

Tartuntatautilain mukaiset poissaolot ja palkanmaksu

Hallitus on todennut yhdessä tasavallan presidentin kanssa, että Suomessa vallitsee koronavirustilanteen vuoksi poikkeusolot. Hallitus antaa tiistaina 17.3. eduskunnalle esityksen valmiuslain käyttöönotosta.

Hallituksen 16.3. tekemien linjausten vuoksi muun muassa kouluja, oppilaitoksia ja yliopistot suljetaan, julkisia kokoontumisia, liikkumista ja vierailuja terveydenhuollon yksiköihin rajoitetaan, ja sosiaali- ja terveydenhuollon kapasiteettia lisätään. Lisäksi Suomen rajat tullaan sulkemaan. Linjaukset ovat voimassa 13.4.2020 asti. (Lähde: THL ajankohtaista 17.3.2020)

Sarastian Henkilöstöpalvelut on koonnut tähän asiakastiedotteeseen yleisesti huomioon otettavia seikkoja epidemian aiheuttaessa henkilöstölle poissaoloja. Tartuntatautiin sairastumiseen, altistumiseen ja lapsen hoitamiseen liittyvät ohjeet on koottu yhteiskunnan eri lähteistä.

Palkkajärjestelmiin liittyvät asiakaskohtaiset ohjeet tiedotetaan erikseen. Sarastian toimesta palkkajärjestelmiin avataan lain mukaiset tartuntatautilakiin liittyvät poissaolokoodit ja palveluprosessiin kuuluu näiden osalta tartuntatautipäivärahan haku.

Työtehtävien ja työskentelypaikan muuttaminen

Työnantaja määrää työnjohto- ja valvontaoikeutensa perusteella paikasta, jossa työ- ja virkatehtävät suoritetaan, ellei työ sopimuksessa ole rajoitettu tätä työnantajan oikeutta. Työnantaja voi myös yksipuolisesti tehdä töiden asianmukaisen järjestelyn kannalta tarpeellisia muutoksia tehtäviin sekä järjestellä työtehtäviä ja työaikoja siten, että työt tulevat tehdyksi myös muuttuneissa olosuhteissa.

Epidemiatilanteessa on mahdollista sopia etätöiden tekemisestä taudin leviämisen estämiseksi. Työnantajien tulee pohtia, onko syytä päivittää etätöohjeistustaan epidemian johdosta joko määräajaksi tai pysyvästi.

Oikeus palkkaan - työehtosopimuslaki ja tartuntatautilaki

Työsopimuslain 2 luvun 12 §:n 2 momentin mukaan työntekijän ollessa estynyt tekemästä työtään työpaikkaa kohdanneen tulipalon, poikkeuksellisen luonnontapahtuman tai muun sen kaltaisen hänestä tai työnantajasta riippumattoman syyn vuoksi, hänellä on oikeus saada palkkansa esteen ajalta, kuitenkin enintään 14 päivältä. Määräys koskee työnteon estymistä työ sopimuksen osapuolista riippumattomista syistä. Työnantajan pitää varautua toimintaan kuuluviin normaaleihin häiriöihin kuten tavallisiin sairaudesta johtuviin poissaoloihin. Työnantajan on tärkeä varautua myös epidemiasta johtuviin poissaoloihin.

Mikäli työnteko epidemiasta johtuen estyy siten, ettei työnantaja voi työnteon estymiseen etukäteen kohtuudella varautua, voi olla kysymys työ sopimuslain 2 luvun 12 § 2 momentin mukaisesta tilanteesta. Mikäli epidemia aiheuttaa esimerkiksi poikkeuksellisen ennalta arvaamattoman tilanteen, jossa toimintayksikkö joudutaan sulkemaan eikä korvaavaa työtä ole tarjolla, voi kysymyksessä olla laissa tarkoitettu tilanne, jolloin työnantajan palkanmaksuvelvollisuus loppuu 14 päivän jälkeen.

Koronavirus on lisätty tartuntatautilain yleisvaarallisten tautien luetteloon.

