



# Valmiuslaki – kysymyksiä ja vastauksia

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

*Päivitetty 7.4.2020 klo 14.30*

## Mitä valmiuslaki tarkoittaa?

Hallitus on antanut valmiuslain käyttöönottoasetuksen eduskunnalle tiistaina 17. maaliskuuta 2020. Valmiuslain käyttöönottoasetusten ja soveltamisasetusten voimassaoloa on jatkettu. Tämänhetkisen tiedon mukaan ne ovat voimassa 13.5.2020 saakka.

Laki suojaa väestöä poikkeusoloissa. Lain tarkoittama poikkeusolo on esimerkiksi vaikutuksiltaan erityisen vakavaa suuronnettomuutta vastaava, hyvin laajalle levinnyt vaarallinen tartuntatauti, jollainen koronaviruspandemia on.

Valmiuslakiin sisältyy muun muassa työvelvollisuus poikkeusoloissa. Työvelvollisuus tarkoittaa sitä, että työvoimaviranomainen voi antaa työmääräyksen tiettyihin tehtäviin.

Hallituksen 17.3.2020 antamat käyttöönottoasetukset mahdollistavat esimerkiksi ylityön teettämisen ja vuosilomien perumisen. Työnantaja saa turvautua näihin toimenpiteisiin vain, jos tarvitsee työvoimaa koronaepidemian vuoksi. Jos koronaepidemia ei tällä hetkellä vaikuta työnantajan toiminnassa, ei poikkeuksiakaan saa soveltaa.

Työnantajat voivat poiketa vain asetuksessa mainitulla tavalla palvelussuhteen ehdoista, jotka liittyvät työaikaan, vuosilomaan tai irtisanomisaikaan. Muut ehdot ovat voimassa valmiuslaista ja poikkeustilasta huolimatta.

Sosiaali- ja terveysministeriö on antanut 6.4.2020 ohjeen, jossa edelleen painotetaan sitä, että poikkeusten on oltava tarpeellisia nimenomaan koronavirusepidemian vuoksi eikä niillä saa vaarantaa työturvallisuutta ja työntekijän terveyttä. Toimivaltuuksia voidaan käyttää vain, mikäli tilanne ei ole hallittavissa säännönmukaisin toimivaltuuksin.

## Koskeeko valmiuslaki minua, kun olen jo työssä sosiaali- ja terveydenhuoltoalalla?

Todennäköisesti valmiuslailla on sinuun vaikutuksia.

Valmiuslain ja siihen liittyvien asetusten perusteella voi tulla muutoksia esimerkiksi ylityöiden tekemiseen ja vuosiloman antamiseen. Tämän lisäksi valmiuslain perusteella lisätään kapasiteettia julkisella sektorilla ja yksityisen sektorin kapasiteetti otetaan yhteiseen käyttöön tarpeen mukaan. Kiireetöntä toimintaa vähennetään. Menettelyllä on todennäköisesti vaikutuksia useisiin Tehyn jäseniin.



## **Missä kaikissa toiminnoissa saadaan esimerkiksi perua lomia ja/tai teettää ylityitä?**

Valtioneuvoston asetusta väliaikaisista poikkeuksista esimerkiksi vuosilomien perumiseen ja ylityön teettämiseen sekä lepoaikojen noudattamiseen saadaan soveltaa vain terveydenhuollossa ja sosiaalitoimessa, pelastustoimessa, hätäkeskustoiminnassa sekä poliisitoimessa työskentelevään henkilöstöön.

Sosiaali- ja terveysministeriö on antanut esimerkkiluettelon niistä terveys- ja sosiaalipalveluista, joissa poikkeuksia saadaan soveltaa:

<https://stm.fi/documents/1271139/21429433/liite+ohjeeseen+060420.pdf/57e1a80d-2713-e415-3547-9d3ca6f84c07>

Poikkeuksien soveltamisen on oltava välttämätöntä toiminnan turvaamiseksi ja toimenpiteiden on oltava tarpeen nimenomaan koronavirusepidemian vuoksi.

## **Voidaanko yllä mainittuja poikkeuksia soveltaa varhaiskasvatuksessa?**

Varhaiskasvatus ei kuulu terveydenhuoltoon tai sosiaalitoimeen. Näin ollen alalla toimiviin ei voida soveltaa poikkeuksia kuten ylityön teettämistä ilman suostumusta, lomien perumisia tai poikkeamista lomien antamisajoista.

