

# Mitä työnantajan tulee tietää korona-tilanteesta juuri nyt?

Anna Kallaskari  
johtava lakimies, Hyvinvointiala HALI

# Oireeton työntekijä

## **Virkasuhteessa oleva tartuntataudeista vastaava lääkäri määrää terveen työntekijän karanteeniin tartuntatautilain mukaisesti**

- Tartuntatautilaissa tarkoitettu päiväraha Kelalta.
- Poissaolo on lähtökohtaisesti palkatonta, ellei TES määrää toisin.
  - Terveyspalvelualan tessissä on palkanmaksumääräys (19 §). Yksityisellä sosiaalipalvelualalla ei ole määräystä.
- Tartuntatautipäiväraha on työntekijän täyden ansiomenetyksen suuruinen
  - Maksetaan työnantajalle siltä osin kuin maksanut sairausajan palkkaa
  - Ei korvaa kuitenkaan sairausajan palkasta meneviä sosiaalivakuutusmaksuja
  - Lomanansainta: Tartuntatautilain mukaisen karanteenin ajalta kaikki työpäivät katsotaan työssäolon veroiseksi ajaksi.
- Jos työntekijä sairastuu karanteenin aikana ja hänet **eristetään**, oikeus tartuntatautipäivärahaan jatkuu.

## **Työnantaja määrää pysymään poissa työpaikalta mahdollisen altistuksen vuoksi**

- Työntekijällä on oikeus poissaoloon
- Työnantajalla on palkanmaksuvelvollisuus

# Työnantaja määrää mahdollisesti altistuneen oireettoman työntekijän kotiin

## *Palkanmaksuvelvollisuus*

- Matkustussuositusten muutos 12.3.2020: ulkomaille ei pidä matkustaa.
- Jos työntekijä silti matkustaa ulkomaille, häntä ei tulisi päästää sote- ja vaka-alan työpaikalle kahteen viikkoon paluustaan.
  - Työnantajan on syytä kertoa matkalle lähtevälle työntekijälle etukäteen, että työ estyy työntekijästä johtuvasta syystä, jos työntekijä matkustaa vastoin suositusta.
  - Työntekijä aiheuttaa omalla toiminnallaan sen, ettei ole käytettävissä työhön, ellei etätyö paluun jälkeen olisi mahdollista. Palkanmaksuvelvollisuutta ei siksi näyttäisi olevan.
  - Velvollisuus tehdä etätyötä, jos mahdollista kyseisessä työssä ja kuuluu työnjohto-oikeuden piiriin kyseisen työntekijän osalta. Voidaan myös sopia etätyöstä työntekijän kanssa
  - Työntekijä ei ole työkyvytön sairauden vuoksi, eli ei oikeutta s-palkkaan tai s-päivärahaan.

## *Tartuntatautipäiväraha*

- Ei oikeutta tartuntatautipäivärahaan. Suositus ei ole karanteeni. Karanteeniin määrää tartuntatautilääkäri viranomaisena.

# Työmatkat

- Jos työntekijä on työmatkalla, eikä pääse palaamaan sairastuttuaan, hän on oikeutettu sairausajan palkkaan kuten muutenkin.
- Kun poissaololle on yllä mainituissa tilanteissa hyväksyttävä selitys ja selvitys, eli työntekijä ei voi vaikuttaa poissaoloonsa, poissaolo täytyy hyväksyä.

# Työntekijä joutuu karanteeniin eikä ole itse sairas

## Karanteeni Suomessa

- Oikeus poissaoloon. Työnantajalla oikeus saada työntekijältä todistus karanteenista.
- Ei palkanmaksuvelvollisuutta, ellei tes-määräystä
  - Terveyspalvelualan (19§) ja ensihoitopalvelun työehtosopimuksessa (19 §) on palkanmaksumääräys, yksityisellä sosiaalipalvelualalla ei ole.
  - Velvollisuus tehdä etätöitä, jos mahdollista kyseisessä työssä ja kuuluu työnjohto-oikeuden piiriin kyseisen työntekijän osalta. Etätystä voidaan myös sopia työntekijän kanssa. (Etä)työstä maksetaan palkka.
- On oikeus tartuntatautipäivärahaan, joka maksetaan työnantajalle siltä osin kuin tämä maksanut palkkaa ajalta, jolloin työntekijä ei ole tehnyt (etä)työtä.

