


Ohje/Määräys/Päätös

 Valtionhallinnon kehittämisosasto
 Valtion työmarkkinalaitos

12.3.2020

 VN/5733/2020
 VN/5733/2020-VM-1

Ministeriöt, virastot ja laitokset

OHJEITA VIRASTOILLE MAHDOLLISEN KORONAVIRUSEPIDEMIAN VARALLE JA SIIHEN VARAUTUMISEKSI
Asiakirjan antamisen perusta

Valtion virkamieslaki 23a §, Valtioneuvoston ohjesääntö 17 §, Valtion virkaehtosopimuslaki 5 §, valtion virkaehtosopimusasetus 7§

Asiakirjan voimassaoloaika

13.3.2020 – 12.6.2020

1. YLEISTÄ COVID-19 -TARTUNTATAUDISTA

Kiinassa ilmeni alkuvuonna koronaviruksen aiheuttama Covid-19 –tartuntatauti. Virus aiheuttaa influenssaa muistuttavia hengitystieoireita. Osa tartunnan saaneista voi myös saada keuhkokuumeen. Suurin osa sairastuneista saa kuitenkin vain lieviä oireita.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos seuraa kansainvälistä tilannetta Euroopan tautienehkäisy- ja -valvontakeskuksen ECDC:n ja Maailman terveysjärjestön WHO:n kanssa, kehittää ohjeistusta terveydenhuollolle ja laboratorioille, arvioi koronavirukseen liittyviä terveysriskejä sekä laatii arvioita siitä, miten koronavirustilanne voi kehittyä.

Lisätietoja tartuntataudista saa sosiaali- ja terveysministeriön (www.stm.fi) sekä Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen (www.thl.fi) internetsivuilta.

2. VARAUTUMINEN KORONAVIRUKSEN LEVIÄMISEEN JA MAHDOLLISEEN EPIDEMIAAN

Koronaviruksen leviämisen ehkäisemiseksi virastoissa voidaan lainsäädännön ja virka- ja työehtosopimusten määräysten rajoissa varautua erilaisin toimenpitein. Virkamiesten ja työntekijöiden oleskelusta työpaikalla ja viraston tiloissa voidaan työnjohdollisin toimenpitein määrätä, mikäli siihen on perusteltuja syitä.

2.1 Väliaikainen menettely sairauden todistamiseksi

Valtioneuvosto on valtion virkamieslain 23 a §:n 2 momentin perusteella antanut 12.3.2020 asetuksen valtion virkamiehen sairauden todistamisesta, joka on tämän kirjeen liitteenä. Asetus on voimassa 13.3. – 12.6.2020 välisen ajan. Todistamisen lievennykset säädetään Covid-19 -tartuntataudin vuoksi, mutta ne koskevat kaikki influenssatapauksia. Tämä johtuu siitä, että tartuntataudin oireet ovat jokseenkin yhtenevät muihin influenssaviruksiin verrattuna.

Sairauden todistamista koskevia lievennyksiä sovelletaan valtion yleisen virka- ja työehtosopimuksen 29 §:n perusteella myös tilapäisen hoitovapaan perusteena olevan lapsen sairauden toteami-

Postiosoite
Postadress
Postal Address
 Valtiovarainministeriö

Käyntiosoite
Besöksadress
Office
Puhelin
Telefon
Telephone
Faksi
Fax
Fax
s-posti, internet
e-post, internet
e-mail, internet

 PL 28
 00023 Valtioneuvosto

 Snellmaninkatu 1 A
 Helsinki

 0295 16001
 +358 295 16001

valtiovarainministerio@vm.fi

seen. Valtiovarainministeriö on päättänyt, että valtioneuvoston asetuksessa sairauden todistamisesta säädettyä menettelytapaa sovelletaan vastaavasti myös työsopimussuhteisen henkilöstön sairauslomiin ja tilapäiseen hoitovapaaseen.

