

USEIN KYSYTYT KYSYMYKSET (UKK) – Koronatilanteen vaikutukset työpaikalla

Suomen pelastusalan ammattilaiset SPAL ry:n edunvalvontapalveluista on tiedusteltu koronavirukseen liittyvistä työnantajavelvoitteista ja -oikeuksista. Seuraavassa yleisimpiä kysymyksiä ja vastauksia kunta-alan viranhaltijoiden ja työntekijöiden osalta.

1. Jos työntekijä sairastuu koronavirukseen, maksetaanko työntekijälle palkkaa?

Jos työntekijä on poissa työstään, koska on sairastunut koronaan, työnantaja maksaa työntekijälle sairausajan palkkaa KVTES:n määräysten mukaisesti. Viranhaltijalla/työntekijällä on saman kalenterivuoden aikana oikeus saada sairausloman ajalta:

- varsinainen palkkansa 60 kalenteripäivän ajalta,
- sen jälkeen kaksi kolmasosaa varsinaisesta palkastaan 120 kalenteripäivän ajalta,
- lisäksi voidaan harkinnan perusteella maksaa enintään kaksi kolmasosaa varsinaisesta palkasta enintään 185 kalenteripäivän ajalta.

Tartuntatautilaissa tarkoitettu viranomainen (yleensä virkasuhteinen kunnan tartuntataudeista vastaava lääkäri tai virkasuhteinen sairaanhoitopiirin kuntayhtymän tartuntataudeista vastaava lääkäri) voi määrätä koronaan sairastuneen työntekijän karanteeniin tai eristykseen tartuntatautilain nojalla. Työntekijän on toimitettava työnantajalle todistus viranomaisen määräyksestä. Työntekijällä on poissaolo-oikeus työpaikaltaan karanteenin keston ajan, vaikka olisikin jo tervehtynyt.

Tartuntatautilain nojalla karanteenin tai eristykseen määrättyllä työntekijällä on oikeus Kelan tartuntatautipäivärahaan. Tartuntatautipäiväraha on täyden ansionmenetyksen suuruinen (mukaan lukien työvuorolistan mukaiset saamatta jääneet työaikakorvaukset). Siltä osin kuin työnantaja on maksanut työntekijälle palkkaa tämän työstä poissaolon ajalta, tartuntatautipäiväraha voidaan maksaa työnantajalle.

Työnantajan velvollisuus maksaa karanteenissa olevalle terveelle työntekijälle palkkaa riippuu tähän sovellettavasta työehtosopimuksesta. KVTES:n mukaan työnantajalla ei ole palkanmaksuvelvollisuutta terveelle karanteeniin määrättylle viranhaltijalle/työntekijälle, mutta moni kuntatyönantaja on tästä huolimatta ottanut palkanmaksun hoitaakseen. Tällöin Kelan tartuntapäivärahat suoritetaan työnantajalle.

Karanteenissa tervehtyneenä olevalla työntekijällä voi olla velvollisuus tehdä etätöitä riippuen työntekijän työ sopimuksen ehdoista ja tehtävästä työstä. Etätöistä voidaan aina myös erikseen sopia työntekijän kanssa. Etätö on luonteensa puolesta mahdollista vain osalle SPALin jäsenistä.

2. Mitä tapahtuu, jos työntekijä on karanteenissa koronalle altistumisepäilyn takia, mutta ei ole kuitenkaan sairas?

Viranomaisen määräämä karanteeni

Tartuntatautilaissa tarkoitettu viranomainen voi määrätä yksittäisen työntekijän karanteeniin tartuntatautilain nojalla, jos viranomaisella on perusteltu epäily siitä, että työntekijä on altistunut koronalle. Työntekijän on toimitettava työnantajalle todistus viranomaisen karanteenimääräyksestä. Tämän nojalla työntekijällä on poissaolo-oikeus työpaikaltaan ja työnantaja voi kieltää työntekijää tulemasta työpaikalle karanteenin keston ajan.

KVTES:n mukaan työnantajalla ei ole yllä kuvatussa tilanteessa palkanmaksuvelvollisuutta. Tartuntatautilain nojalla karanteeniin määrätyllä työntekijällä on oikeus Kelan tartuntatautipäivärahaan. Tartuntatautipäiväraha on täyden ansionmenetyksen suuruinen (mukaan lukien työvuorolistan mukaiset saamatta jääneet työaikakorvaukset). Jos työnantaja on omalla päätöksellään maksanut karanteeniajalta palkan, Kelan tartuntapäiväraha maksetaan työnantajalle.

