



Koronavirus – kysymyksiä ja vastauksia viruksen vaikutuksista tehläisten työpaikoilla

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

Päivitetty 1.4.2020 klo 10.10

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?

Normaalitilanteessa 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.

Valtioneuvosto on antanut 17.3. asetuksen, jolla voidaan poiketa vuosilomalaista. Asetus antaa työnantajalle mahdollisuuden siirtää jo ilmoitetun loman ajankohdan tai keskeyttää jo aloitetun vuosiloman.

Pitämättömät lomat on annettava työntekijälle niin pian kuin mahdollista.

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. Perhevapaalla olevalle työntekijälle ei voida antaa valtioneuvoston asetuksen mukaista työmääräystä, jos työntekijällä on kotona lapsi, joka tarvitsee jatkuvasti huolenpitoa eikä hoitoa voida muuten järjestää.

Voiko työnantaja keskeyttää työntekijän opintovapaan tai vuorotteluvapaan ja määrätä töihin?

Normaalitilanteessa opintovapaata tai vuorotteluvapaata ei voi keskeyttää. Valtioneuvoston asetuksen mukaan opintovapaa ja vuorotteluvapaa eivät ole valmiuslaissa mainittuja perusteita, joilla työmääräyksen voi jättää antamatta. Tämänhetkisen tiedon mukaan oma työnantaja ei voi keskeyttää vapaata, vaan työmääräyksen antaa työvoimaviranomainen.

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 täyttyessä mahdollisuus lomauttaa työntekijä joko määräajaksi tai toistaiseksi keskeyttämällä työnteko kokonaan.

Työnantaja voi myös lyhentää työntekijän lain tai sopimuksen mukaista säännöllistä työaika 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?

Hätätyötä voidaan teettää normaalioloissa lain tarkoittamissa ennalta-arvaamattomissa tilanteissa. Valmiuslain ollessa voimassa on kyse poikkeusoloista. Silloin ei puhuta hätätyöstä, vaan terveydenhuollon ammattihenkilöstöä voidaan tarvittaessa määrätä työvelvollisuuteen. Työvelvollisuus tarkoittaa sitä, että työvoimaviranomainen voi antaa työmääräyksen tiettyihin tehtäviin (ks. Tarkemmin valmiuslaki UKK)

Jos minut määrätään työhön valmiuslain perusteella, miten lastenhoito järjestetään?

Asiasta ei ole lainsäädäntöä, mutta asiasta pitää yrittää sopia. Esimerkiksi yksivuotiaista lasta ei tietenkään voi jättää yksin kotiin.

Maksaako työnantaja palkkaa, jos päiväkodit ja koulut suljetaan varotoimenpiteenä ja työntekijä joutuu jäämään kotiin hoitamaan lasta?

Maan hallitus on päättänyt, että päiväkoteja ei suljeta. Koulut suljetaan osittain. Esiopetus ja 1-3-luokkien opetus järjestetään lapsille, joiden vanhemmat työskentelevät yhteiskunnan kannalta kriittisillä aloilla.

Työnantajalla ei ole palkanmaksuvelvollisuutta, jos päiväkoti tai koulu itse päättää sulkemisesta ilman karanteenipäätöstä ja lapsen huoltaja jää kotiin. Kela maksaa tartuntatautipäivärahaa vain siinä tapauksessa, että alle 16-vuotias lapsi on määrätty karanteeniin taudin leviämisen estämiseksi. Jos oikeutta tartuntapäivärahaan ei ole, työnantajan kanssa voi sopia esimerkiksi vuosiloman, liukumien tai työaikapankkivapaiden käyttämisestä.



Koulu/päiväkoti on kiinni ja joudun jäämään palkattomalle vapaalle hoitamaan lasta. Saanko palkkaa, jos kotona oleva lapsi sairastuu tai itse sairastun äkillisesti palkattoman vapaan aikana?