## Viranomaisen määräämä karanteeni muussa EU- tai Eta-maassa, Sveitsissä tai Iso-Britanniassa eristetyille tai karanteenin määrätyle henkilölle

- Oikeus poissaoloon, palkanmaksuvelvollisuus, tartuntatautipäiväraha ks. edellä
- Työmatkaan liittyvästä karanteenista maksetaan palkka karanteenin ajalta

## Karanteeni EU-alueen ulkopuolella

- On oikeus poissaoloon. Esitettävä työnantajalle luotettava selvitys karanteenista.
- Ei palkanmaksuvelvollisuutta.
  - Velvollisuus tehdä etätöitä, jos mahdollista kyseisessä työssä ja kuuluu työnjohto-oikeuden piiriin kyseisen työntekijän osalta. Etätystä voidaan myös sopia työntekijän kanssa. (Etä)työstä maksetaan palkka.
- Jos kyse työmatkaan liittyvästä karanteenista, maksetaan palkka karanteenin ajalta
- Ei oikeutta tartuntatautipäivärahaan.

# Sairastunut työntekijä

- Jos työntekijä on sairaana, hänelle maksetaan sairausajan palkkaa sovellettavan työehtosopimuksen määräysten mukaisesti
  - Sairauspäiväraha Kelalta sairausvakuutuslain mukaisesti
- Suositellaan omailmoituspoissaoloa harkinnan mukaan epidemian aikana
  - Pyritään vähentämään terveydenhuollon kuormitusta ja altistusta
- Suositus ohjeistuksesta oireita saaneille:
  - Jos sinulle tulee flunssan oireita, jää kotiin, kunnes oireita ei enää ole. Ole yhteydessä puhelimitse tai chatilla julkiseen terveydenhuoltoon VAIN, jos oireet ovat voimakkaat. Ole tarvittaessa yhteydessä omaan työterveyshuoltoosi puhelimitse tai chatilla.
- Sairauspäivärahan omavastuu-aika (1+9 pv) alkaa kun työntekijä on hyväksytysti eli työnantajan kanssa sovitusti ilmoittanut omailoituksella (esim. flunssa) tai hoitajan todistuksella sairaspoissaolostaan. Jos työkyvyttömyys jatkuu pitempään kuin sairausvakuutuslain omavastuuajan pitää työntekijän toimittaa työkyvyttömyydestä lääkärintodistus.

## Kelan ohjeistus:

- ”Sairauspäivärahaa haettaessa vakuutetun on esitettävä tarpeellinen ja luotettava selvitys sairaudesta ja työkyvyttömyyden alkamisajankohdasta. Jos työkyvyttömyys jatkuu pidempään kuin sairausvakuutuslain 8 luvun 7 §:n 1 ja 2 momentissa tarkoitettun omavastuuajan, vakuutetun on esitettävä työkyvyttömyydestään lääkärinlausunto. Lääkärinlausunto on edellytyksenä niiltä päiviltä, joilta sairauspäivärahaa tulisi maksettavaksi. Käytännössä siis omavastuuajalle on pidetty hyväksyttynä tietona sairauspoissaolosta joko työnantajan hyväksyntää tai terveyden- tai sairaanhoitajan todistusta työkyvyttömyydestä. Lääkäri voi kirjoittaa lausunnon työkyvyttömyydestä joko etävastaanotolla tai puhelinkontaktin perusteella, kun puhutaan etuusoikeuden syntymisestä. Etuusoikeuden syntyminen edellyttää siis kuitenkin lääkärintodistusta.”
- Työntekijän ja työnantajan oikeudesta tartuntatautilain mukaiseen tartuntatautipäivärahaan löytyy tietoja Kelan sivuilta <https://www.kela.fi/tyonantajat-tartuntatautipavaraha>

