

# Koronavirus – kysymyksiä ja vastauksia viruksen vaikutuksista tehyläisten työpaikoilla

Jos et löydä vastausta kysymykseesi, ole yhteydessä Tehyn [asiointipalvelun](#) kautta.  
Päivitetty 21.12.2021

## Matkustamiseen liittyvät ohjeistukset

Tehy suosittelee noudattamaan aina viranomaisten määräämiä ohjeistuksia. Ohjeistuksia päivitetään aina pandemian kehittyessä, joten ajantasainen oheistus matkustamiseen liittyvästä koronatestiin hakeutumisesta, karanteeniohjeistuksista ym. tulee tarkastaa aina vastuuviranomaisen omilta sivuilta.

- [THL: Matkustaminen ja koronaviruspandemia](#)
- [Aluekohtaiset suositukset](#)
- [Valtioneuvostonohjeistus maahantulon rajoituksista](#)
- [Ulkoministeriön UKK matkustamisesta ja koronaviruksesta](#)
- [Aluehallintovirasto](#)

## Voinko käydä koronarokotuksessa työaikana?

Tartuntatautilain mukaan työntekijällä on oikeus käydä rokotuksessa työaikana, jos rokotusta ei ole vaikeudetta mahdollista käydä ottamassa muuna aikana. Jos rokotusaika osuu työntekijän säännölliselle työajalle, luetaan rokotuksessa käyntiaika matka-aikoineen työssäoloajaksi.

Jotkut työnantajat eivät lue rokotukseen käytettyä aikaa työajaksi, vaan antavat vain vapautuksen työstä. Vapautuksen takia työtunnit jäävät vajaaksi kyseisellä työaikajaksolla. Vajaita tunteja ei tarvitse tehdä takaisin, mutta jaksotyössä täytetään ensin vaje ja vasta tämän jälkeen muodostuu korvattavaa ylityötä. Tällöin voin käydä niin, että ei muodostu korvattavaa ylityötä rokotuksessa käymisen takia.

Ota yhteyttä työpaikan luottamusmieheen, jos koronarokotukseen käytettyä aikaa ei lueta työajaksi silloin, kun sitä ei ole mahdollista käydä ottamassa vapaa-aikana.

## Jos työntekijä epäilee sairastuneensa koronavirukseen, mitä pitää tehdä?

Koronaviruksen oireet ovat kuume, yskä, ylähengitystieinfektio-oireet ja hengenahdistus. Jos työntekijällä on näihin liittyviä oireita ja epäilee koronaa, työntekijä ei saa mennä työpaikalle. Jos oireet alkavat työpäivän aikana, sairastunut ohjataan välittömästi pois työyksiköstä, jotta hän ei sairastuta muita.

Koronavirukseen sairastuneella työntekijällä, viranhaltijalla tai virkamiehellä on oikeus saada työkyvyttömyyden ajalta sairausajan palkka aivan samalla tavalla kuin muissakin sairaustapauksissa. Eristyksestä on välittömästi ilmoitettava työnantajalle.

## Voiko jo vahvistettua vuosilomaa siirtää toiseen ajankohtaan, jos työntekijä ei halua jäädä vuosilomalle?

Loman siirtoon ei ole oikeutta kuin sairauden perusteella. Asiasta kannattaa yrittää sopia.

## **Voiko työnantaja keskeyttää tai peruuttaa vuosiloman?**

Työnantajalla ei ole oikeutta keskeyttää työntekijän vuosilomaa. Viranhaltijan vuosiloma voidaan erityistilanteessa keskeyttää ja hänet voidaan määrätä töihin. Kyse on tällöin julkisen vallan käyttöön liittyvistä painavista syistä tai terveyteen tai turvallisuuteen liittyvien tehtävien hoitamisesta.

Pitämättömät lomat on annettava työntekijälle niin pian kuin mahdollista.

## **Työnantaja määrää vuosiloman ajankohdan ja suunnittelee vuosilomaa kolmen viikon työvuoroluettelon, joka annetaan tiedoksi viimeistään viikkoa ennen jakson alkamista. Voiko työnantaja myöhemmin muuttaa jo vahvistetun vuosiloman ajankohtaa vedoten siihen, että työvuoroluettelo on laadittu virheellisesti?**

Työvuoroluettelon vahvistettua vuosilomaa ei voi yksipuolisesti muuttaa, koska vuosilomasta on ilmoitettu KVTES 4 luku 10 §:n mukaisesti.