Viranomaisen suosittama ns. omaehtoinen karanteeni

Viranomainen (esim. THL) voi antaa tartuntatautilakiin perustumattoman yleisen suosituksen työntekijöille olla menemästä työpaikalle ns. omaehtoisen karanteenin aikana. Tämän nojalla työntekijällä on pääsääntöisesti poissaolo-oikeus työpaikaltaan ja työnantaja voi kieltää työntekijää tulemasta työpaikalle omaehtoisen karanteenin ajan.

Työnantajalla ei ole velvollisuutta maksaa palkkaa työntekijän ollessa poissa työpaikaltaan omaehtoisen karanteenin aikana (pl. työnantajan määräys olla tulematta työpaikalle).

Omaehtoisessa karanteenissa olevalla työntekijällä voi olla velvollisuus tehdä etätöitä. Tältä osin työnantajalla on palkanmaksuvelvollisuus.

Viranomaisen suosittelemassa omaehtoisessa karanteenissa olevalla työntekijällä ei ole oikeutta Kelan tartuntatautipäivärahaan.

Työnantajan määräämä omaehtoinen karanteeni

Työnantaja voi estää työntekijän töihin tulemisen. Tällöin työnantajalla on velvollisuus maksaa työntekijälle palkka tältä ajalta.

Työntekijällä voi olla velvollisuus tehdä etätöitä. Etätöistä voidaan aina myös erikseen sopia työntekijän kanssa.

3. Voiko terve työntekijä jäädä töistä kotiin koronaepidemiaan vedoten ilman että viranomainen on sitä määrännyt tai suositellut taikka työnantaja estänyt?

Viranhaltijalla ja työntekijällä on velvollisuus tulla töihin. Etätöitä voidaan tehdä, jos asiasta sovitaan työnantajan kanssa.

4. Jos työntekijän lapsi sairastuu koronaan, voiko työntekijä jäädä kotiin?

KVTES:n nojalla viranhaltijan/työntekijän lapsen tai muun hänen taloudessaan vakituisesti asuvan lapsen, joka ei ole täyttänyt 12 vuotta taikka vammaisen lapsensa sairastuessa äkillisesti, viranhaltijalla/työntekijällä on oikeus saada lapsen hoidon järjestämiseksi tai tämän hoitamiseksi tilapäistä hoitovapaata enintään neljä työpäivää kerrallaan. Tilapäisen hoitovapaan ajalta maksetaan varsinainen palkka kuitenkin enintään kolmelta peräkkäiseltä kalenteripäivältä lapsen sairastumisesta lukien. Mikäli lapsi sairastuu kesken työvuoron, palkallinen aika on enintään kolme seuraavaa kalenteripäivää. Palkan maksamisen edellytyksenä on, että molemmat vanhemmat ovat ansiotyössä kodin ulkopuolella tai toisella vanhemmista ei muutoin tosiasiallisen esteen johdosta ole mahdollisuutta osallistua lapsen hoitoon tai kysymyksessä on yksinhuoltaja.

Esimerkki KVTES:stä:

”Lapsi on sairastunut äkillisesti perjantain vastaisena yönä ja A jää perjantaiksi kotiin hoitamaan lasta. Lauantai ja sunnuntai ovat A:n säännöllisiä vapaapäiviä. A:lla on käytettävissään enintään neljä perättäistä työpäivää lapsen hoidon järjestämiseen eli perjantai, maanantai, tiistai ja keskiviikko. Palkka maksetaan kolmelta peräkkäiseltä kalenteripäivältä eli perjantailta, lauantailta ja sunnuntailta.”

KVTES:n viittausmääräyksen mukaan viranhaltijalla/työntekijällä on oikeus olla poissa työstään myös neljän päivän tilapäisen hoitovapaan jälkeenkin, jos työsopimuslain poissaoloa pakottavista perhesyistä koskevan säännöksen (TSL 4 luvun 7 §) edellytykset täyttyvät. Edellytyksenä on yleensä muun muassa se, että työntekijän välitön läsnäolo kotona on välttämätöntä lapsen sairastumisen vuoksi. Oikeus olla poissa työstä päättyy, kun lapsen hoito saadaan järjestettyä tai viranhaltijan/työntekijän välitön läsnäolo ei ole enää välttämätöntä esimerkiksi lapsen terveydentilan vuoksi.

Työnantajalla ei ole velvollisuutta maksaa palkkaa viranhaltijalle/työntekijälle, joka on poissa työstään pakottavista perhesyistä.