# Tietosuoja

- Terveystiedot ovat erityisiä henkilötietoja, joiden käsittely on lähtökohtaisesti kiellettyä. Poikkeukset ovat erittäin rajallisia ja tietojen käsittelijä on lähtökohtaisesti vain terveydenhuollon ammattilainen.
- Jos työnantajalla on tarpeita kartoittaa henkilöstön, palveluntarjoajien henkilöstön tai yrityksessä vierailevien terveydentilaa, suositellaan konsultoimaan työterveyshuollon palveluntarjoajaa tai muuta terveydenhuollon ammattilaista.
  - Työnantajan ei pidä kerätä tällaisia tietoja itsenäisesti. Toimenpiteiden tarpeen, mahdollisuudet ja toteuttamistavat harkitsee aina lainsäädännön tunteva terveydenhuollon ammattilainen.
- Työntekijältä saa kuitenkin kysyä matkustusohjeiden soveltamiseen liittyviä tiedustelua, esim. henkilön matkakohteista.
- Työnantaja saa käsitellä poissaolo-oikeuden ja sairausajan palkan selvittämiseksi välttämättömiä tietoja saa käsitellä tietosuoja-asetuksen ja erityislainsäädännön vaatimusten mukaisesti.

# Voiko työnantaja määrätä terveystarkastukseen?

## Voiko työnantaja velvoittaa työntekijän terveystarkastukseen koronavirustartunnan selvittämiseksi?

- Mikäli työntekijä on oireeton, eikä hän ole altistunut virukselle, eli ollut kontaktissa virukseen sairastuneen kanssa, häntä ei voida velvoittaa tarkastukseen.

## Sairauden ehkäisy ja tartuntaepäily

- Työnantajalla on työturvallisuuslain mukainen velvollisuus huolehtia työntekijöiden terveydestä ja turvallisuudesta työssä. Työnantajan kannattaa ohjeistaa työpaikalla, miten koronavirustartuntaa voidaan parhaiten ehkäistä ja miten työntekijän tulisi toimia epäillessään tartuntaa.
- Työterveyslaitos ohjeistaa ottamaan ensi sijassa yhteyttä terveydenhuoltoon puhelimitse ja toimimaan sieltä saatujen ohjeiden mukaan.
- Taudin leviämisen ehkäisemiseksi voi olla perusteltua hyväksyä työntekijän oma ilmoitus sairastumisesta sen sijaan, että vaaditaan heti lääkärintodistus, sekä hyödyntää mahdollisuuksien mukaan etätyöskentelyä esimerkiksi työmatkalta palaamisen jälkeen.
- Koko henkilöstö on tärkeää pitää informoituna siitä, miten tilanteessa toimitaan. HALI kehottaa nimeämään vastuuhenkilöt, myös viestinnästä vastaavan. Asiakkaille ja heidän läheisilleen on tärkeää viestiä esimerkiksi mahdollisista vierailujen rajoittamisista jne. Ja tietenkin siitä, että asiakasturvallisuus ja hyvä hoito ja hoiva varmistetaan parhaalla mahdollisella tavalla.



# Työntekijän lapsi sairaana / karanteenissa / terveenä mutta kotona

## Työntekijän lapsi sairastuu

- On poissaolo-oikeus, jos työsopimuslain mukaisen tilapäisen hoitovapaan (alle 10-vuotiaan lapsen äkillinen sairastuminen) tai vastaavan tes-määräyksen edellytykset täyttyvät
  - Tai työsopimuslain/työehtosopimuksen mukainen poissaolo pakottavasta perhesyystä, jos edellytykset täyttyvät
- Palkanmaksuvelvollisuus: jos tilapäistä hoitovapaata koskevan tes-määräyksen edellytykset täyttyvät
- Tartuntatautipäiväraha :Maksetaan alle 16-vuotiaan lapsen vanhemmalle tartuntatautilain mukaisin edellytyksin (jos lasta hoidetaan kotona, työn tekeminen estynyt ja työntekijälle syntynyt ansionmenetystä tämän vuoksi)