## **Siirtykö vuosiloma pidettäväksi myöhemmin, jos minut määrätään karanteeniin?**

Ei siirry. Vuosiloman siirrosta on säädetty tyhjentävästi vuosilomalaissa, ja siirto-oikeus koskee vain työkyvyttömyystilannetta. Työntekijä ei automaattisesti ole työkyvytön, jos hän on karanteenissa.

Karanteeni voi muuttua sairauslomaksi, jolloin loman siirtoon on oikeus työehtosopimuksen tai vuosilomalain mukaisesti.

## **Voiko työnantaja määrätä käyttämään seuraavan lomakauden lomapäiviä, jos yrityksen toiminta on supistettu, eikä kaikille työntekijöille ole töitä?**

Lomakausi alkaa 2.5., joten työnantaja ei voi määrätä työntekijää käyttämään tulevan lomakauden lomapäiviä ennen 2.5. Työntekijä ja työnantaja voivat kuitenkin sopia tulevan kesän lomien käyttämisestä etukäteen.

## **Voiko työnantaja määrätä töihin perhevapaalta koronaviruksen takia?**

Voimassa olevan lainsäädännön mukaan työnantaja ei voi keskeyttää työntekijän perhevapaata.

## **Voiko työnantaja keskeyttää työntekijän opintovapaan tai vuorotteluvapaan ja määrätä töihin?**

Opintovapaata tai vuorotteluvapaata ei voi keskeyttää.

## **Vaikuttaako karanteeni vuosilomien ansaitsemiseen?**

Työstä poissaolo, joka johtuu sairauden leviämisen estämiseksi annetusta viranomaisen määräyksestä, katsotaan vuosilomalaissa (2 luvun 7 §:n 4-kohta) työssäolon veroiseksi ajaksi.

Vastaava säännös sisältyy valtion virka- ja työehtosopimukseen vuosilomista (5 §). Karanteeniaika ei siis vaikuta vuosilomien ansaintaan, koska se on lain mukaan työssäolon veroista aikaa.

## Voiko työnantaja lomauttaa vakituiset ja määräaikaiset työntekijät, jos yksiköitä suljetaan?

Koronavirusepidemia voi johtaa tilanteeseen, jossa työnantajan edellytykset tarjota työtä ovat tilapäisesti vähentyneet, eikä työnantaja voi kohtuudella järjestää työntekijälle muuta sopivaa työtä tai työnantajan tarpeita vastaavaa koulutusta.

Työnantajalla on lomautusperusteiden täytyessä mahdollisuus lomauttaa työntekijä joko määräajaksi tai toistaiseksi keskeyttämällä työnteko kokonaan.

Työnantaja voi myös lyhentää työntekijän lain tai sopimuksen mukaista säännöllistä työaikaa siinä määrin kuin se lomauttamisen perusteen kannalta on välttämätöntä.

Työnantaja saa lomauttaa määräaikaisessa työsuhteessa olevan työntekijän vain, jos tämä tekee työtä vakituisen työntekijän sijaisena ja työnantajalla olisi oikeus lomauttaa vakituinen työntekijä, jos tämä olisi työssä.

Mikäli työnantaja kuuluu yhteistoimintalain/kunnallisen yhteistoimintalain soveltamisalan piiriin, tulee ennen lomautuspäätöstä käydä yhteistoimintaneuvottelut suunniteltujen lomautusten perusteista ja vaikutuksista.

Työnantajan on ilmoitettava lomauttamisesta työntekijälle henkilökohtaisesti viimeistään 14 päivää ennen lomautuksen alkamista. Kuntatyönantajan on noudatettava KVTES:n mukaista 1 kk:n ilmoitusaikaa.

## Voiko työnantaja teettää hätätyötä ja miten paljon?

Hätätyöstä säädetään työaikalain 19 §:ssä, jonka 1. momentin mukaan: ”Työnantaja saa teettää hätätyötä, jos ennalta arvaamaton tapahtuma on aiheuttanut keskeytyksen säännöllisessä toiminnassa tai vakavasti uhkaa johtaa sellaiseen keskeytykseen tai hengen, terveyden, omaisuuden tai ympäristön vaarantumiseen.”

