

Ohjeistusta seurakuntatyöntantajille koronavirusepidemiaan varautumiseksi

Tälle sivulle on koottu ohjeistusta mahdolliseen koronavirusepidemiaan varautumiseksi seurakuntatyöntantajien näkökulmasta. Mitä tässä ohjeistuksessa on sanottu seurakunnista työntantajana, koskee vastaavasti seurakuntayhtymiä, tuomiokapituleja ja Kirkkohallitusta. Työntekijällä tarkoitetaan myös viranhaltijoita, ellei ohjeistuksesta toisin ilmene. Ohjeistus perustuu seurakuntatyötä koskevaan lainsäädäntöön ja Kirkon virka- ja työehtosopimuksen 2018-2020 (KirVESTES) määräyksiin. Se täydentää [Sakasti-intran Kriisit ja varautuminen](#) -sivujen koronavirusepidemiaan varautumista käsittelevää aineistoa. KiT täydentää ohjeita tarvittaessa.

18.3.2020

KiT on käynyt kirkon pääsopijajärjestöjen kanssa keskustelua seurakuntien paineista lomauttaa työntekijöitään toimintojen keskeyttämisen vuoksi. KiT kiinnittää seurakuntien huomiota siihen, että poikkeusoloista huolimatta kirkon virka- ja työehtosopimukset on voimassa ja niitä on noudatettava. Lomautukset tulisi KiT:n näkemyksen mukaan pyrkiä pitämään mahdollisimman vähissä.

13.3.2020

Tarkentavia ohjeita koronavirusepidemian leviämisen ehkäisemiseksi

Hallitus on 12.3.2020 suosittanut, että epidemia-alueilta palaavien tulee sopia työhön paluunsa ajankohdasta ja poissaolosta (kaksi viikkoa) yhdessä työnantajansa kanssa. Etätyötä tulee suosia, jos työtehtävien sen mahdollistavat. Lisäksi muista kuin välttämättömistä työmatkoista on syytä luopua ja lomamatkoja siirtää.

KiT kehottaa noudattamaan näitä suosituksia. Epidemia-alueelta palaavan poissaolon osalta on kuitenkin huomioitava, että kyseessä on suositus, jota ei ole huomioitu lainsäädännössä ja josta tämänhetkisen tiedon mukaan Kela ei maksa tartuntatautipäivärahaa. KiT:n näkemyksen mukaan kirkon työpaikoilla voitaisiin sopia poissaoloaikana tehtäväksi etätyötä, jos työtehtävät sen mahdollistavat, tai se voidaan merkitä vuosilomaksi tahi virka- tai työvapaaksi, jonka palkallisuudesta työnantaja voi päättää KirVESTES 88 §:n mukaisesti. Tärkeää olisi myös ohjeistaa työntekijät niin, että heidän on ilmoitettava välittömästi työnantajalle, mikäli he ovat oleskelleet epidemia-alueella tai muutoin arvioivat saaneensa koronatartunnan. Kun tällainen tilanne tulee esiin, työnantajan ja työntekijän on keskusteltava siitä, mihin toimenpiteisiin kunkin kohdalla on tarpeellista ryhtyä.

KiT:n 6. maaliskuuta antaman ohjeistuksen sairauspoissaolojen osalta työntantajille suositellaan harkittavaksi omaan ilmoitukseen perustuvien sairauspoissaolojen pituuden pidentämistä, kuitenkin huomioiden Kelan omavastuu-aika, joka on sairastumispäivä ja sitä yhtäjaksoisesti seuraavat 9 arkipäivää.

6.3.2020

Ohjeita seurakuntatyöntantajille mahdolliseen koronavirusepidemiaan varautumiseksi

Seurakuntien on syytä seurata tilanteen kehittymistä tarkoin, mieluiten päivittäin ja päivittää varautumisen tasoa tilanteen kehittymisen ja viranomaisohjeistuksen muutosten mukaisesti. Terveystieteellistä viranomaisohjeistuksesta vastaa Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitos (THL). Sen [verkkosivuilta](#) löytyy tuoreimmat tiedot taudin esiintymisestä sekä ohjeet tartuntojen torjumiseksi. Sieltä voi myös ladata vapaasti käyttöön koronavirukseen ja käsihygieniaan liittyviä viestintämateriaaleja. Ulkoministeriö vastaa matkustusohjeista ja maakohtaisista matkustustiedotteista. [Työterveyslaitoksen \(TTL\) verkkosivuilta](#) löytyy muun muassa ja siivousohjeet ja toimintaohje yrityksille koronavirusepidemiaan varautumiseksi.