## **Olen töissä julkisella sektorilla ja teen hallinnollista työtä, voiko työnantaja määrätä minut etätöihin?**

Jos työnantaja katsoo, että työtehtäväsi soveltuvat etätöihin, sinut voidaan määrätä etätöihin.

## **Kenellä on valmiuslakiin perustuva työvelvollisuus nyt, kun yleisvaarallinen tartuntatauti leviää?**

Jokainen Suomessa asuva terveydenhuollon alalla toimiva, jolla on kotikuntalain mukaan kotikunta Suomessa, ja joka on saanut koulutuksen ja on täyttänyt 18 mutta ei 68 vuotta, on velvollinen tekemään välttämätöntä työtä terveydenhuollossa.

Määräys tällaiseen työhön voidaan antaa korkeintaan kahdeksi viikoksi kerrallaan, ja se voidaan uusida kerran.

Asetusta koskevassa muistiossa on esimerkkejä siitä, millaisia henkilöryhmiä työvelvollisuus voisi koskea <https://valtioneuvosto.fi/paatokset/paatos?decisionId=0900908f80692fd0>

## **Missä tilanteissa työvoimaviranomainen voi antaa työmääräyksen?**



Työmääräysten antamisella on tarkoitus turvata terveydenhuollon resurssit pandemian edetessä. Työvoimaviranomainen voi siis määrätä tarvittaessa työntekijöitä kriittisiin terveydenhuollon toimintoihin, kuten esimerkiksi teho-osastolle.

Työmääräys on tarkoitettu käytettäväksi, jos muut keinot eivät ole riittäneet turvaamaan työvoimaa. Ensiksi on siis esimerkiksi sovellettava ylityötä tai vuosilomia koskevia poikkeuksia sekä yritettävä rekrytoida työntekijöitä vapaaehtoisesti.

### **Miten kutsu työhön (työvelvollisuus/-määräys) tapahtuu?**

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.

### **Millaisiin tehtäviin työvoimaviranomainen voi antaa työmääräyksen?**

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.

### **Minulla ei ole lääkeluvat voimassa, saanko toteuttaa lääkehoitoa?**

Työnantajalla on oikeus päättää siitä, mitä lääkehoitoon liittyviä tehtäviä kukin ammattiryhmä tekee. Työnantaja päättää, riittävätkö ammattihenkilöiden ammatillisessa koulutuksessa saamat valmiudet tehtävien suorittamiseen vai tarvitsevatko he lisäkoulutusta. Työnantaja määrittelee sen, tarvitsevatko työntekijät kirjallisia lupia lääkehoidon tehtävien suorittamiseen.

Lähtökohtaisesti esim. sairaanhoitaja voi toteuttaa koulutuksensa perusteella lääkehoitoa monipuolisesti ilman erillisiä lupia, mutta lääkehoidon toteutuksessa tulee aina noudattaa työnantajan ohjeistuksia.

### **Mitä työmääräys sisältää?**

Työvoimaviranomainen antaa työvelvolliselle työmääräyksen, josta käyvät ilmi ainakin seuraavat tiedot: työvelvollisen nimi, työnantajan nimi, työpaikan osoite, tehtävä ja ajankohta, jolloin työvelvollisen tulee ottaa työvelvollisuustyö vastaan.



## **Olen perhevapaalla ja hoidan pientä lasta kotona, voiko työvoimaviranomainen määrätä minut työhön?**

Sinua ei voida määrätä työhön, jos sinulla on kotona jatkuvaa huolenpitoa tarvitseva lapsi, eikä hoitoa voida järjestää muuten.

## **Olen perhevapaalla, voiko oma työnantajani keskeyttää perhevapaani ja vaatia minua palaamaan työhön poikkeustilaan/valmiuslakiin vedoten?**

Ei voi.

## **Olen omaishoitaja, voiko työvoimaviranomainen antaa minulle työmääräyksen?**

Työmääräystä ei saa antaa henkilölle, joka ei voi työn vaatimaksi ajaksi poistua kotoaan jatkuvaa huolenpitoa tarvitsevan lapsen tai muun henkilön hoitamisen vuoksi, jos hoitoa ei voida muuten järjestää.

