



Koronavirukseen varautuminen – Ohjeita työnantajille ja kunnille

Suomessakin varaudutaan koronaviruksen leviämiseen, ja virus voi vaikuttaa henkilökohtaisen avun toteutumiseen. Heta-liitto on ollut yhteydessä sosiaali- ja terveysministeriöön sekä Terveyden ja hyvinvoinnin laitokseen (THL), jotta työnantajamallin asema ja mahdolliset pulmat huomioidaan. Tähän kirjeeseen on koottu ohjeita työnantajille ja kunnille. Ohjeet ovat ajankohtaisia monissa muissakin vastaavissa tilanteissa, eivät vain koronaviruksen takia.

Työnantajien kannattaa seurata THL:n ohjeita. Ohjeita päivitetään tilanteen etenemisen mukaan osoitteeseen: <https://thl.fi/fi/web/infektiotaudit-ja-rokotukset/ajankohtaista/ajankohtaista-koronaviruksesta-covid-19>

Tämän kirjeen mukana on valmis hakemus, jonka työnantaja voi halutessaan täyttää ja toimittaa kuntaan. Näin voi kätevästi hakea esimerkiksi omaisen mahdollisuutta toimia henkilökohtaisena avustajana.

Koronavirusepäily – työntekijä karanteeniin?

Jos työntekijällä on koronavirus tai hän olisi osa tartuntaketjua, hänet saatetaan määrätä karanteeniin. Jos on herännyt koronavirusepäily, työnantajan kannattaa ohjata työntekijä hakeutumaan terveydenhuollon piiriin. Tällä hetkellä ohjeena on olla puhelimitse yhteydessä omaan terveyskeskukseen tai terveydenhuollon päivystykseen, josta annetaan ohjeet hoitoon hakeutumisesta.

On suositeltavaa, että kunnat ja työnantajat mahdollistavat poikkeuksellisina epidemia-aikoina sen, että työntekijä voi olla sairaustuttuaan pois omalla ilmoituksella. Usein omalla ilmoituksella voi olla pois ensimmäiset kolme sairauspäivää.

Kela voi maksaa tartuntatautipäivärahaa, kun työntekijä on tartuntataudin leviämisen estämiseksi määrätty olemaan poissa ansiotyöstään, eristettäväksi tai karanteeniin.

Tartuntatautipäivärahan maksaminen edellyttää jompaakumpaa seuraavista:

- kunnan tartuntataudeista vastaava lääkäri on määrännyt työntekijän olemaan poissa töistä
- sairaanhoitopiirin tartuntataudeista vastaava lääkäri on määrännyt työntekijän karanteeniin tai eristettäväksi. (Lähde: Kela)

Tarkempia ohjeita päivärahan hakemiseen saa Kelalta. Kelan nettisivulla on myös hyödyllinen infovideo päivärahasta: <https://www.kela.fi/tyonantajat-tartuntatautipavaraha>

Työvuoron peruminen koronariskin vuoksi

Jos työntekijän lähipiirissä on koronavirukseen sairastunut henkilö, työntekijäkin määrätään todennäköisesti karanteeniin. Jos asiaa vasta selvitetään ja altistuminen on epävarmaa, työnantaja saattaa alkaa harkita työntekijän työvuoron perumista tällä perusteella. Työsopimuslain mukaan työnantajan tulee maksaa työntekijälle täysi palkka, jos työntekijä on ollut sopimuksen mukaisesti työnantajan käytettävissä voimatta kuitenkaan tehdä työtä työnantajasta johtuvasta syystä. Asiasta voidaan sopia toisin. Työntekijän palkkaoikeus kestää enintään 14 vuorokautta, jos kyse on esimerkiksi tulipalosta, poikkeuksellisesta luonnontapahtumasta tai näiden kaltaisesta yllätyksellisestä tapahtumasta.

Jos työntekijällä ei ole todettu koronavirustartuntaa, hän ei ole karanteenissa ja hänellä olisi mahdollisuus saapua työvuorolleen, olisi palkkaa ennemmin maksettava. Palkanmaksuvelvollisuuden keston vaikuttaa se, onko kyse esimerkiksi tulipaloon verrattavissa olevasta, yllättävästä epidemiasta. Tilanteen eteneminen ja yllätyksellisyys siis voi vaikuttaa siihen, kuinka pitkään työntekijälle maksettaisiin palkkaa. Jos koronavirus leviää Suomessa nopeasti ja laajemmin, se on kuitenkin myös työoikeuden kannalta uusi tilanne. Tiedotamme jäsenistöä, jos näyttää siltä, että palkanmaksuvelvollisuutta koskevaa kantaa on tarpeen täsmentää.