Virkamiehen ja työntekijän influenssasairauden todistaminen voi siis valtioneuvoston asetuksen voimassaolon aikana sairauden kestosta riippuen tapahtua seuraavin tavoin:

Sairauden kesto yli 7 vuorokautta

Tavalliseen tapaan valtion virkamieslain 23a §:n mukaisella lääkärintodistuksella.

Sairauden kesto enintään 7 vuorokautta

- 1) Poikkeuksellisesti lääkärin, terveyskeskuksen terveydenhoitajan tai viraston osoittaman terveydenhoitajan tai sairaanhoitajan antaman kirjallisen lausunnon nojalla, jonka tämä on antanut virkamiehen kanssa käymänsä puhelinkeskustelun tai muun vastaavan yhteydenpidon perusteella vakuututtuaan kyseisestä sairaudesta ja työkyvyttömyydestä, tai
- 2) tavalliseen tapaan valtion virkamieslain 23 a §:n mukaisella todistuksella.

Sairauden kesto enintään 5 vuorokautta

Myös virkavapauden tai työstä vapautuksen myöntävän viranomaisen hyväksymällä muulla luotettavalla tavalla, joka voi olla käytännössä esimerkiksi ilmoitus puhelimitse esimiehelle.

2.2 Etätyö

Työnteon järjestelyissä voidaan ottaa huomioon myös etätyön hyödyntäminen, kokousten korvaaminen muilla menettelyillä sekä matkustusjärjestelyt. Valtion työmarkkinalaitos on antanut etätyöstä ohjeen 10.11.2015 (VM/2510/00.00.00/2015.) Etätyön tekeminen perustuu vapaaehtoisuuteen eikä siihen voida velvoittaa ketään. Virkamiehellä tai työntekijällä ei myöskään ole yksipuolista oikeutta etätyöhön niin halutessaan. Etätyötä on mahdollista tehdä nykyistä laajemmin yhtenä keinona myös tartuntojen välttämiseksi, mutta samalla on huolehdittava ja varmistuttava siitä, että toiminta työpaikalla turvataan. Toiminnan turvaamiseksi voi olla mahdollisen epidemian olosuhteissa ja sen laajetessa tarpeen määrätä etätyötä tekeviä virkamiehiä ja työntekijöitä työhön virka- tai työpaikalleen. Tämä tulee ottaa huomioon sovittaessa etätyöstä siten, että virka- tai työpaikalle voidaan tarvittaessa määrätä ja etätyö lopettaa.

Tartuntataudin leviämisen estämiseksi ja toiminnan turvaamiseksi on pyrittävä vapaaehtoiisiin etätyöjärjestelyihin edellisessä kappaleessa kuvatuin tavoin. Tämä on suositeltavaa etenkin niissä tilanteissa, joissa virkamies tai työntekijä on oleskellut ulkomailla määritellyillä epidemia-alueilla joko virkamatkan aikana tai lomamatkalla. Etätyön kesto on syytä tällöin mitoittaa niin, että taudin ennalta arvioitu ainakin 10 vuorokauden itämisaika ehtii kulua ennen työpaikalle palaamista. Näissä tilanteissa virkamiehen tai työntekijän on syytä itse harkita vastaavaa menettelyä esimerkiksi perhejäsentensä suhteen.

Tässä asiakirjassa on myöhemmin otettu erikseen kantaa etätyön käyttömahdollisuuksiin niissä tilanteissa, joissa virkamies tai työntekijä on tartuntatautilain (1227/2016) mukaisten toimenpiteiden kohteena.

2.3 Tartuntatautilaissa säädetty toimenpiteet ja palvelussuhteen ehdot

2.3.1 Virkamieheen ja työntekijään kohdistuvat tartuntatautilain mukaiset toimenpiteet

Tartuntatautilain (1227/2016) mukaan tartunnan leviämistä rajoittavia toimenpiteitä voivat olla muun muassa:

- työstä poissaolosta päättäminen (57 §)
- karanteeniin määrääminen (60 §) ja
- eristäminen (63 §).