## **Olen vuorotteluvapaalla/opintovapaalla/virkavapaalla/työvapaalla, voidaanko minut määrätä työhön kesken vapaani?**

Yllä mainitut palkattomat vapaat eivät ole valmiuslaissa mainittuja perusteita työmääräyksen antamatta jättämiselle. Näin ollen TE-toimisto saattaa antaa työmääräyksen, vaikka olisitkin esimerkiksi työvapaalla.

Oma työnantaja ei voi määrätä takaisin työhön kesken vapaan.

## **En ole terveydellisistä syistä työkykyinen (täysin tai osittain), voidaanko minut silti määrätä työhön?**

Työvoimaviranomainen saa antaa työvelvolliselle työmääräyksen vain sellaiseen työhön, jota tämä pystyy kohtuudella tekemään ottaen huomioon mm. hänen terveydentilansa.

Jos työvelvollinen vetoaa siihen, ettei hän terveydellisistä syistä voi tehdä työmääräyksessä mainittua työtä, hänen on esitettävä luotettava selvitys terveydentilastaan työvoimaviranomaisen asettamassa kohtuullisessa määräajassa.

Jos osatyökyvyttömyyden takia et pysty tekemään työmääräyksessä mainittua työtä, on terveydentilasta esitettävä luotettava selvitys kohtuullisessa määräajassa. Jos et pysty tekemään kokopäivätyötä, voidaan työmääräys antaa osa-aikaisena.

Jos olet sairauslomalla, myöskään työnantajasi ei voi määrätä sinua työhön kesken sairauslomasi.

## **Olen saanut työmääräyksen, mutta sairastun äkillisesti, mitä teen?**



Jos työmääräys ei sisällä toimintaohjeita sairaustapauksessa, ota välittömästi yhteyttä työmääräyksen antaneeseen viranomaiseen.

### **Opiskelen terveydenhuollon ammattihenkilöksi, voidaanko minua käyttää työvoimana pandemian aikana?**

Valmiuslain mukaisten toimivaltuuksien käyttöönotto mahdollistaa esimerkiksi loppuvaiheen opiskelijoiden työpanoksen hyödyntämisen.

### **Olen aikaisemmalta ammatiltani lähihoitaja ja nyt opiskelen toiseen sosiaali- ja terveydenhuollon tutkintoon. Koskeeko valmiuslaki minua?**

Koskee, jos työskentelet terveydenhuollon alalla.

### **Olen jo työsuhteessa, voiko työvoimaviranomainen siitä huolimatta antaa minulle työmääräyksen?**

Lähtökohta on, että henkilöä ei voida määrätä muuhun työhön, jos hän on julkisessa virassa tai toimessa taikka tarpeellinen sellaisen julkisen tai yksityisen laitoksen tai yrityksen palveluksessa, jonka toiminnan jatkuminen on poikkeusoloissa välttämätöntä valmiuslain tarkoituksen toteuttamiseksi. Poikkeukset voivat kuitenkin olla mahdollisia erityisistä syistä (esim. erityinen koulutus tai ammattitaito tai kielitaito).

Vaikka olet jo työssä, ei voida poissulkea, etteikö sinulle annettaisi työmääräystä muualle.

### **Olen työsuhteessa, mutta työvoimaviranomainen määrää minut muualle töihin, mitä työsuhteelleni tapahtuu?**

Työvelvollisuussuhteen aikana henkilön työ- tai virkasuhde, jossa hän oli välittömästi ennen työvelvollisuuden alkamista, jatkuu keskeytyttä. Keskeytysaikaa pidetään työhön rinnastettavana aikana esim. vuosilomaoikeutta laskettaessa.

Työvelvollisella on oikeus työvelvollisuuden päätyttyä palata ensisijaisesti aikaisempaan työhönsä, jossa hän oli ennen työvelvollisuuden alkamista.

### **Voidaanko minut määrätä työmääräyksellä töihin toiselle paikkakunnalle kuin missä asun tai normaalisti työskentelen?**

Lähtökohtaisesti kyllä.

Kuitenkaan alle seitsemänvuotiaan tai pysyvästi taikka pitkäaikaisesti sairaan lapsen huoltajalle ei pääsääntöisesti saa antaa työmääräystä työssäkäyntialueen (asuinkunta ja kunnat, joista asuinkunnasta yleisesti käydään töissä) ulkopuolelle. Pääsäännöstä voidaan poiketa vain erityisistä syistä.



