



Coronavirus – Frågor och svar om hur viruset inverkar på tehyternas arbetsplatser

Om du inte hittar svar på din fråga ta kontakt via Tehys e-tjänster.

Uppdaterat 8.12.2020 kl 14.30

Om arbetstagaren misstänker att hen har insjuknat i coronavirus, vad ska man göra?

Symptom på att man insjuknat pga coronavirus är feber, hosta, symptom på infektion i de övre luftvägarna och andnöd. Om arbetstagaren har symptom som påminner om de här och man misstänker corona, får arbetstagaren inte gå till arbetsplatsen. Om symptomen uppstår under arbetsdagen, ska den som insjuknat omedelbart lämna arbetsplatsen så att hen inte smittar ner andra.

Den arbetstagare, tjänsteinnehavare eller tjänsteman som insjuknar till följd av coronaviruset har under den tid hen är arbetsoförmögen rätt att få lön för sjukdomstiden precis på samma sätt som då man annars insjuknar. Om man är satt i karantän ska man omedelbart informera arbetsgivaren om det.

Kan man flytta en redan fastslagen semester till en annan tidpunkt om arbetsgivaren inte vill hålla sin semester?

Man har inte rätt att flytta semestern av någon annan orsak än sjukdom. Det lönar sig att försöka komma överens om saken.

Kan arbetsgivaren avbryta eller dra in semestern?

Arbetsgivaren har inte rätt att avbryta arbetstagarens semester. En tjänsteinnehavares semester kan i speciellsituationer avbrytas och hen kan kommanderas tillbaka till arbetet. Det är då frågan om särskilt vägande skäl som hänför sig till utövande av offentlig makt eller frågan om uppgifter som hänför sig till uppgifter inom hälsovård eller säkerhet som måste skötas.

Outtagen semester ska ges till arbetstagaren så snabbt som möjligt.

Arbetsgivaren bestämmer tidpunkten för semestern och planerar in den på arbetsskiftsförteckningen som omfattar tre veckor, arbetsskiftsförteckningen ska ges till kännedom minst en vecka före den träder i kraft. Kan arbetsgivaren



senare ändra tidpunkten för en redan fastslagen semester med hänvisning till att arbetsskiftsförteckningen var uppgjord på ett felaktigt sätt?

Man kan inte ensidigt ändra en semester som man fastställt på arbetsskiftsförteckningen det här på grund av att man meddelat om semestern på det sätt som bestäms i AKTA 4 kap 10 §.

Flyttas min semester fram om jag sätts i karantän?

Nej semestern flyttas inte. I semesterlagen finns noggranna bestämmelser om när man får flytta semestern och man har rätt att flytta semestern bara vid de tillfällen då man är arbetsoförmögen på grund av sjukdom. Arbetstagaren är inte automatiskt arbetsoförmögen då hen är satt i karantän.

Insjuknar man under den tid man är i karantän kan det bli fråga om sjukledighet och då har man rätt att flytta semestern enligt bestämmelserna i kollektivavtalet eller semesterlagen.

Kan arbetsgivaren kräva att man använder kommande semesterperiods semesterdagar om företagets verksamhet har minskat och det inte finns jobb för alla arbetstagare?

Semesterperioden börjar 2.5., arbetsgivaren kan inte kräva att arbetstagaren använder kommande semesterperiods semesterdagar före 2.5. Arbetstagaren och arbetsgivaren kan ändå komma överens om att man använder kommande semesterdagar på förhand.

Kan arbetsgivaren beodra arbetstagaren att avbryta en familjeledighet och komma på jobb på grund av coronaviruset?

Enligt nu gällande lag kan arbetsgivaren inte avbryta arbetstagarens familjeledighet.

Kan arbetsgivaren avbryta arbetstagarens studieledighet eller alterneringsledighet och kräva att man kommer på jobb?

Man kan inte avbryta en studieledighet eller alterneringsledighet.

Påverkar tiden i karantän införtjäningen av semester?