Sairasta lastaan hoitava viranhaltija/työntekijä voi tehdä etätöitä, jos se on mahdollista ja tästä sovitaan työnantajan kanssa. Tällöin työnantajalla on palkanmaksuvelvollisuus tehdyn työajan suhteessa. Viranhaltija/työntekijä voi myös esimerkiksi jäädä lomalle tai muulle vapaalle tai vaihtaa työvuorojaan toisen työntekijän kanssa, jos asiasta sovitaan työnantajan kanssa.

Lastaan hoitavalla viranhaltijalla/työntekijällä on oikeus Kelan tartuntatautipäivärahaan, jos hänen alle 16-vuotias lapsensa on tartuntatautilain mukaan määrätty pidettäväksi kotona ja viranhaltija/työntekijä on tämän vuoksi estynyt tekemästä työtään. Tartuntatautipäiväraha on täyden ansionmenetyksen suuruinen (mukaan lukien työaikakorvaukset). Tämä tartuntatautilain säännös ei kuitenkaan anna viranhaltijalle/työntekijälle oikeutta jäädä pois työstään. Oikeus olla poissa työstä määräytyy yllä kerrottujen työsopimuslain ja työehtosopimusten määräysten

mukaan. Tartuntatautipäiväraha voidaan maksaa työnantajalle siltä osin kuin tämä on maksanut viranhaltijalle/työntekijälle palkkaa eikä työntekijä ole tehnyt etätöitä.

5. Voiko viranhaltija/työntekijä jäädä kotiin, jos lapsi on viranomaisen määräämässä karanteenissa, vaikka lapsi on terve?

Viranhaltijalla/työntekijällä on oikeus olla poissa työstään, jos työsopimuslain poissaoloa pakottavista perhesyistä koskevan säännöksen (TSL 4 luvun 7 §) edellytykset täyttyvät. Edellytyksenä on yleensä muun muassa se, että viranhaltijan/työntekijän välitön läsnäolo kotona on välttämätöntä hänen perheessään tai muualla (esimerkiksi hoitopaikassa) tapahtuneen sairaustapauksen vuoksi. Oikeus olla poissa työstä päättyy, kun lapsen hoito saadaan järjestettyä.

Työnantajalla ei ole velvollisuutta maksaa palkkaa viranhaltijalle/työntekijälle, joka on poissa työstään pakottavista perhesyistä.

KVTES:n tilapäistä hoitovapaata koskeva sopimusmääräys koskee vain sairaan lapsen hoitamista.

Viranhaltija/työntekijä voi jäädä kotiin lapsensa kanssa ja tehdä etätöitä, jos se on mahdollista ja tästä sovitaan työnantajan kanssa. Tällöin työnantajalla on velvollisuus maksaa viranhaltijalle/työntekijälle palkkaa tehdyn työajan suhteessa. Viranhaltija/työntekijä voi myös esimerkiksi jäädä lomalle tai muulle vapaalle tai vaihtaa työvuorojaan toisen viranhaltijan/työntekijän kanssa, jos asiasta sovitaan työnantajan kanssa.

Lastaan hoitavalla viranhaltijalla/työntekijällä on oikeus Kelan tartuntatautipäivärahaan, jos hänen alle 16-vuotias lapsensa on tartuntatautilain mukaan määrätty pidettäväksi kotona ja viranhaltija/työntekijä on tämän vuoksi estynyt tekemästä työtään. Tartuntatautipäiväraha on täyden ansionmenetyksen suuruinen (mukaan lukien työaikakorvaukset). Tartuntatautipäiväraha voidaan maksaa työnantajalle siltä osin kuin tämä on maksanut viranhaltijalle/työntekijälle palkkaa eikä viranhaltija/työntekijä ole tehnyt etätöitä.

6. Voiko työntekijä jäädä kotiin, jos lapsi on viranomaisen suosittelemassa karanteenissa, vaikka lapsi on terve?

Viranomainen (esim. THL) voi antaa tartuntatautilakiin perustumattoman yleisen suosituksen työntekijöille olla menemästä työpaikalle ns. omaehtoisen karanteenin aikana. Tämän nojalla työntekijällä on pääsääntöisesti poissaolo-oikeus työpaikaltaan ja työnantaja voi kieltää työntekijää tulemasta työpaikalle omaehtoisen karanteenin ajan.