## **Minkälainen työsuhde työmääräyksen perusteella syntyy?**

Henkilö, jonka viranomaisen määrää työhön, on työvelvollisuussuhteessa.

Työvelvollisuussuhde alkaa siitä, kun työvelvollinen on saapunut työmääräyksessä mainitulle työpaikalle tai, jos hänet on määrätty työhön toiselle paikkakunnalle, määrättyyn lähtöpaikkaan.

Työvelvollisuussuhde lakkaa, kun työvoimaviranomainen vapauttaa työvelvollisen työmääräyksessä tarkoitettua työstä. Jos työvelvollinen on määrätty työhön toiselle paikkakunnalle, lakkaa työvelvollisuussuhde kuitenkin vasta työvelvollisen palattua työpaikkakunnalta lähtö- tai asuinpaikkakunnalleen.

## **Millaisilla ehdoilla työtä tehdään työvelvollisuussuhteessa?**

Työvelvollisuussuhteessa sovellettavat ehdot määräytyvät työnantajaa sitovan työehtosopimuksen tai virkaehtosopimuksen mukaan. Jollei tällaista työehtosopimusta ole, työvelvolliselle on maksettava palkka, joka kohtuudella vastaa hänen suoritettavakseen määrättyjä tehtäviä.

Jos työvelvollisuussuhde on kuntatyönantajaan, sovelletaan silloin kunnallista yleistä virka- ja työehtosopimusta (KVTES). Tällöin mm. palkkaus ja työajat määräytyvät KVTES:n mukaan. Vastaavasti jos työmääräys annetaan yksityissektorin työnantajan palvelukseen, noudatetaan yksityisen sektorin työehtosopimusta (esim. terveyspalvelualan työehtosopimus tai yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimus).

## **Voiko nykyinen työnantajani teettää poikkeusolojen aikana pidempää päivää?**

Asetuksen mukaan työnantaja saa teettää työntekijällä ylityötä ilman tämän suostumusta. Samoin asetus antaa mahdollisuuden poiketa työaikalin enimmäistyöaikaa koskevasta säännöksestä. Näin ollen työntekijän työaika, ylityö mukaan lukien, saa ylittää keskimäärin 48 tuntia viikossa neljän kuukauden ajanjakson aikana.

Myös vuorokausi- ja viikkolepoa koskevista säännöksistä saa poiketa.

Poikkeaminen edellyttää, että se on välttämätöntä toiminnan turvaamiseksi.

Lisäksi edellytyksenä on, että työnantaja järjestää työpaikalle lepoon ja virkistäytymiseen soveltuvia tauko- ja lepotiloja, sosiaalityötiloja ja ruokahuoltoa.

Toimenpiteiden on oltava tarpeen koronavirusepidemian vuoksi ja niillä ei saa vaarantaa työturvallisuutta eikä työntekijän terveyttä. Lisäksi työnantajan on pidettävä huolta työstä aiheutuvan kuormituksen tasaisesta jakautumisesta sekä työntekijän mahdollisuudesta palautua työn rasituksista.

## **Voiko nykyinen työnantajani muuttaa valmiuslain perusteella työvuoroluetteloani?**



Valmiuslaki ei anna työnantajalle oikeutta muuttaa työvuoroluetteloja. Työvuoroluettelon muuttamisessa pätevät samat säännöt kuin muulloinkin. Tarkistathan työehtosopimuksesta, millä edellytyksillä listaa voidaan muuttaa.

Työnantaja voi tarvittaessa määrätä ylityöhön, mutta vain jos se on tarpeen koronavirusepidemian vuoksi.

### **Työskentelen ensihoidossa ja meillä on käytössä aluehallintoviraston myöntämä poikkeuslupa 24 tunnin vuoroihin (aika ajoin tehtävä työ). Miten valmiuslaki ja koronatilanne vaikuttavat poikkeuslupiin?**

Poikkeusluvut pysyvät voimassa. On mahdollista, että koronavirus lisää poikkeuksellisesti aktiivisuuden määrää. Aluehallintovirasto valvoo aktiivisuuden toteutumista. Työnantaja vastaa työturvallisuudesta ja potilasturvallisuudesta, joten ole yhteydessä omaan esimieheesi, mikäli aktiivisuuden osuus lisääntyy kohtuuttomasti.