Hätätyötä voidaan teettää lain tarkoittamissa ennalta-arvaamattomissa tilanteissa. Koronaepidemia ei itsessään ole tällainen ennalta-arvaamaton tilanne. Käytännössä hätätyön teettäminen vaatii esim. paikallista suuronnettomuutta tai vastaavaa muuta äkillistä hätätilaa. Työnantajan on tehtävä kirjallinen ilmoitus hätätyön syystä, laajuudesta ja todennäköisestä kestoajasta aluehallintovirastolle. Ilmoitukseen on liitettävä luottamusmiehen lausunto. Ilmoitus hätätyöstä on tehtävä viivytyksettä ja jokaisesta hätätyötapauksesta erikseen. Aluehallintovirasto tutkii hätätyöilmoituksen ja joko jättää asian ilmoituksen varaan tai ryhtyy toimenpiteisiin hätätyön rajoittamiseksi taikka lopettamiseksi.

Jos työnantaja vetoaa hätätyöhön, ota yhteys luottamusmieheen. Mikäli luottamusmiehellä on epäily, etteivät hätätyön teettämisen edellytykset täyty, tulee hänen kirjata aluehallintovirastolle menevään lausuntoonsa tarkasti ne perusteet, miksi tilannetta ei ole pidettävä ennalta arvaamattomana ja miksi se ei uhkaa henkeä tai terveyttä. Luottamusmiehen on hyvä kirjata lausuntoonsa myös se, millä konkreettisilla toimilla työnantaja olisi voinut varautua tilanteeseen ennakolta.

Luottamusmies pyytää työnantajalta nähtäväkseen työnantajan aluehallintovirastoon tekemän hätätyöilmoituksen.

## **Voinko jäädä hoitamaan lasta tai muuta läheistäni palkattomasti kotiin?**

Työntekijällä on oikeus olla poissa työstä pakottavan perhesyyn perusteella, jos työntekijän läsnäolo on kotona välttämätöntä. Oikeus päättyy, kun läsnäolo kotona ei ole enää välttämätöntä tai lapsen hoito saadaan järjestettyä muulla tavoin.

Kela maksaa alle 16-vuotiaan lapsen huoltajalle tartuntatautipäivärahaa, jos lapsi on määrätty olemaan kotona tartuntataudin vuoksi eikä huoltaja voi sen vuosi tehdä töitä.

## **Olen palannut ulkomailta ja kotona karanteenissa ilman lääkärin määräystä. Voiko työnantaja kutsua minut töihin ennen karanteenin päättymistä?**

Mikäli työntekijä ei ole viranomaisen asettamassa karanteenissa (omaehtoinen karanteeni), on noudatettava työnantajan ohjeistusta työhön paluusta.

## **Jos työntekijä joutuu viranomaisen määräämään karanteeniin ulkomailla työ- tai vapaa-ajanmatkalla, maksaako Kela päivärahaa?**

Kelan maksamaa tartuntatautipäivärahaa voidaan maksaa EU-alueella eristetyille tai karanteeniin määrätyle henkilölle. Karanteenista tai eristyksestä tarvitaan todistus lääkäriltä, jolla on oikeus määrätä rajoituksia kyseisessä maassa. Jos henkilö asetetaan karanteeniin muualla kuin EU-maassa, Kela ei lähtökohtaisesti maksa työmatkan ajalta tartuntatautipäivärahaa.

Jos työmatkalla oleva työntekijä määrätään viranomaispäätöksellä karanteeniin tai eristykseen, työnantajalla on velvollisuus maksaa palkka myös työmatkalta palaamisen estymistä koskevalta ajalta. Näissä tilanteissa työnantaja korvaa myös mahdolliset ylimääräiset kustannukset, kuten lisäyöpymisen, lentojen siirtämisestä aiheutuneet kulut ja päivärahan.

Vapaa-ajan matkan osalta työnantajalla ei ole palkanmaksuvelvollisuutta, jos henkilö on asetettu karanteeniin tai eristettäväksi, eikä hän tästä syystä pääsekään palaamaan töihin sovituksen loman jälkeen. Työnantajalla ei tällöin ole myöskään velvollisuutta korvata esimerkiksi lisäyöpymisistä aiheutuneita ylimääräisiä kuluja. Työntekijän palvelussuhdetta ei kuitenkaan voida päättää siitä syystä, että hän ei voi viranomaisen määräämän karanteenin johdosta palata töihin loman loputtua – kyseessä on luvallinen palkaton poissaolo.

