



# TYÖELÄMÄN SOSIAALIOPAS



PAUn ikäohjelman 2018–2021 julkaisu



HELP!



# ALKUSANAT

Tämä opas on päivitetty ja muokattu versio aiemmasta vuonna 2016 valmistuneesta sosiaalivihkosesta PAUn edunvalvojille. Opas on tarkoitettu sekä edunvalvojille että kaikille niille, jotka kaipaavat tietoa erilaisista sosiaali-etuuksista, eläkkeistä sekä työttömyysajan toimeentulosta.

Työntekijällä on työsuhteeseen perustuen useita oikeuksia ja etuuksia, joita ei ole säädelty työehtosopimuksessa. Tämän oppaan tarkoituksena on kertoa näistä oikeuksista ja etuuksista ja niiden hakemisesta. Lisätietoja saat kyseisistä etuuksista niistä vastaavilta tahoilta.

Joidenkin etuuksien kohdalla on oppaassa katsottu tarpeelliseksi viitata Viestinvälitys- ja logistiikka-alan työehtosopimukseen. Nämä kohdat on erotettu selkeästi muusta tekstistä.

Toivomme, että oppaasta on hyötyä kaikille sitä lukeville ja toivomme erityisesti, että edunvalvojat perehdyttävät edustamiaan työntekijöitä tämän oppaan etuuksiin vastaavalla tavalla kuin työehtosopimuksen etuuksiin.

Työelämän sosiaaliopas on päivitetty ja muokattu osana PAUn vuoden 2018–2021 tavoiteohjelman mukaista ikäohjelmaa. Ikäohjelman tavoitteena on lisätä tietoisuutta eri elämänvaiheiden ja iän merkityksestä työelämässä sekä tukea terveellistä ja turvallista työn tekemistä elämänsä jokaisessa vaiheessa.

Tammikuussa 2019

Posti- ja logistiikka-alan unioni PAU ry  
Työympäristövaliokunta

Toimitus Niina Pentinmäki  
Taitto Hanna Kauppinen

# Sisältö

---

ALKUSANAT	3
OPINTOVAPAA	6
Aikuiskoulutustuki	8
PERHEVAPAAT	9
Äitiysvapaa	9
Isyysvapaa	10
Vanhempainvapaa	11
Hoitovapaa	12
Osittainen hoitovapaa	12
Tilapäinen hoitovapaa	13
Poissaolo pakottavista perhesyistä	14
Poissaolo perheenjäsenen tai muun läheisen hoitamiseksi	15
SAIRAUSETUUDET	15
Kelan sairauspäiväraha	15
Kelan osasairauspäiväraha	17
KUNTOUSETUUDET	18
Kelan ammatillinen KIILA-kuntoutus	19
Kelan kuntoutuspsykoterapia	19
Työeläkelaitoksen ammatillinen kuntoutus	20
Työkokeilu	20
Työhönvalmennus	21
Ammatillinen uudelleen koulutus ja oppisopimuskoulutus	21
Työeläkekuntoutukseen hakeminen	22
Korvaus kuntoutuksen ajalta	23

TYÖTAPATURMAT JA AMMATTITAUDIT	24
Työtapaturma- ja ammattitautilainsäädännön mukainen päiväraha	26
Tapaturmaeläke	27
Kuntoutusraha ammatillisen kuntoutuksen ajalta	28
Haittaraha	28
TYÖNTEKIJÄIN RYHMÄHENKIVAKUUTUS	29
TYÖTTÖMYYSTURVA	30
Ansiosidonnainen päiväraha	30
Soviteltu ansiopäiväraha	32
Lisäpäivät	33
Vanhuuseläke 62-vuotiaana	33
VUOROTTELUVAPAA	34
ELÄKE-ETUUDET	35
Työkyvyttömyyseläke ja kuntoutustuki	35
Täysi- tai osatyökyvyttömyyseläke	35
Työskentely työkyvyttömyyseläkkeellä	36
Työkyvyttömyyseläkkeen hakeminen	36
Vanhuuseläke	37
Muun eläkkeen muuttuminen vanhuuseläkkeeksi	38
Osittainen varhennettu vanhuuseläke	39
Työuraeläke	40
Perhe-eläke leskelle ja lapsille	42
LIITON OIKEUSAPU	43
Jäsenmaksujen periminen	44

---

## OPINTOVAPAA

Oikeus opintovapaaseen perustuu opintovapaalakiin. Opintovapaalla ollessaan työntekijä on vapautettu työstään koulutusta tai opiskelua varten. Työntekijän palvelussuhde jatkuu opintovapaan aikana. Opintovapaan ajalta ei makseta palkkaa, ellei siitä ole sovittu työ- tai virkaehtosopimuksessa tai työnantajan ja työntekijän kesken.

Työntekijällä on oikeus opintovapaaseen, kun päätoiminen työsuhde samaan työnantajaan on kestänyt yhdessä tai useammassa jaksossa vähintään vuoden. Tällöin työntekijällä on oikeus enintään kahden vuoden opintovapaaseen viiden vuoden aikana. Jos palvelussuhde samaan työnantajaan on kestänyt yhdessä tai useammassa jaksossa vähintään kolme kuukautta, työntekijällä on oikeus enintään viiden päivän opintovapaaseen.

Opintovapaata myönnetään opiskeluun julkisen valvonnan alaisessa koulutuksessa. Opintovapaan voi halutessaan käyttää useammassa jaksossa esimerkiksi myös siten, että työntekijä on osan työpäivästä työssä ja osan opintovapaalla. Opintovapaaseen ei ole oikeutta, jos opiskelija on oppisopimuskoulutuksessa.

Opintovapaata tulee aina erikseen hakea. Yli viisi työpäivää kestävää opintovapaata on haettava kirjallisesti työnantajalta vähintään 45 päivää ennen opintojen alkamista. Enintään viisi työpäivää kestävää opintovapaata on haettava työnantajalta suullisesti tai kirjallisesti vähintään 15 päivää ennen suunnitellun opintojakson alkamista, elleivät työnantaja ja työntekijä ole sopineet erikseen muuta. Yli viiden työpäivän opintovapaata haettaessa työnantajan tulee ilmoittaa ratkaisustaan kirjallisesti vähintään 15 kalenteripäivää ennen opintojen alkamista. Enintään viiden työpäivän opintovapaassa työnantajan tulee ilmoittaa ratkaisustaan viimeistään seitsemän päivää ennen opintojen alkua.

Jos opintovapaan myöntäminen hakemuksessa tarkoitettuna aikana tuottaisi tuntuvaa haittaa työnantajan toiminnalle, on työnantajalla oikeus siirtää opintovapaan alkamisajankoh-  
taa enintään kuudella kuukaudella. Jos kyseessä on harvemmin  
kuin kuuden kuukauden väliajoin toistuva koulutus, työnantaja  
voi siirtää opintovapaata enintään siihen saakka, kunnes vastaa-  
va koulutusjakso alkaa seuraavan kerran.

Työnantajalla on oikeus siirtää opintovapaata myös silloin, kun  
työntekijän edellisestä opintovapaasta on kulunut vähemmän  
kuin kuusi kuukautta eikä opintovapaan aikana ole tarkoitus  
saattaa päätökseen aikaisemman opintovapaan aikana aloitettua  
opiskelua tai koulutusta. Siirtäminen edellyttää aina perusteltua  
syytä ja sitä, että opintovapaasta aiheutuisi työnantajan toimin-  
nalle tuntuvaa haittaa.

Työntekijä voi siirtää yli viiden päivän opintovapaan käyttöä,  
mikäli siitä ei aiheudu työnantajalle tuntuvaa haittaa. Jos työntekijä  
jättää käyttämättä hänelle myönnetyn opintovapaan, asiasta  
on ilmoitettava työnantajalle kirjallisesti vähintään kaksi viikkoa  
ennen kuin myönnetty opintovapaa alkaisi.

Työntekijä voi keskeyttää yli 50 työpäivän ajaksi myönnetyn  
opintovapaan ja palata työhön. Tätä lyhyempää opintovapaata ei  
voi keskeyttää. Työntekijän on ilmoitettava työnantajalle opinto-  
vapaan keskeyttämisestä vähintään neljä viikkoa ennen työhön  
paluutaan.

Jos työntekijä on työkyvytön opintovapaan aikana sairauden,  
synnytyksen tai tapaturman vuoksi ja työkyvyttömyys kes-  
tää yhtäjaksoisena yli seitsemän päivää, työntekijä voi  
pyytää, että seitsemän päivän ylittävää työkyvyttö-  
myysaikaa ei lueta opintovapaaseen. Pyyntö tu-  
lee esittää viipymättä. Työntekijällä on oikeus  
käyttää näin keskeytynyt opintovapaa myö-  
hemmin, mutta sitä on haettava erikseen.

Työnantajalla ei ole velvollisuutta ottaa opin-  
tovapaalla olevaa työntekijää töihin ennen kuin



työntekijälle mahdollisesti palkatun sijaisen työsopimus voidaan laillisesti päättää. Työsuhdetta ei saa irtisanoa eikä työsopimusta purkaa sillä perusteella, että työntekijä on hakenut tai käyttänyt opintovapaata. Opintovapaa ei kuitenkaan estä irtisanomista, jos siihen on muu laillinen peruste.

Opintovapaa kerryttää vuosilomaa maksimissaan 30 työpäivää lomanmääräytymisvuodessa (1.4.–31.3.). Vuosiloman kertyminen edellyttää, että työntekijä palaa töihin välittömästi opintovapaan päätyttyä.

## Aikuiskoulutustuki

---

Koulutusrahasto maksaa aikuiskoulutustukea työntekijälle, joka on työstä opintovapaalla tai vastaavalla koulutuksen perusteella myönnetyllä palkattomalla vapaalla. Aikuiskoulutustuen enimmäiskesto 1.1.2017 alkaen on 15 kuukautta (322,5 tukipäivää). Täyteen tukikuukauteen ja kuukauteen, jolta maksetaan soviteltua aikuiskoulutustukea, katsotaan sisältyvän 21,5 tukipäivää. Ennen vuotta 2017 myönnetyn aikuiskoulutustuen jatkohakemukset maksetaan aikaisemman tukipäätöksen mukaisena. Oikeus tähän pidempään 19 kuukautta kestävään tukiaikaan päätty kuitenkin viimeistään 31.12.2020.

Jos työntekijä jää opintovapaalle määräaikaisesta työstä, hänelle voidaan maksaa aikuiskoulutustukea kyseiselle ajalle. Jos määräaikainen työ kuitenkin päättyy ennen koulutuksen aloittamista, aikuiskoulutustukeen ei ole oikeutta. Jos työsuhde irtisanoaan aikuiskoulutustuen alkamisen jälkeen työntekijästä riippumattomista syistä, kuten tuotannollisista tai taloudellisista syistä, oikeutta jo myönnettyyn aikuiskoulutustukeen ei menetä. Tällöin oikeus aikuiskoulutustukeen säilyy päätöksen mukaisen tukikauden päättymiseen saakka.

