



YLEISKIRJE A 13/2009

17.8.2009

Seurakunnille

Sisältää: Työnantajan varautuminen influenssapandemian varalle

Työnantajan varautuminen influenssapandemian varalle

Influenssapandemialla tarkoitetaan influenssaviruksen A, H1N1, (ns. sikainfluenssa) aiheuttamaa epidemiaa, jonka aikana sairastuvuus on suurempi kuin vuotuisten epidemioiden aikana. Tässä ohjeessa annetaan perustietoa siitä, mihin seurakuntatyönantajan on syytä varautua, mikäli influenssapandemia laajenee.

Influenssa-aalton varautumista koordinoivat terveydenhoitoviranomaiset ja he ohjeistavat myös työterveyshuoltoa. Tilanteen kehittymistä voi seurata Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen sivuilta osoitteesta www.thl.fi. Sivuja päivitetään jatkuvasti ja se sisältää ohjeistusta niin kansalaisille kuin terveydenhoidon ammattilaisillekin. Tietoa on myös Sosi- ja terveysministeriön (www.stm.fi) sekä Lääkelaitoksen (www.laakelaitos.fi) sivuilla. Sivuilta löytyvät mm. yleiset hygieniaohjeet.

1. Toiminnallinen varautuminen poissaoloihin

Jos influenssapandemia laajenee, seurakunnan henkilöstöstä voi merkittävä osa olla samanaikaisesti sairaana. Tällaisessakin tilanteessa tulee huolehtia siitä, että seurakunnan keskeisten toimintojen ylläpito turvataan. Jumalanpalvelusten ja kirkon pyhien toimitusten, mm. hautausten ylläpitäminen on keskeistä. Kirkkohallitus on yhdessä tuomiokapitulin kanssa valmistelemassa ohjeistusta näiden tehtävien hoitamisesta pandemian aikana. Työnantajan on myös varauduttava siihen, että taloushallinnon keskeiset toiminnot, palkan maksaminen ja muu välttämätön rahaliikenne hoidetaan mahdollisen pandemiankin aikana ajallaan.

Influenssapandemian laajeneminen voi vaikuttaa jo tehtyihin työaika-, vuosiloma- ja vapaa-aika-järjestelyihin. Vuosilomia saatetaan joutua peruuttamaan tai keskeyttämään ja vahvistettuja työvuorolistoja muuttamaan. Myös lisä- ja ylityön teettäminen voi tulla ajankohtaiseksi. Työnantajan on etukäteen syytä suunnitella tarvittavat sijais- ja varajärjestelyt sekä informoida henkilöstöä asiasta. Työsuhteisten työntekijöiden kanssa on syytä pyrkiä etukäteen sopimaan lisä- ja ylityön teettämisestä, jos siihen arvellaan ilmenevän tarvetta. Viranhaltijat ovat virkasäännön 27 §:n perusteella velvollisia lisä- ja ylityön tekemiseen. Kaikkineen työnantajan tulee varautua ja informoida henkilöstöä siitä, että

työntekijöiden työnkuvia voidaan tilapäisesti joutua muuttamaan paljonkin (virkasääntö 18 § ja KirVESTES 3 § 2 mom.).

Kirkon työmarkkinalaitos korostaa seurakunnan eri työmuotojen vastuunalaisten viranhaltijoiden ja työntekijöiden velvollisuutta etukäteen valmistautua mahdollisen influenssapandemian varalle konkreettisilla toimintasuunnitelmilla. Niiden tulisi kattaa niin oman toimintayksikön työn organisoinnin pandemian tilanteessa kuin seurakunnan jäsenten informoimisen toimintamuutoksista.

2. Sairaudesta ilmoittaminen ja sairausloman hyväksyminen

Sairauden ilmoittamisesta työnantajalle on määräys KirVESTES 70 §:ssä. Työntekijän on ilmoitettava sairastumisesta viipymättä lähimmälle esimiehelle, tai jos tämä on itse sairana, muulle esimiehelle. Sairausloman saamiseksi on esitettävä luotettava selvitys, joka KirVESTES 70 § 3 momentin mukaan on ensisijaisesti lääkärintodistus. Kuitenkin sairauslomaa voidaan myöntää lääkärintodistusta vaatimatta enintään 3 päivää, jos esitetään työnantajan hyväksymä muu luotettava selvitys. Käytännössä muuna selvityksenä on työnantajan päätöksen perusteella pidetty esim. yhteydenottoa työterveyshoitajaan tai ilmoitusta esimiehelle.

Mahdollisen pandemian aikana saattaa olla tarvetta tilapäisesti muuttaa seurakunnassa käytössä olevia sairausloman ilmoittamis- ja hyväksymismenettelyjä. Peruslähtökohta sairauden toteamiseksi ja hoito-ohjeiden saamiseksi on yhteydenotto terveydenhuollon ammattihenkilöön. Pandemia-tilanteessa uusien tartuntojen välttämiseksi sairastuneen ei kuitenkaan tule lähteä vastaanotolle ennen kuin on puhelimitse ottanut yhteyttä terveydenhoitajaan tai lääkäriin.