Jos lapsi tai huoltaja sairastuu lapsen palkattoman kotihoidon aikana, työntekijällä ei ole oikeutta saada tilapäistä hoitovapaata lapsen hoitamiseksi eikä palkallista sairauslomaa, koska palkaton poissaolo on alkanut ennen sairastumista.

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.

Olin viikonloppumatkalla ulkomailla. Nyt työnantaja määrää minut karanteeniin ja ehdottaa, että käytän ko. ajalle pankkivapaata, vuosilomapäiviä tms. Pitääkö minun suostua?

Maan hallitus on määrännyt, että ulkomailta palaavat henkilöt ohjataan 2 viikon karanteeniin vastaaviin olosuhteisiin.

Jos työnantaja määrää työntekijän olemaan matkustamisen tai muun syyn johdosta pois työstä varotoimenpiteenä, työnantaja on lähtökohtaisesti palkanmaksuvelvollinen. Kela ei maksa päivärahaa tältä ajalta.

Lomapäiviä voi käyttää poissaoloon vain työntekijän suostumuksella.

Maan hallitus kehottaa välttämään matkustamista ulkomaille ja suomalaisille matkailijoille suositellaan välttämään paluuta Suomeen. Viranomaisten ohjeita on syytä noudattaa.

Olen palannut ulkomailta ja kotona karanteenissa 14 päivää ilman lääkärin määräystä. Voiko työnantaja kutsua minut töihin ennen karanteenin päättymistä?

Maan hallitus ei ole määrännyt ulkomailta palaavia henkilöitä karanteeniin. Työnantaja voi poiketa maan hallituksen antamasta suosituksesta. Mikäli työntekijä ei ole viranomaisen asettamassa karanteenissa, 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 eristyksiin, 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 sovittun 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.

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.

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

Kuntasektorin työntekijän tehtävistä ja työntekopaikasta/työntekoalueesta 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/työntekoalue. 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!

Valmiuslain perusteella myös työviranomainen voi tarvittaessa antaa työmääräyksen toiseen työtehtävään tai työyksikköön. Työmääräys voidaan antaa vain sellaiseen työhön, jota henkilö pystyy kohtuudella tekemään ikänsä, terveydentilansa, perhesuhteensa, aikaisemman työkokemuksensa ja tehtäväksi määrättävän työn luonteen mukaan.

Työmääräystä ei siis voida antaa sellaisiin tehtäviin, joihin ei ole koulutusta tai aikaisempaa työkokemusta.

Työntekijän pitää vaatia esimieheltä perehdytystä, jos kokee epävarmuutta osaamisestaan. Hänellä on aina oikeus saada riittävä perehdytys.

Työvoimaviranomainen antaa kutsun tiedoksi tavallisena tiedoksiantona (kirje postitse) tai yleistiedoksiantona (kutsu nähtävillä yleisessä tietoverkossa).

Terveydenhuollon ammattihenkilö/työvelvollinen ilmoittautuu tämän kutsun perusteella asuin- tai oleskelupaikkansa työvoimaviranomaiselle, joka antaa työmääräyksen työvelvollisuussuhteen alaisesta työstä.

Katso asiasta tarkemmin valmiuslakia koskevasta ohjeistuksesta.

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.

Valtioneuvoston asetuksen perusteella työntekijä voidaan tarvittaessa määrätä ylityöhön, jos se on tarpeen koronavirusepidemian vuoksi.

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 työsopimuksen 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 hoitovapaoikeuden päätyttyä työnantajan kanssa voi keskustella esimerkiksi vuosiloman pitämisestä tai ylityö- ja liukumavapaiden käyttämisestä.

Olen 70-vuotta täyttänyt hoitaja. Voinko edelleen tehdä keikkaa? Voiko työnantaja perua sovitun keikan?

Valtioneuvoston toimintaohjeen mukaan yli 70-vuotiaat velvoitetaan pysymään erillään lähikontakteista muiden ihmisten kanssa mahdollisuuksien mukaan, eli karanteenia vastaavissa olosuhteissa.