Frånvaro från arbete som beror på det att man förhindrar spridning av sjukdom, och som är baserat på order som en myndighet har gett, anses enligt semesterlagen (2 kap, 7§:s 4 mom) som tid som ska jämföras med arbetad tid. Motsvarande bestämmelser finns i statens tjänste- och arbetstidskollektivavtal (5§) semesterbestämmelser. Tid i karantän påverkar alltså inte införtjänandet av semester eftersom det enligt lag är tid som jämförs med arbetad tid.



Kan arbetsgivaren permittera fastanställda och anställda på viss tid om man stänger enheter?

Coronavirusepidemin kan leda till situationer då arbetsgivarens förutsättningar att erbjuda arbete tillfälligt minskar och man kan inte anse det rimligt att arbetsgivaren ska kunna ordna annat lämpligt arbete eller utbildning som motsvarar arbetsgivarens behov.

Då kraven på permittering fulls har arbetsgivaren möjlighet att permittera arbetstagarna antingen för viss tid eller tillsvidare genom att avbryta arbetsutövningen totalt.

Arbetsgivaren kan också förkorta arbetstagarens regelbundna, på lag eller avtal baserade arbetstid, i den mån det är oundvikligt som grund för permittering.

Arbetsgivaren får permittera en arbetstagare som är anställd på viss tid endast om arbetstagaren är vikarie för en ordinarie arbetstagare och arbetsgivaren skulle ha rätt att permittera den ordinarie arbetstagaren om hen var i arbete.

Om arbetsgivaren hör till de som omfattas av lagen för samarbetsförfarande/lag om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare måste man innan beslut tas om permittering föra förhandlingar om grunderna för samt följderna av permitteringarna.

Arbetsgivaren måste personligen meddela arbetstagaren om permitteringen senast 14 dagar innan permitteringen börjar. Kommunala arbetsgivaren ska följa en anmälningstid på 1 månad, bestämmelser om det här finns i AKTA.

Kan arbetsgivaren bestämma att man ska utföra nödarbete och hur mycket nödarbete måste man göra?

Man kan kommendera någon till nödarbete bara i situationer som enligt lagen kan klassas som oförutsedda. Coronaepidemin klassas inte som en sådan oförutsedd händelse.

Kan jag utan lön stanna hemma och vårda mitt barn eller någon annan närstående?

Arbetstagaren har rätt att vara borta från arbetet på grund av tvingande familjeskäl om arbetstagarens närvaro hemma är nödvändig. Rättigheten upphör då närvaron hemma inte mera är nödvändig eller då man ordnat vården av barnet på annat sätt.

FPA betalar 16.3.-13.5.2020 ett temporärt stöd till de personer som under den tid epidemin varar måste vara hemma på oavlönad ledighet och sköta sitt barn. Tilläggsuppgifter https://www.kela.fi/web/sv/aktuellt-privatpersoner/-/asset_publisher/M6wYRe4QRiL1/content/temporar-forman-for-personer-som-har-ledigt-utan-lon-pa-grund-av-coronaepidemin



Många arbetsgivare ger instruktioner till arbetstagarna att de ska meddela om utlandsresor som de gör på fritiden på förhand och förutsätter att man iakttar en frivillig oavlönad karantän då man återvänder efter en utlandsresa. Hur ska man agera i den här situationen?

Enligt Tehys åsikt är inte arbetstagaren skyldig att berätta på förhand till arbetsgivaren om de reseplaner som man har gjort för sin fritid. Det här beror på att arbetsgivarens direktionsrätt, rätten att leda och övervaka arbete inte utsträcker sig till arbetstagarens fritid

Om du under din fritid är på resa i ett land, dit utrikesministeriet inte rekommenderar att man ska resa ska man agera enligt de instruktioner som THL ger. För tillfället ger THL följande instruktioner till personal inom social- och hälsovårdsbranschen:

”Om du återvänder till arbetsuppgifter inom social- och hälsovårdsbranschen är det skäl att du med din arbetsgivare kommer överens om möjliga arbetsarrangemang. Arbetsgivaren ska uppsakta smittorisken och vid behov ändra arbetsuppgifterna för 10 dagar efter det att man anlänt till landet, detta för att säkra klient- och patienttryggheten samt tryggheten inom arbetsgemenskapen” <https://thl.fi/fi/web/infektiaudit-ja-rokotukset/ajankohtaista/ajankohtaista-koronaviruksesta-covid-19/matkustaminen-ja-koronaviruspandemia>

