

OHJEISTUSTA TYÖNANTAJILLE MAHDOLLISEN KORONAVIRUSEPIDEMIAN VARALLE

Versio	3.3.2020	

Avaintyönantajat AVAINTA ry on laatinut ohjeet mahdollisen koronavirusepidemian (covid-19) varalle. Koronavirus on jo lisätty tartuntatautilain yleisvaarallisten tautien luetteloon, lakimuutos on tullut voimaan 14.2.2020.

Taudin leviämisen estämiseksi voidaan joutua sulkemaan toimintayksiköjä tai niiden osia. Myös asiakkaiden palvelu- tai tuotannon tarve voi muuttua taudin leviämisestä johtuen. Työnantajan oman henkilöstön tehtäviä voidaan joutua järjestämään uudelleen ja palkkaamaan mahdollisesti ulkopuolista lisätyövoimaa samalla, kun osalle omaa henkilöstöä ei ehkä ole osoittanut työtehtäviä. Työnantajan on syytä tehdä suunnitelmat ja ohjeet epidemian eri vaiheiden vaikutuksista työn tekemiseen ja suojautumistoimenpiteisiin.

Epidemiaa ja sen torjuntaa koskevia, jatkuvasti päivitettäviä tietoja ja ohjeita julkaistaan eri viranomaisten nettisivuilla.

Määräaikaisen henkilöstön palkkaaminen

Epidemian aikana saatetaan tarvita lisähenkilöstöä sairauspoissaoloista tai palvelukysynnän lisääntymisestä johtuen. Tällainen määräaikainen, käytännössä lyhytaikainen, lisätyövoiman tarve on TSL 1 luvun 3 § 2 momentin mukainen määräaikaisuuden peruste. Henkilökunnan sairauspoissaolojen lisääntyessä määräaikaisuuden perusteena on yleensä sijaisuus.

Työn tilapäinen vähentyminen

Epidemiatilanteessa saatetaan joutua sulkemaan esimerkiksi kouluja ja päiväkotia, jolloin myös näiden tukipalveluhenkilöstön tehtävät voivat vähentyä tilapäisesti.

Oikeus palkkaan työnteon estyessä

TSL 2 luvun 12 §:n 2 momentin mukaan työntekijän ollessa estynyt tekemästä työtään työpaikkaa kohdanneen tulipalon, poikkeuksellisen luonnontapahtuman tai muun sen kaltaisen hänestä tai työnantajasta riippumattoman syyn vuoksi, hänellä on oikeus saada palkkansa esteen ajalta, kuitenkin enintään 14 päivältä.

Määräys koskee työnteon estymistä työsopimuksen osapuolista riippumattomista syistä. Työnantajan pitää varautua toimintaan kuuluviin normaaleihin häiriöihin kuten tavallisiin sairauksista johtuviin poissaoloihin. Työnantajan on tärkeä varautua myös epidemiasta johtuviin poissaoloihin.

Mikäli työnteko estyy epidemiasta johtuen siten, ettei työnantaja voi työnteon estymiseen etukäteen kohtuudella varautua, voi olla kysymys TSL 2 luvun 12 § 2 momentin mukaisesta tilanteesta. Mikäli epidemia aiheuttaa esimerkiksi poikkeuksellisen ennalta arvaamattoman tilanteen, jossa toiminta- tai asiakasyksikkö joudutaan sulkemaan eikä korvaavaa työtä ole tarjolla, voi kysymyksessä olla laissa tarkoitettu tilanne, jolloin

työnantajan palkanmaksuvelvollisuus loppuu 14 päivän jälkeen.

Sairauslomakäytännöt

Koronavirusepidemian aikana noudatetaan pääsääntöisesti työnantajalla voimassa olevia sairauspoissaolo-ohjeistuksia. AVAINTE:n määräykset ovat voimassa.