## Työntekijän lapsi määrätty karanteeniin, lapsi terve

- On poissaolo-oikeus, jos työsopimuslain mukainen poissaolo pakottavasta perhesyystä
- Voidaan myös sopia esim. loma- tai työvuorojärjestelyistä
- Palkanmaksuvelvollisuus: Ei palkanmaksuvelvollisuutta
- Tartuntatautipäivärahaa maksetaan alle 16-vuotiaan lapsen vanhemmalle tietyin edellytyksin (jos lasta hoidetaan kotona, työn tekeminen estynyt ja työntekijälle syntynyt ansionmenetystä tämän vuoksi). Tartuntatautilain kyseinen säännös ei synnytä työntekijälle oikeutta poissaoloon

## Koulu/päiväkoti suljettu, lapsi terve eikä määrätty karanteeniin

- Poissaolo-oikeus: Lähtökohtaisesti työntekijällä ei ole suoraan poissaolo-oikeutta, vaan poissaolosta pitää sopia. Voidaan myös sopia esim. loma- tai työvuorojärjestelyistä.
  - Kunnalla velvollisuus järjestää viipymättä korvaava hoito/opiskelupaikka. Jos ei ole järjestänyt, voi lyhytaikaisesti olla kyse poissaolosta pakottavasta perhesyystä
- Palkanmaksuvelvollisuus: Ei palkanmaksuvelvollisuutta
- Työnantajalle ei synny lomautusperustetta työntekijän lastenhoidon järjestämisestä
- Ei oikeutta tartuntatautipäivärahaan tai sairauspäivärahaan
- Huom. mahdollisia valmiuslain mukaisia toimenpiteitä seurattava

# Työntekijän oikeus palkkaansa työnteon estyessä

Työsopimuslain 2 luvun 12 §:

*"Työnantaja on velvollinen maksamaan työntekijälle täyden palkan, jos hän on ollut sopimuksen mukaisesti työnantajan käytettävissä voimatta kuitenkaan tehdä työtä työnantajasta johtuvasta syystä, ellei toisin sovita.*

*Jos työntekijä on estynyt tekemästä työtään työpaikkaa kohdanneen tulipalon, poikkeuksellisen luonnontapahtuman tai muun sen kaltaisen hänestä tai työnantajasta riippumattoman syyn vuoksi, työntekijällä on oikeus saada palkkansa esteen ajalta, enintään kuitenkin 14 päivältä. Jos työnteon estymisen työsopimuksen osapuolista riippumattomana syynä on toisten työntekijöiden työtaistelutoimenpide, jolla ei ole riippuvuussuhdetta hänen työehtoihinsa tai työoloihinsa, työntekijällä on oikeus saada palkkansa kuitenkin enintään seitsemältä päivältä.*

*Työnantaja saa vähentää työntekijälle 1 ja 2 momentin perusteella maksettavasta palkasta määrän, joka työntekijältä on säästynyt työsuorituksen estymisen vuoksi sekä määrän, jonka hän on ansainnut muulla työllä tai jättänyt tahallaan ansaitsematta. Palkkaa vähentäessään työnantajan on noudatettava tämän luvun 17 §:n säännöksiä kuittausoikeuden rajoituksista."*