Om arbetsgivaren inte kan ändra arbetsuppgifterna kan man förhindra att du kommer till arbetet om arbetsgivaren anser att det är nödvändigt med tanke på smittorisken. Lönebetalningsskyldigheten upphör dock inte på grund av det här. I lagstiftningen och i kollektivavtalen finns det inga bestämmelser om att lönebetalningen skulle kunna avbrytas i en dylik specialsituation. Om du vill kan du på frivillig bas komma överens med arbetsgivaren om t.ex. två veckors betald semester/bankledighet/eller flexledighet.

Om din arbetsgivare avbryter löneutbetalningen ta genast kontakt med förtroendemannen.

Det finns inga rättsfall om avbrytande av löneutbetalning i dylika fall. Att få ett prejudikat tar många år och på grund av det är ett väckande av åtal ingen snabb lösning. Tehy kommer, för att få exempel på ett prejudikat, att driva åtminstone ett dylikt fall. Detta för att det skulle vara bra att få ett utslag från en högre domstolsinstans med tanke på kommande liknande fall.

Jag har återvänt från en utlandsresa och är hemma i karantän i 10 dagar utan läkarordination. Kan arbetsgivaren kalla in mig i jobb innan tiden för karantänen tar slut?



Om arbetstagaren inte är i karantän på basen av ett myndighetsbeslut (frivillig karantän) ska man följa arbetsgivarens instruktioner om hur man ska återgå till arbetet.

De resenärer som återvänder från ett land där risken för att smittas är stor kan, under hot om straff, sättas i tvångskarantän. Arbetsgivaren kan inte under den tid som tvångskarantänen varar kalla in arbetstagaren till jobb.

Om en arbetstagare är på en arbets- eller fritidsresa i utlandet och blir kommenderad i karantän av myndigheterna där, betalar Kela då dagpenning?

Den smittskyddsdagpenning som betalas av FPA kan betalas till en person som inom EU-området har blivit isolerad eller satt i karantän. Det krävs intyg på beslut om karantän eller isolering av den läkare som i det ifrågavarande landet har rätt att utfärda begränsningar. Om personen sätts i karantän i ett annat land än ett EU-land är utgångspunkten den att FPA inte betalar smittskyddsdagpenning för den tid arbetsresan varat.

Om en arbetstagare är på arbetsresa och på basen av ett myndighetsbeslut blir satt i karantän eller isoleras har arbetsgivaren en skyldighet att betala lön också för den tid under vilken man är förhindrad att återvända hem. I de här fallen ersätter arbetsgivaren också de omkostnader som uppstår på grund av övernattning, ändring av flygbiljetter. Dagpenning betalas också.

Arbetsgivaren ha ingen lönebetalningsskyldighet om en person sätts i karantän eller isoleras om det handlar om en resa som företas under fritiden och hen på grund av det här inte som överenskommet kan återvända till arbetet efter semestern. I den situationen har arbetsgivaren heller ingen skyldighet att ersätta kostnader som uppstår t.ex. på grund av övernattningar. Arbetstagarens anställningsförhållande kan dock inte avbrytas på grund av att hen på basen av ett myndighetsbeslut sätts i karantän och inte på grund av det kan återvända till arbetet då semesterna tar slut – då är det fråga om obetald frånvaro med tillstånd.

Jag har av myndigheterna blivit satt i karantän på grund av att jag på arbetsplatsen har blivit exponerad för coronaviruset. Kan arbetsgivaren bestämma att jag ska jobba på distans under den tid jag är i karantän?

Arbetsgivaren kan beodra arbetstagaren att jobba på distans under den tid som man är i karantän om arbetsuppgifterna kan utföras på distans. Om man vägrar att utföra distansarbete kan det leda till att arbetsgivaren inte är skyldig att betala lön under den tid man är i karantän. Fpa betalar inte dagpenning baserad på lagen om smittskydd om arbetstagaren har vägrat att utföra distansarbete.