Aikuiskoulutustukea voi saada, jos on työsuhteessa oleva omaehtoiseen ammatilliseen koulutukseen osallistuva aikuisopiskelija. Työhistoriaa tulee olla yhteensä vähintään kahdeksan vuotta, josta nykyisen työnantajan palveluksessa vähintään vuosi ennen tuettavan opiskelun alkua. Palkattoman opintovapaan



yhdenjaksoisen keston tulee olla vähintään kaksi kuukautta. Jos opintovapaa kestää alle kaksi kuukautta tai henkilöllä on sivutuloja, voi saada kalenterikuukausittain jälkikäteen haettavaa soviteltua aikuiskoulutustukea. Aikuiskoulutustuen edellytyksenä on myös, että opiskeluun ei saa muuta tukea ja opintojen tulee olla tukiaikana päätoimisia. Lisätietoja saa Koulutusrahastosta osoitteesta [www.koulutusrahasto.fi](http://www.koulutusrahasto.fi)

## PERHEVAPAAT

### Äitiysvapaa

---

Äitiysvapaa alkaa 30 arkipäivää ennen laskettua aikaa ja päättyy 75 arkipäivää lasketun ajan jälkeen. Työntekijä voi halutessaan aloittaa äitiysvapaan jo aikaisemmin, aikaisintaan kuitenkin 50 arkipäivää ennen laskettua aikaa. Äitiysvapaan pituus on 105 arkipäivää. Äitiysvapaasta on ilmoitettava työnantajalle 2 kuukautta ennen vapaan aiottua alkamista. Kelan äitiysrahaa haetaan viimeistään 2 kuukautta ennen laskettua aikaa. Työsopimuslain mukaan työnantajalla ei ole velvollisuutta maksaa palkkaa perhevapaiden ajalta. Monissa työehtosopimuksissa on kuitenkin sovittu palkan maksamisesta. Jos työnantaja maksaa äitiysvapaan ajalta palkkaa, maksaa Kela äitiysrahan siltä ajalta työnantajalle.

Äitiysrahaa maksetaan vain lapsen biologiselle äidille. Äidin naispuolinen avio- tai avopuoliso tai rekisteröity puoliso voi jäädä vanhempainvapaalle. Vanhempainvapaan ajalta maksetaan vanhempainrahaa tai osittaista vanhempainrahaa. Puolisot voivat sopia keskenään, kumpi jää hoitamaan lasta. He voivat myös

Viestinvälitys- ja logistiikka-alan työehtosopimuksen (31 § 2 mom.) mukaan työntekijälle maksetaan sairausajan palkan mukaan laskettua palkkaa äitiysvapaan alusta lukien ajalta, johon sisältyy 72 arkipäivää. Palkan maksaminen edellyttää, että työntekijä on ollut yrityksen palveluksessa välittömästi ennen äitiysvapaan alkamista vähintään kuusi kuukautta.

jakaa kauden. Vapaalla ei voi kuitenkaan olla samanaikaisesti (poikkeuksena osittainen vanhempainraha). Äidin puolisollla on myös oikeus isyysrahaan. Puolison isyys- ja vanhempainrahoi- keus ei edellytä, että hän on adoptoinut kumppaninsa lapsen. Lapsen biologisella isällä on oikeus isyys- ja vanhempainrahaan vain silloin, kun isä vastaa lapsen hoidosta. Isän puolisollla ei ole oikeutta vanhempainpäivärahoihin.

Äitiysvapaan aikana kertyy vuosilomaa. Vuosilomaa kerryttä- vää työssäolon veroista aikaa on yhteensä enintään 156 arkipäi- vää eli noin kuusi kuukautta. Työssäolon veroista aikaa seura- taan kutakin synnytystä tai adoptiota kohden, ei lomanmääräy- tymisvuosien mukaan.

## Isyysvapaa

---

Isyysvapaan pituus on enintään 54 arkipäivää. Isyysvapaata, jon- ka ajalta maksetaan isyysrahaa, on mahdollista pitää 1–18 arki- päivää samaan aikaan kun lapsen äiti saa äitiys- tai vanhempain- rahaa. Päivät voi jakaa enintään 4 jaksoon. Lopun isyysvapaan voi pitää äitiys- ja vanhempain- rahakauden jälkeen. Halutessaan koko isyysvapaan 54 arkipäivää voi pitää vasta äitiys- ja vanhem- painrahakauden päätyttyä, jol- loin isyysvapaan voi jakaa enin- tään kahteen jaksoon. Vapaan tu- lee olla pidettynä lapsen täyttäes- sä kaksi vuotta.

Viestinvälitys- ja logis- tiikka-alan työehtosopi- muksen (31 § 2 mom.) mukaan työntekijälle maksetaan sairausajan palkan mukaan laskettua palkkaa isyysvapaan alusta lukien ajalta, johon sisältyy 6 arkipäivää. Palkan maksaminen edellyttää, että työntekijä on ollut yrityksen palveluksessa välittö- mästi ennen isyysvapaan alkamista vähintään kuusi kuukautta.

Isyysvapaasta tulee ilmoittaa työnantajalle viimeistään 2 kuu- kautta ennen vapaan alkua. Jos isyysvapaa on enintään 12 arkipäi- vää, siitä tulee ilmoittaa viimeis- tään kuukausi etukäteen. Kelan isyysraha maksetaan työnantajal- le, jos työnantaja maksaa isyys- vapaan ajalta palkkaa. Isyysrahaa

tulee hakea vasta, kun lapsi on syntynyt ja isyysvapaan ajankohta on tiedossa.

Isyysvapaan aikana kertyy vuosilomaa. Vuosilomaa kerryttävää työssäolon veroista aikaa on yhteensä enintään 156 arkipäivää eli noin kuusi kuukautta. Työssäolon veroista aikaa seurataan kutakin synnytystä tai adoptiota kohden, ei lomanmääräytymisvuosien mukaan.

## Vanhempainvapaa

Molemmat vanhemmat voivat pitää vanhempainvapaata ja sopia keskenään vanhempainvapaan käytöstä. Vanhempainrahakausi voidaan jakaa vanhempien kesken tai vaihtoehtoisesti vanhempainvapaalle voi jäädä vain toinen vanhemmista. Vanhemmat eivät kuitenkaan voi olla yhtä aikaa vanhempainvapaalla. Kumpikin vanhempi voi jakaa vanhempainrahakautensa enintään kahteen jaksoon.

Kela maksaa vanhempainvapaan ajalta vanhempainrahaa 158 arkipäivää eli noin puoli vuotta. Jos lapsi on syntynyt ennen äitiysrahan alkamista, maksetaan vanhempainrahaa lisää niistä arkipäivästä kuin äitiysrahakausi aikaistui. Vanhempainvapaan aikana voi työskennellä, jolloin vanhempainraha maksetaan työskentelyn ajalta vähimmäismääräisenä. Työskentely sunnuntaina tai arkipäivinä ei vaikuta vanhempainrahaan. Vanhemmat voivat pitää osittaista vanhempainvapaata samanaikaisesti, jolloin molemmat tekevät osa-aikatyötä ja saavat osittaista vanhempainrahaa.

Viestinvälitys- ja logistiikka-alan työehtosopimuksen (31 § 2 mom.) mukaan vanhempainvapaan ajalta ei makseta palkkaa.

Vanhempainvapaan aikana kertyy vuosilomaa. Vuosilomaa kerryttävää työssäolon veroista aikaa on yhteensä enintään 156 arkipäivää eli noin kuusi kuukautta. Työssäolon veroista aikaa seurataan kutakin synnytystä tai adoptiota kohden, ei

lomanmääräytymisvuosien mukaan.

## Hoitovapaa

---

Työntekijällä on oikeus hoitovapaaseen lapsensa tai muun hänen taloudessaan vakituisesti asuvan lapsen hoitamiseksi, kunnes lapsi täyttää kolme vuotta. Oikeus hoitovapaaseen perustuu työsopimuslakiin. Hoitovapaan myöntää työnantaja, joten vapaasta tulee sopia työnantajan kanssa. Ilmoita vapaasta työnantajalle viimeistään 2 kuukautta ennen sen alkamista.

Työntekijällä on oikeus pitää hoitovapaa kahdessa osassa. Jakson vähimmäispituus on kuukausi. Työnantaja ja työntekijä voivat kuitenkin sopia kahta useammasta tai kuukautta lyhyemmästä hoitovapaajaksosta. Vain toinen vanhemmista voi olla hoitovapaalla kerralla. Äitiys- tai vanhempainvapaan aikana toinen vanhemmista tai huoltajista voi kuitenkin pitää hoitovapaata yhden jakson.

Hoitovapaan ajalta Kela maksaa kotihoidon tukea tai yksityisen hoidon tukea, jos lapsi ei ole kunnallisessa hoidossa. Joustavaa tai osittaista hoitorahaa voi saada, jos vanhemman työaika on enintään 30 tuntia viikossa ja etuuden muut edellytykset täyttyvät.

Vuosilomaa ei kerry hoitovapaan aikana. Hoitovapaa ei kuitenkaan katkaise työsuhdetta, joten hoitovapaa otetaan huomioon työsuhteen kestoaikaa laskettaessa. Lomanmääräytymisvuonna pidetty hoitovapaa ei siis vähennä lomakertymää työssäolokuukausilta. Jos työsuhde on kestänyt yli vuoden, työntekijä ansaitsee siis edelleen 2,5 päivää lomaa kuukaudessa, vaikka hän olisi ollut osan vuotta hoitovapaalla.

### Osittainen hoitovapaa

Oikeus osittaiseen hoitovapaaseen perustuu työsopimuslakiin. Osittainen hoitovapaa edellyttää työnantajan ja työntekijän välistä sopimusta. Jos työnantaja ei myönnä työntekijälle osittaista hoitovapaata, työnantajan tulee antaa työntekijälle selvitys kieltäytymisen perusteista. Työnantajalla on oikeus kieltäytyä

vapaan antamisesta vain, jos vapaasta aiheutuu merkittävää haittaa työpaikan tuotanto- tai palvelutoiminnalle eikä sitä voida välttää kohtuullisilla työn järjestelyillä. Työnantajalle tulee ilmoittaa hoitovapaasta viimeistään 2 kuukautta ennen hoitovapaan toivottua alkamista.

Osittaisella hoitovapaalla tarkoitetaan vuorokautisen tai viikoittaisen työajan lyhentämistä. Työntekijällä on mahdollisuus osittaiseen hoitovapaaseen, kun työsuhde on jatkunut yhteensä kuusi kuukautta 12 edellisen kuukauden aikana ja molemmat vanhemmat ovat ansiotyössä.

Kela maksaa osittaista hoitorahaa 1. ja 2. luokalla olevan lapsen vanhemmalle kunnes lapsen koulun toinen lukuvuosi päättyy. Osittaisen vanhempainvapaan saaminen edellyttää, että vanhemmat lyhentävät työaikaansa niin, että työaika ja palkka ovat 40–60 % kokoaikaisesta työajasta ja palkasta. Käytännössä tämä voi tarkoittaa esimerkiksi enintään 6-tuntista työpäivää tai noin neljäpäiväistä työviikkoa.

Osittaista hoitovapaata voi pitää useassa jaksossa. Osittaista hoitorahaa voivat saada molemmat vanhemmat, kunhan vanhemmat hoitavat lasta eri aikoina. Osittaista hoitorahaa voi saada myös ns. etävanhempi eli vanhempi, joka ei asu lasten kanssa samassa taloudessa.

### Tilapäinen hoitovapaa

Jos työntekijän lapsi tai muu hänen taloudessaan vakituisesti asuva alle 10-vuotias lapsi sairastuu äkillisesti, työntekijällä on oikeus saada tilapäistä hoitovapaata lapsen hoidon järjestämiseksi tai tämän hoitamiseksi. Tilapäinen hoitovapaa perustuu työsopimuslakiin. Kela ei maksa etuuksia tilapäisen hoitovapaan perusteella. Tilapäinen hoitovapaa voi kestää enintään neljä työpäivää kerrallaan.

Oikeus tilapäiseen hoitovapaaseen on myös sillä lapsen vanhemmalla, joka ei asu lapsen kanssa samassa taloudessa. Kumpi tahansa vanhemmista voi jäädä pois töistä tilapäiselle hoitovapaalle, mutta molemmat vanhemmat eivät voi olla hoitovapaalla

Viestinvälitys- ja logistiikka-alan työehtosopimuksen (32 § 5 mom.) mukaisesti tilapäisen hoitovapaan ajalta maksetaan sairausajan palkkaa vastaavien määräysten mukaisesti palkkaa enintään kolmelta ensimmäiseltä päivältä, neljäs päivä on palkaton.

samanaikaisesti. Vanhemmat voivat jakaa tilapäisen hoitovapaan keskenään haluamallaan tavalla. Jos toinen lapsen vanhemmista ei työskentele ja voi hoitaa lasta, työssä käyvällä vanhemmalla on oikeus tilapäiseen hoitovapaaseen vain siinä tapauksessa, että lapsi ja hoitajat ovat yhtä aikaa sairaana.