## **Viranomaisen on määrännyt minut karanteeniin työssä tapahtuneen korona-altistuksen vuoksi. Voiko työnantaja määrätä minut etätyöhön karanteenin aikana?**

Työnantaja voi määrätä työntekijän etätyöhön karanteenin aikana, jos työtehtävät soveltuvat etätyöhön. Etätyöstä kieltäytyminen voi johtaa työnantajan palkanmaksuvelvollisuuden päättymiseen karanteenin ajaksi. Kela ei maksa tartuntatautilain mukaista päivärahaa, jos työntekijä on kieltäytynyt etätyön tekemisestä.

## **Voiko työnantaja päättää palvelussuhteen, jos työntekijä ei karanteenin takia pääse töihin?**

Työnantaja ei voi päättää työ- tai virkasuhdetta viranomaisen määräämän karanteenin johdosta. Karanteenista on kuitenkin kerrottava työnantajalle.

## **Koronavilkku ilmoitti minulle mahdollisesta altistumisesta, voinko jäädä pois työstä?**

Et voi. Jos koronavilkku ilmoittaa mahdollisesta altistumisesta, saat samalla toimintaohjeet sovellukselta jatkoa varten. Pelkkä sovelluksen ilmoitus mahdollisesta altistumisesta ei kuitenkaan ole syy jäädä pois työstä.

## **Minut on määrätty kunnan tartuntataudeista vastaavan lääkärin toimesta olemaan poissa työstä määräajaksi (tartuntatautilain 57 §). Voidaanko minut velvoittaa tulemaan töihin vedoten siihen, että yksikkömme toiminta vaarantuu poissaoloni takia?**

Ei voida. Mikäli lääkäri on määrännyt sinut olemaan poissa työstä määräajan, on sinulla laillinen este olla saapumatta työpaikalle. Tämä tilanne sinun tulee saattaa työnantajan tietoon. Työnantajasi puolestaan on velvollinen huomioimaan tilanteessa myös toisten työntekijöiden turvallisuuden. Mikäli pystyt tekemään etätöitä, voi työnantaja edellyttää sinun tekevän töitä etänä poissaolosi ajan. Tällöin myös palkka tuolta ajalta maksetaan normaalisti. Mikäli etätö ei ole mahdollinen, korvaa Kela hakemuksesta ansionmenetyksesi täysimääräisesti työstä poissaolon ajalta maksettavalla tartuntatautipäivärahalla. Työsuhteessasi sovellettavassa työehtosopimuksessa saattaa olla erityismääräyksiä palkanmaksusta ajalta, jolloin sinut on määrätty tartuntatautilain nojalla olemaan poissa työstä määräajan (esim. KVTES).

## **Minut on määrätty kunnan tartuntataudeista vastaavan lääkärin toimesta karanteeniin (tartuntatautilain 60 §). Voidaanko minut velvoittaa tulemaan töihin vedoten siihen, että yksikkömme toiminta vaarantuu karanteenini takia?**

Ei voida. Mikäli lääkäri on määrännyt sinut tartuntatautilain mukaiseen karanteeniin, tulee sinun rangaistuksen uhalla noudattaa karanteenipäätöstä. Karanteenimääräyksen rikkomisesta on rikoslaissa säädetty rangaistukseksi sakkoa tai enintään kolme kuukautta vankeutta. Karanteeni on työntekijästä itsestään ja työnantajasta riippumaton pakottava syy, niin sanottu laillinen este, joka estää työpaikalle saapumisen. Sinun tulee ilmoittaa karanteenista työnantajallesi. Työnantajasi puolestaan on velvollinen huomioimaan tässä tilanteessa myös toisten työntekijöiden turvallisuuden. Mikäli pystyt tekemään etätöitä, voi työnantaja edellyttää sinun työskentelevän etänä karanteenin aikana. Mikäli etätö ei ole mahdollinen, korvaa Kela hakemuksesta ansionmenetyksesi täysimääräisesti karanteenin ajalta maksettavalla tartuntatautipäivärahalla. Sinun kannattaa selvittää työnantajaltasi, maksaako se palkkaa karanteenin ajalta, vaikka etätö ei olisikaan mahdollista.