Kan arbetsgivaren avsluta anställningsförhållandet om en arbetstagare på grund av karantän inte kan komma till jobbet?

Arbetsgivaren kan inte avsluta ett arbets- eller tjänsteförhållande på grund av beslut om karantän som har fattats genom ett myndighetsbeslut. Man måste dock meddela arbetsgivaren om att man är satt i karantän.

Coronablinkern meddelade att jag eventuellt har blivit utsatt för smitta, kan jag stanna hemma från jobbet?

Nej det kan du inte. Om coronablinkern meddelar att du eventuellt har blivit utsatt för smitta får du på samma gång, via applikationen, instruktioner om hur du ska göra i fortsättningen. Man kan inte stanna hemma från jobbet bara på basen av meddelandet som man får via applikationen.

Den läkare i kommunen som ansvarar för övervakning av smittsamma sjukdomar har ordinerat att jag ska stanna hemma en viss tid (smittskyddslagen 57§). Kan man ålägga mig att komma på jobb med hänvisning till att verksamheten utsätts för fara på grund av min frånvaro?

Det kan man inte. Om läkaren har ordinerat att du ska vara borta från jobbet en viss tid, har du ett lagligt skäl för att inte komma till arbetsplatsen. Du ska meddela om det här till din arbetsgivare. Arbetsgivaren är å sin sida skyldig att i den här situationen också beakta de andra arbetstagarnas trygghet i arbetet. Om du kan utföra ditt arbete på distans, kan arbetsgivaren förutsätta att du gör det under den tid du är frånvarande från arbetet. I en sådan situation betalas lön för den här tiden som vanligt. Om det inte är möjligt att utföra arbetet på distans ersätter FPA, efter anhållan, lönebortfallet fullt ut för den här tiden i form av dagpenning vid smittsam sjukdom. I det kollektivavtal som tillämpas på din arbetsplats kan det finnas specialbestämmelser om betalning av lön vid frånvaro baserad på bestämmelser i smittskyddslagen (t.es. AKTA).

Den läkare i kommunen som är ansvarig för smittsamma sjukdomar har satt mig i karantän (smittskyddslagen 60§). Kan man ålägga mig att komma till arbetet med hänvisning till att verksamheten på vår enhet utsätts för fara på grund av min karantän?

Det kan man inte. Om du av en läkare har blivit satt i karantän på basen av bestämmelser i smittskyddslagen måste du följa beslutet, att avvika från det är straffbart. För brott mot



karantänsbeslut kan man enligt strafflagen dömmas till böter eller högst tre månaders fängelse. Beslut om karantän är ett tvingande beslut som är oberoende av arbetstagare och arbetsgivare, det är ett så kallat lagligt hinder, som förhindrar att man kan komma till arbetet. Du ska meddela din arbetsgivare om karantänen. Din arbetsgivare är å sin sida skyldig att i den här situationen ombesörja tryggheten i arbetet också för de andra arbetstagarna. Om du kan utföra ditt arbete på distans kan arbetsgivaren förutsätta att du jobbar på distans under den tid du är i karantän. Om distansarbete inte är möjligt ersätter FPA, efter anhållan, lönebortfallet fullt ut genom att för den tid karantänen varar betala dagpennig vid smittsamma sjukdomar. Det lönar sig att reda ut om arbetsgivaren betalar lön för tiden i karantän fast det inte är möjligt att arbeta på distans.

Den läkare i kommunen som är ansvarig för smittsamma sjukdomar har satt mig i isolering (smittskyddslagen 63§). Kan man ålägga mig att komma till arbetet med hänvisning till att verksamheten på vår enhet utsätts för fara på grund av att jag är isolerad?

