



CIRKULÄR A 13/2009

17.8.2009

Till församlingarna

Innehåll: Arbetsgivarens beredskap för influensapandemi

Arbetsgivarens beredskap för influensapandemi

Med influensapandemi avses en epidemi förorsakad av influensavirus A, H1N1 (den s.k. svininfluensan), som leder till ett mera omfattande insjuknande än de årliga epidemierna. I dessa anvisningar ger vi grundläggande information om vilken beredskap församlingsarbetsgivarna bör ha ifall influensapandemin sprider sig.

Beredskapen inför en influensavåg koordineras av hälsovårdsmyndigheterna, som också ger anvisningar till företagshälsovården. Utvecklingen kan följas på Institutet för hälsa och välfärds webbsidor på adressen www.thl.fi. Sidorna uppdateras kontinuerligt och där finns anvisningar för både medborgarna och hälsovårdspersonalen. Även Social- och hälsovårdsministeriet (www.stm.fi) och Läkemedelsverket (www.laakelaitos.fi) ger närmare information på sina webbsidor. På dessa sidor finns bland annat allmänna hygienanvisningar.

1. Frånvaroberedskap i verksamheten

Om influensapandemin sprider sig kan det hända att en stor del av församlingens personal är sjuk samtidigt. Även i sådana fall bör man se till att församlingens viktigaste funktioner upprätthålls. Det är viktigt att gudstjänsterna och förrättningarna, bl.a. begravningarna, sköts. Kyrkostyrelsen håller tillsammans med domkapitlen på att utarbeta anvisningar för hur dessa uppgifter ska skötas under en pandemi. Arbetsgivaren måste också bereda sig på att de viktigaste ekonomifunktionerna, löneutbetalningar och andra nödvändiga betalningar, ska kunna skötas i tid under en eventuell pandemi.

En utbredd influensapandemi kan inverka på redan uppgjorda arbetstids-, semester- och ledighetsarrangemang. Semestrar kan behöva återkallas eller avbrytas och fastställda arbetsscheman måste kanske ändras. Det kan också behövas mertids- och övertidsarbete. Arbetsgivaren bör på förhand planera och informera personalen om nödvändiga vikariatarrangemang. Med arbetstagare i arbetsavtalsförhållande är det bäst att på förhand komma överens om mertids- och övertidsarbete, om man bedömer att det kan uppstå sådana behov. Tjänsteinnehavare är med stöd av 27 § i tjänstestadgan skyldiga att utföra mertids- och övertidsarbete. Över huvudtaget bör arbetsgivaren utarbeta beredskap för och infor-

mera personalen om att de anställdas arbetsbeskrivningar tillfälligt kan behöva ändras till och med avsevärt (18 § i tjänstestadgan och 3 § 2 mom. i KyrkTAK).

Kyrkans arbetsmarknadsverk betonar att de ansvariga tjänsteinnehavarna och arbetstarna inom församlingens olika verksamhetsområden är skyldiga att i förväg bereda sig på en eventuell influensapandemi genom konkreta verksamhetsplaner. Dessa bör gälla både hur arbetet inom den egna enheten organiseras vid en pandemi och hur man informerar församlingsmedlemmarna om förändringar i verksamheten.

2. Sjukanmälan och godkännande av sjukledighet

I 70 § i KyrkTAK finns bestämmelser om sjukanmälan till arbetsgivaren. En anställd som insjuknat ska utan dröjsmål meddela detta till sin närmaste chef eller, om denne är sjuk, till en annan chef. För att sjukledighet ska kunna beviljas måste en tillförlitlig utredning ges, vilket enligt 70 § 3 mom. i KyrkTAK i första hand innebär ett läkarintyg. Sjukledighet kan emellertid beviljas utan läkarintyg för högst tre dagar, om den anställda visar någon annan tillförlitlig utredning som arbetsgivaren godkänner. I praktiken kan en annan utredning som arbetsgivaren godkänner vara kontakt med företagshälsovårdaren eller anmälan till chefen.

Under en eventuell pandemi kan det finnas behov av att tillfälligt ändra församlingens gällande praxis för sjukanmälan och godkännande av sjukledighet. Utgångspunkten är att man konstaterar ett sjukdomstillstånd och får vårdanvisningar via en kontakt med yrkespersonal inom hälso- och sjukvården. Vid en pandemi ska den som insjuknat, för att undvika smittospridning, dock inte bege sig till en hälsostation eller läkarmottagning utan att först ha haft telefonkontakt med en hälsovårdare eller läkare.