# Lomautukset

- Alle 20 työntekijää työllistävä työnantaja
  - lomautusmenettely on kuvattu työsopimuslain 5 luvussa <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055#L5>
  - Käytännön ohjeet ja lomautusilmoitus-lomake työsuojelun sivuilta <https://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/lomautus>
- Vähintään 20 työntekijää säännöllisesti työllistävä työnantaja
  - Lomautuspäätöstä ennen käytävä yhteistoimintalain 8 luvun mukainen neuvottelu
    - Neuvotteluesitys vähintään 5 pv ennen neuvottelujen aloittamista
    - Jos neuvotellaan vain lomautuksista korkeintaan 90 pv, kahden viikon vähimmäisneuvottelu-aika riittää, vaikka neuvottelut koskevat vähintään kymmentä työntekijää
    - Jos neuvotellaan yli 90 pv lomautuksista tai myös osa-aikaistamisista/irtisanomisista, ja kohteena vähintään 10 työntekijää, kuuden viikon vähimmäisneuvottelu-aika
    - Lomautusilmoituksen voi antaa neuvottelujen päätyttyä mutta 14 vrk ennen lomautuksen alkamista

# Lyhyemmät yt-kutsu- ja neuvotteluajat?

- Yhteistoimintalain 60 §: *”Työnantaja saa tehdä 32 ja 33 §:ssä sekä 44 §:n 1 momentissa tarkoitettussa asiassa päätöksen ilman edeltäviä yhteistoimintaneuvotteluja, jos yrityksen tuotanto- tai palvelutoiminnalle tai yrityksen taloudelle vahinkoa aiheuttavat erityisen painavat syyt, joita ei ole voitu tietää ennakoita, ovat yhteistoimintaneuvottelujen esteenä.”*
- Mahdollinen esimerkki voisi olla totaalinen asiakaskato,
  - Pelkät suositukset (palkallisista) poissaoloista eivät välttämättä riitä.
- Neuvotteluesitys kannattaa antaa niin pian kuin mahdollista
- Neuvotteluihin kannattaa ryhtyä välittömästi ja pyrkiä yksimielisyyteen siitä, että ennakoimattomat, erityisen painavat syyt ovat käsillä
  - Pöytäkirjaamisvelvoite työnantajalla
  - Yritysten toimintaedellytysten helpottamisesta neuvotellaan keskusjärjestötasolla

# Vuosilomat

- Saako jo myönnetyt lomat siirtää?
  - Työnantaja ei voi yksipuolisesti siirtää vahvistettuja lomia.
  - Työnantaja ja työntekijä voivat sopia loman siirtämisestä.
  - Kesälomakaudella 2.5. - 30.9. annettava 24 lomapv, joista vähintään 12 lomapv yhdenjaksoisesti.
  - Hätätyö ei oikeuta siirtämään jo myönnettyjä vuosilomia.
- Kannattaa tiedottaa työntekijöitä, miten lomapyyntöjä poikkeustilanteessa käsitellään ja voi esittää.

# Hätätyö

Hätätyön teettäminen on mahdollista vain työaikalaisissa säädettyissä poikkeuksellisissa olosuhteissa. Työnantajan pitää tehdä viivytystä työsuojeluviranomaiselle kirjallinen ilmoitus hätätyön syystä, laajuudesta ja todennäköisestä kestoajasta.

## Hätätyön teettämisen edellytykset

- ennalta arvaamaton tapahtuma
- on aiheuttanut keskeytyksen säännöllisessä toiminnassa tai vakavasti uhkaa johtaa sellaiseen keskeytykseen tai hengen, terveyden tai omaisuuden vaarantumiseen, eikä työtä ole mahdollista siirtää suoritettavaksi myöhempänä ajankohtana.
- tunnusmerkkien eli ennalta arvaamattoman tapahtuman ja seurausten eli keskeytyksen säännöllisessä toiminnassa tai sen vakavan uhan tai hengen, terveyden tai omaisuuden vaarantumisen tulee olla samanaikaisesti olemassa.
- Säädettyjä tai sovittuja säännöllisiä työaikoja saa pidentää siinä määrin kuin mainitut syyt sitä edellyttävät, kuitenkin enintään kahden viikon ajan.

