

Valmiuslaki – kysymyksiä ja vastauksia

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

Päivitetty 8.12.2021

Valmiuslaista ei ole otettu käyttöön henkilöstön asemaan vaikuttavia pykäläiä. Näin ollen mm. ylitöiden tekemisessä, vuosilomien antamisessa ja irtisanomisajoissa pätevät edelleen normaalit säännöt. Valmiuslain nykyiset käyttöönottoasetukset liittyvät sosiaali- ja terveydenhuollon yksiköiden toiminnan ohjaamiseen ja kiireettömän hoidon määräajoista poikkeamiseen. Tehy seuraa valmiuslakiin liittyvää tilannetta.

Alla olevat kysymykset liittyvät kumottuun valmiuslain käyttöönottoasetukseen eivätkä ole voimassa 16.6.2020 alkaen:

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 30.6.2020 saakka.

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

Asetus mahdollistaa 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 ylitöiden 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 ylitöitä?

Valtioneuvoston asetusta väliaikaisista poikkeuksista esimerkiksi vuosilomien perumiseen ja ylityön teettämiseen sekä lepoaikojen noudattamiseen saadaan soveltaa vain terveydenhuollossa ja sosiaalitoimessa 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. Työnantajan täytyy ensisijaisesti käyttää kaikkia muita keinoja työvoiman tarpeen turvaamiseksi ja soveltaa poikkeusmahdollisuuksia viimesijaisesti sekä mahdollisimman rajatusti.

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.

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.

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

Ei voi.

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

Oma työnantaja ei voi määrätä takaisin työhön kesken vapaan. Myöskään työmääräystä ei voida enää TE-toimistosta antaa, koska työmääräystä koskeva asetusta ei ole enää voimassa.

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

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

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.

Voiko nykyinen työnantajani teettää poikkeusolojen aikana pidempää päivää?

Työnantajan täytyy ensisijaisesti järjestää toimintansa normaalein työaikalain- ja työehtosopimusten sisältämien joustomahdollisuuksien avulla. Asetuksen mukaiset poikkeusmahdollisuudet ovat käytössä, jos normaalit keinot eivät riitä.

Asetuksen mukaan työnantaja saa teettää työntekijällä ylityötä ilman tämän suostumusta. Samoin asetus antaa mahdollisuuden poiketa työaikalain 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, sosiaali-tiloja 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 aktiivisuusmäärän toteutumista. Työnantaja vastaa työturvallisuudesta ja potilasturvallisuudesta, joten ole yhteydessä omaan esimieheesi, mikäli aktiivisuuden osuus lisääntyy kohtuuttomasti.

Mitä vaikutuksia asetuksella voi olla lomaan?

14.5. alkaen voimassa olevalla asetuksella voidaan poiketa vuosilomalaisista mm. loman ilmoittamisajasta eli tarvittaessa poiketa kuukauden ilmoittamisajasta. Poikkeamisen edellytyksenä on, että toimenpiteet ovat tarpeen koronavirusepidemian vuoksi. Käytännössä siis työnantajalla täytyy olla epidemiatilanteesta johtuva työvoiman tarve.

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.

Jos lomaani siirretään tai se keskeytetään, milloin pitämättä jäänyt loma on annettava?

Asetus velvoittaa antamaan siirretyt lomat henkilöstölle heti, kun tilanne sen sallii. Säännöksellä turvataan työntekijöiden jaksamista poikkeuksellisissa oloissa.

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?

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.

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 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 (paitsi Avaintes), joten työtehtävistä ja työntekopaikasta on sovittu työ sopimuksilla. Työsopimuksia 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.

Voiko työnantaja määrätä/siirtää minut töihin toisen työnantajan palvelukseen?

Työnantaja ei voi siirtää sinua toisen työnantajan palvelukseen ilman, että asiasta sovitaan.

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 työ sopimuslain 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.

Irtisanomisajan pidentäminen edellyttää, että työnantaja ei selviä koronaepidemiasta johtuvasta työvoimapulasta normaalein keinoin (työvuorosuunnittelu, lomien porrastaminen, rekrytointi ym.) sekä sitä, että on sovellettu asetuksen mahdollistamia muita poikkeamismahdollisuuksia eivätkä nämä toimenpiteet riitä. Mitään yleistä päätöstä irtisanomisajan pidentämisestä kaikkien työntekijöiden osalta ei voida tehdä.

Irtisanomisaikaani on pidennetty neljään kuukauteen. Asetuksen voimassaolo päättyy kuitenkin niin, että neljä kuukautta on vielä “kesken”. Jatkuuko pidennetty irtisanomisaika edelleen?

Jos asetuksen voimassa ollessa on pidennetty irtisanomisaikaa neljään kuukauteen ja tämä irtisanomisaika on vielä kesken poikkeusvaltuuksien voimassaolon lakatessa, sovelletaan irtisanottaessa noudatettua irtisanomisaikaa asetuksen päättymisen jälkeen. Työntekijä voi kuitenkin asetuksen voimassaolon päättymisen jälkeen irtisanoa työ sopimuksen työsuhteessa sovellettavaa lyhyempää irtisanomisaikaa noudattaen.

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 toimintayksikkönsä siitä riippumatta, mitä asiasta on säädetty, määrätty tai sovittu;
4. luovuttamaan toimintayksikön tai osan siitä valtion viranomaisten käyttöön.

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.

Hengityslaittehoidon, 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 7,5 hoitajaa/potilaspaikkaa vuorokaudessa. Tämän lisäksi tarvitaan muita hoitajia, joilla ei ole laajaa tehohoitotyön osaamista. He voivat olla avustavissa tehtävissä.

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, päivätoiminnot, 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.

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 saanut työmääräyksen, mutta sairastun äkillisesti, mitä teen?
Jos työmääräys ei sisällä toimintaohjeita sairaustapauksessa, ota välittömästi yhteyttä työmääräyksen antaneeseen viranomaiseen.

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 viranomainen 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 tarkoitetusta 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 työnantajan 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. terveystalouden työehtosopimus tai yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimus).

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.

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.

Kenellä on valmiuslakiin perustuva työvelvollisuus epidemiatilanteessa?

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 uusia kerran.

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

Työvelvollisuuden mahdollisiin kohderyhmiin kuuluvat esimerkiksi alalla toimivat sairaanhoitajat, laboratoriohoitajat, röntgenhoitajat ja lähihoitajat.

Olen terveydenhuollon ammattihenkilö, mutta en toimi alalla, koskeeko työvelvoite minua?

Työvoimaviranomainen täsmentää tarkemmin, keitä kaikkia pidetään terveydenhuoltoalalla toimivina. Esimerkiksi muilla toimialoilla mutta terveydenhuollon ammattihenkilön tehtävissä toimivat voivat kuulua työvelvollisiin.

Tällä tarkoitetaan tehtäviä, jotka edellyttävät terveydenhuollon ammattihenkilön koulutusta ja osaamista riippumatta, missä organisaatiossa tehtäviä hoidetaan (esimerkiksi vakuutuslaitoksissa tai järjestöissä olevat tehtävät, joissa toimivalla työntekijällä on oltava terveydenhuollon ammattihenkilön koulutus).

Alalla toimivana voidaan pitää myös alan koulutuksen saanutta henkilöä, joka on ollut poissa alalta lyhyehkön ajan tai muutoin tilapäisesti esimerkiksi muun työn, yritystoiminnan, työttömyyden, perhevapaan, opintovapaan, asevelvollisuuden ja siviilipalveluksen vuoksi.

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.

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.

Lisää tietoa: www.tehy.fi/korona