Tällaisessa tilanteessa vammaispalvelun kanssa kannattaa selvittää, mistä perumisesta on ollut kyse. Kuntien tulee ottaa huomioon, että monelle henkilökohtaisen avun käyttäjälle koronaviruksen kaltainen infektio voi olla huomattava riski ja aiheuttaa hengenvaaraa. Tällöin on mielekkäämpää, että työntekijä jää ennemmin pois töistä kuin lähtee töihin tartuttamaan muita.

Keinoja varautua työntekijän poissaoloon

Tässä on listattuna erilaisia vaihtoehtoja työntekijöiden poissaoloihin varautumiseen. Käytössä voi olla useampikin keino, eivätkä nämä ole tärkeysjärjestyksessä.

1. Omaisen toimiminen avustajana

Vammaispalvelulain mukaan omainen tai muu läheinen henkilö voi toimia henkilökohtaisena avustajana vain erityisen painavasta syystä. Omaisen tai muun läheisen palkkaaminen avustajaksi voi vammaispalvelulain perustelujen mukaan olla perusteltua esimerkiksi silloin, kun perheen ulkopuolisen avustajan löytäminen osoittautuu vaikeaksi. Rekrytointiongelmat ovat siis yleisestikin syy mahdollistaa omaisen toimiminen avustajana ja esimerkiksi poikkeuksellisen tautiaallon takia syy voi korostua erityisesti.

2. Työehtosopimuksen mukaiset työaikajoustot

Joissakin tilanteissa työntekijän poissaoloa voidaan kattaa sopimalla toisen työntekijän kanssa työaikajoustoista työehtosopimuksen mukaan. Kaikkiin tilanteisiin joustot eivät sovi, koska joustoissa esimerkiksi viikoittaisen työajan pitää pysyä normaaleissa rajoissa.

3. Ylityön teettäminen

Työntekijän suostumuksella voidaan teettää ylityötä eli säännöllisen työajan ylittävä määrä työtunteja yhdellä työntekijällä. Ylityötä on pääsääntöisesti 8 tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa ylittävä työ, jos käytössä ei ole tasoittumisjaksoja tai jaksotyötä. Tarve teettää ylityötä voi johtua esimerkiksi toisen henkilökohtaisen avustajan sairastumisesta. Ylityöstä maksetaan työntekijälle normaali tuntipalkka ja ylityökorvaus.

Oikeuskäytännössä kunta on veloitettu korvaamaan henkilökohtaisen avustajan ylityökorvaukset, jos työtuntien "kasautumista" ei ole voitu estää (KHO 2015:108). Jos on tarve teettää ylityötä, kannattaa olla mahdollisimman hyvissä ajoin yhteydessä kuntaan ja jättää hakemus. Jos ylityötä on kuitenkin jo syntynyt, on hakemus mahdollista jättää myös jälkikäteen.

Huom! Ylityö on eri asia kuin henkilökohtaisen avun myönnettyjen tuntien kokonaismäärä. Ylityössä on kyse yhden työntekijän työajan määrästä.

4. Palveluseteli tai ostopalvelu

Henkilökohtaisessa avussa on mahdollista yhdistää eri järjestämistapoja niin, että käytössä on työnantajamallin lisäksi esimerkiksi palveluseteli tai ostopalvelu. Näissä kuitenkin vaihtelee se, miten helposti käytännössä voi saada avustajan. Varsinkin mahdollisen laajemman epidemian aikana näilläkin keinoilla voi olla tavallista vaikeampaa saada käytännössä avustajaa paikalle.

5. Häätö

Häätöä teettäessä voidaan poiketa normaaleista enimmäistyöaikoja ja lepoaikoja koskevista rajoituksista. Työnantajan pitää tehdä viivytyksettä työsuojeluviranomaiselle kirjallinen ilmoitus häätöön syystä, laajuudesta ja todennäköisestä kestoajasta.

Työnantaja saa teettää häätöä, jos ennalta arvaamaton tapahtuma on aiheuttanut keskeytyksen säännöllisessä toiminnassa tai vakavasti uhkaa johtaa sellaiseen keskeytykseen tai hengen, terveyden, omaisuuden tai ympäristön vaarantumiseen.