AVAINTE:n 5 luvun 88 § mukaisesti työkyvyttömyydestä on esitettävä hyväksyttävä lääkärintodistus. Työkyvyttömyys voidaan osoittaa myös muulla luotettavalla tavalla enintään kolme päivää kestävästä tai työnantajan tekemän päätöksen perusteella tätä pitemmän työkyvyttömyyden osalta. Muu luotettava tapa voi olla esimerkiksi terveydenhoitajan tai sairaanhoitajan antama todistus taikka työnantajan edustajan hyväksyntä sairauspoissaololle.

Jos koronavirusepidemia leviää, voi olla perusteltua tehdä muutoksia paikallisiin sairauspoissaolokäytäntöihin. Työnantajan päätöksellä voidaan paikallista käytäntöä tilapäisesti muuttaa esimerkiksi siten, että omaan ilmoitukseen perustuvaa poissaoloaika pidennetään. Työnantaja voi harkita, onko mahdollista, ettei flunssaoireissa/epidemiatilanteessa edellytetä käyntiä terveydenhuollon yksikössä, vaan ohjataan tarvittaessa ottamaan puhelimitse yhteyttä työterveyshuoltoon tai muuhun terveydenhuollon yksikköön ohjeiden saamiseksi.

Tällöin on erityisen tärkeää huomioida viranomaisten antamat ohjeet ja määräykset siitä, kuinka koronavirusepäilytilanteessa tulee toimia. Näin voidaan ehkäistä taudin leviämistä ja terveydenhuollon rajallisten resurssien kuormittamista.

Jos sairausloman myöntämiskäytäntöä muutetaan määräajaksi, on käytäntöä koskevaan päätökseen hyvä kirjata, että sairausloman myöntäjä voi kuitenkin harkintansa mukaan aina vaatia hyväksyttävän lääkärintodistuksen koko sairausloman ajaksi ao. sopimusmääräysten mukaisesti. Sairauspoissaolo edellyttää kuitenkin aina työnantajan hyväksyntää.

Etätyö

Epidemiatilanteessa on mahdollista sopia etätyön tekemisestä taudin leviämisen estämiseksi.

Tilapäinen hoitovapaa

AVAINTE:n 5 luvun 98 §:n mukaisesti tilapäistä hoitovapaata voidaan myöntää määräyksen edellytyksin alle 10-vuotiaan lapsen taikka vammaisen lapsen hoidon järjestämiseksi tai hoitamiseksi. Tilapäistä hoitovapaata voi saada enintään neljä työpäivää kerrallaan. Tilapäisen hoitovapaan ajalta maksetaan palkka enintään kolmelta peräkkäiseltä kalenteripäivältä. Työnantaja voi edellyttää, että tilapäistä hoitovapaata myönnettäessä on esitettävä hyväksyttävä lääkärintodistus.

Työnantaja harkitsee, edellytetäänkö lääkärintodistus vai hyväksytäänkö oma ilmoitus. Näissäkin tilanteissa on erityisesti otettava huomioon viranomaisten antamat ohjeet ja määräykset koronavirusepäilytapauksissa.

Mikäli vanhemmalla on tarve jäädä hoitamaan lasta em. pidemmäksi ajaksi tai mikäli hänellä on tarve jäädä hoitamaan kotiin esimerkiksi 11-vuotta täyttäneitä lasta, voi työnantaja harkintansa mukaan myöntää palkatonta työvapaata. Työntekijä voi myös hakea vuosilomaa. Vuosiloman myöntämisessä on noudatettava AVAINTE:n vuosilomaluvun määräyksiä mm. ajankohdasta sopimisen ja vuosiloman yhdenjaksoisuuden osalta. Sairastuneen lapsen hoitaminen voi olla myös peruste poissaoloon pakottavista perhesyistä, joka on palkatonta (työsopimuslaki 4 luku 7§).