### **Minulla on talviloma pitämättä, voinko pitää loman nyt keväällä? Entä miten käy kesäloman?**

Valtioneuvosto on antanut 17.3. asetuksen, jolla voidaan poiketa vuosilomalaisista mm. loman ilmoittamisen ja antamisajankohdan osalta. Poikkeamisen edellytyksenä on, että toimenpiteet ovat tarpeen koronavirusepidemian vuoksi. Käytännössä siis työnantajalla täytyy olla epidemiatilanteesta johtuva työvoiman tarve. Näin ollen työnantajan ei ole pakko esimerkiksi antaa jäljellä olevia vuosilomia ennen seuraavan lomakauden alkua, kuten normaalitilanteessa.

Loman antamisajankohdasta poikkeamista ei ole tarkoitettu tilanteeseen, jossa ei ole käsillä virusepidemiasta johtuva työvoimanpula. Eli esimerkiksi, jos työnantajan asiakasmäärä vähenee, työnantaja ei voi määrätä työntekijöitä pitämään nyt tulevan kesän lomaa. Loman pitämisestä nyt on kuitenkin mahdollista sopia työnantajan kanssa.

Vuosilomaa koskeva asetus on voimassa 13.5. saakka. Jos poikkeustila jatkuu ja asetuksen voimassaoloa jatketaan, voi tämä vaikuttaa myös kesälomien pitämiseen.

### **Voiko nykyinen työnantaja perua sovitun vuosiloman valmiuslain perusteella?**

Valtioneuvoston asetus antaa työnantajalle mahdollisuuden siirtää jo ilmoitetun vuosiloman ajankohdan. Siirron tarpeen täytyy johtua koronavirusepidemiasta ja työnantajalla täytyy olla tästä johtuva työvoiman tarve.

### **Miten määritellään se, että työnantajan henkilöstöpula johtuu koronaepidemiasta?**



Työnantajalle voi syntyä työvoimapula esimerkiksi siksi, kun ihmiset sairastuvat yhä enemmän ja palvelutarve kasvaa. Työvoimapulaa voi kasvattaa myös henkilöstön sairastuminen. Työvoimapula on käsillä etenkin silloin, kun yhteiskunnallisesti kriittiset palvelut häiriintyvät merkittävästi epidemian vuoksi. Yhtenä esimerkkinä tällaisesta palvelusta voidaan mainita sairaala ja erityisesti teho-osasto.

## **Olen vuosilomalla, voiko työnantajani käskeä minut töihin kesken lomani? Tai voidaanko minulle antaa työmääräys?**

Valtioneuvoston asetus antaa työnantajalle mahdollisuuden keskeyttää jo aloitetun vuosiloman. Keskeyttämisen tarpeen täytyy johtua koronavirusepidemiaan liittyvästä työnantajan työvoimantarpeesta.

Pitämättömäksi jääneet lomat on annettava työntekijälle niin pian kuin mahdollista.

## **Siirtyykö 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 työnantajani muuttaa nykyisiä työtehtäviäni valmiuslain perusteella?**

Työnantaja ei voi muuttaa työ sopimuksessa sovittuja työtehtäviä valmiuslain perusteella.

KVTES:ssä on kuitenkin määräys, jonka mukaan työntekijä on tarvittaessa velvollinen tilapäisesti (8 viikon ajaksi) siirtymään muihinkin tehtäviin, joita voidaan hänen koulutuksensa ja työkokemuksensa huomioon ottaen pitää hänelle sopivina.

Yksityissektorin osalta työehtosopimuksissa ei ole samanlaista määräystä, joten työtehtävistä ja työntekopaikasta on sovittu työ sopimuksilla. Työ sopimuksia on noudatettava myös poikkeustilan aikana. Työnantajalla saattaa olla oikeus muuttaa tehtäviä tilapäisesti direktio-oikeuden nojalla tai siirtää työntekijä tilapäisesti toiseen samalla työntekopaikkakunnalla sijaitsevaan työntekopaikkaan. Pysyviä ja olennaisia muutoksia ei direktio-oikeuden nojalla voida tehdä.

Sinulle voidaan antaa työmääräys muuhun työhön valmiuslain perusteella, työmääräyksen voi antaa vain työvoimaviranomainen.