## **Minut on määrätty kunnan tartuntataudeista vastaavan lääkärin toimesta eristykseen (tartuntatautilain 63 §). Voidaanko minut velvoittaa tulemaan töihin vedoten siihen, että yksikkömme toiminta vaarantuu eristyksestäni johtuen?**

Ei voida. Mikäli lääkäri on määrännyt sinut tartuntatautilain mukaiseen eristykseen, tulee työntekijän rangaistuksen uhalla noudattaa eristyspäätöstä. Eristysmääräyksen rikkomisesta on rikoslaissa säädetty rangaistukseksi sakkoa tai enintään kolme kuukautta vankeutta. Eristys on työntekijästä itsestään ja työnantajasta riippumaton pakottava syy, niin sanottu laillinen este, joka estää työpaikalle saapumisen. Sinun tulee saattaa eristyspäätös työnantajasi tietoon. Työnantajasi puolestaan on velvollinen huomioimaan tässä tilanteessa myös toisten

työntekijöiden turvallisuuden. Mikäli pystyt tekemään etätöitä, voi työnantaja edellyttää sinun työskentelevän myös eristyksen aikana. Mikäli etätö ei ole mahdollinen, korvaa Kela hakemuksesta ansionmenetyksen täysimääräisesti eristyksen ajalta maksettavalla tartuntatautipäivärahalla. Työsuhteessasi sovellettavassa työehtosopimuksessa saattaa olla erityismääräyksiä palkanmaksusta tartuntatautilain nojalla määrätyn eristyksen ajalta (esim. KVTES).

## **Maksaako työnantaja palkan, jos kunnan tartuntataudeista vastaava lääkäri määrää minut olemaan poissa työstä, karanteeniin tai eritykseen?**

Palkanmaksuvelvollisuus riippuu työehtosopimuksesta. Kela korvaa tartuntatautipäivärahana täyden ansionmenetyksen. Työnantaja hakee maksamansa palkan Kelasta. Mikäli työnantaja ei maksa palkkaa, on työntekijän haettava itse tartuntatautipäivärahaa Kelasta. Samoin, jos työnantaja ei maksa täyttä ansionmenetystä (lisineen), on työntekijän haettava erotus Kelasta.

## **Voiko työnantaja siirtää minut tilapäisesti toiseen työtehtävään/työyksikköön koronavirukseen vedoten? Esimerkiksi varhaiskasvatuksesta vanhustenhuoltoon tai kouluterveydenhuollosta osastotyöhön?**

Kuntasektorin työntekijän tehtävistä ja työntekopaikasta/työnkeoalueesta sovitaan työsopimuksella, mutta hän on tarvittaessa velvollinen tilapäisesti siirtymään muihinkin tehtäviin, joita voidaan hänen koulutuksensa ja työkokemuksensa huomioon ottaen pitää hänelle sopivina. Tilapäinen siirto voi kestää enintään kahdeksan viikkoa kerrallaan. Yli kahdeksan viikkoa kestävä siirto edellyttää joko työntekijän suostumuksen tai sen, että työnantajalla on irtisanomisperuste. Uuden työsopimuksen solmiminen ei ole tarpeen, kun työntekijän työtehtäviä tai työntekopaikkaa muutetaan tilapäisesti.

Viranhaltijan tehtävät ja muut velvollisuudet määräytyvät asianomaisten säännösten ja määräysten mukaan. Tällaisia määräyksiä voi olla esimerkiksi johtosäännöissä.

Yksityisen sektorin työntekijöiden kohdalla työsopimuksella sovitaan työntekijän työtehtävät ja työntekopaikka/työnkeoalue. Työnantaja voi kuitenkin työnjohto- ja valvontaoikeutensa nojalla määrätä työntekijän siirtymään **tilapäisesti** myös toisiin työtehtäviin tai samalla työssäkäyntialueella sijaitsevaan toiseen työntekopaikkaan. Työntekijää ei voida siirtää ilman hänen suostumustaan pysyvästi tehtäviin, jotka olennaisesti poikkeavat hänen työsopimuksensa mukaisista tehtävistä, ellei työnantajalla ole samalla irtisanomisperustetta.

Työnantajan tulee myös tilapäisten tehtäväsiirtojen kohdalla huolehtia työntekijöiden riittävästä perehdytyksestä!

## **Saako työnantaja muuttaa työvuorolistoja ja työvuoroja?**

Työnantaja voi muuttaa vahvistettua työvuoroluetteloa vain työntekijän suostumuksella tai perustellusta syystä. Epidemiasta johtuvat ennalta-arvaamattomat poissaolot voivat muodostaa perustellun syyn työvuoroluettelon muutokselle. Muutostarve on arvioitava tapauskohtaisesti.