Under den tid en pandemi pågår är det möjligt att på lokalplanet besluta om minskad skyldighet att visa läkarintyg utan att bestämmelsen i 70 § 3 mom. utgör hinder. Arbetsgivaren kan till exempel:

- fatta ett tidsbundet beslut, till exempel till slutet av året, om undantag i godkännandet av sjukfrånvaro
- ge cheferna rätt att under pandemin godkänna sjukfrånvaro utan intyg av läkare eller hälsovårdare högst 3 dagar
- för sjukfrånvaro som överskrider 3 dagar förutsätts kontakt med företagshälsovården eller en läkare och ett läkarintyg eller ett frånvarointyg av annan yrkespersonal inom företagshälsovården, t.ex. en (företags)hälsovårdare.

Kyrkans arbetsmarknadsverk betonar att det även om arbetsgivaren alltid är den som beviljar sjukledighet under en pandemi finns skäl att följa hälsovårdsmyndigheternas anvisningar och rekommendationer om hur man söker sig till hälsovårdsmottagningen. Om man gör tillfälliga ändringar i församlingens normala praxis för godkännande av sjukledigheter är det bäst att göra dessa i samarbete med företagshälsovården eller hälsocentralen. En tillfällig avvikelser från sedvanlig praxis fråntar inte arbetsgivaren rätten att i enskilda fall förutsätta läkarintyg för att sjukledighet ska beviljas.

3. Frånvaro från arbetet på grund av sjuka barn och övriga familjemedlemmar samt betalning av lön under frånvaron

Enligt 80 § i KyrkTAK gäller för tjänsteinnehavares och arbetstagares familjeledigheter vad som bestäms i 4 kap. i arbetsavtalslagen. Aktuella familjeledigheter enligt arbetsavtalslagen kan vara *tillfällig vårdledighet* för ordnande av vård för eller för vård av barn under 10 år (4 kap. 6 §) och *frånvaro av tvingande familjeskäl* (4 kap. 7 §). Till dessa typer av frånvaro hör också frågan om betalning av lön under frånvaron, vilket kort behandlas nedan.

En tillfällig vårdledighet för vård av sjukt barn får enligt arbetsavtalslagen vara högst 4 kalenderdagar. Om barnet är sjukt längre och vård inte kan ordnas på något annat sätt kan barnets förälder fortsätta vara frånvarande från arbetet av tvingande familjeskäl. Maximilängden bestäms inte exakt i arbetsavtalslagen, men ledigheten är till sin karaktär tillfällig. Dessa ledigheter är enligt 4 kap. 8 § i arbetsavtalslagen oavlönade. Enligt 81 § 4 mom. i KyrkTAK betalas emellertid lön för 2 dagar av en tillfällig vårdledighet. Därefter är frånvaron primärt oavlönad, vilket också gäller för frånvaro av tvingande familjeskäl. Med en tjänsteinnehavare eller arbetstagaren kan man dock komma överens om att semester, sparad arbetstidsersättning eller arbetstidssaldo, lägerledighet eller någon annan grund för avlönad frånvaro läggs in i stället för oavlönad tjänst-/arbetsledighet. På detta sätt kan man undvika avdrag från lönen.

Arbetsgivaren kan bevilja frånvaro från arbetet av tvingande familjeskäl också om en annan familjemedlem än ett barn under 10 år insjuknar. Om en sådan frånvaro blir nödvändig är den alltid till sin karaktär oavlönad, om inte detta kan undvikas med de medel som föreslås i föregående stycke.

4. Samarbete

Eventuella ändringar eller kompletteringar av personalförvaltningens principer på grund av en pandemi ska behandlas med personalen på det sätt som bestäms i allmänna avtalet om samarbete inom församlingarna. Informationsskyldigheten enligt avtalet ska också uppfyllas. Kyrkans arbetsmarknadsverk understryker arbetsgivarens skyldighet att aktivt informera personalen även om de anvisningar för förhindrande av sjukdom och vård av sjuka som utfärdas av hälsovårdsmyndigheterna.

Avtalsdirektör

Risto Voipio

Jurist

Timo von Boehm