Työntekijän on ilmoitettava työnantajalle tilapäisestä hoitovapaasta ja sen arvioidusta kestosta niin pian kuin mahdollista. Työntekijän on esitettävä työnantajan pyynnöstä luotettava selvitys tilapäisen hoitovapaan perusteesta eli käytännössä lääkärintodistus lapsen sairaudesta sekä toisen lasta kotona hoitavan vanhemman lääkärintodistuksesta, jos hän on sairauden takia estynyt lasta hoitamasta.

Tilapäisen hoitovapaan aikana kertyy vuosilomaa. Vuosilomaa kerryttävää työssäolon veroista aikaa on yhteensä enintään 156 arkipäivää eli noin kuusi kuukautta. Työssäolon veroista aikaa seurataan kutakin synnytystä tai adoptiota kohden, ei lomanmääräytymisvuosien mukaan.

## Poissaolo pakottavista perhesyistä

---

Työsopimuslain mukaan työntekijällä on oikeus olla poissa toisista, jos hänen välitön läsnäolonsa on välttämätön työntekijän perhettä kohdanneen, sairaudesta tai onnettomuudesta johtuvan ennalta arvaamattoman ja pakottavan syyn vuoksi. Poissaolosta ja sen syystä on ilmoitettava työnantajalle niin pian kuin mahdollista. Työnantajalla on oikeus vaatia luotettavaa selvitystä poissaolon perusteesta. Pakottavista perhesyistä johtuvan poissaolon aikana kertyy vuosilomaa. Vuosilomaa kerryttävää työssäolon veroista aikaa on yhteensä enintään 156 arkipäivää eli noin kuusi kuukautta.

## Poissaolo perheenjäsenen tai muun läheisen hoitamiseksi

---

Työsopimuslain mukaan tilanteessa, jossa työntekijän poissaolo on tarpeen hänen perheenjäsenensä tai muun hänelle läheisen henkilön erityistä hoitoa varten, työnantajan on pyrittävä järjestämään työt niin, että työntekijä voi jäädä määräajaksi pois työstä. Työnantaja ja työntekijä sopivat vapaan kestosta ja muista järjestelyistä keskenään. Työhön paluusta kesken sovittuun vapaan on sovittava työnantajan ja työntekijän kesken. Jos siitä ei voida sopia, työntekijä voi perustellusta syystä keskeyttää vapaan ilmoittamalla siitä työnantajalle viimeistään kuukautta ennen työhön paluuta. Työntekijän tulee esittää työnantajan pyynnöstä selvitys poissaolon ja sen keskeyttämisen perusteesta.

## SAIRAUSETUUDET

### Kelan sairauspäiväraha

---

Kelan maksama sairauspäiväraha korvaa alle vuoden kestävästä työkyvyttömyyden aiheuttamaa ansionmenetystä. Sairauspäivärahaa voi saada, jos on 16–67-vuotias eikä ole sairauden vuoksi kykenevä tekemään tavallista työtään. Myös alle 68-vuotiailla eläkkeensaajilla, jotka työskentelevät eläkkeellä ollessaan, voi olla oikeus sairauspäivärahaan sairastuessaan.

Tilanteessa, jossa henkilö on työsuhteessa ja työnantaja maksaa sairausajan palkkaa, hakee tavallisesti työnantaja sairauspäivärahaa työntekijän puolesta ja sairauspäiväraha maksetaan työnantajalle. Jos hakemuksen käsittelyä varten tarvitaan lisätietoa, Kelalla on yhteydessä suoraan työntekijään. Sairauspäiväraha maksetaan omavastuuajan jälkeen työnantajalle samalta ajalta, jolta työntekijä saa sairausajan palkkaa. Jos työntekijän sairausloma jatkuu samalla lääkärintodistuksella palkanmaksun päättyttyä, työntekijän ei tarvitse itse hakea sairauspäivärahalle jatkoa, vaan se maksetaan automaattisesti palkanmaksun päättyttyä suoraan hänelle.

Sairauspäivärahan määrä lasketaan yleensä verotuksessa todettujen työtulojen mukaan. Esimerkiksi jos työkyvyttömyys alkaa vuonna 2019, sairauspäivärahan määrä lasketaan vuoden 2017 verotettujen työtulojen mukaan. Työtulot tarkistetaan palkkakertoimella ja työtuloja ovat muun muassa palkkatulot sekä YEL- ja MYEL-työtulo.

Sairauspäivärahaa maksetaan kun työkyvyttömyys on kestänyt omavastuuajan. Omavastuu-aika on sairastumispäivä ja 9 seuraavaa arkipäivää. Omavastuu-aika on vain yksi arkipäivä, jos työkyvyttömyys alkaa samasta syystä uudelleen 30 päivän sisällä edellisen sairauspäivärahan maksamisesta. Sairauspäivärahaa maksetaan enintään 300 arkipäivältä eli noin vuoden ajan. Sairauspäivärahaa voidaan maksaa enintään sen kuukauden loppuun, jota seuraavan kuukauden aikana 300 sairauspäivärahapäivää tulisi täyteen.

Kun enimmäisaika on täyttynyt voi sairauspäivärahaa saada saman sairauden vuoksi uudelleen vasta, kun työntekijä on ollut työkykyinen vuoden ajan. Jos palaa sairauspäivärahan enimmäisajan jälkeen työhön ja työskentelee yhtäjaksoisesti vähintään 30 päivää, voi kuitenkin saada sairauspäivärahaa vielä 50 lisäpäivältä. Sairauspäivärahaa voi saada enimmäisajan täyttymisen jälkeen myös silloin, jos sairastuu kokonaan uuteen sairauteen, joka ei ole aiheuttanut työkyvyttömyyttä edellisen sairauspäivärahakauden aikana.

Sairauden pitkittyessä Kela arvioi lääkärinlausunnon perusteella, voisiko kuntoutuksesta olla apua sairauteen. Kun sairauspäivärahaa on maksettu 60 arkipäivää, Kela lähettää päivärahan saajalle kirjeen, jossa kerrotaan kuntoutuksen vaihtoehdoista ja järjestäjistä. Työterveyshuollon on arvioitava työsuhteessa olevan henkilön jäljellä oleva työkyky viimeistään silloin kun sairauspäivärahaa on maksettu 90 arkipäivää. Työterveyslääkärin lausunto on sairauspäivärahan maksamisen edellytys 90 päivärahapäivän jälkeen.

Kun sairauspäivärahaa on maksettu 150 arkipäivää Kela lähettää kirjeen, jossa kerrotaan kuntoutusmahdollisuuksien lisäksi työkyvyttömyyseläkkeen hakemisesta. Kuntoutusta voi hakea,



Osasairauspäivärahan käytöstä on sovittu Vies-  
tinvälitys- ja logistiikka-alan työehtosopimuksessa.  
Osasairauspäivärahan ajalta saa sopien täyden palkan.  
Työehtosopimuksen 29 §:n 13 momentin mukaan:

”Jos työnantaja ja työntekijä sopivat työntekijän osasairausva-  
paasta, työntekijälle maksetaan palkka sekä työssäolon että  
osasairausvapaan ajalta. Edellytyksenä on, että työntekijä sa-  
malla sitoutuu siihen, että sairausvakuutuslain osasairauspäi-  
väraha maksetaan palkkaa vastaavalta osalta työnantajalle.

Työnantaja ja työntekijä voivat myös sopia, että työnte-  
kijälle maksetaan palkka vain työssäolon ajalta, jolloin  
työnantajalla ei ole oikeutta osasairauspäivärahaan.”

vaikka Kela ei olisi sitä ehdottanut. Kuntoutuksen hakemista varten tulee saada työterveyslääkärin/oman lääkärin kuntoutus-  
ta suosittava lausunto. Jos sairaus jatkuu yli vuoden, voi hakea  
työkyvyttömyyseläkettä.

Jos työntekijä jaksaa työkyvyttömyydestä huolimatta tehdä työ-  
tä osa-aikaisesti, kannattaa keskustella asiasta työnantajan ja työ-  
terveyshuollon kanssa. Tällöin voi olla mahdollista saada Kelasta  
osasairauspäivärahaa.

## Kelan osasairauspäiväraha

---

Kelan osasairauspäiväraha on tarkoitettu 16–67 -vuotiaalle ko-  
koaikatyötä tekeväälle työntekijälle. Osa-aikaiseen työhön paluu  
on vapaaehtoinen järjestely, johon tarvitaan sekä työntekijän et-  
tä työnantajan suostumus. Se ei saa vaarantaa terveyttä eikä toi-  
pumista. Työajan on vähennyttävä 40–60 %:iin aiemmasta nor-  
maalityöajasta.

Osa-aikatyöstä sovitaan työterveyslääkärin tai muun työolo-  
suhteet tuntevan lääkärin arvion perusteella. Osa-aikatyö voi-  
daan sopia alkamaan aikaisintaan omavastuuajan jälkeen (1 + 9

arkipäivää). Osa-aikatyöstä on sovittava yhdenjaksoisesti vähintään 12 arkipäivän ajaksi ja arkipäiviin luetaan myös lauantait. Osasairauspäivärahaa voi saada enintään 120 arkipäivää.

Työjärjestelyistä sovitaan työnantajan kanssa. Työnantaja lähettää osa-aikatyön tiedot Kelaan ja osasairauspäivärahaa haetaan heti kun työnantajan kanssa on sovittu osa-aikatyön aloittamisesta. Takautuva hakuaika on 2 kuukautta siitä päivästä, josta lähtien osasairauspäivärahaa halutaan saada.

Osa-aikatyösopimusta voidaan muuttaa kesken osa-aikatyökentelyn työntekijän ja työnantajan niin sopiessa. Osa-aikatyön tekeminen saattaa keskeytyä osa-aikatyösopimuksen aikana eri syistä. Osasairauspäivärahan saaminen keskeytyksen ajalta riippuu siitä, pysykö osa-aikatyösopimus voimassa vai muutetaan ko sitä. Jos osa-aikatyö keskeytyy tilapäisesti esimerkiksi oman tai lapsen sairastumisen tai vuosiloman vuoksi siten, että osa-aikatyö keskeytyksen jälkeen jatkuu sopimuksen mukaisesti, sopimus voidaan joko pitää voimassa tai päättää keskeytyksen ajaksi. Jos osa-aikatyösopimus pysyy voimassa keskeytyksen ajan, eikä keskeytyksestä aiheudu muutoksia sopimuksen kestoon tai ehtoihin, osasairauspäivärahan maksaminen jatkuu. Jos osa-aikatyö keskeytyy kokonaan siten, ettei osa-aikatyö enää jatku, osa-aikatyösopimus päättyy keskeytyksen alkamisesta lukien.

Osasairauspäiväraha on puolet sairauspäivärahan määrästä. Osasairauspäiväraha maksetaan ja verotetaan samalla tavalla kuin sairauspäiväraha. Jos työnantaja maksaa osa-aikatyön ajalta kokoaikatyön palkkaa, osasairauspäiväraha maksetaan työnantajalle. Muussa tapauksessa osasairauspäiväraha maksetaan työntekijälle itselleen.

## KUNTOUTUSETUudet

Ammatillinen kuntoutus auttaa työllistymään, pysymään työelämässä tai palaamaan sinne sairaudesta tai vammasta huolimatta. Ammatillista kuntoutusta voi saada Kelasta, jos on työtön, opiskelija, ollut työelämässä vasta vähän aikaa tai vaihtamassa

ammattia. Pidempään työsuhteessa olleille Kela järjestää KIILA-kuntoutusta.