Päätöksen edellä mainituista toimenpiteistä tekee kunnan tai sairaanhoitopiirin kuntayhtymän virkasuhteinen tartuntataudeista vastaava lääkäri. Toimenpiteiden kohteena voi olla henkilö, jolla on todettu yleisvaarallinen tartuntatauti tai jonka on todettu tai perustellusti epäilty altistuneen yleisvaaralliselle tartuntataudille. Henkilö voi siis olla sairastunut kyseiseen tautiin tai esimerkiksi todetusti altistunut sille muttei vielä itse sairas.

Sen lisäksi, mitä valtion yleisen virkaehtosopimuksen 34 §:ssä on sovittu, valtiovarainministeriö on päättänyt, että virkamies saa kaikkien edellä mainittujen toimenpiteiden ajalta palkkausta siten, kuin sairausajan palkkauksesta on sovittu riippumatta siitä, onko virkamies toimenpiteiden kohteena ollessaan itse sairas vai ei. Tältä ajalta tartuntatautilain 82 §:n mukainen tartuntatautipäiväraha maksetaan palkkaa vastaavalta osin työnantajalle. Mikäli sairausajan palkka ei vastaa kokoaikapalkkaa tai virkamiehen työaikaprosentin mukaista palkkaa, saa virkamies tai työntekijä maksettavan sairausajan palkan ylittävältä osalta tartuntatautipäivärahan itselleen. Vastaava päätös on tehty myös työsuhteista työntekijää koskien.

Virasto voi sopia virkamiehen tai työntekijän kanssa etätyöjärjestelyistä silloin, kun virkamies tai työntekijä on määrätty olemaan poissa töistä tai karanteeniin, eikä virkamies tai työntekijä tällöin ole itse sairaana ja etätyön tekeminen on tehtävien luonteen vuoksi mahdollista. Sovitun etätyön ajalta virkamies tai työntekijä ei ole oikeutettu tartuntatautipäivärahaan vaan kyseinen etätyöaika on palkkauksellisesti normaalia työssäoloaikaa, jolta maksetaan tavanomainen kuukausipalkkaus. Etätyöstä ei voida sopia, jos virkamies tai työntekijä on määrätty olemaan poissa töistä ja hän on sen aikana sairaana, karanteeniin määrättyä sairaana tai määrätty eristykseen.

Edellä mainitun virkalääkärin tartuntatautilain nojalla määräämiä toimenpiteitä on sen kohteena oleva virkamies ja työnantaja sekä virasto velvollinen noudattamaan eikä virkamiehen tai työntekijän saapumisesta työskentelemään virka- tai työpaikalle voida sopia eikä määrätä.

2.3.2 Virkamiehen tai työntekijän lapsi on määrätty pidettäväksi kotona

Mikäli alle 16-vuotias virkamiehen tai työntekijän lapsi on määrätty tartuntatautilain 57 §:n tai 60 §:n nojalla pidettäväksi kotona ja huoltaja tämän vuoksi on estynyt tekemästä työtään, on virkamiehellä tai työntekijällä tällöin oikeus tartuntatautipäivärahaan. Tällöin kyseessä on tilanne, jossa virkamies tai työntekijä jää kotiin hoitamaan sairasta lasta tai muusta lapsen tilanteeseen liittyvästä tarpeellisesta syystä.

Kyseisen poissaolon perusteena voi olla yleisen virka- ja työehtosopimuksen 29 §:n mukainen tilapäinen hoitovapaa sen edellytysten täytyessä, jolloin palkkaus määräytyy 30 §:n mukaisesti. Tältä ajalta tartuntatautipäiväraha maksetaan työnantajalle. Tilapäisen hoitovapaan keston päätyttyä, tai jos sen edellytykset eivät täyty esimerkiksi silloin, kun kotiin määrätty lapsi ei itse ole sairas, voidaan soveltaa virkaehtosopimuksen 32 tai 32a § määräyksiä. Kyseiset poissaolot ovat palkattomia poissaoloja, joiden ajalta tartuntatautipäiväraha maksetaan virkamiehelle tai työntekijälle itselleen. Mikäli poissaolon perusteena sovelletaan 32a §:n määräyksiä, valtiovarainministeriö suosittelee kyseisen vapautuksen myöntämistä.

