aiheutumista rajoitteista niin myös olennaiset tiedot työstä, jota hän tekee ja työolosuhteista, joissa hän työskentelee. Työntekijällä ja viranhaltijalla on aina oikeus sairauslomansa aikana päätyä siihen, että hän ei palaa kesken sairausloman osa-aikaisestikaan työhön.

Työnantajan on harkittava, onko työntekijä tai viranhaltija sellaisessa kunnossa, että hän kykenee suorittamaan työnsä aiheuttamatta vaaraa itselleen, muille työntekijöille tai työpaikalla oleville muille henkilöille. Työnantajan on siis huolehdittava työturvallisuuslaissa säädettyjen velvollisuuksiensa täyttämistä.

Sairausvakuutuslaissa eikä myöskään työsopimuksissa tai kunnallisesta viranhaltijasta annetussa laissa säädetä työajan lyhennystapaa. Näin ollen lyhennystapa on työnantajan ja työntekijän tai viranhaltijan välillä sovittavissa.

Viranhaltijan kohdalla on huomattava, että kysymyksessä on osittainen virkavapaa. Näin ollen osittaisen virkavapaan eli siis osa-aikaisen sairausloman toteuttaminen edellyttää, että 1) työnantaja ja viranhaltija ovat sopineet osa-aikaisesta työskentelystä, 2) viranhaltija tähän sopimukseen perustuen hakee osittaista virkavapaata ja 3) työnan-

taja tekee hakemuksen johdosta myönteisen päätöksen, jolla viranhaltijalle myönnetään oikeus osa-aikaiseen sairauspoissaoloon määräajaksi (so. osittaista virkavapaata siksi ajaksi jolta viranhaltijalla on oikeus osasairauspäivärahaan) ja samalla kokoaikainen sairausloma keskeytetään siksi ajaksi, jonka osa-aikainen sairauspoissaolo kestää.

## Työtehtävät osa-aikaisen sairauspoissaolon aikana

Lähtökohtana on, että työntekijä tekee osa-aikaisen sairauspoissaolon aikana omia työnsopimuksensa mukaisia tehtäviään, mutta normaalia lyhyemmän ajan tai vain osan normaaleista tehtävistään. Jos hän ei kykene tekemään tavanomaisia tehtäviään, osa-aikaisen sairausloman aikaisista tehtävistä voidaan erikseen sopia. Osa-aikatyötä koskevan sopimuksen päättyessä työntekijällä on oikeus palata noudattamaan osa-aikatyösopimusta edeltävän kokoaikaisen työnsopimuksensa ehtoja.

Myös viranhaltija tekee osa-aikaisen sairauspoissaolonsa aikana virkaansa kuuluvia tehtäviä tai osan virkaansa kuuluvista tehtävistä. Jos viranhaltija ei kykene tekemään tavanomaisia tehtäviään osa-aikaisen sairauslomansa aikana, määräaikainen tehtävien muutos voidaan toteuttaa virantoimitusvelvollisuuden muuttamista koskevan säännöksen mukaisesti (KVhL 23 §). Osittaisen virkavapaan päätyttyä, myös viranhaltijan oikeudet ja velvollisuudet määräytyvät sellaisina kuin ne hänelle kuuluvat täyttä työaikaan tekevänsä.

## Sopimuksen muuttaminen

Osa-aikatyötä koskevan sopimuksen muuttamisesta kesken sopimuskauden on sovittava. Muutoksesta on ilmoitettava Kansaneläkelaitokselle. Määräaikainen sopimus päät-



tyy kuitenkin kesken sopimuskauden, jos työntekijä tai viranhaltija ei sairautensa vuoksi kykene enää suoriutumaan osa-aikatyöstään. Työntekijä tai viranhaltija palaa takaisin sairauspäivärahalle ja kokoaikaiselle sairauslomalle.