Det kan man inte. Om du av en läkare har blivit satt i isolering på basen av bestämmelser i smittskyddslagen måste du följa beslutet, att avvika från det är straffbart. För brott mot beslut om isolering kan man enligt strafflagen dömmas till böter eller högst tre månaders fängelse. Beslut om isolering är ett tvingande beslut som är oberoende av arbetstagare och arbetsgivare, det är ett så kallat lagligt hinder, som förhindrar att man kan komma till arbetet. Du ska meddela din arbetsgivare om isoleringen. Din arbetsgivare är å sin sida skyldig att i den här situationen ombesörja tryggheten i arbetet också för de andra arbetstagarna. Om du kan utföra ditt arbete på distans kan arbetsgivaren förutsätta att du jobbar på distans under den tid du är satt i isolering. Om distansarbete inte är möjligt ersätter FPA, efter anhållan, lönebortfallet fullt ut genom att för den tid isoleringen varar betala dagpennig vid smittsamma sjukdomar. I det kollektivavtal som tillämpas på din arbetsplats kan det finnas specialbestämmelser om betalning av lön vid isolering baserade på bestämmelser i smittskyddslagen (t.es. AKTA).

Betalar arbetsgivaren lön om den läkare i kommunen som är ansvarig för smittsamma sjukdomar ålägger mig att vara borta från arbetet på grund av karantän eller isolering?

Lönebetalningsskyldigheten beror på vilket kollektivavtal som följs. FPA ersätter lönebortfallet fullt ut i form av dagpennig vid smittsamma sjukdomar. Arbetsgivaren anhåller om ersättning för den lön man betalat ut från FPA. Om arbetsgivaren inte betalar lön måste arbetstagaren själv anhålla om smittskydds dagpenning från FPA. Så är det också om arbetsgivaren inte betalar



full ersättning (tilläggen inberäknade) för lönebortfallet då måste arbetstagaren anhålla om skillnaden från FPA.

Kan arbetsgivaren tillfälligt flytta mig till andra arbetsuppgifter/annan arbetsenhet på grund av coronaviruset? Till exempel från småbarnspedagogik till åldringsvård eller från skolhälsovård till avdelningsvård?

För de arbetstagare som arbetar inom offentliga sektorn kommer man överens arbetstagarens uppgifter och arbetsplats/arbetsområde genom ett arbetsavtal men arbetstagaren är skyldig att *tillfälligt* övergå till andra uppgifter som på basen av utbildning och arbetserfarenhet kan anses vara lämpliga för hen. En tillfällig förflyttning kan vara i högst åtta veckor i taget. Om en förflyttning varar längre än åtta veckor krävs antingen arbetstagarens medgivande eller det att arbetsgivaren har en uppsägningsgrund.

Man behöver inte göra upp ett nytt arbetsavtal då arbetstagarens arbetsuppgifter eller arbetsplats tillfälligt ändras.

För en tjänsteinnehavare bestäms uppgifterna och andra skyldigheter via de ifrågavarande reglerna och bestämmelserna. Dyliga bestämmelser kan finnas t.ex. i ledningsförordningen.

För arbetstagare inom privata sektorn bestämmer man via arbetsavtalet vilka som är arbetstagarens arbetsuppgifter/arbetsplats/arbetsområde. Arbetsgivaren kan dock på basen av sina direktions- och övervakningsrättigheter beodra en arbetstagare att *tillfälligt* övergå till andra arbetsuppgifter eller flytta till en annan arbetsplats som ligger inom samma pendlingsområde. Man kan inte utan arbetstagarens medgivande flytta hen permanent till arbetsuppgifter som väsentligt avviker från de arbetsuppgifter som man kommit överens om via arbetsavtalet om inte arbetsgivaren har en uppsägningsgrund.

Också i situationer då det är fråga om tillfälliga förflyttningar måste arbetsgivaren se till att arbetstagaren får en tillräcklig introduktion!

Får arbetsgivaren ändra arbetslistorna och arbetsturerna?

Arbetsgivaren kan ändra en fastslagen arbetslista bara med arbetstagarens medgivande eller om det finns en grundad anledning för förändringen. Den oförutsägbara frånvaron som beror på epidemin kan utgöra en grundad anledning för att göra en ändring av arbetslistan. Behovet av att göra en förändring ska göras från fall till fall.

Kan arbetsgivaren "mörklägga" en redan fastslagen arbetslista på grund av att den ännu kan ändras?

Arbetslistan ska skriftligen ges arbetstagaren till kännedom senast en vecka innan den träder ikraft.