Työelämässä jo pidempään olleen eli vähintään noin 5 vuotta työskennelleen ammatillisesta kuntoutuksesta vastaa työeläkelaitos. Oman työeläkelaitoksen voi selvittää työeläke.fi-palvelusta. Tapaturmien (esim. työtapaturma tai liikenneonnettomuus) tai ammattitautien kohdalla ammatillisen kuntoutuksen järjestää yleensä vakuutusyhtiö.

### Kelan ammatillinen KIILA-kuntoutus

KIILA-kuntoutuksen tavoitteena on parantaa työkykyä ja tukea pysymistä työelämässä. Hakeutuminen kuntoutukseen tapahtuu työterveyshuollon kautta. KIILA-kuntoutukseen voi hakea, jos on alle 67-vuotias, työssä vakituudessa työsuhteessa tai määräaikaisissa, toistuvissa työsuhteissa ja jos on sairaus tai vamma, joka on olennaisesti heikentänyt tai saattaa lähivuosina heikentää työkykyä ja mahdollisuuksia ansaita toimeentulo.

KIILA-kuntoutus suunnitellaan yksilöllisesti ja siihen sisältyy kuntoutujan tilanteen arviointi, ryhmäjaksot, yksilölliset jaksot ja päätösjakso. Kuntoutuksen jaksot toteutetaan 1–1,5 vuoden aikana. Kuntoutus on maksutonta ja kuntoutuksen ajalle on mahdollista hakea kuntoutusrahaa. Kela korvaa myös kuntoutukseen tehtyjä matkoja.

### Kelan kuntoutuspsykoterapia

Kuntoutuspsykoterapian tavoitteena on edistää työkykyä ja tukea työelämässä pysymistä tai työhön palaamista. Kuntoutuspsykoterapiaa voi saada, jos on 16–67-vuotias ja työkyky on uhattuna mielenterveyden häiriön vuoksi. Lisäksi edellytetään, että on saanut mielenterveyden häiriön toteamisen jälkeen vähintään 3 kuukautta asianmukaista hoitoa ja että psykiatrin lausunnon perusteella on mahdollista arvioida, että työkyvyn tukemiseksi tai parantamiseksi on tarpeellista järjestää kuntoutuspsykoterapiaa.

Kuntoutuspsykoterapia voi olla muun muassa yksilö-, ryhmä-, perhe- tai pariopsykoterapiaa. Kela myöntää tuen kuntoutuspsykoterapiaan vuodeksi kerrallaan. Psykoterapiaa voi saada Kelan tukemana enintään 3 vuotta. Psykoterapiaa korvataan vuodessa enintään 80 kertaa ja kaikkiaan enintään 200 kertaa. Kela voi korvata erityisin perustein uuden, enintään 3 vuotta kestäväksi terapiajakson, jos edellisen jakson päättymisestä on kulunut vähintään 5 vuotta.

## Työeläkelaitoksen ammatillinen kuntoutus

Työeläkelaitokset järjestävät ja tukevat ammatillista kuntoutusta eli työeläkekuntoutusta, joka voi olla esimerkiksi työkokeilua, uudelleen koulutusta tai työhönvalmennusta. Työeläkekuntoutuksen tavoitteena on tukea työssä selviytymistä ja työssä jatkamista terveydentilan rajoitteista huolimatta. Sillä voidaan tukea esimerkiksi työhön paluuta pitkän sairausloman jälkeen.

Työeläkekuntoutukseen hakeutuvan tulee olla alle alimman vanhuuseläkeikänsä ja olla ollut vakiintuneesti työelämässä. Työsuhteen tulee olla voimassa tai sen päättymisestä ei saa olla kulunut yli kolmea vuotta. Lisäksi viimeisen viiden vuoden ajalta työansioita tulee olla kertynyt tietty, joka vuosi erikseen määriteltävä summa. Työeläkekuntoutuksen edellytyksenä on sairaus tai vamma, joka aiheuttaa lähivuosina todennäköisen uhan joutua työkyvyttömyyseläkkeelle, jota voidaan siirtää tai estää työeläkekuntoutuksen avulla. Työeläkekuntoutukseen hakeutuvalla ei saa olla oikeutta kuntoutukseen tapaturma- tai liikennevakuutuksen perusteella.

### Työkokeilu

Kun työntekijän työkyky on sairauden vuoksi uhattuna, voidaan työkokeilulla helpottaa työhön paluuta pitkän sairausloman jälkeen. Työkokeilussa työaikaa ja työtehtäviä voidaan keventää ja näin edistää työkyvyn palautumista. Työkokeilu aloitetaan tavallisesti 4 tunnin päivätyöajalla, jonka jälkeen työaikaa lisätään kuukausittain. Työkokeilu voidaan toteuttaa nykyisellä työpäivällä tai uuden työnantajan palveluksessa ja työtehtäviä voidaan

järjestellä uudelleen tai voidaan opetella kokonaan uusi työ.

Työkokeilu kestää yleensä 1-3 kuukautta, mutta enintään 6 kuukautta. Palkallisessa työkokeilussa työnantaja maksaa kuukausipalkkaa työkokeilun ajalta ja työeläkelaitos maksaa etuuden työnantajalle. Jos etuus on suurempi kuin palkka, maksetaan kuntoutujalle niiden välinen erotus. Palkattomassa työkokeilussa etuus maksetaan kuntoutujalle ja työeläkelaitos hoitaa myös lakisääteisen tapaturmavakuutuksen.

### **Työhönvalmennus**

Työhönvalmennuksessa opetellaan uusi työ, jossa voi pärjätä sairaudesta huolimatta. Valmennus voidaan toteuttaa nykyisen tai uuden työnantajan palveluksessa. Työhönvalmennus jatkuu yleensä pidempään kuin pelkkä työkokeilu, tavallisesti puolesta vuodesta puoleentoista vuoteen.

Palkallisessa työhönvalmennuksessa työnantaja maksaa kuukausipalkkaa kuntoutuksen ajalta ja työeläkelaitos maksaa etuuden työnantajalle. Jos etuus on suurempi kuin palkka, maksetaan kuntoutujalle niiden välinen erotus. Palkattomassa työhönvalmennuksessa etuus maksetaan kuntoutujalle ja työeläkelaitos hoitaa myös lakisääteisen tapaturmavakuutuksen.

### **Ammatillinen uudelleenkoulutus ja oppisopimuskoulutus**

Työeläkelaitos voi myös tukea kuntoutujan kouluttautumista uuteen ammattiin tai aikaisempien opintojen täydentämistä. Ammatillisessa uudelleenkoulutuksessa opiskelun on oltava täysipäiväistä. Hyväksyttävät opinnot ovat lähi- tai monimuoto-opintoja. Lähiopinnot ovat päiväopintoja oppilaitoksessa ja niihin liittyviä itsenäisiä tehtäviä sekä mahdollisesti työharjoittelua. Monimuoto-opinnot ovat joustava opiskelumuoto. Opinnot koostuvat tällöin yhdistelmästä itsenäistä opiskelua ja lähiopetusta oppilaitoksessa. Koulutukseen kuuluu usein oppiminen työn ohella, joka tarkoittaa yhtä tai useampaa työharjoittelua.

Haluttuun oppilaitokseen haetaan normaalin hakumenettelyn kautta, jotta opiskelupaikka varmistuu. Opiskelupaikkaa voi

hakea, vaikka ammatillisen kuntoutuksen ennakkopäätöstä ei olisi vielä annettu. Oikeus tukeen arvioidaan kuitenkin erikseen.

Koulutus voi myös olla työeläkelaitoksen tukemaa oppisopimuskoulusta, jossa opiskellaan uuteen ammattiin työpaikalla. Opintoihin kuuluu usein myös teoriaopintoja alan oppilaitoksessa. Oppisopimuskoulutuksesta sovitaan aina kirjallisesti paikallisessa oppisopimustoimistossa. Oppisopimuksen ajalle tehdään määräaikainen työsopimus. Koska työnantaja maksaa oppisopimuksen ajalta palkkaa, voi työnantaja hakea kuntoutusetuuden työeläkelaitokselta. Jos työnantajalle maksettava kuntoutusraha on suurempi kuin palkka, kuntoutuja saa itselleen kuntoutusrahan ja palkan välisen erotuksen.

## Työeläkekuntoutukseen hakeminen

---

Työeläkekuntoutus käynnistyy kuntoutusoikeuden hakemisesta. Kuntoutusta haetaan omasta työeläkelaitoksesta, jos työeläkekuntoutuksen kriteerit täyttyvät. Työeläkekuntoutusta pitää hakea itse eli esimerkiksi työterveyshuolto ei voi täyttää hakemusta työntekijän puolesta. Hakemukseen tulee liittää B-lääkärintlausunto.

Jos päätös on myönteinen, annetaan kuntoutuksesta 9 kuukautta voimassa oleva ennakkopäätös. Kuntoutus tulisi aloittaa tänä aikana. Voit saada ennakkopäätöksen oikeudesta työeläkekuntoutukseen myös silloin, kun olet hakenut työkyvyttömyyseläkettä ja työeläkekuntoutuksen kriteerit täyttyvät kohdallasi.

Ennakkopäätöksen saatua tulee laatia kuntoutussuunnitelma ja toimittaa se omaan työeläkelaitokseen. Kuntoutuja laatii suunnitelman itse. Työeläkekuntoutus on yksilöllistä ja se toteutetaan kuntoutettavan tarpeista lähtevän kuntoutussuunnitelman mukaisesti. Tarvittaessa työeläkelaitoksen asiantuntija auttaa suunnitelman laatimisessa. Yleensä ensin selvitetään, voiko työtä jatkaa entisessä työssä työjärjestelyjen avulla. Vaihtoehtona voivat olla myös uudet tehtävät omalla työpaikalla tai uudella työpaikalla. Jos työhön paluu ei onnistu työpaikkakuntoutuksen avulla, selvitetään mahdollisuudet kouluttautumiseen.

Kuntoutustarpeen arviointi ja kuntoutussuunnitelma perustuvat hakijan kokonaistilanteeseen, jossa huomioidaan muun muassa hakijan ikä, koulutus, työkokemus, muu osaaminen, motivaatio, terveydentilanne ja terveydentilan ennuste.

Jos on olemassa valmis kuntoutussuunnitelma jo työeläkekuntoutusta hakiessa, kannattaa se liittää hakemukseen. Näin enakkopäätöstä annettaessa voidaan ottaa kantaa myös kuntoutussuunnitelmaan. Päätös kuntoutussuunnitelman tukemisesta annetaan, jos kuntoutussuunnitelma katsotaan sopivaksi. Lisäksi annetaan erillinen päätös kuntoutuksen ajalta maksettavasta kuntoutusrahasta tai kuntoutuskorotuksesta. Muut korvaukset riippuvat kuntoutusohjelmasta. Kuntoutusetuuksien maksu päättyy, kun kuntoutusohjelma päättyy.

### Korvaus kuntoutuksen ajalta

Kuntoutuksen ajalta maksetaan joko palkkaa tai kuntoutusrahaa. Kuntoutusrahan määrä on laskennallinen työkyvyttömyyseläkkeeksi korotettuna 33 prosentilla, yleensä se on noin 75 % palkasta. Jos henkilö on työeläkekuntoutuksen alkaessa kuntoutustuella eli määrääaikaisella työkyvyttömyyseläkkeellä, hänelle maksetaan kuntoutustuen lisäksi kuntoutuskorotusta. Kuntoutuskorotus on 33 % täydestä työkyvyttömyyseläkkeestä. Kuntoutusrahaa tai kuntoutuskorotusta maksetaan vain varsinaisen kuntoutuksen ajalta (työkokeilu, koulutus, työhönvalmennus tms.).