## **Voiko työnantaja määrätä/siirtää minut töihin toisen työnantajan palvelukseen?**





Työnantaja ei voi siirtää sinua toisen työnantajan palvelukseen ilman, että asiasta sovitaan. Työnantajalla ei myöskään ole oikeutta antaa valmiuslain tarkoittamaa työmääräystä muihin tehtäviin tai toisen työnantajan palvelukseen vaan sen antaa TE-toimisto.

### **Voiko työnantaja pidentää irtisanomisaikaa pelkästään vetoamalla valmiuslakiin, vaikka koronatilanne ei vaikuta toimintaamme tällä hetkellä millään tavalla entiseen verrattuna?**

Asetuksessa on säädetty, että työntekijän irtisanoutuessa työnantaja voi pidentää noudatettavaa irtisanomisaikaa työsopimuslain 6 luvun 3 §:n ja työehtosopimusmääräyksen estämättä neljään kuukauteen. Pidentämisen edellytyksenä on, että se on välttämätöntä väestön terveydenhuollon, vähimmäistoimeentulon tai turvallisuuden vuoksi. Edellytyksenä on myös, että työnantajaa uhkaa virusepidemiasta johtuva työvoimapula.

### **Mitä tapahtuu, jos en noudata minulle annettua työmääräystä?**

Joka tahallaan tai huolimattomuudesta laiminlyö täyttää valmiuslain nojalla määrätyn työvelvollisuuden tai rikkoo sen ehtoja, on tuomittava, jollei teosta muualla laissa säädetä ankarampaa rangaistusta, valmiuslakirikkomuksesta sakkoon.

### **Kun valmiuslaki tulee voimaan ja työnantaja päättää sulkea toimintojaan, miten käy palkanmaksun?**

Jos työnantaja päättää oma-aloitteisesti vähentää tai sulkea toimintaansa, asia ei liity valmiuslakiin eikä siellä ole säädetty asiasta tai sen vaikutuksista. Jos työnantaja sulkee toimintojaan, saattaa kyseeseen tulla lomauttaminen työsopimuslain mukaisesti.

Jos sulkeminen johtuu viranomaisen päätöksestä, työnantaja maksaa palkan 14 päivän ajalta.

### **Millaisia muutoksia työnantajan toimintaan valmiuslaista voi tulla?**

Valmiuslain perusteella sosiaali- ja terveysministeriö sekä toimialueellaan aluehallintovirasto voi päätöksellään velvoittaa sosiaali- ja terveydenhuollon toimintayksikön:

1. laajentamaan tai muuttamaan toimintaansa;
2. siirtämään toimintansa kokonaan tai osaksi oman toimialueensa tai sijaintipaikkansa ulkopuolelle taikka järjestämään toimintaa myös toimialueensa ulkopuolella;
3. sijoittamaan hoidon tai huollon tarpeessa olevia henkilöitä toimintayksikköönsä siitä riippumatta, mitä asiasta on säädetty, määrätty tai sovittu;
4. luovuttamaan toimintayksikön tai osan siitä valtion viranomaisten käyttöön.

### **Onko minulla vakuutukset voimassa työmääräyksen aikana?**



Jos työssä sattuu tapaturma, se korvataan työtapaturmana.

## **Olen yrittäjä/ammattinharjoittaja, koskeeko mahdollinen työmääräys minuakin?**

Laissa ei sanota, että työmääräys voidaan antaa vain työntekijäasemassa olevalle. Yrittäjyyttä ei ole mainittu niissä seikoissa, jotka on otettava huomioon työmääräystä annettaessa. Näin ollen tämänhetkisen tiedon valossa työmääräys voidaan antaa, jos yrityksesi on terveydenhuollon alalla.

## **Teholla on kova pula hoitajista, ketä sinne voidaan siirtää?**

Työnantaja voi siirtää muissa työyksiköissä toimivia tehohoitoyksikköön tilapäisesti KVTES:n määräyksen perusteella (KVTES I luku 10 § 1 mom.). Työnantajan on tällöin huolehdittava riittävästä perehdytyksestä ja lisäkoulutuksesta.