Tartuntatautilaki 57 § Jos yleisvaarallisen tartuntataudin leviämistä ei voida estää muilla toimenpiteillä, virkasuhteinen kunnan tartuntataudeista vastaava lääkäri voi tehdä päätöksen **tautiin sairastuneen tai sairastuneeksi perustellusti epäillyn** henkilön työstä, päivähoitopaikasta tai oppilaitoksesta poissaolosta yhtäjaksoisesti yhteensä enintään kahden kuukauden ajaksi. Päätös työstä, päivähoitopaikasta tai oppilaitoksesta poissaolon lopettamisesta on tehtävä heti, kun asianomainen ei ole enää tartuntavaarallinen. Virkasuhteinen kunnan tartuntataudeista vastaava lääkäri voi päättää 1 momentissa säädettyä aikaa jatkettavaksi enintään kuudella kuukaudella kerrallaan, jos edellytykset ovat edelleen olemassa.



Tartuntatautilaki 63 § Kunnan tai sairaanhoitopiirin kuntayhtymän virkasuhteinen tartuntataudeista vastaava lääkäri voi päättää yleisvaaralliseen tai yleisvaaralliseksi perustellusti epäiltyyn **tartuntatautiin sairastuneen tai sairastuneeksi perustellusti epäillyn** henkilön eristämisestä terveydenhuollon toimintayksikköön enintään kahden kuukauden ajaksi, jos taudin leviämisen vaara on ilmeinen ja jos taudin leviämistä ei voida estää muilla toimenpiteillä. Päätöksen tehneen lääkärin on annettava eristettävälle henkilölle ja häntä hoitaville työntekijöille tartunnan leviämisen ehkäisemiseksi välttämättömät ohjeet. Virkasuhteinen kunnan tai sairaanhoitopiirin kuntayhtymän tartuntataudeista vastaava lääkäri voi tehdä päätöksen eristämisestä myös 1 momentissa tarkoitetun henkilön tahdosta riippumatta.

Tartuntatautilaki 60 § Jos yleisvaarallisen tartuntataudin tai yleisvaaralliseksi perustellusti epäillyn tartuntataudin leviämisen vaara on ilmeinen eikä taudin leviämistä voida muulla tavoin estää, virkasuhteinen kunnan tartuntataudeista vastaava lääkäri tai virkasuhteinen sairaanhoitopiirin kuntayhtymän tartuntataudeista vastaava lääkäri voi päättää henkilön karanteenista enintään yhden kuukauden ajaksi. **Päätös karanteenista** voidaan tehdä henkilölle, jonka on **todettu tai perustellusti epäilty altistuneen yleisvaaralliselle tartuntataudille**. KVTES:ssa ei ole sovittu palkan maksamisesta ajalta, jolloin työntekijä on asetettu tartuntatautilain 60 §:n perusteella karanteeniin.

Sairauspoissaolokäytännöt

Koronavirusepidemian aikana noudatetaan pääsääntöisesti työnantajalla voimassa olevia sairauspoissaolo-ohjeistuksia. Työehtosopimusten määräykset ovat voimassa. Jos koronavirusepidemia leviää, voi olla perusteltua tehdä muutoksia paikallisiin sairauspoissaolokäytäntöihin. Jos muutoksia tehdään, niihin kannattaa kirjata, koskevatko muutokset vain koronaviruksesta (COVID-19) aiheutuvia sairauslomia vai myös muita sairauslomia ja miten pitkään ne ovat voimassa.

Jos työntekijä epäilee sairastuneensa tarttuvaan tautiin, häntä on ehdottomasti pyydetävä jäämään kotiin ja ilmoittamaan poissaolostaan esimiehelle puhelimitse. Infektiota epäiltäessä ei tule hakeutua suoraan lääkärin tai hoitajan vastaanotolle. (Lähde: www.terveystalo.com)

Koronaviruksen epidemia-alueilla vierailleiden henkilöiden, joilla on hengitystieoireita, on tärkeää olla ensisijaisesti etäyhteydessä omaan työterveyshuoltoon. Jos työntekijä joutuu karanteeniin koronavirustartunnan vuoksi, on hänelle mahdollisuus hakea tartuntatautipäivärahaa terveyskeskuksen tartuntatautilääkärin tai päivystävän terveyskeskuslääkärin todistuksella.

Henkilöllä, joka tartuntataudin leviämisen estämiseksi on määrätty olemaan poissa ansiotyöstään, eristettäväksi tai karanteeniin, on oikeus saada ansionmenetyksen korvaamiseksi **tartuntatautipäivärahaa** siten kuin sairausvakuutuslaissa (1224/2004) säädetään. Sama oikeus on alle 16-vuotiaan lapsen huoltajalla, jos alle 16-vuotias lapsi on edellä mainitusta syystä määrätty pidettäväksi kotona ja huoltaja tämän vuoksi on estynyt tekemästä työtään (**tartuntatautilaki 82 §**).