Jos kuntoutuksen ajalta maksetaan palkkaa, maksetaan kuntoutusraha työnantajalle. Jos kuntoutusraha on suurempi kuin palkka, maksetaan kuntoutusrahan ja palkan välinen erotus kuntoutujalle. Kuntoutusrahaa voi saada myös tilanteessa, jossa saa kuntoutuksen ajalta palkkatuloja tiettyyn rajaan saakka. Tämä ansioraja on puolet omasta vakiintuneesta keskiansiosta. Jos tulosi ylittävät ansiorajan, voidaan maksaa osakuntoutusrahaa, jonka suuruus on puolet kuntoutusrahasta. Jos tulot ylittävät ansiorajan huomattavasti pitkältä ajalta, ei ole välttämättä oikeutettu kuntoutusrahaan ollenkaan. Lisätietoja omasta ansiorajasta voi kysyä työeläkelaitoksen kuntoutusasiantuntijalta.

### Kuntoutusta harkitsevalle

1. Posti maksaa kuntoutujalle hänen vakiintunutta kuukausipalkkaansa, jos työkokeilu tehdään Postissa (tällöin kuntoutusraha maksetaan Postille)
2. Tutki kuntoutusvaihtoehtoja [www.ilmarinen.fi](http://www.ilmarinen.fi)
3. Puhu työterveyslääkärin ja esimiehen kanssa
4. Tee kuntoutussuunnitelma
5. Tee kuntoutushakemus

## TYÖTAPATURMAT JA AMMATTITAUDIT

Työtapaturma on äkillinen, odottamaton, ulkoisten tekijöiden aiheuttama ja työntekijän loukkaantumiseen johtava tapahtuma työssä. Työtapaturmana pidetään tapaturmaa, joka on sattunut omaan työpaikkaan kuuluvalla alueella, matkalla kotoa työhön ja päinvastoin tai työnantajan määräämän työ- tai asiointimatkan aikana.

Ammattitauti on sairaus, joka todennäköisesti on pääasiallisesti aiheutunut fysikaalisesta, kemiallisesta tai biologisesta tekijästä työssä. Psykkisen tekijän aiheuttamia sairauksia ei korvata ammattitautina.

Työantajalle tai lähiesimiehelle tulee ilmoittaa välittömästi, jos on sattunut työtapaturma tai epäilee sairastuneensa ammattitautiin. Työnantajalle tulee kertoa miten vahinkotapahtuma sattui ja millainen vamma on aiheutunut. Työnantaja antaa vakuutus-todistuksen, jolla työtapaturmaan saa hoitoa maksutta esimerkiksi terveyskeskuksessa tai sairaalassa. Ilman vakuutustodistusta hoidon ja lääkkeet joutuu maksamaan itse ja kulut korvataan jälkikäteen kuitteja vastaan vakuutusyhtiöstä. Lääkäriin tulee hakeutua niin pian kuin mahdollista tapaturman satuttua.



Korvauksen haku käynnistyy, kun työnantaja lähettää vakuutusyhtiölleen tapaturmailmoituksen. Työnantajan tulee tehdä vahinkoilmoitus vakuutusyhtiölle viimeistään 10 arkipäivän kuluessa työntekijän ilmoituksesta. Varmista, että työnantaja saa kaikki tarpeelliset tiedot ilmoituksen täyttämistä varten. Tarkista myös, että työnantajasi on täyttänyt ja lähettänyt tapaturmailmoituksen. Hoitava lääkäri lähettää tarvittavan lääkärintodistuksen suoraan vakuutusyhtiöön.

Vakuutusyhtiö ottaa työntekijään yhteyttä, jos lisätietoja tarvitaan. Vakuutuslaitos saa vakuutusasian käsittelyssä tarvittavat lääkärintodistukset suoraan hoitolaitoksilta. Vakuutusyhtiö tarvitsee palkkatietoja silloin, kun vamma on aiheuttanut sairauslomaa vähintään kolme peräkkäistä päivää vahinkopäivää lukuun ottamatta. Jos hoitava lääkäri ehdottaa magneettitutkimusta, fysioterapiaa, leikkaustoimenpidettä tai vastaavaa, siihen tulee pyytää vakuutusyhtiöltä etukäteen maksusitoumus. Maksusitoumuksesta varten lääkärin tulee lähettää vakuutusyhtiöön lääkärintodistus.

Jos työnantaja ei tee tapaturmailmoitusta, korvausasian voi saattaa vireille itse. Vakuutusyhtiölle tulee tehdä kirjallinen ilmoitus, josta käyvät ilmi henkilötiedot, työnantajan nimi ja osoite sekä se, missä, milloin ja miten tapaturma sattui. Tapaturmailmoitus tehdään siihen vakuutusyhtiöön, josta työnantaja on ottanut vakuutuksen. Vakuutusyhtiön nimen ja osoitteen on oltava näkyvissä työpaikalla esimerkiksi ilmoitustaululla. Jos oikean vakuutusyhtiön nimeä ei saa selville, voi ilmoituksen tehdä mihin tahansa tapaturmavakuutusyhtiöön. Jos työnantajalla ei ole vakuutusta, Tapaturmavakuutuskeskus (TVK) huolehtii korvausasian käsittelystä ja korvauksen maksamisesta.

### Työtapaturma- ja ammattitautilainsäädännön mukainen päiväraha

Vakuutuksesta maksettavat korvaukset määräytyvät työtapaturma- ja ammattitautilain mukaan. Työtapaturmien hoitokulut korvataan samoin perustein riippumatta siitä, onko hoito annettu yksityisessä vai julkisessa hoitolaitoksessa. Tavoitteena on vahingoittuneen nopea hoitoon pääsy ja työhön paluu.

Työtapaturmavakuutus korvaa mahdollisen ammatillisen kuntoutuksen.

Ammattitaudin korvaa se vakuutusyhtiö, jossa työnantajan työtapaturma- ja ammattitautivakuutus oli ammattitaudin ilmetessä. Jos vahingoittunut ei ole ilmenemisaikana enää työssä, josta ammattitauti on voinut aiheutua, korvausvelvollisuus määräytyy sen työn perusteella, jossa altistuminen on pääasiallisesti tapahtunut. Ammattitautiasetuksessa on luettelo yleisimmistä ammattitaudeiksi katsottavista sairauksista ja niitä aiheuttavista tekijöistä. Luettelo ei ole tyhjentävä eikä rajoittava, vaan sairaus voidaan korvata ammattitautina, vaikka sitä ei ole mainittu asetuksessa, jos sairauden syy-yhteys

työn sisältämään laissa määriteltyyn altistavaan tekijään on osoitettavissa riittävällä todennäköisyydellä. Yleisimmät ammattitaudit ovat meluvammat, hengitystieallergiat, ihosairaudet, asbestisairaudet ja yläraajojen rasitusvammat.

Työkyvyttömyyden perusteella maksetaan aluksi päivärahaa, jos työkyvyttömyys kestää vähintään kolme peräkkäistä päivää vahinkopäivää lukuun ottamatta. Päivärahaa ei

makseta vahinkopäivältä. Päivärahaa maksetaan enintään yhden vuoden ajan vahinkopäivästä lukien ja kaikilta kalenteripäiviltä. Päivärahan suuruus on neljän viikon ajan vahinkopäivän jälkeen samansuuruinen kuin työntekijälle maksettu sairausajan palkka. Tällöin päiväraha maksetaan työnantajalle. Jos sairausajan palkkaa ei ole maksettu tuona aikana, päiväraha määräytyy vahinkotapahtumaa edeltäneiden neljän viikon työnansioiden perusteella. Ensimmäisen neljän viikon jälkeen päivärahan suuruus on

### Työtapaturma

1. Ilmoita välittömästi esimiehelle
2. Täyttäkää tapaturmailmoitus huolellisesti.
3. Mene lääkäriin samana päivänä.
4. Lähetä kuitit lääke ja matkakuuluista tapaturmayhtiölle.
5. Tapaturmayhtiö korvaa päivärahan vuoden ajalta.
6. Jos työkyvyttömyys jatkuu pidempään, myönnetään tapaturmaeläke.

1/360-osa vahingoittuneen vuosityöansiosta. Yleensä tämä tarkoittaa, että päivärahan taso on sama kuin palkan taso. Päivärahaa voidaan maksaa myös osakorvauksena, jos työkyvyttömyys ja ansioiden aleneminen on osittaista. Työkyvyn heikentymän tulee olla vähintään 10 %.

Työtapaturma- ja ammattitautilaissa on omat säännökset koskien muun muassa opiskelijan päivärahaa. Samoin omat säännökset koskevat päivärahaa tilanteessa, jossa ammattitauti ilmenee vanhuus- tai työkyvyttömyyseläkkeellä olevalla henkilöllä.

## Tapaturmaeläke

---

Jos työkyvyttömyys jatkuu vielä vuoden kuluttua vahinkotapah- tumasta, maksetaan vahingoittuneelle tapaturmaeläkettä, jonka suuruus määräytyy vuosityöansion perusteella. Tapaturmava- kuutuksesta maksettavat korvaukset ovat työeläkkeisiin nähden ensisijaisia eli muut mahdolliset eläkkeet eivät pienennä sitä. Työeläkettä vahingoittunut saa vain, jos hänen työeläkkeensä on suurempi kuin tapaturmasta tai liikennevahingosta saatu ansi- onmenetykskorvaus. Lyhytaikaisesta tapaturma- ja liikenneva- kuutuskorvauksesta karttuu uutta työeläkettä.

Täysi tapaturmaeläke on 85 % vuosityöansiosta alle 65-vuoti- aalle ja 65 vuotta täyttäneelle 70 % vuosityöansiosta. Tapatur- maeläke voidaan maksaa myös osakorvauksena, jos työkyvyttö- myys ja ansioiden aleneminen on osittaista. Työkyvyn heiken- tymän tulee olla vähintään 10 %. Tapaturmaeläke tarkistetaan vuosittain työntekijän eläkelaisissa tarkoitettulla työeläkeindeksil- lä. Tapaturmaeläkkeen perusmäärään tehdään alle 65-vuotiail- le kuudennen vuoden alusta lukien perusmäärän korotus eläk- keensaajan iän perusteella.

Työkyvyn arvioinnissa lähtökohtana on vahingoittuneen jäljellä oleva kyky hankkia ansiotuloja. Työkyvyn heikenty- misen tulee olla seurausta nimenomaan korvattavasta tapa- turmavammasta tai ammattitaudista eikä muusta tapatur- masta tai ammattitaudista riippumattomasta sairaudesta tai vammasta. Työtapaturma- ja ammattitautilaissa on erityiset

säännökset koskien muun muassa opiskelijan tapaturmaeläkettä sekä tapaturmaeläkettä tilanteessa, jossa vahinkotapahtuma on sattunut vanhuuseläkkeellä tehdyssä työssä. Tapaturmaeläkkeen saaja voi samanaikaisesti hakea eläkeyhtiöltä myös työkyvyttömyyseläkettä, jonka myöntökriteerit poikkeavat tapaturmaeläkkeestä. Vaikka sairauden ei enää katsottaisi aiheutuneen tapaturmasta, voi se estää työn tekemisen. Tällöin tapaturmaeläkkeen sijasta voi olla mahdollisuus saada työkyvyttömyyseläkettä.

## Kuntoutusraha ammatillisen kuntoutuksen ajalta

Ansionmenetyks ammatillisen kuntoutuksen ajalta korvataan vahingoittuneelle kuntoutusrahalla päivärahan ja tapaturmaeläkkeen sijaan. Lähtökohtaisesti ammatillisen kuntoutuksen ajalta maksettava kuntoutusraha on täysimääräisen päivärahan tai tapaturmaeläkkeen suuruinen. Jos kuntoutus ei kuitenkaan estä vahingoittunutta tekemästä ansiotyötä, kuntoutusraha määräytyy ansionmenetyksen perusteella. Kuntoutusraha maksetaan ammatillisena kuntoutuksena korvatun koulutuksen opetusohjelmaan kuuluvan loman ajalta samansuuruisena kuin varsinaisen koulutuksen aikana. Näin ollen esimerkiksi kesätyöansiot eivät vaikuta kuntoutusrahan määrään.