Seurakunnan oma ohjeistus

Uhka uuden koronaviruksen aiheuttaman COVID-19 -tartuntataudin mahdollisesta laajenemisesta epidemiaksi on siinä määrin vakava, että seurakuntatyöntekijöiden on perusteltua kiinnittää huomiota koronavirustartunnan ehkäisyyn. Lisäksi työpaikoilla on syytä varautua mahdolliseen koronaviruksen laajamittaisen leviämisen vaikutuksiin työn järjestämisessä ja työvoiman käytössä. Osana varautumistaan seurakunnan on hyvä laatia seurakuntaa koskeva oma ohjeistus, jossa käsitellään mm. seuraava:

- seurakunnan vastuuhenkilön tai -henkilöiden nimeäminen,
- esimiesten rooli,
- yhteistoiminta työntekijöiden ja heidän edustajiensa sekä työpaikan työterveyshuollon kanssa,
- koronavirukseen liittyvä tiedottaminen työpaikalla ja seurakuntalaisille,
- käsihygieniää ja muuta suojautumista koskeva opastus,
- flunssaoireisten seuranta ja neuvonta,
- mahdolliset työhön liittyvät matkustamis- ja kokoontumisrajoitukset,
- toimintojen varmistaminen eri tilanteissa
- mahdolliset muut tässä ohjeistuksessa mainitut asiat sekä
- missä tilanteessa ohjetta noudatetaan ja kuinka pitkään se on voimassa.

Työvoimatilannetta koskevat muutokset

Jos koronaviruksen aiheuttama COVID-19 -tartuntatauti laajenee epidemiaksi joissakin seurakunnan toiminoissa kysyntä saattaa hiipua tai taudin leviämisen estämiseksi niitä joudutaan tilapäisesti lopettamaan ja tiloja sulkemaan, jolloin myös työntekijöiden tehtävät vähentyvät tilapäisesti. Samanaikaisesti toisaalla työmäärä voi lisääntyä ja on pulaa työvoimasta.

Huomioon on silloin otettava, että työnantaja voi työnjohto- ja valvontaoikeutensa perusteella määrätä 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. Vastaavasti on huomioitava, että työnantajan ja tämän edustajana toimivien esimiesten ovat tarpeellisilla toimenpiteillä huolehdittava työntekijöiden turvallisuudesta ja terveellisyydestä työssä.

Työnantajan tulee käytettävissä olevin keinoin pyrkiä varautumaan epidemian aiheuttamiin työvoimatilanteen muutoksiin ja muun muassa:

- suunnitella tarvittavat sijais- ja varajärjestelyt
- päivittää etätöohjeistusta tai laatia se joko määräajaksi tai pysyvästi niin, että epidemiatilanteessa etätöön tekeminen taudin leviämisen estämiseksi on mahdollista
- pyrkiä sopimaan työsuhteisten työntekijöiden kanssa lisä- ja ylityön teettämisestä, jos siihen arvelaan ilmenevän tarvetta. Huom. viranhaltijat ovat työaikalain 17 §:n 6 momentin perusteella velvollisia lisä- ja ylityön tekemiseen.
- varautua ja informoida työntekijöitä siitä, että heidän työnkuviaan voidaan tilapäisesti joutua muuttamaan paljonkin ja että järjestelyllä voi olla vaikutusta palkkaukseen (KL 6:37 §, KirVESTES 4 § 2 mom., 18 § 1 mom. ja 23 §) ja että heitä saatetaan joutua myös lomauttamaan (KL 6:44 §, TSL 5:2 §, kirkon yhteistoimintasopimus luku 3).