Jos suositus (esim. kouluun tai päiväkotiin menemisestä) koskee vain perheen lasta, sovellettavaksi tulee työsopimuslain poissaoloa pakottavista perhesyistä koskeva säännös (TSL 4 luvun 7 § sekä 7 a). Asiasta tulee välittömästi informoida työnantajaa ja pyrkiä sopimaan poissaolosta ja sen ehdoista.

Työnantajalla ei ole palkanmaksuvelvollisuutta eikä viranhaltija/työntekijä ole oikeutettu Kelan tartuntapäivärahaan.

7. Onko työnantajalla oikeutta tai velvollisuutta määrätä työntekijä koronatestiin? Kuka maksaa koronatestin?

Työnantajalla ei lähtökohtaisesti ole yleistä velvollisuutta määrätä viranhaltijaa/työntekijää koronatestiin, mutta jos viranhaltijan/työntekijän työtehtäviin kuuluu esimerkiksi lähikontaktit toisiin ihmisiin (esimerkiksi ensihoito), testiin määrääminen voi olla perusteltua, jotta voidaan parhaalla mahdollisella tavalla taata niin viranhaltijoiden/työntekijöiden kuin esimerkiksi asiakkaiden turvallisuus työpaikalla.

Jos työnantaja määrää viranhaltijan/työntekijän koronatestiin, on työnantaja velvollinen vastaamaan testin kustannuksista, kuten työterveyshuollon kustannuksista yleisesti. Lisäksi työnantaja voi halutessaan kustantaa viranhaltijan/työntekijän koronatestin, jos testaaminen on työn kannalta tarpeellista, vaikka testaaminen ei työnantajaa varsinaisesti velvoittaisi.

Viranhaltija/työntekijä voi kieltäytyä työnantajan määräämästä koronatestistä, mutta kieltäytymisellä voi olla virka- tai työsuhteeseen liittyviä seuraamuksia. SPAL ei suosittele työnantajan järjestämistä ja perustelluista koronatesteistä kieltäytymistä. Jos testaus on järjestetty tartuntatautilain nojalla, testaaminen voidaan määrätä pakolliseksi.

8. Onko viranhaltijalla/työntekijällä oikeus palkkaan hänen odotellessaan koronatestiin pääsyä ja testin tulosta?

Jos viranhaltija/työntekijä ei ole sairas tai työkyvytön, ei työnantajalla lähtökohtaisesti ole poissaolon ajalta palkanmaksuvelvollisuutta. Jos työnantaja määrää viranhaltijan/työntekijän pysymään poissa työpaikalta hänen odottaessaan koronatestiin pääsyä ja testitulosten varmistumista, on työnantajalla tältä ajalta palkanmaksuvelvollisuus.

9. Ulkomaille matkustaminen

Tällä hetkellä valtioneuvosto on suositellut välttämään tarpeetonta matkustusta erikseen määriteltyihin maihin. Kyseessä on suositus, joka ei sellaisenaan ole sitova. Suositusta on kuitenkin perusteltua noudattaa, sillä sen tarkoituksena on ehkäistä tartuntataudin leviämistä.

Viranhaltijalla/työntekijällä ei ole oikeutta itsenäisesti päättää siitä, että hän jää ilman viranomaisen karanteenimääräystä ulkomaanmatkan jälkeen oireettomana kotiin, vaan asiasta on aina sovittava työnantajan kanssa. Mikäli viranhaltija/työntekijä sairastuu, noudatetaan sairausajan palkanmaksuvelvollisuutta koskevia säännöksiä ja työehtosopimuksen määräyksiä.

Lisäksi matkustamisen osalta on syytä muistaa, että työnantaja voi kehottaa viranhaltijaa/työntekijää harkitsemaan matkustamista alueille, joilla tartunnan riski on suuri, mutta työnantaja ei lähtökohtaisesti voi kieltää viranhaltijaa/työntekijää matkustamasta silloin

kun matkustaminen tapahtuu viranhaltijan/työntekijän vapaa-ajalla. Suosituksia on kuitenkin mahdollista antaa. Työmatkoista päättää aina työnantaja.

SPAL suosittelee, että sen jäsenet noudattavat viranomaisten antamia matkustussuosituksia.

Lisätietoja:

Liiton edunvalvontapalvelut auttavat jäseniä ja luottamushenkilöitä työsuhdeasioissa. Tavoitat SPALin asiantuntijat työpäivisin, ma-pe klo 9 – 15, Puh. 040 1630 112.

Lähteet

- KVTES
- EK, Kymmenen kysymystä koronasta ja työehdoista (ek.fi)
- yrittajat.fi/korona