## Haittaraha

Työtapaturma- ja ammattitautivakuutuksesta maksetaan haittara­haa työtapaturman tai ammattitaudin aiheuttamasta pysyvästä yleisestä haitasta. Yleisellä haitalla tarkoitetaan tapaturman tai ammattitaudin aiheuttamaa toimintakyvyn alentumista eli toiminnanvajausta.

Pysyvä haitta voidaan arvioida aikaisintaan vuoden kuluttua tapaturmasta tai ammattitaudin ilmenemisestä. Jos haittaluokkaa ei voida lopullisesti vahvistaa, kun vuosi on kulunut tapaturmasta tai ammattitaudin ilmenemisestä, maksetaan haittarahan ennakkoa, kun tiedetään, minkä suuruinen pysyvä haitta vähintään tulee olemaan.

Haittarahan suuruus määräytyy haittaluokan ja perusmäärän perusteella laissa olevan taulukon mukaisesti. Lisäksi vahingoituneen ikä vaikuttaa korvauksen määrään. Sen sijaan vahingoituneen ansiotuloilla tai muilla yksilöllisillä olosuhteilla ei ole merkitystä korvausta määritettäessä. Haittaluokkia on 1–20, ja ne on määritelty valtioneuvoston asetuksessa haittaluokituksesta (768/2015). Haittaluokka on määritelty haittaluokituksessa joko tarkasti tai väljemmin kuvaamalla vamman tai sairauden aiheuttaman toiminnanvajauksen eri asteita.

Työtaturma- ja ammattitautivakuutuksesta ei erikseen makseta korvausta kivusta ja särystä tai kosmeettisesta haitasta. Näitä on kuitenkin otettu huomioon haittaluokituksessa eli ne sisältyvät haittarahakorvaukseen. Haittaraha maksetaan kertakorvauksena, jos haittaluokka on 1–5, ja suuremmissa haittaluokissa korvaus maksetaan jatkuvana. Jos haitta myöhemmin pahenee, siitä maksetaan lisäkorvausta. Paheneminen korvataan, jos haittaluokka nousee vähintään yhdellä. Jos jatkuvan haittarahan haittaluokka myöhemmin laskee vähintään yhdellä haittaluokalla, maksetaan haittarahaa muutoksen jälkeen muuttuneiden olosuhteiden mukaan.

## TYÖNTEKIJÄIN RYHMÄHENKIVAKUUTUS

Työntekijäin ryhmähenkivakuutuksen tarkoituksena on turvata perheen välitön toimeentulo puolison tai lasten huoltajan kuoleman jälkeen. Työmarkkinajärjestöt ovat sopineet vakuutuksesta työntekijöille. Työnantaja on vakuutuksenottaja sekä vakuutusmaksun maksaja. Velvollisuus vakuutuksen ottamiseen koskee kaikkia työnantajia, joita sitovassa työehtosopimuksessa tai joiden alalla voimassa olevassa yleisessä valtakunnallisessa työehtosopimuksessa on ryhmähenkivakuutusta koskevat määräykset.

Vakuutusten hoidosta (vakuutuksenottajiin eli työnantajiin nähden) ja vakuutusmaksujen perimisestä vastaavat vahinkovakuutusyhtiöt. Käytännössä vakuutusasioiden hoito ja maksujen perintä tapahtuu työtaturma- ja ammattitautivakuutuksen ohessa siinä vakuutusyhtiössä, josta työnantaja on ottanut työtaturma- ja ammattitautivakuutuksen.

Vakuutuksen perusteella maksetaan vakuutussumma vakuutuksen ottaneen työnantajan palveluksessa olleen työntekijän kuoltua. Vakuutus on voimassa työntekijän työ- ja vapaa-aikana. Työntekijä säilyy vakuutettuna lakisääteisellä perhevapaalla ollessaan.

Kuolemantapauskorvauksen edunsaajia ovat edesmenneen puoliso, rekisteröidyn parisuhteen osapuoli sekä vakuutetun alle 22-vuotiaat lapset. Vakuutussumman suuruus riippuu edesmenneen iästä sekä edunsaajien lukumäärästä. Jos edesmenneellä ei ole vakuutusehdoissa mainittuja edunsaajia, vakuutussummaa ei makseta.

Korvaushakemuksen tekee täysivaltainen hakija itse. Alaikäisten lasten ja vajaavaltainen puolesta hakemuksen tekee edunvalvoja. Vakuutus loppuu vanhuuseläkkeelle siirryttäessä. Ennen vanhuuseläkkeelle siirtymistä työntekijä on vakuutettu työsuhteen päätyttyä vielä kolmen vuoden ajan ja täydelle työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymisen jälkeen vielä viiden vuoden ajan.

## TYÖTTÖMYYSTURVA

### Ansiosidonnainen päiväraha

Työttömyyskassan maksaman ansiosidonnaisen päivärahan edellytyksenä on, että on kokonaan tai osittain työtön työttömyyskassan jäsen, hakee kokoaikatyötä sekä on ilmoittautunut työttömäksi työnhakijaksi työ- ja elinkeinotoimistoon (TE-toimisto). Lisäksi tulee olla iältään 17–64-vuotias (lomautustilanteessa 17–67-vuotias) ja työssäoloehto tulee olla täyttynyt kassan jäsenyysaikana.

Palkansaajan työssäoloehdon pituus on 26 kalenteriviikkoa. Työssäoloehto voi siis lyhimmillään täytyä noin kuudessa kuukaudessa. Työssäoloehto kerryttää jokainen työviikko, jolloin

työtä on ollut vähintään 18 tuntia ja työstä on maksettu työehtosopimuksen mukainen palkka. Jos alalla ei ole työehtosopimusta, kokoaikatyön palkan on ylitettävä vuosittain erikseen määritettävä ansioraja. Työn ei tarvitse olla yhdenjaksoista, mutta työssäoloehdon tulee täytyä tarkastelujakson aikana. Tarkastelujakso on 28 kuukauden mittainen ja se lasketaan taaksepäin työttömäksi työnhakijaksi ilmoittautumisesta lukien.

Jos on täyttänyt 60 vuotta ja kuuluu työllistämiselvoitteen piiriin, työssäoloehtoon voidaan lukea aikaa, jolloin on ollut työllistymistä edistävässä palvelussa työllistämiselvoitteen perusteella. Lisätietoa työllistämiselvoitteesta saa alueen omasta TE-toimistosta.

Ansiopäivärahan enimmäiskesto riippuu työhistorian pituudesta ja iästä. Enimmäiskesto 300 päivää voidaan maksaa henkilöille, joilla on enintään 3 vuotta työhistoriaa. Enintään 400 päivää ansiopäivärahaa voidaan maksaa henkilöille, joilla on vähintään 3 vuotta työhistoriaa. Henkilöt, jotka ovat täyttäneet vähintään 58 vuotta ja joilla on vähintään 5 vuotta työhistoriaa viimeisen 20 vuoden aikana voivat saada maksimimäärän 500 päivää ansiopäivärahaa.

Saadakseen ansiopäivärahaa työntekijän on heti työttömäksi jäämisen jälkeen ilmoitettava työnhakijaksi TE-toimistoon. Ilmoittautumista ei voi tehdä takautuvasti. TE-toimisto antaa työttömyyskassalle sitovan lausunnon siitä, täytyvätkö laissa ansiopäivärahan maksamiselle määritellyt työvoimapolitiittiset edellytykset. Työttömyyskassa voi maksaa ansiopäivärahaa vain, jos TE-toimiston lausunto on esteetön. Tarkempaa tietoa työvoimapolitiittisista edellytyksistä ja työnhakijaksi ilmoittautumisesta saa TE-toimistosta. Ilmoittautumisen jälkeen on tärkeää noudattaa TE-toimiston antamia ohjeita ja päivämääriä työnhaun voimassa pitämiseksi.

## Soviteltu ansiopäiväraha

---

Ansiopäiväraha maksetaan soviteltuna, jos henkilö on työllistynyt osittain. Soviteltua ansiopäivärahaa maksettaessa täydestä ansiopäivärahasta vähennetään 50 % siitä sovittelujakson aikana ansaitusta työtulosta, joka ylittää suojaosan. Sovittelujakso on kuukauden tai neljän viikon mittainen. Se, kumpaa jaksoa käytetään, määräytyy palkanmaksukauden tai hakujakson mukaan. Täydestä ansiopäivärahasta vähennetään siis puolet siitä työtulosta, joka ylittää kuukaudessa 300 euron tai neljässä viikossa 279 euron suojaosan.

Sovitellun päivärahan maksaminen osa-aikatyön, enintään kaksi viikkoa kestävästä kokoaikatyön ja lomautuksen ajalta edellyttää, että työtä tehdään enintään 80 % alan enimmäistyöajasta. Lomautetulla tarkastellaan työaikaa kalenteriviikoittain. Osa-aikatyössä tai enintään kaksi viikkoa kestävässä kokoaikatyössä työaikaa tarkastellaan joko neljän kalenteriviikon tai kuukauden jaksolla. Yli kaksi viikkoa kestävästä kokoaikatyön ajalta ei makseta ansiopäivärahaa.

Hakemusjakson työttömyyspäiviltä maksetaan tällöin täyttä ansiopäivärahaa, ellei maksamiselle ole muita esteitä. Työttömänä aloitetun yritystoiminnan ajalta voi saada ansiopäivärahaa neljän kuukauden ajan yritystoiminnan aloittamisesta. Jos yritystoiminnasta kertyy tuloa, ansiopäiväraha maksetaan soviteltuna. Jos yritystoiminta jatkuu ja katsotaan neljän kuukauden jälkeen sivutoimiseksi, voidaan ansiopäivärahaa edelleen maksaa soviteltuna. Päätoimiseksi yrittäjäksi katsotun oikeus ansiopäivärahaan lakkaa. Jos yritystoiminta kestää enintään kaksi viikkoa, yrittäjyyden pää- tai sivutoimisuutta ei tutkita.



## Lisäpäivät

---

Ansiopäivärahaa voidaan maksaa enimmäismaksuajan jälkeen niin sanottuina lisäpäivinä, jos:

- on syntynyt vuosina 1950–1954 ja täyttää 59 vuotta ennen kuin enimmäisaika täyttyy
- on syntynyt vuosina 1955–1956 ja täyttää 60 vuotta ennen kuin enimmäisaika täyttyy tai
- on syntynyt vuonna 1957 tai sen jälkeen ja täyttää 61 vuotta ennen kuin enimmäisaika täyttyy.

Lisäksi edellytetään, että on työskennellyt vähintään 5 vuotta viimeisen 20 vuoden aikana.

## Vanhuuseläke 62-vuotiaana

---

Vuosina 1950–1957 syntynyt henkilö voi halutessaan siirtyä lisäpäiviltä vanhuuseläkkeelle ilman varhennusvähennystä 62-vuotiaana.

Oikeus vanhuuseläkkeeseen koskee työtöntä, joka täyttää kaikki seuraavat ehdot:

- on syntynyt vuosina 1950–1957
- on täyttänyt 62 vuotta
- on saanut ansiopäivärahaa tai peruspäivärahaa lisäpäiviltä eläkkeen alkamista edeltävän kuukauden aikana vähintään yhdeltä päivältä.