Työntekijää ei voida määrätä ylityöhön ilman suostumusta.

## **Voiko työnantaja "pimittää" vahvistettua työvuorolistaa sillä perusteella, että siihen voi tulla vielä muutoksia?**

Työvuoroluettelon on annettava kirjallisesti työntekijöiden tietoon viimeistään viikkoa ennen jakson alkamista.

## **Jos työnantaja sulkee työpaikan epidemian vuoksi, joutuuko työnantaja maksamaan palkkaa työntekijöille?**

Jos työnantaja joutuu sulkemaan työpaikan viranomaisen päätöksen perusteella, työnantaja on velvollinen maksamaan palkan esteen ajalta enintään 14 päivältä työsopimuslain 2:12 §:n perusteella.

Jos työnantaja sulkee työpaikan ilman viranomaisen päätöstä esim. töiden vähyyden takia, työnantajalla on normaali palkanmaksuvelvollisuus. Tällöin työnantaja voi harkita työntekijöiden lomauttamista tuotannollisella ja taloudellisella perusteella.

## **Päiväkoti kieltää tuomasta sairasta lasta hoitoon. Työnantaja maksaa palkkaa kolme päivää tilapäisen hoitovapaan perusteella, mutta entä sen jälkeen?**

Tilapäisen hoitovapaa-oikeuden päätyttyä työnantajan kanssa voi keskustella esimerkiksi vuosiloman pitämisestä tai ylityö- ja liukumavapaiden käyttämisestä.

## **Voiko työnantaja määrätä korona-aikana työntekijöiden vapaa-ajan aktiviteeteista tai kieltää niitä?**

Työnantaja voi viranomaisohjeiden perusteella antaa suosituksia, mutta määräyksiä se ei voi työntekijöiden vapaa-ajasta antaa. Koronavirus ei laajenna työnantajan työnjohto- eli direktio-oikeutta vapaa-ajalle.

Viranomaisohjeistuksilla pyritään pitämään epidemiatilanne hallinnassa. Ohjeistusten noudattaminen on jokaisen toimijan vastuulla.

## **Voiko päiväkoteja ja päiväkotiryhmiä yhdistää?**

Lapsia ei suositella siirrettävän toimipaikasta toiseen, vaan varhaiskasvatus tulisi järjestää sitä tarvitseville lapsille tutussa varhaiskasvatuspaikassa. Ryhmiä ei pidä yhdistää, koska suositus on työskennellä tavanomaista ryhmissä tartuntavaaran vuoksi. Näillä toimenpiteillä pyritään ehkäisemään epidemian leviämistä. Lapsen siirtäminen päiväkodista ja ryhmästä toiseen pienemmissä ei ole lapsen edun mukaista.

## **Saako vanhempi tuoda lapsen päivähoitoon, jos lapsella on nuhaa?**

THL:n suosituksen mukaan lapsen tulee pysyä kotona, jos hänellä on edes lieviä flunssan oireita. Lapsen voi tuoda takaisin päivähoitoon, kun hän on ollut oireeton yhden vuorokauden ajan, kun hän on selvästi paranemassa ja oireet vähenemässä. Jos lapsella on allerginen nuha, yksittäisiä aivastuksia tai jos nenä alkaa vuotaa ulos mennessä mutta loppuu sisätiloissa, voi lapsi mennä päivähoitoon jos hänen yleistilansa on muuten normaali eikä infektiioireita ole. THL:n suosituksen lisäksi kunnalla tai muulla varhaiskasvatuksen järjestäjällä voi olla omia ohjeita.

## Voiko työnantaja käskää, että sellainen työntekijä, jolla ei ole koulutuksen perusteella lääkehoito-osaamista (esimerkiksi fysioterapeutti, hammashoitaja), suorittaa lääkehoidon verkkokurssin ja tentin?

Koronaepidemian aikana lääkehoitoon kouluttamattomia työntekijöitä, kuten esimerkiksi fysioterapeutteja tai hammashoitajia, voidaan joutua siirtämään muunlaisen työhön (esim. kotihoitoon).

Työntantajalla on työjohto-oikeus, eli työnantaja voi määrätä työntekijän suorittamaan lääkehoidon verkkokurssin ja siihen liittyvän tentin.