## Hätätyön teettämisen rajoitukset ja poikkeukset

- Hätätyön teettämiseen ei tarvita työntekijän suostumusta. Alle 15-vuotiaista ei saa pitää hätätyössä, viisitoista vuotta täyttäneitä saa pitää hätätyössä vain, jos hätätyön teettämiseen ei ole käytettävissä 18 vuotta täyttäneitä.
- Hätätyötä ei koskaan saa teettää kauemmin kuin siihen on tarvetta. Hätätyönä saadaan teettää vain välttämättömät työtehtävät seurauksen välttämiseksi.
- Hätätyöstä on maksettava normaali ylityökorvaus ja sunnuntaina tehdystä hätätyöstä sunnuntaityökorvaus.
- Hätätyötä teetettäessä voidaan poiketa suuresta osasta työn teettämistä rajoittavista säännöksistä, kuten yötyö-, vuorotyö-, lepoaika- ja sunnuntaityösäännökset. Periaatteessa hätätyössä ei työajan pituutta ole mitenkään rajoitettu. Hätätyötäkään ei ole tarkoituksenmukaista eikä työsuojelunäkökohdat huomioita ottaen mahdollistakaan teettää yhtäjaksoisesti pitkää aikaa ilman lepotaukoja.

# Hätätyö

Työajan tasoittuminen hätätyön jälkeen

- Hätätyön päätyttyä työaika on tasoitettava enintään 48 tuntiin viikossa neljän kuukauden ajanjakson aikana. Työntekijälle on annettava korvaava vuorokausilepo ja korvaava viikkolepo

Hätätyöilmoituksen tekeminen

- Työnantajan on työaikalain mukaan viivytyksettä tehtävä työsuojeluviranomaiselle kirjallinen ilmoitus hätätyön syystä, laajuudesta ja todennäköisestä kestoajasta. Ilmoituksessa on oltava myös työntekijöiden luottamusmiehen tai luottamusvaltuutetun tai, jos kumpaakaan ei ole työpaikalle valittu, työsuojeluvaltuutetun lausunto. Lausunto edesauttaa työsuojeluviranomaista ratkaisemaan, onko sen syytä ryhtyä toimenpiteisiin ilmoituksen perusteella.
- Lomake: [Hätätyön ilmoituslomake](#) toimitetaan sen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualueelle, jonka alueella hätätyötä tehdään tai on tehty.

Hätätyöilmoituksen käsittely ja ratkaisu

- Mikäli ilmoitukseen ja siinä ilmeneviin seikkoihin ei ole huomauttamista, asia jää tehdyn ilmoituksen varaan.
- Mikäli hätätyön tunnusmerkistö ei täyty, työsuojeluviranomainen ryhtyy toimiin hätätyön rajoittamiseksi tai lopettamiseksi. Jos hätätyön teettäminen työsuojeluviranomaisen huomautuksista huolimatta jatkuu, työsuojeluviranomainen voi ilmoittaa asian työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain mukaisesti poliisille.
- Tulkinnanvaraisissa tilanteissa työsuojeluviranomainen voi ennen ohjeiden antamista pyytää asiasta työneuvoston lausunnon.
- <https://www.tyosuojelu.fi/tietoa-meista/asiointi/luvat-ja-ilmoitukset/hatatyo>

# Valmiuslaki

- Tänäpä 17.3.2020 perustuslakivaliokunta käsittelee valmiuslain käyttöönottoasetusta.
  - noin klo 17 lähetekeskustelussa ovat valtioneuvoston asetus valmiuslain käyttöönotosta sekä mahdolliset soveltamisasetukset, jotka valtioneuvosto antaa huomenna pidettävässä yleisistunnossaan.
  - Mahdollisia lisävaltuuksia esimerkiksi työaikalaista poikkeamiseen, jos hätätyötä koskevat määräykset eivät riittäisi.
  - Pääsääntöisesti täysi tai kohtuullinen korvaus toimenpiteistä/palkoista
- Lisätietoja:
  - <https://www.eduskunta.fi/>
  - [www.ek.fi](http://www.ek.fi)
  - [www.hyvinvointiala.fi](http://www.hyvinvointiala.fi)