Virasto voi sopia virkamiehen tai työntekijän kanssa etätyöjärjestelyistä silloin, kun virkamies tai työntekijä on poissa töistä lapsen ollessa kotona, eikä virkamies tai työntekijä tällöin ole itse sairaana ja etätyön tekeminen on tehtävien luonteen vuoksi mahdollista. Sovitun etätyön ajalta virkamies tai työntekijä ei ole oikeutettu tartuntatautipäivärahaan vaan kyseinen etätyöaika on palkkauksellisesti normaalia työssäoloaikaa, jolta maksetaan tavanomainen kuukausipalkkaus.

2.3.3 Tartuntatautipäiväraha ulkomailla määrätyn karanteenin (vast.) tilanteissa, vuosiloma

Kansaneläkelaitos maksaa tartuntatautipäivärahaa myös silloin, kun virkamies tai työntekijä on määrätty EU-alueella karanteeniin tai eristykseen. Edellytyksenä on, että määräyksen on antanut lääkäri, jolla kyseisen EU-jäsenvaltion säännösten mukaan on oikeus määrätä henkilö karanteeniin tai eristykseen. Päivärahaa maksetaan vain ansionmenetyksen ajalta eli ei esimerkiksi vuosiloman ajalta.

Mikäli virkamies tai työntekijä on vuosilomallaan EU-maassa ja hänet määrätään kyseisessä maassa karanteeniin tai eristykseen ja toimenpiteen kesto on pidempi kuin vuosiloma, on virkamiehen vuosilomansa päättyessä anottava palkatonta virkavapautta ja työntekijän palkatonta työstä vapautusta ollakseen poissa töistä, jolloin hän myös saa tartuntatautipäivärahan itselleen. Virkamiehen tai työntekijän tulee ilmoittaa tilanteestaan mahdollisimman pian virastolle. Mikäli virkamies tai työntekijä on vuosilomansa päättyessä karanteeniin jouduttuaan sairas, virkamies tai työntekijä on tällöin oikeutettu sairausajan palkkaan ja sairauspoissaoloon sitä koskevien määräysten ja edellytysten mukaisesti. Sairaus tulee todistaa tällöin aina lääkärintodistuksella.

Mikäli virkamies tai työntekijä joutuu karanteeniin tai eristykseen EU:n ulkopuolisessa maassa, mikä estää virkamiehen tai työntekijän palaamisen töihin vuosiloman päättyessä, ei Kansaneläkelaitos näissä tilanteissa maksa tartuntatautipäivärahaa. Virkamiehen ja työntekijän sekä viraston tulee sopia järjestelyistä, joilla poissaolo töistä on mahdollista karanteenin tai eristyksen kestoajan. Kysee-

seen voi tulla vuosiloman jatkaminen tai muut vapaat (työaikapankkivapaa, lomarahavapaa, saldovapaa) taikka palkaton virkavapaus tai työstä vapautus. Mikäli virkamies tai työntekijä on vuosilomansa päättyessä karanteeniin jouduttuaan sairas, virkamies tai työntekijä on tällöin oikeutettu sairasajan palkkaan sitä koskevien määräysten ja edellytysten mukaisesti. Sairaus tulee todistaa tällöin aina lääkärintodistuksella.

Edellä mainituissa tilanteissa virasto ei maksa palkkausta virkaehtosopimuksen 34 §:n nojalla, koska kyseessä eivät ole Suomen tartuntatautilain mukaiset toimenpiteet, joihin on määrännyt suomalainen tartuntatautilääkäri.