KirVESTES 70 § 3 momentin määräyksen estämättä pandemian ajaksi on mahdollista väljentää lääkärintodistuksen esittämisvelvoitetta paikallisin seurakuntakohtaisin päätöksin. Työnantaja voi menetellä esimerkiksi seuraavasti:

- päätetään hyväksyä määräajaksi, esimerkiksi vuoden loppuun asti poikkeusmenettely sairausloman hyväksymisessä;
- esimiehelle annetaan oikeus hyväksyä pandemian aikana sairauspoissaolo ilman lääkärin tai terveydenhoitajan todistusta enintään 3 päiväksi;
- 3 päivää ylittävistä poissaoloista edellytetään yhteydenottoa työterveyshuoltoon tai lääkäriin sekä lääkärintodistusta tai sen sijaan muun terveydenhuollon ammattihenkilön, esim. (työ)terveyshoitajan antamaa todistusta poissaolosta.

Kirkon työmarkkinalaitos painottaa sitä, että vaikka päätöksen sairausloman myöntämisestä tekee aina työnantaja, pandemian aikana on syytä noudattaa terveydenhoitoviranomaisten antamia ohjeita ja suosituksia siitä, miten terveydenhuoltohenkilökunnan vastaanotolle hakeudutaan. Mikäli väliaikaisia muutoksia seurakunnan aiempiin sairausloman myöntämiskäytäntöihin tehdään, ne on syytä tehdä yhteistyössä työterveyshuollon tai terveyskeskuksen kanssa. Käytäntöjen väliaikainen muuttaminen ei poista työnantajan oikeutta yksittäistapauksissa edellyttää sairausloman hyväksymiseksi lääkärintodistuksen esittämistä.

3. Lasten tai muiden perheenjäsenten sairastuminen ja poissaolo työstä sekä palkan maksaminen poissaoloajalta

KirVESTES 80 §:n perusteella viranhaltijan ja työntekijän perhevapaista on voimassa, mitä työsopimuslain 4 luvussa on säädetty. Työsopimuslain perhevapaista ajankohtaisia voivat olla *tilapäinen hoitovapaa* alle 10-vuotiaan sairaan lapsen hoidon järjestämiseksi tai tämän hoitamiseksi (4:6 §) sekä *poissaolo pakottavista perhesyistä* (4:7 §). Näiden poissaolojen käyttämiseen liittyy kysymys palkan maksamisesta tällaisen poissaolon ajalta, jota käsitellään myös lyhyesti seuraavassa.

Sairaana lapsen hoitamiseksi tarkoitetun tilapäisen hoitovapaan kesto on työsopimuslain mukaan enintään 4 kalenteripäivää. Jos lapsi sairastaa pidempään eikä hoitoa saada muuten järjestettyä, lapsen vanhempi voi olla edelleen poissa työstä pakottavista perhesyistä. Sen enimmäiskesto ei ole työsopimuslaissa tarkemmin säädetty, mutta se on luonteeltaan tilapäistä. Työsopimuslain 4:8 §:n mukaan nämä poissaolot ovat palkattomia. Kuitenkin KirVESTES 81 § 4 momentin tilapäinen hoitovapaa on palkallista 2 työpäivän osalta. Sen jälkeinen aika samoin kuin poissaolo pakottavista perhesyistä on lähtökohtaisesti palkatonta. Viranhaltijan tai työntekijän kanssa voidaan kuitenkin sopia siitä, että vuosiloma, säästössä oleva työaikakorvaus tai työaikasaldo, kertynyt leirivapaa tai muu vastaava palkallisen poissaolon peruste sijoitetaan palkattomille virkavapaus/työvapaapäiville. Näin menetellen palkan maksun keskeytys voidaan välttää.

Työnantaja voi myöntää poissaoloa työstä pakottavien perhesyiden vuoksi myös muun perheenjäsenen kuin alle 10-vuotiaan sairastuneen lapsen vuoksi. Jos tällainen poissaolo on tarpeen, se on aina luonteeltaan palkatonta, jollei palkattomuutta voida välttää edellisessä kappaleessa esitetyillä toimenpiteillä.

4. Yhteistoiminta

Henkilöstöhallinnon periaatteisiin mahdollisesti pandemian vuoksi tehtävistä muutoksista tai täsmennyksistä on ennen päätöksentekoa käsiteltävä henkilöstön kanssa siten kuin yleissopimuksessa yhteistoiminnassa seurakunnassa määrätään. Sopimuksen mukaisesta tiedottamisvelvollisuudesta on myös huolehdittava. Kirkon työmarkkinalaitos painottaa työnantajan velvollisuutta aktiivisesti tiedottaa henkilöstölle myös terveydenhuoltoviranomaisten antamista ohjeista sairastumisen ehkäisemiseksi ja sairastuneen hoitamiseksi.

Sopimusjohtaja

Risto Voipio

Lakimies

Timo von Boehm