Om arbetsgivaren stänger en arbetsplats på grund av epidemin, måste då arbetsgivaren betala lön till arbetstagaren?

Om arbetsgivaren på grund av ett myndighetsbeslut stänger en arbetsplats måste arbetsgivaren på basen av arbetsavtalslagen, 2 kap 12§, betala lön till arbetstagaren på grund av förhinder i högst 14 dagar.

Om arbetsgivaren stänger arbetsplatsen utan myndighetsbeslut, t.ex. på grund av för lite arbete, har arbetsgivaren normal lönebetalningsskyldighet. I den här situationen kan arbetsgivaren överväga att permittera arbetstagarna på grund av ekonomiska och produktionsrelaterade orsaker.

Daghemmet vägrar att ta emot ett sjukt barn. Arbetsgivaren betalar lön för tre dagar på basen av rätt till tillfällig vårdledighet. Vad händer efter det?

Efter att rätten till tillfällig vårdledighet tagit slut kan man diskutera med arbetsgivaren om möjlighet att ta ut semester eller ta ut övertid eller använda flexitid.

Jag är en vårdare som fyllt 70 år. Kan jag fortsätta att hoppa in och jobba? Kan arbetsgivaren dra in en arbetstur som vi redan kommit överens om?

Arbetsgivaren kan inhibera en arbetstur som man kommit överens om på grund av karantänen, men då måste arbetsgivaren betala lön för den inhiberade arbetsturen.

Kan arbetsgivaren i dessa coronatider bestämma över arbetstagarens fritidsaktiviteter eller förbjuda dem?

Arbetsgivaren kan på basen av myndighetsdirektiv ge rekommendationer men order om arbetstagarens fritid kan man inte ge. Arbetsgivarens arbetslednings och direktionsrätt utvidgas inte till att omfatta fritiden på grund av coronaviruset.

På basen av myndighetsbeslut strävar man till att hålla epidemisituationen under kontroll. Att följa instruktionerna hör till varje individs ansvar. WHO har klassat coronaviruset som en pandemi. Enligt utrikesministeriet (12.3.2020) påverkar situationen resetryggheten i hela världen. Utrikesministeriet uppmanar att man ska iaktta speciell varsamhet överallt.

Utrikesministeriet uppmanar att man ska undvika onödiga resor utomlands med undantag för Norge, Danmark, Island, Estland, Lettland och Litauen. Med onödiga resor avser man t.ex. fritidsresor.

Situationen i världen ändras snabbt och länder kan inför t.ex. inreseförbud eller visumtvång med snabb tidtabell. Resenären har alltid själv ansvar för sina egna resebeslut.



Regionförvaltningsverket kan begränsa antalet deltagare i offentliga tillställningar. Gäller de begränsningar som regionförvaltningsverket bestämt också på arbetsplatser, i daghem och i skolor ?

Med allmänna folksamlingar avser man demonstrationer eller andra tillfällen som ordnas med tanke på den allmänna mötesrättigheten och i vilka också andra än de som särskilt inbjudits kan delta i eller följa. Med allmänna tillställningar förstår man nöjeställningar, tävlingar, föreställningar och andra därmed jämförbara tillställningar som är öppna för publik men som inte anses vara allmänna möten. Följaktligen gäller förbudet mot folksamlingar inte direkt på arbetsplatserna. Det rekommenderas att man på alla sätt använder sig av möjligheten till distansarbete och undviker direkt kontakt med sina arbetskolleger.

De begränsningar för folksamlingar som regionförvaltningsverket har bestämt gäller inte för daghem eller för skolor.

Kan man slå ihop daghem och daghemsgrupper?

Man rekommenderar att barn inte ska flyttas från en verksamhetspunkt till en annan utan småbarnspedagogiken borde, för de barn som behöver den, ordnas på den enhet för småbarnspedagogik som är bekant för barnet. Grupper borde inte slås samman, rekommendationerna är att man ska arbeta i mindre grupper än vanligt på grund av smittorisken. Genom de här åtgärderna försöker man förhindra att epidemin sprids. Det är inte förenligt med barnets bästa att flytta det från en grupp till en annan.

Får föräldrarna föra sina barn till dagvård om barnet har snuva?