Työnantaja voi perua sovitun keikan karanteenin takia, mutta tällöin työnantajan on maksettava peruuntuneen keikan palkka.

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. WHO on luokitellut koronaviruksen pandemiaksi. Ulkoministeriön (12.3.2020) mukaan tilanne vaikuttaa matkustusturvallisuuteen kaikkialla maailmassa. Ulkoministeriö suosittelee noudattamaan erityistä varovaisuutta kaikkialla.

Maan hallitus kehottaa välttämään matkustamista ulkomaille ja suomalaisille matkailijoille suositellaan välitöntä paluuta Suomeen. Tilanteet maailmalla muuttuvat nopeasti, ja on odotettavissa, että maat voivat asettaa esim. maahantulokieltoja tai viisumipakkoja nopeallakin aikataululla. Matkailija vastaa aina itse omasta matkapäätöksestään.

Olen ollut lomalla ulkomailla ja edessä on karanteeni. Kuka maksaa minulle palkan karanteenin ajalta?



Jos lääkäri määrää työntekijän karanteeniin, Kela maksaa ansionmenetykskorvauksen. Työehtosopimuksessa voi olla määräys, että työnantaja maksaa karanteeniajalta palkan ja Kelan maksama ansionmenetys maksetaan työnantajalle. Tarkista työehtosopimuksesi määräykset.

Jos työnantaja määrää karanteeniin eikä taustalla ole lääkärin määräystä, on työnantajalla palkanmaksuvelvollisuus.

Valtioneuvosto on linjannut, että yli 10 hengen julkiset kokoontumiset kielletään. Koskeeko kokoontumiskielto työpaikkoja?

Yleisellä kokouksella tarkoitetaan mielenosoitusta tai muuta kokoontumisvapauden käyttämiseksi järjestettyä tilaisuutta, johon muutkin kuin nimenomaisesti kutsutut voivat osallistua tai jota he voivat seurata. Yleisötilaisuudella tarkoitetaan yleisölle avoimia huvitilaisuuksia, kilpailuja, näytöksiä ja muita niihin rinnastettavia tilaisuuksia, joita ei pidetä yleisinä kokouksina. Näin ollen kokoontumiskielto ei suoraan koske työpaikkoja. On suositeltavaa, että kaikin tavoin käytetään etätyömahdollisuuksia ja vältetään suoraa kontaktia työkavereiden kanssa.

Hallitus on rajoittanut julkiset kokoontumiset kymmeneen henkilöön. Koskeeko rajaus päiväkoteja ja kouluja?

Kymmenen hengen kokoontumisrajaus ei koske päiväkoteja, eikä kouluja. Tämä on ministeriön linjaus.

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?

Jos lapsella on edes lieviä flunssan oireita, hänen tulee pysyä kotona. Lapsen voi tuoda takaisin päivähoitoon, kun hän on ollut oireeton yhden vuorokauden ajan.

Miten ennalta ehkäisevän terveydenhuollon ja kiireettömien kontrollikäyntien kanssa toimitaan terveydenhoitajien työssä?



Työnantaja ohjeistaa ja valvoo työpaikalla tehtävää työtä. Kysy työn tekemiseen ja työtehtävien priorisointiin liittyvistä kysymyksistä esimieheltäsi.

Joillakin alueilla koronatilanteen vuoksi on peruttu, siirretty ja/tai supistettu kiireettömiä vastaanotto- ja kontrolliaikoja. Osassa neuvoloita on keskitytty vain raskaana olevien ja pienten vauvojen neuvolatarkastuksiin. Organisaatioissa seurataan valtakunnallisia ohjeistuksia ja ohjeistetaan palvelujen järjestäminen.

Kun koronaviruksen jälkeen palataan normaaliin työnteon arkeen, esimiehellä tulee pyytää ohjeet työntehtävien priorisointiin. Työnantajan tulee ohjeistaa, miten kertyneet asiakassumat ennaltaehkäisevässä terveydenhuollossa puretaan.