### Tilapäinen sairastuminen osa-aikaisen sairausloman aikana

Jos työntekijä tai viranhaltija osa-aikaisen sairausloman aikana sairastuu tilapäisesti esim. tavanomaiseen nuhakuumeeseen, jonka johdosta hän on työkyvytön siten, ettei hän pysty osa-aikatyötäänkään tekemään, hänen mahdollinen oikeutensa sairausajan palkkaan määräytyy häntä koskevan kunnallisen virka- tai työehtosopimuksen mukaan. Sairausajan palkka määräytyy tällöin osa-aikatyötä vastaavan palkan perusteella. Lisäksi työntekijällä tai viranhaltijalla on oikeus edelleen osa-sairauspäivärahaan.

Sen sijaan työnantajalla ei ole oikeutta tässä tapauksessa saada mitään korvausta Kansaneläkelaitokselta. Sitä milloin sairastuminen katsotaan kestoltaan tilapäiseksi, ei ole lain perusteluissa tarkemmin määritelty. Perusteluissa ainoastaan todetaan, että tilapäinen sairastuminen ei oikeuta päättämään määräaikaista osa-aikasopimusta ilman osapuolten välistä sopimusta. Perusteluissa kuitenkin todetaan, että mikäli sairaudesta johtuva tilapäinen työkyvyttömyys venyisi osa-aikatyösopimuksen kestoajaksi huomioon ottaen sellaiseksi, ettei osa-aikaisen työhön paluun tarkoitus enää toteutuisi, määräaikaisten osa-aikatyösopimusten keskeytettävissä ennen määräajan päättymistä.

Sen sijaan, jos työntekijä tai viranhaltija ei sairaudesta johtuvan työkyvyttömyyden vuoksi kykene enää suoriutumaan osa-aikatyöstään, määräaikaisten sopimusten päättyminen kesken sopimuskauden. Tällöin työntekijä tai viranhaltija siirtyy takaisin kokoaikaiselle sairauslomalle.

### Ota huomioon osa-aikaista sairauspoissaoloa harkitessa

Jos viranhaltijan tai työntekijän sairausloman sijaiseksi on palkattu sijainen, se rajoittaa työnantajan mahdollisuutta ottaa viranhaltija/työntekijä työhön kesken hänelle myönnettyä "täyttä" sairauslomaa, ellei tällaista mahdollisuutta ole etukäteen otettu huomioon sijaisen työsopimusta tehtäessä tai viranhoidtomääräystä annettaessa. Työnantajalla ei näet ole oikeutta yksipuolisesti osa-aikaistaa määräaikaisten työsuhteeseen otettua kokoaikaiseksi otettua sijaista. Myös virkasuhteisen määräaikaisten sijaisen osa-aikaistamismahdollisuus on lähinnä teoreettinen huomioon ottaen osa-aikaistamisen perusteet ja osa-aikaistamiseen liittyvät menettelyt ja niihin kuuluva aika.

Myös osa-aikatyö osa-aikaisen sairauspoissaolon aikana kerryttää KVTES:n 5 luvun 2 §:n 5 momentissa tarkoitettua vähintään 30 kalenteripäivän pituista yhdenjaksoista virantoimituksessa-/työssäoloaika. Näin ollen vaikka työntekijän tai viranhaltijan sairauslomaetuudet olisivat jo katkenneet sen johdosta, että sairauslomaa on myönnetty hänelle jatkuvana yhdessä tai useammassa erässä yli 12 kuukaudeksi, sairauslomaetuudet voivat taas alkaa, mikäli osa-aikainen työskentely jatkuu keskeytymättä osasairauspoissaolon aikana vähintään 30 kalenteripäivää. Tällöin osa-aikainen sairausloma saattaa toimia vastoin tarkoitustaan eli sitä, etteivät sairauslomat pitkityisi vaan työntekijöiden työhön paluu nopeutuisi.