# VUOROTTELUVAPAA

Vuorotteluvapaalla kokoaikatyötä tehnyt työntekijä siirtyy työnantajansa kanssa tehdyn sopimuksen mukaisesti vuorotteluvapaalle ja työnantaja palkkaa samaksi ajaksi TE-toimistossa työttömänä työnhakijana olevan henkilön. Vuorotteluvapaa voi kestää 100–180 kalenteripäivää ja se tulee pitää yhdessä jaksossa. Työttömyyskassa maksaa jäsenilleen vuorotteluvapaan ajalta vuorottelukorvausta, jonka suuruus on 70 % siitä työttömyyspäivärahasta, johon henkilöllä olisi oikeus kokonaan työttömänä. Vuorotteluvapaan edellytykset ovat seuraavat:

- kokoaikatyön tekeminen (yli 75 % alan enimmäistyöajasta)
- työnantajan kanssa tehty sopimus vuorotteluvapaasta
- työnantaja palkkaa vuorotteluvapaan ajaksi TE-toimistossa työttömänä työnhakijana olevan henkilön, joka täyttää vuorotteluvapaalain edellytykset
- työsuhde samaan työnantajaan on kestänyt yhtäjaksoisesti vähintään 13 kuukautta (voi sisältää yhteensä enintään 30 päivän palkattoman poissaolon) ennen vuorotteluvapaan alkamista
- työhistoriaa vähintään 20 vuotta ennen vuorotteluvapaan alkamista

Vuorotteluvapaa on aloitettava vähintään kolme vuotta ennen työntekijän eläkelain mukaisen vanhuuseläkkeen alaikärajan täyttymistä. Yläikäraja ei kuitenkaan koske ennen vuotta 1957 syntyneitä. Jos työntekijä on ollut vuorotteluvapaalla aikaisemmin, työhistoriaedellytys kahden vapaan välillä on viisi vuotta. Työhistoria-aikaa laskettaessa otetaan lisäksi huomioon työhön rinnastettavana aikana äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainrahakaudet, erityishoitorahakaudet, hoitovapaa-aika sekä varusmies- ja siviilipalvelusaika. Työssäoloajasta enintään neljännes voi olla tällaista työhön rinnastettavaa aikaa.

# ELÄKE-ETUUKSET

## Työkyvyttömyyseläke ja kuntoutustuki

---

Työkyvyttömyyseläkkeen voi saada, jos ei ole täyttänyt alinta eläkeikää ja kun työkyky on heikentynyt sairauden tai vamman vuoksi vähintään vuoden ajan. Arvion työkyvyn heikentymisen asteesta sairauden tai vamman johdosta tekee eläkelaitoksen asiantuntijalääkäri.

Työkyvyn alenemista arvioitaessa huomioidaan jäljellä oleva työkyky, johon vaikuttavat muun muassa ikä, koulutus sekä työkokemukseen perustuva ammattitaito. Jos henkilö on täyttänyt 60 vuotta, työkykyä arvioidaan suhteessa viimeksi tehtyyn työhön ja huomioon otetaan myös työssäolon pitkäaikaisuus ja työstä selviytyminen.

Työkyvyttömyyseläke voidaan myöntää joko määräaikaisena tai jatkuvana. Määräaikainen työkyvyttömyyseläke tarkoittaa samaa kuin kuntoutustuki. Määräaikaisen työkyvyttömyyseläkkeen eli kuntoutustuen voi saada kun työeläkeyhtiön vakuutuslääkäri arvioi työkyvyn paranevan. Kuntoutustukea maksetaan kuntoutumisen ajalta eli esimerkiksi tilanteessa, jossa sairaudesta toipuminen kestää vähintään vuoden eikä henkilöllä ole enää oikeutta sairauspäivärahaan. Kuntoutustuki voidaan myöntää myös osakuntoutustukena.

### Täysi- tai osatyökyvyttömyyseläke

Työkyvyttömyyseläke voidaan myöntää joko osittaisena tai täytenä. Osatyökyvyttömyyseläkkeen voi saada, kun työkyky on heikentynyt vähintään kahdella viidesosalla (työkyky alle 60 %). Osatyökyvyttömyyseläkettä voi saada myös silloin kun on työtön ja saa työttömyyspäivärahaa. Osatyökyvyttömyyseläke vähennetään työttömyyspäivärahasta.

Täysi työkyvyttömyyseläke myönnetään, jos on epätodennäköistä, että kuntoutus tai hoito auttaa palauttamaan työkyvyn ja

työkyky on alentunut vähintään kolmella viidesosalla (työkyky alle 40 %). Eläkkeen maksaminen alkaa yleensä silloin, kun sairausvakuutuslain mukainen päiväraha on päättynyt.

Osatyökyvyttömyyseläke ja täysi työkyvyttömyyseläke myönnetään aina toistaiseksi. Työkyvyttömyyseläke vaihtuu vanhuuseläkkeeksi automaattisesti ilman hakemusta kun henkilö on täyttänyt alimman vanhuuseläkeiän.

### **Työskentely työkyvyttömyyseläkkeellä**

Työkyvyttömyyseläkkeellä ollessa voi työskennellä jonkin verran ilman että maksussa oleva eläke pienenee. Riippuu henkilökohtaisesta ansiorajasta, kuinka paljon töitä voi tehdä. Ansioraja ilmoitetaan eläkepäätöksessä. Työn määrään vaikuttaa myös se, millaisella työkyvyttömyyseläkkeellä on. Työkyvyttömyyseläkkeen rinnalla tehty työ kasvattaa tulevaa eläkettäsi 1,5 prosenttia vuodessa.

Työkyvyttömyyseläkkeen aikana voi ansaita enintään 40 % työkyvyttömyyden alkamista edeltäneestä keskiansiostaan ilman, että se vaikuttaa eläkkeeseen. Osatyökyvyttömyyseläkkeen aikana raja on 60 %. Työkyvyttömyyseläkkeen rinnalla voi kuitenkin ansaita aina vuosittain erikseen määriteltävän ansiorajan mukaisen summan ilman, että sillä on vaikutusta työkyvyttömyyseläkkeen maksamiseen. Jos ansioraja ylittyy, työkyvyttömyyseläkkeen maksu voidaan keskeyttää, jättää lepäämään tai muuttaa täysi eläke osatyökyvyttömyyseläkkeeksi. Eläkkeen voi jättää lepäämään vähintään kolmeksi kuukaudeksi ja enintään kahdeksi vuodeksi.

### **Työkyvyttömyyseläkkeen hakeminen**

Työkyvyttömyyseläkkeen ja kuntoutustuen hakeminen ovat sidoksissa sairausvakuutuslain mukaiseen päivärahaan. Kun sairauspäivärahaa on maksettu 150 päivältä, Kela ilmoittaa kuntoutusmahdollisuudesta tai kehottaa hakemaan työkyvyttömyyseläkettä. Eläkehakemus kannattaa tehdä tässä vaiheessa, jotta se ehditään käsitellä ennen sairauspäivärahaoikeuden päättymistä.

Jos sairauspäiväraha kuitenkin ehtii loppua eikä työeläkelaitos ole vielä antanut päätöstä työkyvyttömyyseläkkeestä, tulee ilmoittautua TE-toimistoon työnhakijaksi, jotta voi hakea työttömyyspäivärahaa päätöksen odottamisajalle. Oikeus työttömyyspäivärahaan on silloinkin, kun työsuhde on edelleen voimassa. Edellytyksenä on, että sairaus jatkuu eikä työnantajalla ole tarjota työntekijän terveydentilalle soveltuvaa työtä.

Työkyvyttömyyseläkehakemuksen liitteeksi tarvitaan lääkärin B-lausunto terveydentilasta. Hakemus liitteineen tulee lähettää työeläkeyhtiöön ja sen käsittely kestää tavallisesti noin kolme kuukautta. Työeläkekuntoutus on ensisijainen vaihtoehto ennen työkyvyttömyyseläkettä, joten työeläkelaitokset arvioivat työkyvyttömyyseläkehakemuksen käsittelyn yhteydessä työeläkekuntoutuksen kriteereiden täyttymistä. Kriteerien täytyessä annetaan ennakkopäätös oikeudesta työeläkekuntoutukseen ilman erillistä hakemusta.

Tilanteessa, jossa henkilö on edelleen töissä, mutta kokee työkykynsä alentuneen, hän voi hakea työeläkelaitoksesta ennakkopäätöksen osatyökyvyttömyyseläkkeestä. Hakemus tulee lähettää työeläkelaitokseen lääkärinlausunnon kanssa. Työeläkelaitos antaa ennakkopäätöksen, joka kertoo, voidaanko osatyökyvyttömyyseläke myöntää ja jos voidaan, minkä suuruinen eläke on. Päätöksessä annetaan myös tieto siitä, miten paljon voi ansaita eläkkeen lisäksi palkkaa. Ennakkopäätös on voimassa yhdeksän kuukautta.

## Vanhuuseläke

Vanhuuseläkettä voi saada sekä työeläkkeenä että kansaneläkkeenä. Vanhuuseläkkeenä maksetaan koko työuran aikana ansaittu työeläke. Työntekijän eläkelain (TyEL) piiriin kuuluvat työsuhteessa olevat 18–68-vuotiaat työntekijät. Kansaneläkettä maksetaan, jos henkilö ei saa lainkaan työeläkettä tai työeläke jää pieneksi. Edellytyksenä on, että kuuluu Suomen sosiaaliturvaan ja että on asunut Suomessa vähintään 3 vuotta 16 vuoden iän täyttämisen jälkeen. Mitä vanhempana siirtyy eläkkeelle, sitä suuremman eläkkeen saa.

Työeläkkeen mukaiselle vanhuuseläkkeelle voi jäädä aikaisintaan oman ikäluokkansa alimmassa vanhuuseläkeiässä. Syntymävuosi vaikuttaa siis siihen, milloin voi jäädä vanhuuseläkkeelle. Vuonna 1954 ja sitä ennen syntyneet voivat jäädä vanhuuseläkkeelle aikaisintaan täytettyään 63 vuotta. Vuonna 1955 ja sitä myöhemmin syntyneillä vanhuuseläkeikä nousee tasaisesti kolme kuukautta vuodessa, kunnes saavutetaan 65 vuoden eläkeikä. Vuonna 1962–64 syntyneiden vanhuuseläkeiän alaraja on 65 vuotta. Vuonna 1965 tai sen jälkeen syntyneiden eläkeikä on sidottu elinajan odotteeseen.

Työstä kertyy eläkettä aina vakuuttamisvelvollisuuden yläikärajaan asti. Vakuuttamisvelvollisuuden yläikäraja on noin viisi vuotta vanhuuseläkeiän yläpuolella. Se on vuonna 1957 ja sitä aiemmin syntyneillä 68 vuotta, vuosina 1958–1961 syntyneillä 69 vuotta ja vuonna 1962 ja sen jälkeen syntyneillä 70 vuotta. Vakuuttamisvelvollisuuden yläikärajankin jälkeen voi työskennellä, esimerkiksi eläkkeen rinnalla, mutta siitä ei kerry enää uutta eläkettä.

Vanhuuseläkettä täytyy hakea itse. Palkansaajana työskennelleen työsuhteen pitää olla päättynyt ennen kuin vanhuuseläke voi alkaa, eli työsuhde tulee irtisanoa ennen eläkkeen alkamista. Eläkkeellä ollessasi voit aloittaa uuden työsuhteen, eikä työansioillesi ole ansaintarajaa.

### **Muun eläkkeen muuttuminen vanhuuseläkkeeksi**

Työkyvyttömyyseläke muuttuu automaattisesti vanhuuseläkkeeksi. Se, minkä ikäisenä vanhuuseläkkeelle siirtyminen tapahtuu, riippuu työkyvyttömyyden alkamisvuodesta. Lisätietoja saa eläkelaitokselta.

Eläkkeen aikana tehdystä työstä on kertynyt lisää eläkettä vuodesta 2005 alkaen. Eläkkeen aikana tehdystä työstä ansaittu eläke ei kuitenkaan tule automaattisesti maksuun, vaan sitä pitää erikseen hakea. Hakemuksen voi tehdä aikaisintaan silloin, kun työkyvyttömyyseläke muuttuu vanhuuseläkkeeksi, jos työskentely on päättynyt. Jos työ vielä jatkuu, voi hakea eläkkeen maksuun työn päätyttyä.