Tartuntatautipäivärahassa ei ole omavastuu-aikaa ja se korvaa täysimääräisesti aiheutuneen ansionmenetyksen. Kela tarvitsee tartuntatautipäivärahan maksamista varten kunnan tai sairaanhoitopiirin tartuntataudeista vastaavan lääkärin päätöksen työstä poissaolosta, eristämisestä tai karanteenista.

Tartuntapäiväraha voidaan maksaa työnantajalle siltä osin, kun se maksaa työntekijälle poissaolon ajalta palkkaa.

Sairastuminen, tartuntatautilaki 57 §/63 § (palkallinen)

Viranhaltijalla/työntekijällä, joka on tartuntatautilain 57 §:n ja 63 §:n perusteella määrätty tartuntataudin leviämisen estämiseksi olemaan poissa ansiotyöstään tai eristettäväksi, on oikeus saada sairauspoissaolon ajalta palkkaa. Palkkaan sovelletaan työehtosopimuksen määräyksiä. Siltä osin kuin työnantaja on maksanut palkkaa tartuntatautilain 57 §:stä tai 63 §:stä johtuvan työstä poissaolon johdosta, vähentää palkallinen poissaoloaika työehtosopimuksen palkallisen sairausloman enimmäismäärää.

Altistuminen, tartuntatautilaki 60 § (palkaton)

Tartuntatautilain 60 § mukaisessa poissaolossa on kysymys karanteenista eli tautiin altistuminen tai epäilty altistuminen (ei tartuntatautiä tai taudin epäilyä). Työntekijä on oikeutettu saamaan tartuntatautipäivärahaa, jossa ei ole omavastuu-aikaa ja ansionmenetys korvataan täysimääräisenä.

Lapsen sairastuessa tartuntatautiin, vanhempi altistuu sairaudelle. Poissaolon syy on perustellusti sairauspoissaolo tartuntatautilain 60 § mukaan. Altistunut vanhempi hakee päivärahaa lapsen sairaudesta johtuvan karanteenipäätöksen sekä ansionmenetystodistuksen perusteella.

Altistuminen, tartuntatautilaki 60 § (palkallinen)

Työnantaja voi paikallisella sopimuksella myöntää tartuntatautiin altistuneille palkallisen sairausloman. Tämä poissaolojakso ei vähennä työehtosopimuksen palkallisen sairausloman enimmäismäärää ja koodi on tilattava palkkajärjestelmään erikseen. Maksetun sairausajan palkan osalta, työnantaja hakee tartuntatautipäivärahaa ilman omavastuu-aikaa. Kelan hakemukseen tarvitaan päätös karanteenista ja tiedot palkanmaksusta.



sarastia

Tilapäinen hoitovapaa tai pakottavat perhesyyt

Jos vanhempi epäilee lapsella tartuntatautia ilman lääkärintodistusta, on kyse tilapäisestä hoitovapaasta. Jos vanhempi on jo sairastanut tartuntataudin ja joutuu jäämään uudelleen pois työstään lapsen sairastumisen vuoksi, on kyseessä tilapäinen hoitovapaa työehtosopimuksen määritelmän perusteella.

Mikäli vanhemmalla on tarve jäädä hoitamaan lasta pidemmäksi ajaksi tai tilapäisen hoitovapaan kriteerit eivät täyty, voi työnantaja harkintansa mukaan myöntää palkatonta työvapaata. Jos työntekijän poissaolo töistä on tarpeen hänen perheenjäsenensä tai muun hänelle läheisen henkilön erityistä hoitoa varten, työnantajan on pyrittävä järjestämään työt niin, että työntekijä voi jäädä määräajaksi pois työstä (työsopimuslaki 4 luku 7a §). Tällainen poissaolo on palkatonta.

Lähteet ja linkit:

<https://www.kela.fi/tyonantajat-tartuntatautipaaraha>

<https://www.kt.fi/sopimukset/ohjeet/kvtes/koronavirus-kuntatyopaikoilla>

<https://thl.fi/fi/web/infektiotaudit-ja-rokotukset/ajankohtaista/ajankohtaista-koronaviruksesta-covid-19>

Henkilöstöpalvelut

Sarastia Oy