Tilapäinen sairastuminen ei oikeuta päättämään sovittua osa-aikajärjestelyä, elleivät osapuolet toisin sopia. Vaikka työnantajalla olisi velvollisuus maksaa sairausajan palkkaa tältä ajalta, työnantajalla ei ole oikeutta osasairauspäivärahaan. ■

Apulaisneuvottelupäällikkö  
Elina Vartiainen-Hynönen

## Kunta-alan työmarkkina Globalisaatio

Kunta-alan työmarkkina-osapuolet esittivät, että globalisaation vaikutuksista kunnallisiin palveluihin ja työmarkkinoihin tehdään erillinen arvio. Osapuolten mielestä julkiset palvelut, jotka ovat kilpailukyvyyn ja hyvinvoinnin perusta, tulisi paremmin ottaa huomioon Suomen globalisaatiostrategiassa.

**V**altioneuvosto on käynnistänyt selvityshankkeen globalisaatiosta, sen Euroopalle ja Suomelle asettamista politiikkahaasteista ja globalisaatiopolitiikan vastauksista näihin haasteisiin. Sen tarkoituksena on palvella Suomen EU-puheenjohtajuuskauden tavoitteita, tukea Suomen kansallisen Lissabon-ohjelman päivitystä ja antaa aineksia Suomen kilpailukyky politiikan kehittämiseen.

Selvityshankkeen ensimmäinen osa valmistui syyskuussa. Se käsittää asiantuntijoiden artikkeleita globalisaatiokehityksestä ja siihen liittyvistä politiikkahaasteista koko Euroopan näkökulmasta. Toinen osa, joka käsittää Suomen taloutta koskevan analyysin ja Suomen politiikkastrategiaa koskevat johtopäätökset, valmistuu joulukuussa.

Hanke on jatkoa vuoden 2004 Suomi maailmantaloudessa – selvitykselle, jossa keskeisiksi asioiksi nousivat osaaminen, avautuminen ja uudistuminen.

### Työmarkkinajärjestöjen toimialavuoropuhelu jatkuu

Hankkeen yhteydessä on aktivoitu myös työmarkkinaosapuolia toimialakohtaisten vuoropuhelujen jatkamiseen. Lähes 20 toimialaa raportoiti

# osapuolet esittävät erillistä selvitystä ja kunta-alan työmarkkinakysymykset

syyskuussa valtioneuvoston kanslialle alan globalisaatiokysymyksistä. Myös Kunnallinen työmarkkinalaitos ja kunta-alan pääsopijajärjestöt laativat yhteisen muistion.

Kunta-alan työmarkkinaosapuolet nostavat haasteiksi erityisesti kunnallisten palvelujen aseman ja rahoituksen muuttuvassa toimintaympäristössä, osaavan työvoiman saatuuden turvaamisen sekä toiminnan tuloksellisuuden ja johtamisen kehittämisen. Muistio sisältää ehdotuksia valtiovallalle ja kunta-alan työmarkkinaosapuolten keskinäisiä toimia.

## Kunnallisten palvelujen asema ja rahoitus

Kunta-alan osapuolet esittävät, että globalisaation vaikutuksista kunnallisiin palveluihin ja työmarkkinoihin tehdään erillinen arvio ja tarvittavat johtopäätökset muotoillaan keskushallinnossa yhteistyössä kaikkien keskeisten sektoriministeriöiden kanssa. Kokonaisnäkemyksessä tulisi ottaa paremmin huomioon julkiset palvelut, jotka ovat Suomen kilpailukyvyä ja hyvinvoinnin perusta.

Myös kunta- ja palvelurakennemuutoksen tavoitteena on turvata kuntien elinvoimaisuus ja elinkelpoisuus globalisoituvassa toimintaympäristössä. Kunta- ja palvelurakenteiden uudistaminen antaa mahdollisuuden parantaa entisestään kunnallisten palvelujen tuottavuutta, tuloksellisuutta ja vaikuttavuutta samanaikaisesti kun työelämän laatua ja työhyvinvointia kohennetaan. Tämä edellyttää kuitenkin mm. työmarkkinaosapuolten yhteistyötä kaikilla tasoilla, kunnan palvelu- ja henkilöstöstrategioiden integroimista sekä johtamisen, esimiestyön ja alaistaitojen kehittämistä.