Häätöön edellytyksiä katsotaan suppeasti eli esimerkiksi yhden työntekijän poissaolo ei ainakaan yleensä ole täysin ennalta-arvaamaton tapahtuma. Jos työnantaja on varautunut huolellisesti ja kohtuullisen kattavalla tavalla ennalta arvaamattomiin tapahtumiin esimerkiksi varamiesjärjestelyin ja siitä huolimatta tapahtuu odottamattomia yllätyksiä, voivat häätöön edellytykset kuitenkin täytyä. Työsuojeluviranomainen valvoo häätöön teettämistä, eli yksi vaihtoehto on olla yhteydessä työsuojeluun, jos tarvitaan nopea arvio häätöön mahdollisuuksista. Kunta ei voi edellyttää häätöön teettämistä ainakaan, jos laillisia edellytyksiä häätölle ei ole tai ne jäävä epävarmoiksi.

Ohjeita kunnille ja avustajakeskuksiin

- **Kunta voi edellä kuvatusti edesauttaa palvelun toteutumista esimerkiksi mahdollistamalla omaisen toimimisen avustajana tai korvaamalla ylityökorvauksia.** Henkilökohtaisen avun saatavuuden ongelmat voivat aiheuttaa vaaratilanteita, ja alalla on jo vakavia rekrytointiongelmia ilman mahdollista virusepidemiaa. Näistä syistä kuntien pitää varautua poikkeustilanteisiin ja mahdollistaa joustot palveluissa, jotta henkilökohtainen apu toteutuu.
- **Kunta vastaa asiakkaiden perus- ja ihmisoikeuksien toteutumisesta ja riittävien palvelujen järjestämisestä.** Eduskunnan oikeusasiamiehen mukaan kunnan on huolehdittava vaikeavammaisen henkilön yksilölliset tarpeet ja elämäntilanne huomioon ottaen siitä, että palvelut tulevat myös palvelun keskeytys- tai häiriötilanteessa järjestettyä. Kunnan on ryhdyttävä asianmukaisiin toimenpiteisiin, mikäli järjestettävän palvelun laadussa on puutteita tai, jos palvelun järjestäminen vaarantaa asiakkaana olevien henkilöiden yksilöllisen edun toteutumisen.

Myös työnantajamallissa kunnalla on viimekädessä vastuu asiakkaan perus- ja ihmisoikeuksien toteutumisesta. Kunnalla on lisäksi velvollisuus ohjata ja auttaa avustajan palkkaamisessa. **Jos siis asiakas on yhteydessä ja kertoo ongelmista työntekijöiden saamisessa, on kunnan ryhdyttävä toimiin, jotta henkilökohtainen apu saadaan järjestymään.** Tuolloin tulee arvioida keinoja, joilla henkilökohtainen apu saadaan toteutumaan turvallisesti myös käytännössä.

- **Kunta voi päättää siitä, että kunta ei enää edellytä sairauslomatodistuksen toimittamista ainakaan kolmesta ensimmäisestä sairauspäivästä.** Tällä hetkellä moni kunta maksaa sairausajan palkan ainoastaan, jos työntekijällä on sairauslomatodistus. Jos sairauslomatodistus vaaditaan aina, on riski, että työntekijä tulee sairaana töihin. Lisäksi työntekijät kuormittavat terveydenhuoltoa sellaisten sairauksien takia, jotka eivät muuten edellyttäisi käyntiä hoitajalla tai lääkärillä. Esimerkiksi Elinkeinoelämän keskusliitto on suositellut yrityksille, että epidemian aikana työntekijä voi olla pois työstä omalla ilmoituksellaan. **Työnantaja voi kuitenkin kunnan linjauksesta riippumatta edellyttää joko sairaanhoitajan tai lääkärintodistuksen toimittamista. On kuitenkin suositeltu, että epidemia-aikoina työpaikalla riittäisi oma ilmoitus kolmesta ensimmäisestä sairauspäivästä. Heta-liiton työehtosopimus mahdollista tällaisen järjestelyn.**

Heta-liiton uutiskirjeissä käsitellään yksittäisiä henkilökohtaisen avustajan työnantajuuteen liittyviä kysymyksiä. Jos Heta-liiton uutiskirjeitä välitetään eteenpäin, tulee kirjeen sisältö välittää lyhentämättömänä ja muokkaamattomana sekä mainita lähde. Heta-liiton uutiskirjeitä on mahdollista hyödyntää esimerkiksi vammaispalvelun viranomaisviestintää täydentävänä materiaalina mutta ei sen korvaajana. Jos kirjettä hyödynnetään viranomaisviestinnässä, tulee viranomaisen aina varmistua välittämiensä tietojen oikeellisuudesta ja ajantasaisuudesta.