Toimintaympäristön luonteesta riippumatta lääkehoidon toteuttaminen luokitellaan terveydenhuollon toiminnaksi, ja ammatillisen koulutuksen saaneiden terveydenhuollon ammattihenkilöiden tulee **ensisijaisesti** vastata sen toteuttamisesta (esim. sairaanhoitajat ja lähihoitajat).

Työnantaja vastaa siitä, että kaikilla työntekijöillä on tehtäviensä suorittamiseen tarvittava osaaminen sekä siitä, että lääkehoito on potilaille turvallista.

Turvallinen lääkehoito -oppaan (THL 2015) mukaan lääkehoitoa ei saa toteuttaa ilman voimassa olevaa, säännöllisesti uusittavaa lääkelupaa.

Jotta kirjallinen lääkelupa voidaan myöntää, niin työntekijän täytyy:

1. opiskella työnantajan osoittamat verkkokoulutusmateriaalit,
2. suorittaa hyväksytysti kurssiin liittyvä tentti/tentit ja
3. suorittaa hyväksytysti työyksikön lääkehoitosuunnitelman mukaiset kliinisen työn näytöt.

Lääkehoitoon kouluttamattoman kohdalla kliininen näyttö voi tarkoittaa esimerkiksi sitä, että kyseinen työntekijä antaa viisi kertaa valmiiksi jaetut lääkkeet luonnollista tietä (esimerkiksi suun kautta) potilaalle/asiakkaalle kokeneen, laillistetun ammattihenkilön (esimerkiksi sairaanhoitajan) valvonnassa.

Lääkehoitoon kouluttamaton työntekijä (vaikka hänellä on lääkelupa) ei saa jakaa lääkkeitä esimerkiksi dosetteihin valmiiksi, vaan ainoastaan antaa potilaalle/asiakkaalle valmiiksi jaettuja lääkkeitä ohjattuna.

Valviran mukaan lääkehoitoon kouluttamattoman kirjallinen lääkelupa voi olla potilas-, lääke- tai antoreittikohtainen. Henkilöstön lääkehoitoon oikeuttavat luvat tulisi pitää työyksiköissä helposti kaikkien nähtävillä.

Tehyn näkemyksen mukaan verkkokurssin opiskelu on täydennyskoulutusta, joten siihen pitää antaa työaika. Tentti on aina työaika, koska työnantaja määrää siihen.

Jos ammattihenkilö ei läpäise tenttiä/tenttejä tai kliinisen työn näyttöjä, lääkelupaa ei voida myöntää. Jos tästä aiheutuu ammattihenkilölle seuraamuksia, jäsenen tulee ottaa yhteyttä luottamusmieheen tai tarvittaessa Tehyn edunvalvontaan.

## Voivatko ympärivuorokautisen hoidon ja huolenpidon toimintayksiköt kieltää fysio- ja toimintaterapeuttien käynnit vierailukiellon perusteella?

Eivät voi. Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön antaman ohjeen mukaan vierailukiello ei koske välttämättömiä kuntoutuspalveluja kuten fysio- ja toimintaterapiapalveluja. Asiakkaille tulee



mahdollisuuksien mukaan järjestää heidän tarvitsemansa palvelut ja toiminnot, jotka ylläpitävät toimintakykyä ja hyvinvointia. Etäkuntoutus on ensisijainen vaihtoehto, mutta lähikuntoutusta käytetään silloin, kun se on erityisen tarpeellista. Ryhmätoimintoja tulee kuitenkin välttää ja asukkaiden vierailut toisissa yksiköissä, myös saman talon sisällä, ovat kiellettyjä. On myös erityisen tärkeää, että toimintakykyä ja hyvinvointia edistävää toimintaa toteutetaan ja mahdollisuuksien mukaan lisätään yksikön omana toimintana ja hyödynnetään monipuolisesti yksikössä työskentelevän henkilöstön osaamista.

Ohjeistusta sovelletaan sosiaalihuollon toimintayksiköissä, jotka tarjoavat ympärivuorokautista hoitoa ja huolenpitoa ja joiden asiakkailta on kohonnut riski tartunnalle. Näitä ovat erityisesti ikääntyneet henkilöt ja riskiryhmiin kuuluvat vammaiset henkilöt.

Lisätietoa: [www.tehy.fi/korona](http://www.tehy.fi/korona)