Valtiovallan tulee osaltaan luoda edellytykset kuntatalouden vakaudelle, tasapainolle ja ennustettavuudelle.

Samalla tulee huolehtia siitä, että alueet säilyttävät houkuttelevuutensa yritysten sijoittumis- ja työvoiman muuttokohteina. Kunta-alan työmarkkinaosapuolet edellyttävät, että valtiovallan ohjaustoimet edistävät palvelujen järjestämistä paikallisiin olosuhteisiin soveltuvalta tavalla.

## Osaava työvoima

Kunnallisiin palveluihin tarvitaan osaavaa työvoimaa. Työvoima- ja koulutustarvetta tulee ennakoida kunta- ja aluetasolla sekä valtakunnallisesti ottaen huomioon mm. eläkepoistuma ja muuttuvat palvelurakenteet. Myös aikuiskoulutusta tulee kehittää työelämän tarpeista lähtien kaikilla koulutusasteilla. Työmarkkinaosapuolet ovat yhtä mieltä siitä, että kunta-alan tulee säilyttää houkuttelevuutensa työnantajana ja pyrkivät yhteisiin toimenpiteisiin tämän tavoitteen toteuttamiseksi.

Kunnilla on hyviä esimerkkejä ulkomaalaistaustaisen työvoiman rekrytoimisesta kuntien palvelukseen. Kunta-ala osallistuu talvella 2006/2007 käynnistyvään työmarkkinajärjestöjen asennekampanjaan monikulttuuristen työpaikkojen puolesta. Valtiovallan on tunnistettava oma vastuunsa rahoittaa mittaavampi palveluja, joiden avulla maassa jo olevien ulkomaalaisten integrointi työelämään onnistuu nykyistä olennaisemmin.

## Toiminnan tuloksellisuus

Tuottavuus on keskeisessä asemassa valtioneuvoston globalisaatiohankkeessa. Julkisten palvelujen tuottavuuden tarkastelussa tarvitaan toisenlaista käsitteistöä – tuloksellisuutta, (asiakas)vaikuttavuutta ja laadun arviointia. Henkilöstön aikaansaannoskykyyn voidaan vaikuttaa hyvällä henkilöstöjohtamisella.

Henkilöstöjohtamisen on todettu

vaikuttavan tuloksellisuuteen silloin kun henkilöstöstrategiat ja henkilöstöjohtamisen toiminnot sekä palkitsemisjärjestelmät palvelevat palvelujen tavoitteita. Haasteina ovat organisaatioiden kehittäminen sekä palvelustrategian ja henkilöstöstrategian yhteensovitus.

Kunta-alan työmarkkinaosapuolet pitävät tärkeänä, että johtamisen ja osaamisen kehittämiseen ohjataan riittävästi voimavaroja. Kuntayhteisöt tarvitsevat edelleen myös ulkopuolista rahoitusta (TYKES, ESR) kunnallisten palveluorganisaatioiden kehittämishankkeissa, jotka osaltaan tukevat kunta-alan edellytyksiä sopeutua muutoshasteisiin ja toteuttaa mm. kunta- ja palvelurakennemuutoshankkeen tavoitteita. ■

Tutkimuspäällikkö  
Margareta Heiskanen

Lisätietoja:  
Kunta-alan työmarkkinaosapuolten muistio 11.9.2006: [www.kuntatyonantajat.fi](http://www.kuntatyonantajat.fi) > Ajankohtaista  
Globalisaatiohaasteet Euroopalle ja Suomelle. Projektikuvaus ja ensimmäisen vaiheen tulokset sekä seminaariaineistoa: [www.vnk.fi/hankkeet/talousneuvosto/fi.jsp](http://www.vnk.fi/hankkeet/talousneuvosto/fi.jsp) kohdasta 'Lisätietoja'