2.4 Virka- ja työmatkat

Virka- tai työmatkalle määräämistä on harkittava tavanomaista tarkemmin. Virkamatkustaminen tulee rajata tilanteisiin, joissa matkustaminen on virkatehtävien suorittamiseksi välttämätöntä eikä virkatehtäviä voida suorittaa muilla tavoin. Määrättäessä virkamiestä virkamatkalle harkinnassa tulee kiinnittää huomiota virkamiehen henkilökohtaisiin olosuhteisiin ja huoltovelvoitteisiin. Virkamattamääräystä annettaessa on pyrittävä välttämään virkamiehen ja hänen läheistensä asettamista tilanteeseen, jossa altistumista taudinaiheuttajalle voidaan pitää mahdollisena.

Virkamatkamääräystä harkittaessa on otettava huomioon Terveys- ja hyvinvoinnin laitoksen antama ohjeistus sekä ulkoministeriön julkaisemat matkustustiedotteet matkakohteen turvallisuustilanteesta.

Jos virkamies tai työntekijä ulkomaanvirkamatkan aikana joutuu virka- tai työmatkan kohteessa jäämään karanteeniin tai eristykseen, ei virkamatka katkea. Virkamatka päättyy vasta virkamiehen palatessa asuntoon tai virkapaikalle. Matkasta aiheutuneet kustannukset korvataan valtion matkustus säännön mukaisesti.

3. TOIMINNAN TURVAAMINEN

Virastojen toiminnan turvaamiseksi mahdollisen epidemian aikana tai jo sitä ennen voi olla tarpeen järjestellä töitä ja varautua siihen, että virastoissa on toiminnan jatkamiseksi käytettävissä tarpeellinen määrä henkilöstöä. Tarpeellisia toimenpiteitä tulee suunnitella, valmistella ja järjestää tarvittaessa etukäteen. Suunnittelussa voidaan käyttää hyödyksi virastojen valmiussuunnitelmiin sisältyviä henkilöstöä koskevia ratkaisuja ja menettelytapoja sikäli, kun ne soveltuvat kulloiseenkin tilanteeseen.

Lähtökohtaisesti toiminta on turvattava kaikissa virastoissa ja kaikilla tehtäväalueilla. Tarvittaessa tehtäviä priorisoidaan ja tärkeimmät toiminnot turvataan. Tartuntataudin vaikutuksiin on varauduttava erityisesti virastoissa, joiden toimialaa asia koskee, ja kaikkien toimintayksiköiden ydinprosessien turvaamiseksi sekä välittömässä asiakaspalvelutehtävissä. Töiden ja tehtävien järjestelystä, mukaan lukien sijaisuusjärjestelyt, on huolehdittava. Aukiolo- ja palveluaikoja voidaan joutua muuttamaan. Työnantajan tulee tarpeen mukaan kohdentaa työssä olevaa henkilöstöä ja heidän työpanostaan toiminnan häiriöttömyyden turvaamiseksi. Ostopalveluiden mahdollista käyttämistä on harkittava.

3.1 Työaikajärjestelyt

Mikäli tilanne mahdollisessa henkilöstövajaustilanteessa edellyttää, työaikajärjestelyinä voidaan joutua sijoittamaan työaikaa tavanomaisesta poikkeaviin aikoihin ja tekemään säännöllisen työajan ylittäviä työtunteja työaikapankkeihin ja liukuvan työajan järjestelmiin sekä lisä- ja ylityönä. Tällöin voidaan tarvita tilapäisiä joustoja liukuvan työajan järjestelmiin, esimerkiksi kertyvien tuntien enimmäismääriin ja tasoitusjaksoihin. Myös poikkeukset vuorokautisista ja viikoittaisista lepoajoista ja jo vahvistettujen työvuorojen muutokset sekä virkamiehen määrääminen varallaoloon tai lisä- ja ylityöhön, josta ei saa kieltäytyä, saattavat tulla kyseeseen määräyksissä ja säännöksissä sanottujen edellytysten täytyessä (valtion työaikasopimuksen 9 ja 12 § sekä työaikalain 4, 17, 19 ja 25 §). Työnantajien on huomioitava voimassa oleva lainsäädäntö ja sopimusmääräykset sekä yhteistoiminnasta johtuvat velvoitteet, kun virastoissa luodaan tilanteeseen sopivia työaikajärjestelyjä.