Jos karanteenissa olevan alle 16-vuotiaan lapsen huoltajan työnteko estyy lapsen karanteenin vuoksi, katso tarkemmin ohjeen loppupuolella kappale ”*Karanteenin ja eristyksen vaikutus työntekoon...*”.

Poissaolo pakottavista perhesyistä ja perheenjäsenen tai muun läheisen hoitamiseksi

Työntekijällä on oikeus saada palkatonta työvapaata tilapäiseen poissaoloon työstä, jos hänen välitön läsnäolonsa on välttämätöntä hänen perhettään kohdanneen sairaudesta tai onnettomuudesta johtuvan ennalta arvaamattoman ja pakottavan syyn vuoksi (työsopimuslaki 4 luku 7 §). Koronavirukseen sairastuminen voidaan mahdollisesti katsoa tällaiseksi syyksi.

Jos työntekijän poissaolo töistä 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 (työsopimuslaki 4 luku 7a §). Tällainen poissaolo on palkatonta.

Vuosilomat

Vuosilomat vahvistetaan AVAINTE:n 4 luvun mukaisesti. Vahvistamisajankohdissa, lomien pitoajankohdissa ja lomien yhdenjaksoisessa pituudessa on syytä mahdollisuuksien mukaan etukäteen ottaa huomioon, että myös henkilökunnan sairastavuus voi olla aikaisempaa suurempaa.

Työntekijälle vahvistettua vuosilomaa työnantaja ei voi yksipuolisesti siirtää tai keskeyttää. Työnantaja ja työntekijä voivat kuitenkin sopia siitä, että vuosiloman ajankohtaa muutetaan.

Harkinnanvaraiset vapaat

Harkintaan perustuvia työvapaita voidaan joutua rajoittamaan toiminnan jatkuvuuden varmistamiseksi. Työnantajien on syytä miettiä muuttaako mahdollinen koronavirusepidemia voimassa olevia työnantajan käytäntöjä.

Työaikamääräykset

Työnantajan tulee käytettävissä olevin keinoin pyrkiä varautumaan epidemian aiheuttamiin työvoimatilanteen muutoksiin. Työaikoja voidaan joutua sijoittamaan tavanomaisesta poikkeaviin ajankohtiin mm. sen vuoksi, että asiakaspalveluaikoja on tarpeen muuttaa. Työvuoroluetteloja voidaan joutua muuttamaan tavanomaista enemmän ja myös työajan tasoittumisjaksojen muuttaminen voi olla tarpeen. Liukuman rajojen muuttaminen voi olla toimintojen kannalta tarkoituksenmukaista.

Terveystenhoidolliset tutkimukset ja tarkastukset

Terveystenhoidollisiin tutkimuksiin ja tarkastuksiin kuuluva aika on lähtökohtaisesti työntekijän omaa aikaa. Jos työntekijällä on tarve käydä työvuoron aikana tarkastuksessa, tarvitsee hän käyntiin esimiehen suostumuksen ja työaika jää vajaaksi siltä osin kuin tarkastuksessa käyntiin kuuluu työaika.

Työnantajan määräämien terveystenhoidollisten tutkimusten ja tarkastusten, työn edellyttämien lakimääräisten tarkastusten sekä lääkärin määräämien tutkimusten lukemisesta työaikaan on määräyksiä AVAINTESSA 3 luvun 28 §:n 7 momentissa.

Lisä- ja ylityöt sekä varallaolo

Lisä- ja ylityöiden ja varallaolon osalta työnantajien tulee noudattaa AVAINTESSA:n määräyksiä ja työaikalakia.

Työntekijän kanssa ylityöiden tekemisestä on sovittava erikseen. Myös varallaoloon ja lisätyön teettämiseen tarvitaan työntekijän erillinen suostumus, ellei varallaolosta ja lisätyöiden tekemisestä ole sovittu työ sopimuksessa.