Osittaiselta varhennetulta vanhuuseläkkeeltä voi siirtyä vanhuuseläkkeelle eli ottaa loput ansaitusta vanhuuseläkkeestä aikaisintaan silloin, kun täyttää oman ikäluokansa alimman vanhuuseläkeiän. Tällöin pitää myös lopettaa pääasiallinen työsuhde. Jos ottaa vanhuuseläkkeen myöhemmin eli alimman eläkeiän jälkeen, vanhuuseläkkeen muuhun kuin varhennettuun osaan lasketaan lykkäyskorotus.

Osa-aikaeläkkeellä ollessa on erikseen haettava vanhuuseläkettä ikäluokan alimman ja ylimmän vanhuuseläkeikärajan välillä.

## Osittainen varhennettu vanhuuseläke

---

Osittaiselle varhennetulle vanhuuseläkkeelle voi jäädä aikaisintaan 61-vuotiaana, mutta se tarjoaa myös mahdollisuuden eläkkeen lykkäämiseen. Vuonna 1964 syntyneillä osittaisen vanhuuseläkkeen ikäraja on 62 vuotta. Tätä nuoremmilla on mahdollisuus siirtyä osittaiselle vanhuuseläkkeelle aikaisintaan kolme vuotta ennen omaa alinta vanhuuseläkeikää. Eri vaihtoehtoja on useita, lisää tietoa ja laskelmia saa omasta työeläkelaitoksesta. Osittainen vanhuuseläke ei aseta rajoitteita työskentelylle, mutta ei myöskään edellytä työskentelyä. Jos työskentelet osittaisen varhennetun vanhuuseläkkeen aikana, työstä kertyy uutta eläkettä.

Osittaista vanhuuseläkettä ei saa silloin, jos saa jo jotain muuta omaan työskentelyyn perustuvaa työeläkettä Suomesta, luopumistukea tai työkyvyttömyyseläke on lepäämässä työntöön vuoksi.

Osittaiselle vanhuuseläkkeelle siirryessä tulee valita, ottaanko kertyneestä eläkkeestä maksuun 25 vai 50 prosenttia.

### Vanhuuseläkettä haettaessa

1. Sovi työnantajan kanssa, milloin työsuhde päättyy.
2. Toimita vanhuuseläkehakemus vähintään kuukautta ennen eläkeyhtiöön.
3. Ilmoita hakemuksessa, mistä päivästä alkaen jäät eläkkeelle.
4. Ilmoita hakemuksessa, jos haet myös Kelan eläkettä.

Maksettavaa eläkkeen osaa pienennetään pysyvästi 0,4 prosenttia jokaiselta kuukaudelta ennen omaa varsinaista vanhuuseläkeikää. On huomattava, että pienennys jää eläkkeeseen koko loppuelämäksi. Jos eläkkeestä otetaan maksuun 25 prosenttia, voi myöhemmin nostaa osuuden 50 prosenttiin. Toisinpäin muutosta ei voi tehdä. Ennen osittaisen vanhuuseläkkeen hakemista, kannattaa oman eläkkeen määrä selvittää huolellisesti omasta työeläkelaitoksesta sekä tarkistaa sen jälkeen verottajalta eläkkeen ja ansiotyön verotus.

Kun täyttää ikäluokkansa alimman vanhuuseläkeiän, voi siirtyä lopulliselle vanhuuseläkkeelle. Silloin täytyy irtisanoutua työstään. Täysi vanhuuseläke koostuu silloin aiemmasta varhennetusta eläkkeestä ja lopusta kertyneestä eläkkeestä. Jos osittainen vanhuuseläkkeesi alkaa vasta alimman vanhuuseläkeikäsi jälkeen, maksettavaa eläkkeenosaa korotetaan silloin 0,4 prosentin lykkäyskorotuksella jokaiselta kuukaudelta, jolta eläkkeen alkamista on lykätty.

Vanhuuseläkkeen lopullisen osan nostamista voi lykätä alimman vanhuuseläkeikäsi jälkeen, vaikka oletkin nostonut osittaista varhennettua vanhuuseläkettä. Jos lykkää lopullisen vanhuuseläkkeen nostamista, vanhuuseläkkeen muuhun kuin varhennettuun osaan lasketaan lykkäyskorotus, joka on 0,4 prosenttia jokaiselta lykkäyskuukaudelta.

## Työuraeläke

---

Työuraeläke on tarkoitettu vähintään 63-vuotiaille työntekijöille. Eläke voidaan myöntää vuonna 1955 ja sen jälkeen syntyneille. Työuraeläkkeeseen voi olla oikeus, jos takana on pitkä, vähintään 38 vuoden pituinen työura rasittuneisuutta ja kuluneisuutta aiheuttavassa työssä ja työkyky on heikentynyt. Työuraeläkkeen saaminen ei edellytä niin suurta työkyvyn heikentymistä kuin työkyvyttömyyseläkkeen saaminen. Vuonna 1965 tai sen jälkeen syntyneille työuraeläke voidaan myöntää kaksi vuotta ennen oman ikäluokan alinta vanhuuseläkeikää.

Vaadittuun 38 vuoden pituiseen työuraan luetaan työskentelyajaksi myös mahdolliset äitiys-, isyys- ja vanhempainrahakaudet



enintään kolmen vuoden ajalta. Lisäksi työskentelyaikaan luetaan vähäiset poissaolojaksot työsuhteen tai yrittäjätoiminnan aikana sairauden tai lomautuksen vuoksi sekä tilapäinen työttömyys.

Työuraeläke on määrältään eläkkeen alkamiseen mennessä karttunut eläke. Oma työeläkelaitos voi antaa arvion työuraeläkkeen määrästä. Työuraeläkkeestä voi hakea ennakkopäätöksen, joka on voimassa kuusi kuukautta. Työuraeläkettä on haettava vuoden sisällä siitä, kun rasittuneisuutta ja kuluneisuutta aiheuttava työ on päättynyt. Työuraeläkkeen rinnalla voi tehdä työtä ja ansaita vuosittain erikseen tarkistettavan summan verran tuloja.

Työuraeläkettä haetaan työuraeläkehakemuksella. Hakemukseen tulee liittää työterveyshuollon laatima B-lääkärinlausunto terveydentilasta, työn sisällöstä ja työn rasittavuudesta ja kuluttavuudesta sekä työnantajan kuvaus työstä.

Työn aiheuttamaa rasittuneisuutta ja kuluneisuutta arvioitaessa edellytetään, että työ on merkittävässä määrin sisältänyt yhtä tai useampaa seuraavista tekijöistä:

- työliikkeitä, jotka edellyttävät suurta lihasvoimaa tai kuormittavat lihaksia pitkäkestoisesti
- hengitys- ja verenkiertoelimistön erityisen voimakasta kuormittumista
- työasentoja, jotka ovat kuormittavia ja hankalia
- toistuvia työliikkeitä, jotka vaativat voimaa tai suurta nopeutta, tai sisältävät samanaikaisesti käsien puristusta, kiertoa ja voimaa
- työskentelyä vuorovaikutteisessa työssä, joka on erityisen vaativaa ja aiheuttaa poikkeuksellista henkistä kuormitusta
- työskentelyä tehtävässä, joka edellyttää jatkuvaa varuillaan oloa tai erityistä tarkkaavaisuutta ja jossa on korkea tapaturman tai onnettomuuden riski tai ilmeinen väkivallan uhka.

Arvioitaessa sisältääkö työ rasittavuutta ja kuluttavuutta otetaan huomioon työn poikkeukselliset fyysiset tekijät kuten kuormitusta lisäävien suojavarusteiden käyttö, toistuvaa yötyötä sisältävä tai muutoin kuormittava vuorotyö sekä toistuvat pitkät työvuorot. Työn rasittavuutta ja kuluttavuutta arvioitaessa tarkastellaan edellä mainittujen tekijöiden yhteisvaikutusta.

Pitkän ja raskaan työuran lisäksi työuraeläkkeen saaminen edellyttää, että mahdollisuudet jatkaa työssä ovat heikentyneet työkyvyn aleneman takia. Työuraeläkkeessä työkyvyn tulee olla heikentynyt pysyvästi, mutta se ei edellytä vuoden yhtäjaksoista työkyvyn heikentymistä eikä sairauspäiväraha-ajan täyttymistä.

## Perhe-eläke leskelle ja lapsille

---

Suomessa on kaksi toisiaan täydentävää perhe-eläkejärjestelmää eli kansaneläkelain ja työeläkelakien mukaiset perhe-eläkkeet. Perhe-eläkkeitä ovat leskeneläke ja lapseneläke, jotka turvaavat toimeentulon perheenhuoltajan kuoltua. Työeläkkeenä maksettavaan perhe-eläkkeeseen on tietyin edellytyksin oikeus alle 18-vuotiaalla lapsella, leskellä ja entisellä puolisoilla.

Avoliitossa olevalla ei ole leskeneläkeoikeutta. Jos 50 vuotta täyttänyt leski menee uudelleen naimisiin, ei uudesta avioliitosta synny leskeneläkeoikeutta, vaan aikaisempi maksussa oleva leskeneläke jatkuu.

### Perhe-eläkkeen hakeminen

1. Täytä leskeneläkehakemus ja/tai yksi lapseneläkehakemus jokaista lasta kohti.
2. Jos olet entinen puoliso ja sait edesmenneeltä henkilökohtaisesti jatkuvaa elatusapua, liitä leskeneläkehakemukseen sosiaalilautakunnan vahvistama sopimus tai tuomioistuimen päätös entiselle puolisolle maksettavasta elatusavusta.
3. Käsittelyaika perhe-eläkkeissä on keskimäärin kuukausi.

Perhe-eläke alkaa kuolinpäivää seuraavan kuukauden alusta. Jos perhe-eläkkeen hakeminen viivästyy, eläkettä maksetaan korkeintaan kuuden kuukauden ajalta takautuvasti ja pätevistä syistä pidemmältäkin ajalta.

## LIITON OIKEUSAPU

Liiton jäsen voi saada liitolta avustusta oikeudenkäynnissä työehtosopimus- tai työlainsäädännön piiriin kuuluvissa asioissa sekä työsopimussuhteesta johtuneissa tapauksissa. Oikeusavustusta myönnettäessä edellytetään pääsääntöisesti, että jäsen on kuulunut ammattiosastoon 6 kuukautta ennen työriidan sattumista ja hänen jäsenvelvoitteensa ovat kunnossa. Liittohallitus voi erityisestä syystä poiketa tästä pääsäännöstä.

Oikeusavun saamista varten jäsenen on käännyttävä oman ammattiosaston puoleen, joka antaa asiasta lausunnon ja toimittaa kaikki asiaa koskevat asiakirjat liiton toimistoon. Liittohallitus voi ottaa asian käsiteltäväksi myös asiaa hoitavan liiton toimihenkilön lausunnon perusteella. Jos oikeudenkäynti on aloitettu ennen kuin asian ottamisesta liiton oikeusavun piiriin on päätetty, myönnetään avustusta vain poikkeustapauksessa.



Liittymällä PAUn jäseneksi turvaat työsuhteesi ehdot ja omat oikeutesi ja vain jäsenenä saat liiton luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun henkilökohtaista neuvontaa ja apua.

Tutustu jäsenetuihin ja liity osoitteessa  
**[www.pau.fi/jasenyys](http://www.pau.fi/jasenyys)**.

#### Jäsenmaksujen periminen

Työnantaja pidättää Posti- ja logistiikka-alan unioni PAUn jäsenmaksun suoraan palkasta, kun työntekijä on antanut siihen valtuutuksen.

Lisätietoja saat työpaikkasi luottamusmieheltä.

Posti- ja logistiikka-alan unioni PAU

John Stenbergin ranta 6, 00530 Helsinki

puh. (09) 613 116

[www.pau.fi](http://www.pau.fi)