Myös viraston toimintaa turvattaessa on mahdollista käyttää etätyöjärjestelyjä niissä tehtävissä, joissa se on mahdollista ja toiminnan vaarantumatta aiemmin tässä asiakirjassa ohjeistetun mukaisesti.

3.2 Vuosilomajärjestelyt

On mahdollista, että toiminnan turvaamiseksi on tarpeen järjestellä vuosilomia. Vuosilomien myöntämistä saatetaan joutua harkitsemaan ja jo myönnettyjä vuosilomia voidaan joutua siirtämään tai peruuttamaan.

Vuosilomasopimuksen 10 §:n 4 ja 5 kohdissa on sovittu menettelytavoista vuosilomien siirtämiseksi ja keskeyttämiseksi. Vahvistetusta lomasuunnitelmasta voidaan poiketa viraston ja virkamiehen tai työntekijän välisellä sopimuksella. Virkamiehen vuosiloma voidaan viraston päätöksellä siirtää ja keskeyttää, mikäli se on julkisen vallan käyttöön liittyvistä painavista syistä tarpeen taikka välttämättömyyttä julkisyhteisön laissa säädettyjen terveyteen tai turvallisuuteen liittyvien tehtävien hoitamiseksi. Tällöin vuosiloman siirtämisestä on sopimuskohdan mukaan ilmoitettava kahta viikkoa ennen loman alkamista. Tätä sopimuskohtaa sovellettaessa on otettava huomioon myös vuosilomasopimuksen soveltamisohjeen kohdan 3.1 kappaleessa 7 mainittu määräys.

4. MENETTELYTAVAT JA TIEDOTUS

Edellä mainittuja toimenpiteitä virastoissa toteutettaessa ja päätettäessä tulee noudattaa sitä, mitä kustakin asiakokonaisuudesta on säädetty, määrätty tai sovittu. Vastaavasti on noudatettava säädösten, määräysten ja sopimusten mukaisia yhteistoiminta-, neuvottelu- ja sopimismenettelyjä.

Huomiota tulee kiinnittää oikea-aikaiseen, asialliseen ja tehokkaaseen viestintään niin viraston sisällä kuin sidosryhmiin nähden. On tärkeää, että mahdolliset erityisjärjestelyt viraston toiminnassa saatetaan tehokkaasti henkilöstön tietoon ja tarvittaessa virastojen asiakkaille. Sisäisessä tiedotuksessa on otettava huomioon se, että tieto tavoittaa myös poissa olevat virkamiehet ja työntekijät.

5. TIEDOTTAMINEN TYÖTERVEYSHUOLLOLLE

Hansel Oy välittää keskitetysti tiedon sairauspoissaolojen todistamista lieventävästä valtioneuvoston asetuksesta sekä tämän asiakirjan valtion työterveyshuollon sopimustoimittajien yhteyshenkilöille. He jakavat tiedon eteenpäin omissa organisaatioissaan yksittäisille toimintayksiköille. Virasto voi halutessaan olla myös itse yhteydessä omaan työterveyshuoltoyksikkönsä ja varmistaa tiedon perille menon.

Osastopäällikkö Juha Sarkio

Neuvottelujohtaja Sari Ojanen

Hallitusneuvos Risto Lerssi

Liitteet Valtioneuvoston asetus valtion virkamiehen sairauden todistamisesta epäiltäessä koronavirustartuntaa

Jakelu Vastaanottajat

Tiedoksi