Valtioneuvoston ohjeistuksen mukaisesti tehohoitopotilaiden hoito vaatii erityiskoulutettua henkilökuntaa. Poikkeusoloissa tehohoitoon siirretään hoitajia, joilla on aikaisempaa työkokemusta, jota voidaan hyödyntää tehohoidossa (esim. tehovalvonta, anestesia- ja heräämöhoitajat). He tarvitsevat lisäkoulutusta ja -perehdytystä sekä kokeneemman tehohoitajan antamaa ohjausta. Tarvittavan lisäkoulutuksen määrä riippuu henkilön aiemmasta osaamisesta ja kokemuksesta.

Valtioneuvoston ohjeistuksen mukaan myös leikkaussalihoitajia voidaan perehdyttää toimimaan avustavina hoitajina joko teho- tai tehovalvontaosastoilla tai vuodeosastoilla. Sama koskee leikkaussalien lääkintävahtimestareita.

## **Mikä on hoitajamitoitus tehohoidossa poikkeusolojen aikana?**

Koronaviruspotilaiden hoidossa on huomioitava erityistarpeet ja infektiosuojapukeutuminen. Valtioneuvosto on arvioinut, että nämä lisäävät hoitajatarvetta 1,5 – 2 kertaiseksi normaalioloista.

Hengityslaitteiden, tehohoitopotilaan lääkehoidon ja muun vaativan tehohoitotyön hallitsevia hoitajia tarvitaan normaalitilanteessa pääsääntöisesti ainakin viisi jokaista käytössä olevaa tehohoitopaikkaa kohden, kun tarve lasketaan koko vuorokaudelle. Epidemian aikana se tarkoittaa 7,51 hoitajaa/potilaspaikkaa vuorokaudessa. Tämän lisäksi tarvitaan muita hoitajia, joilla ei ole laajaa tehohoitotyön osaamista. He voivat olla avustavissa tehtävissä.

## **Pitääkö laboratoriokapasiteettia lisätä epidemian aikana?**

Tällä hetkellä Suomessa testataan vain vakavammat hengitystieinfektiot. Tämä tarkoittaa, että tartunnoista tulee ilmi pienempi, mutta kliinisesti merkityksellisempi osuus. Uudet testattavat tulevat olemaan keskimäärin iäkkäämpiä ja sairaus vakavampi kuin matkailijoiden keskuudesta tavatut tapaukset. Niinpä laboratoriokapasiteettia on tarpeen lisätä nykyisestä.



Sosiaali- ja terveysministeriöllä ei ole toimivaltaa määrätä kunnallisia ja yksityisiä terveydenhuollon palveluntuottajia muuttamaan toimintaansa, mutta palveluntuottajan toivotaan lisäävän kapasiteettia ilman pakkoa.

### **Koskeeko valmiuslaki vanhuspalvelua?**

Erityisesti iäkkäiden ja vaikeasti vammaisten henkilöiden hoidon tarve kasvaa ja lisäresursseja tarvitaan. Sosiaalipuolen henkilöstöä voidaan siirtää eri palveluista silloin, kun henkilön koulutus sen mahdollistaa (esim. päiväkeskustoiminta, päivätoiminnat, kuntouttava työtoiminta, lapsiperheiden kotipalvelu).

Nykyisin lupa- ja valvontaviranomaisten käytännön mukaan eri asiakasryhmät ovat eri asumisyksiköissään. Valmiuslain nojalla voitaisiin tarvittaessa sijoittaa asiakkaita tästä poikkeavasti. Mitoituksia ja kelpoisuuksia voitaisiin valmiuslain nojalla määräaikaisesti ja poikkeuksellisesti tarkastella nykyistä väljemmin kriteerein.

### **Miten valmiuslaki vaikuttaa paikallisiin sopimuksiin?**

Valmiuslain voimaan astuminen ei ole mitätöinyt paikallisia sopimuksia, vaan ne ovat edelleen voimassa. Mikäli kuitenkin valmiuslain nojalla annettu valtioneuvoston asetus ja paikallinen sopimus olisivat ristiriidassa, menee asetus paikallisen sopimuksen edelle.

### **Työehtosopimukset päättyivät 31.3.2020. Ovatko paikalliset sopimukset voimassa edelleen?**

Paikalliset sopimukset pysyvät voimassa työehtosopimusten jälkivaikutuksen nojalla, kun uudet työehtosopimukset eivät ole vielä voimassa 1.4.2020.

**Lisää tietoa:** [www.tehy.fi/korona](http://www.tehy.fi/korona)