

[**Employers**: This is a sample employee notice employers can use to inform their employees about earned sick and safe time as required under [Minnesota Statutes § 181.9447, subdivision 9](https://www.revisor.mn.gov/laws/2023/0/53/laws.12.1.0#laws.12.1.0). Instructions for completing this notice are in brackets. Delete all instructions before providing this to the employee.]

# Ilmoitus työntekijöille ansaitusta sairaus- ja turva-ajasta

Minnesotan työntekijät ovat oikeutettuja ansaittuun sairaus- ja turva-aikaan, joka on yksi palkallisen vapaan muoto. Työntekijöiden tulee kerryttää vähintään yksi tunti ansaittua sairaus- ja turva-aikaa jokaista 30 työskenneltyä tuntia kohden, enimmillään 48 tuntia vuodessa. [If you are using a more generous accrual system or a front-loading system, edit the previous sentence and insert the applicable system for the employee who will receive this notice.] Vuosi työntekijän ansaitun sairaus- ja turva-ajan kertymisen tarkoituksissa on: [Note here how you define the accrual or benefit year for the employee. Examples include the calendar year, year by work anniversary or another 12-month period.]

Jokaisen palkanmaksukauden lopussa työnantajien on annettava työntekijöille ansaitun sairaus- ja turva-ajan tuntimäärä, jonka työntekijä käytti palkanmaksukauden aikana ja joka on saatavilla tulevaa käyttöä varten.. Ansaitusta sairaus- ja turva-ajasta on työntekijöille maksettava sama peruskorvaus kuin työstä. Työntekijöiden ei tarvitse etsiä tai löytää sijaista korvaamaan käyttämäänsä ansaitun sairaus- ja turva-ajan vuoroa. He voivat käyttää ansaittua sairaus- ja turva-aikaa mihin tahansa vuoroihin tai osittaisiin vuoroihin, tarpeen mukaan.

Ansaittu sairaus- ja turva-aika voidaan käyttää:

* työntekijän psyykkiseen tai fyysiseen sairauteen, hoitoon tai ehkäisevään hoitoon
* työntekijän perheenjäsenen psyykkiseen tai fyysiseen sairauteen, hoitoon tai ehkäisevään hoitoon
* poissaoloon johtuen työntekijän tai hänen perheenjäsenensä kokemasta perheväkivallasta, seksuaalisesta väkivallasta tai vainoamisesta
* työntekijän työpaikan sulkemiseen, joka johtuu säästä tai yleisestä hätätilasta, tai hänen perheenjäsenensä koulun tai hoitolaitoksen sulkemiseen, joka johtuu säästä tai yleisestä hätätilasta
* kun terveysviranomainen tai terveydenhuollon ammattilainen määrittelee, että työntekijä tai hänen perheenjäsenensä on vaarassa tartuttaa tartuntataudin muihin, ja
* hautajaisjärjestelyjen tekemiseen, hautajaisiin tai muistotilaisuuteen osallistumiseen tai perheenjäsenen kuolemasta johtuvien taloudellisten tai oikeudellisten asioiden hoitoon.

## Työntekijälle ilmoittaminen, asiakirjat

Työnantaja voi vaatia työntekijöiltään enintään seitsemän päivän ennakkoilmoitusta mahdollisuuksien mukaan (esimerkiksi kun työntekijällä on etukäteen sovittu lääkärin aika) ennen sairauden ja turvallisuuden ajan käyttöä. Työnantaja voi myös vaatia työntekijöiltään tiettyjä asiakirjoja ansaitun sairauden ja turvallisuuden ajan käytön syystä, jos he käyttävät sitä yli kahden peräkkäisen suunnitellun työpäivän ajan.

[The following is an example of an employer policy for employees to provide notice before using earned sick and safe time. Edit the following text to match your company’s policy.] Jos työntekijä suunnittelee käyttävänsä ansaittua sairaus- ja turva-aikaa käyntiä, ehkäisevää hoitoa tai muuta luvallista syytä varten, josta he tietävät etukäteen, siitä tulee ilmoittaa [name or position] käyttämällä [phone, email or other communication] mahdollisimman paljon etukäteen, mutta vähintään [number between one and seven] päivää ennen. Tilanteissa, joissa työntekijä ei voi antaa ennakkoilmoitusta, työntekijän tulee ottaa yhteyttä [name or position] käyttämällä [phone, email or other communication] heti kun hän tietää, että ei pysty tekemään töitä.

## Vastatoimet, valitusoikeus

Työnantajalle on lainvastaista ryhtyä vastatoimiin tai negatiivisiin toimiin työntekijää vastaan, joka käyttää tai pyytää ansaittua sairaus- ja turva-aikaa tai muutoin toteuttaa lain alaisia ansaitun sairaus- ja turva-ajan oikeuksiaan. Jos työntekijä uskoo, että häneen on kohdistettu vastatoimia tai häneltä on sopimattomasti kielletty ansaittu sairaus- ja turva-aika, hän voi tehdä valituksen Minnesotan osavaltion työ- ja teollisuusosastolle (Minnesota Department of Labor and Industry). Hän voi myös jättää siviilikanteen tuomioistuimeen ansaitun sairaus- ja turva-ajan rikkomuksista.

**Lisätietoja**

Ota yhteyttä Minnesotan osavaltion työ- ja teollisuusosaston työnormien jaostoon (Labor Standards Division) numeroon 651-284-5075 tai sähköpostiin [esst.dli@state.mn.us](mailto:esst.dli@state.mn.us) tai käy osaston ansaitun sairaus- ja turva-ajan sivustolla [sickleave.mn.gov](https://www.dli.mn.gov/sick-leave).

Tämä asiakirja sisältää tärkeitä tietoja työsuhteestasi. Valitse vasemmalla oleva ruutu saadaksesi nämä tiedot kyseisellä kielellä tai kirjoita asiakirjan loppuun kieli, jota pyydät.