Även om barnet har bara lindriga symtom så ska det stanna hemma. Barnet kan föras till dagvård igen då hen har varit symtomfri i ett dygn.

Hur ska hälsovårdarna i sitt arbete förhålla sig till förebyggande hälsovård och kontrollbesök?

Arbetsgivarna ger instruktioner och övervakar det arbete som utförs på arbetsplatserna. Vänd dig till din förman med frågor om hur du ska prioritera arbetet och arbetsuppgifterna?

Inom vissa områden har man på grund av coronaläget inhiberat, flyttat och/eller skurit ner på ickebrådskande mottagnings- och kontrolltider. På en del rådgivningsmottagningar har man koncentrerat sig bara på kontrollbesök för gravida och små bebisar. Inom organisationerna följer man med nationella instruktioner för hur servicen ska ordnas.



Då man efter coronavirusepidemin återgår till normal arbetsvardag ska man av förmannen fråga råd hur man ska prioritera arbetsuppgifterna. Arbetsgivaren ska ge instruktioner om hur man kortar av de köer som har uppstått inom den förebyggande hälsovården.

Läroanstalten bestämde att min praktikperiod skulle avbrytas. Strider ett dylikt ensidigt beslut om avbrytande mot studerandes rättskydd?

Myndigheterna har inte publicerat nationella instruktioner om hur praktikperioder ska förverkligas under den tid coronaepidemin varar. Enligt lagen om yrkeshögskolor ska yrkeshögskolan ordna utbildning och vägledning som leder till examen så att en heldagsstuderande kan avlägga studierna på den tid som dess omfattning kräver.

I Yrkeshögskolelagen, § 31 konstateras att studerande har rätt till en trygg studiemiljö. Nu råder det undantagstillstånd i Finland, det gör det svårt att förverkliga lagen. På basen av detta kan en del av yrkeshögskolorna hänvisa till nämnda paragraf och avbryta praktiken.

Jämför man de studerande som är på praktik med utomstående besökare och kan man avbryta praktiken med det som motivering?

I regeringens linjedragningar nämner man inte studerande och därför kan man troligen inte jämföra studerande med tillfälliga besökare. I Yrkeshögskolelagen, § 31 konstateras att studerande har rätt till en trygg studiemiljö. Nu råder det undantagstillstånd i Finland, det gör det svårt att förverkliga lagen. På basen av detta kan en del av yrkeshögskolorna hänvisa till nämnda paragraf och avbryta praktiken. Studerande har alltid rätt till handledning och på arbetsplatserna har man en skyldighet att ordna handledning också till de studerande som har ett arbetsförhållande.

Kan arbetsgivaren bestämma att en arbetstagare (t.ex. fysioterapeut, tandskötare) som inte, på basen av sin utbildning, har kännedom om läkemedelsbehandling ska avlägga en nätkurs eller tent i ämnet?

Under den tid coronaepidemin varar kan de arbetstagare som inte har utbildning i läkemedelsbehandling, t.ex. fysioterapeuter eller tandskötare, vara tvungna att övergå till annat arbete (t.ex. till hemvården).

På basen av sin direktionsrätt kan arbetsgivaren bestämma att en arbetstagare ska utföra en nätkurs och därtillhörande tent i läkemedelsbehandling.

På grund av den omgivning där läkemedelsbehandling utförs så klassas läkemedelsbehandling som en medicinsk verksamhet och yrkesutbildade personer (t.ex. sjukskötare och närvårdare) inom hälsovården ska **i första hand** förverkliga den.



Arbetsgivaren ansvarar för att alla arbetstagare har det kunnande som krävs för att utföra sina uppgifter samt att läkemedelsbehandlingen är trygg för patienten.

Enligt Guiden för säker läkemedelsbehandling (THL 2015) får ingen utföra läkemedelsbehandling utan ett ikraftvarande läkemedelstillstånd, tillståndet ska förnyas regelbundet.