Työvuoroluettelon muuttaminen

Hyväksyttyä työvuoroluettelo voidaan AVAINTESSA 3 luvun 33 § 2 momentin mukaan muuttaa työntekijän suostumuksella tai perustellusta syystä. Epidemiasta aiheutuvat ennalta arvaamattomat poissaolot ja poikkeukselliset tilanteet voivat olla sellaisia toiminnallisia syitä, joita voidaan pitää perustelluna syynä työvuoroluettelon muuttamiseen, jonka työnantaja voi tehdä yksipuolisesti.

Hätätyö

Työaikalain 19 §:n perusteella työnantaja saa teettää hätätyötä, jos ennalta arvaamaton tapahtuma on aiheuttanut keskeytyksen säännöllisessä toiminnassa tai vakavasti uhkaa johtaa sellaiseen keskeytykseen tai hengen, terveyden, omaisuuden tai ympäristön vaarantumiseen. Hätätyötä saa teettää säännöllisen työajan lisäksi vain siinä määrin kuin se on välttämätöntä ja enintään kahden viikon ajan. Hätätyössä voidaan poiketa myös yötyötä, päivittäistä lepoaika, vuorokausilepoa ja viikoittaista vapaa-aikaa sekä ylityö- ja lisätyösuostumusta koskevista säännöksistä ja määräyksistä. Hätätyön päätyttyä työaika on kuitenkin tasoitettava enintään työaikalain 18 §:ssä säädettyyn enimmäismäärään ja työntekijälle on annettava korvaava lepoaika työaikalain 25 §:n 4 momentissa ja 28 §:n 2 momentissa säädetyllä tavalla.

Mahdollisesta epidemiasta aiheutuvat ennalta arvaamattomat poissaolot ja poikkeukselliset tilanteet voivat olla peruste hätätyöhön.

Työskentelypaikan ja työtehtävien muuttaminen

Työnantaja voi määrätä työnjohto- ja valvontaoikeutensa perusteella paikasta, jossa työtehtävät suoritetaan, ellei työsopimuksessa ole rajoitettu tätä työnantajan oikeutta.

Työnantaja voi myös tehdä töiden asianmukaisen järjestelyn kannalta tarpeellisia muutoksia tehtäviin sekä järjestellä työtehtäviä ja työaikoja siten, että työt tulevat tehdyksi myös muuttuneissa olosuhteissa. Mahdollisissa muutostilanteissa on huomioitava esimerkiksi työsopimuksessa sovitut työtehtävät ja edellä kuvatut, työaikamääräyksiin liittyvät tekijät.

Työntekijä voidaan AVAINTESSA 2 luvun 16 §:n mukaisesti siirtää enintään kahdeksaksi viikoksi kerrallaan muihinkin tehtäviin, joita voidaan hänen koulutuksensa ja kokemuksensa perusteella pitää hänelle sopivina. Tehtäviin, jotka olennaisesti poikkeavat työntekijän työsopimuksen mukaisista tehtävistä, työntekijä voidaan siirtää pidemmäksi ajaksi vain sopimalla asiasta työntekijän kanssa tai jos työnantajalla on olemassa irtisanomisperuste.

Mikäli tehtävät muuttuvat olennaisesti, myös palkkausta muutetaan sopimusmääräysten mukaisesti (ks. AVAINTESSA 2 luku 16 § 1 ja 2 momentit).

Karanteenin ja eristyksen vaikutus työntekoon ja työntekijälle

AVAINTESSA:n 5 luvun 89 §:n 7 momentin mukaan työntekijällä, joka on tartuntatautilain (1227/2016) 57 §:n tai 63 §:n perusteella määrätty tartuntataudin leviämisen estämiseksi olemaan poissa ansiotyöstään tai eristettäväksi, on oikeus saada poissaolon ajalta palkkaa siten kuin pykälässä on määrätty sairausloma-ajan palkasta. Palkkaan sovelletaan 5 luvun 89 §:n määräyksiä.