Oppilaitos määräsi harjoitteluni keskeytettäväksi. Onko tällainen yksipuolinen keskeytys opiskelijan oikeusturvan mukaista?

Viranomaiset eivät ole julkaisseet valtakunnallisia ohjeita siitä, miten harjoittelut toteutetaan koronatilanteen aikana. Ammattikorkeakoululain mukaan ammattikorkeakoulun on järjestettävä tutkintoon johtavat opinnot ja opintojen ohjaus niin, että kokopäiväopiskelija voi suorittaa opinnot niiden laajuutta vastaavassa ajassa. Ammattikorkeakoululain 31§:ssä todetaan, että opiskelijalla on oikeus turvalliseen opiskeluympäristöön. Nyt Suomessa on poikkeustila, mikä vaikeuttaa lain toteutumista. Näin ollen osa ammattikorkeakouluista voi vedota em. pykälään ja keskeyttää harjoittelun.

Rinnastetaanko harjoittelussa olevat opiskelijat ulkopuolisiin vierailuihin ja voidaanko harjoittelu keskeyttää sillä perusteella?

Hallituksen linjauksessa ei ole mainittu opiskelijoita, näin ollen opiskelijoita ei todennäköisesti voisi rinnastaa satunnaisiin vierailijoihin. Ammattikorkeakoululain 31§:ssä todetaan, että opiskelijalla on oikeus turvalliseen opiskeluympäristöön. Nyt Suomessa on poikkeustila, mikä vaikeuttaa lain toteutumista. Näin ollen osa ammattikorkeakouluista voi vedota em. pykälään ja keskeyttää harjoittelun. Opiskelijalla on aina oikeus ohjaukseen ja työpaikalla velvollisuus järjestää ohjaus myös niille opiskelijoille, jotka ovat työsuhteessa.

Miksi eri työnantajat antavat erilaisia ohjeita esimerkiksi ulkomaanmatkan jälkeiseen karanteeniin?

Valtioneuvosto on linjannut 16.3.2020, että ulkomailta palaavat suomalaiset ja Suomessa pysyvästi asuvat henkilöt ohjataan kahden viikon karanteenia vastaaviin olosuhteisiin. Poissaolosta tulee sopia työnantajansa kanssa. Tehyn näkemys on se, että työnantajan tulee noudattaa valtioneuvoston ja viranomaisen linjauksia. Työnantajat ovat kuitenkin antaneet omia ohjeita työhön paluusta ulkomaan matkan jälkeen. Työntekijän tulee noudattaa



työnantajan antamia ohjeita. Tehy tiedottaa, jos asiasta annetaan tarkempia kansallisia viranomaisohjeita.

Voiko työnantaja käskä, 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).

Työnantajalla 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.

Tuleeko kiirettömät terveydenhuollon vastaanotot ja ennalta ehkäisevä toiminta keskeyttää?

Perusterveydenhuollon hyvällä ja riittävän laajalla toiminnalla taataan erikoissairaanhoidon mahdollisuus hoitaa vaativat potilaat. Organisaatiot seuraavat valtakunnallisia ohjeistuksia ja järjestävät toimintonsa paikallisen tilannekuvan mukaan.

Perustason toimintoja, kuten kiireetöntä vastaanottotoimintaa ja ennaltaehkäisevää terveydenhoitoa, on THL:n mukaan pyrittävä pitämään yllä väestön terveyden vuoksi. Sosiaali- ja terveysministeriön mukaan väestöä tulee suojata ja myös poikkeusoloissa on huolehdittava perustarpeista, mielenterveyttä tukevista, terveyttä edistävästä ja kuntouttavista palveluista. Ryhmämuotoiset toiminnot ovat koronan vuoksi keskeytyneet, mutta yksilövastaanottoja voi jatkaa yksilöllisen tarveharkinnan perusteella ja noudattaen hyvää käsihygieniaa, aseptista toimintatapaa ja suojainohjeistuksia. Etäpalveluja tulee suosia aina, kun se on mahdollista.

Lisätietoa: www.tehy.fi/korona