För att man ska kunna bevilja ett skriftligt läkemedelstillstånd krävs det att arbetstagaren:

1. studerar det webbaserade kursmaterialet som arbetsgivaren hänvisar till,
2. med godkänt resultat utför den tent/tenter som hör till kursen
3. med godkänt resultat genomför de praktiska kliniska prov som, enligt arbetsenhetens läkemedelshanteringsplan krävs.

För en person som inte har utbildning inom läkemedelsbehandling kan ett kliniskt prov betyda till exempel att ifrågavarande arbetstagare fem gånger ger ett färdigt delat läkemedel via munnen till en patient/klient under uppsikt av en erfaren, legitimerad yrkesutbildad person (t.ex. en sjukskötare).

En arbetstagare som inte har utbildning inom läkemedelsbehandling (fast hen skulle ha läkemedelstillstånd) får inte dela läkemedel till exempel i dosetter, hen får bara ge det färdigt doserade läkemedlet till en patient/klient under övervakning.

Enligt Valvira kan läkemedelstillståndet för en arbetstagare som inte har utbildning inom läkemedelshandling vara patient-, läkemedels- eller distribueringsspecifikt. På arbetsenheterna borde personalens läkemedelstillstånd vara lättillgängliga och finnas till påseende.

Tehy anser att studier via en nätkurs är tilläggsutbildning och man ska få ta del av kursen på arbetstid. Tenten skrivs alltid på arbetstid på grund av att arbetsgivaren kräver att man ska utföra den.

Om en yrkesutbildad person inte klarar av tenten/tenterna eller det kliniska provet kan man inte utfärda ett läkemedelstillstånd. Om det här innebär konsekvenser för yrkespersonen ska medlemmen ta kontakt med förtroendemannen eller vid behov med Tehys intressebevakning.

Är det befogat att stänga hälsovårdsmottagningar för icke brådskande fall och avbryta preventiv verksamhet?

Genom god och tillräckligt bred verksamhet inom bashälsovården garanterar man att man inom specialistsjukvården kan sköta om vården av mera krävande patienter. Organisationerna följer med de anvisningar som myndigheterna ger och organiserar den lokala verksamheten på basen av den lokala situationen.



Verksamhet på basnivå, så som ickebrådskande mottagningsverksamhet och preventiv hälsovård, är det enligt THL viktigt att sträva till att upprätthålla till förmån för befolkningens hälsa. Enligt social- och hälsovårdsministeriet måste man skydda befolkningens hälsa också då undantagstillstånd råder, man måste se till att basbehoven tillfredsställs och upprätthålla service som stöder mentalt välmående, främjar hälsa och rehabilitering. Gruppverksamhet är på grund av coronaviruset avbrutna men mottagningar för enskilda personer kan fortsätta på basen av individuell behovsprövning. I det här fallet är det viktigt att man upprätthåller god handhygien, ett aseptiskt arbetssätt och följer anvisningarna för användande av skyddsutrustning. Service på distans rekommenderas alltid då det är möjligt.

Kan man på de enheter som fungerar dygnet runt förbjuda besök av fysio- och ergoterapeuter med hänvisning till besöksförbuden?

Det kan man inte. Enligt anvisningar från Social- och hälsovårdsministeriet berör inte besöksförbuden nödvändig rehabiliteringstjänster så som fysio- och ergoterapi. Man ska, så långt det är möjligt, ordna de tjänster och den verksamhet som kunderna behöver för att deras verksamhetsförmåga och välmående ska upprätthållas. Rehabilitering på distans är det första alternativet men rehabilitering som kräver närkontakt används då det är speciellt nödvändigt. Gruppverksamhet ska dock undvikas och det är förbjudet för klienterna att besöka andra enheter, också inom samma byggnad. Det är också mycket viktigt att man förverkligar verksamhet för att upprätthålla verksamhetsförmåga och välmående och om möjligt också ökar den verksamheten inom den egna enheten och på ett mångsidigt sätt använder sig av det kunnandet som personalen som jobbar inom enheten har.

Anvisningarna tillämpas inom de enheter inom socialvården som erbjuder dygnetrunt vård och omsorg och vars klienter har en ökad risk att bli smittade. Speciellt är det frågan om äldre personer och funktionshindrade personer som hör till en riskgrupp.

Mera information: www.tehy.fi/korona