Huomattakoon, että tartuntatautilain 60 §:n mukainen karanteeni ei oikeuta palkkaukseen. Tällöin työntekijällä on oikeus ns. tartuntatautipäivärahaan.

Jos yleisvaarallisen tartuntataudin leviämistä ei voida estää muilla toimenpiteillä, virkasuhteinen kunnan tartuntataudeista vastaava lääkäri voi tehdä päätöksen tautiin sairastuneen tai sairastuneeksi perustellusti epäillyn henkilön työstä, päivähoitopaikasta tai oppilaitoksesta poissaolosta yhtäjaksoisesti yhteensä enintään kahden kuukauden ajaksi. Päätös työstä, päivähoitopaikasta tai oppilaitoksesta poissaolon lopettamisesta on tehtävä heti, kun asianomainen ei ole enää tartuntavaarallinen. Virkasuhteinen kunnan tartuntataudeista vastaava lääkäri voi päättää 1 momentissa säädettyä aikaa jatkettavaksi enintään kuudella kuukaudella kerrallaan, jos edellytykset ovat edelleen olemassa. (tartuntatautilaki 57 §)

Kunnan tai sairaanhoitopiirin kuntayhtymän virkasuhteinen tartuntataudeista vastaava lääkäri voi päättää yleisvaaralliseen tai yleisvaaralliseksi perustellusti epäiltyyn tartuntatautiin sairastuneen tai sairastuneeksi perustellusti epäillyn henkilön eristämisestä terveydenhuollon toimintayksikköön enintään kahden kuukauden ajaksi, jos taudin leviämisen vaara on ilmeinen ja jos taudin leviämistä ei voida estää muilla toimenpiteillä. Päätöksen tehneen lääkärin on annettava eristettävälle henkilölle ja häntä hoitaville työntekijöille tartunnan leviämisen ehkäisemiseksi välttämättömät ohjeet. Virkasuhteinen kunnan tai sairaanhoitopiirin kuntayhtymän

tartuntataudeista vastaava lääkäri voi tehdä päätöksen eristämisestä myös 1 momentissa tarkoitetun henkilön tahdosta riippumatta. (tartuntatautilaki 63 §)

Henkilöllä, joka tartuntataudin leviämisen estämiseksi on määrätty olemaan poissa ansiotyöstään, eristettäväksi tai karanteeniin, on oikeus saada ansionmenetyksen korvaamiseksi tartuntatautipäivärahaa siten kuin sairausvakuutuslaissa (1224/2004) säädetään. Sama oikeus on alle 16-vuotiaan lapsen huoltajalla, jos alle 16-vuotias lapsi on edellä mainitusta syystä määrätty pidettäväksi kotona ja huoltaja tämän vuoksi on estynyt tekemästä työtään (tartuntatautilaki 82 §).

Tartuntatautipäiväraha voidaan maksaa työnantajalle siltä osin, kun se maksaa työntekijälle poissaolon ajalta palkkaa.

Tämä oikeus tartuntatautipäivärahaan koskee lähtökohtaisesti vain Suomessa ja suomalaisten tartuntataudeista vastaavien lääkäreiden tekemiä määräyksiä. STM selvittää parhaillaan, voidaanko tartuntatautilakia soveltaa ulkomailla karanteeniin asetettuihin työntekijöihin ja voitaisiinko tartuntatautipäiväraha maksaa takautuvasti. Tässä vaiheessa näyttää kuitenkin siltä, että laki on tältä osin epäselvä. On mahdollista, että lakia tullaan muuttamaan joiltain osin.

Lisätietoa tartuntatautipäivärahasta:

https://www.kela.fi/yhteistyokumppanit_tartuntatautietuus?inheritRedirect=true

Tartuntatautilaki:

<https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2016/20161227>

Matkustaminen ulkomaille

Työnantajia suositellaan huomioimaan Ulkoministeriön (www.um.fi) matkustustiedotteet. Työnantaja ei voi rajoittaa työntekijän matkustamista vapaa-ajallaan.