Varautuminen poissaoloihin

Työnantajan on tärkeä varautua mahdollisesta epidemiasta johtuviin poissaoloihin, jotka johtuvat siitä, että työntekijä tai useampia työntekijöitä sairastuu, työntekijöiden lapsia ja/tai muuta lähipiiriä sairastuu ja siitä että työntekijä tai työntekijöitä joutuu karanteeniin.

Sairaudesta ilmoittaminen ja siitä johtuvan työkyvyttömyyden osoittaminen

Koronavirusepidemian aikana noudatetaan lähtökohtaisesti työnantajalla voimassa olevia sairauspoissaolo-ohjeistuksia. Myös KirVESTES:n määräykset ovat voimassa.

KirVESTES 52 §:n 1 momentin mukaan työntekijän on ilmoitettava sairastumisesta viipymättä työnantajalle. Ilmoitus tehdään seurakunnassa päätetyllä tavalla, ensisijaisesti lähimmälle esimiehelle. Kullekin työntekijälle on tullut antaa tiedoksi, miten työnantaja edellyttää ilmoituksen tehtäväksi. Tarvittavista muutoksista on informoitava työntekijöitä vastaavalla tavalla.

KirVESTES 52 §:n 2 momentin mukaisesti työkyvyttömyydestä on esitettävä hyväksyttävä lääkärintodistus. Sitä ei kuitenkaan vaadita

- sairauspoissaolosta, joka kestää enintään 5 kalenteripäivää ja josta esitetään työnantajan hyväksymä muu luotettava selvitys. Se voi olla esimerkiksi terveydenhoitajan tai sairaanhoitajan antama todistus.
- jos seurakunnan toimivaltainen viranomainen on päättänyt, että aivan lyhyissä sairauspoissaoloissa riittää esimiehen antama lupa. Tällaisen oman ilmoituksen perusteella virka-/työvapaata voidaan myöntää esimerkiksi 3 päivää.

Sairausvakuutuslain mukaisen päivärahan saamiseksi vakuutetun on yleensä esitettävä Kelalle asianmukainen lääkärintodistus sairaudestaan lukuun ottamatta ns. omavastuu-aikaa, joka on sairastumispäivä ja sitä yhtäjaksoisesti seuraavat 9 arkipäivää.

Lääkärintodistus tai työnantajan hyväksymä muu luotettava selvitys sairastumisesta on esitettävä työnantajalle ilman aiheetonta viivytyksiä, viimeistään kuitenkin viikon kuluessa todistuksen allekirjoituspäivämäärästä uhalla, että virka-/työvapaan ensimmäinen päivä on palkaton. Palkkaa ei kuitenkaan pidätetä, jos todistuksen viipymiselle on hyväksyttävä syy. (KirVESTES 52 § 2 mom.). Jos viranhaltijan/työntekijän sairauspoissaolo sijoittuu samalla vuosiloman ajalle ja hän haluaa siirtää vuosilomaansa sairauden perusteella, tätä koskeva nimenomainen vuosiloman siirtopyyntö on myös viipymättä ilmoitettava työnantajalle. (KirVESTES 98 §)

Jos koronavirusepidemia leviää, voi olla perusteltua tehdä muutoksia seurakunnan sairauspoissaolojen ilmoittamis- ja hyväksymiskäytäntöihin. Jos muutoksia tehdään, niihin kannattaa kirjata, koskevatko muutokset vain koronaviruksesta (COVID-19) aiheutuvia sairauspoissaoloja vai myös muita ja miten pitkään muutokset ovat voimassa. Peruslähtökohta muutoksia tehtäessä on, että sairauspoissaolo edellyttää aina työnantajan hyväksyntää ja että työnantaja voi kuitenkin harkintansa mukaan aina vaatia lääkärintodistuksen esittämistä koko työkyvyttömyysajalta. Koronavirustartuntaa epäiltäessä yhteydenotto terveydenhuollon ammattihenkilöön tulee ottaa siten kuin terveystyöntekijän ohjeistaa. Vastaanotolle ei ennen sitä pidä lähteä.

Lasten tai muiden perheenjäsenten sairastumisesta johtuva poissaolo työstä sekä palkan maksaminen poissaoloajalta

KirVESTES 60 §: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 (TSL 4:6 §) sekä *poissaolo pakottavista perhesyistä* (TSL 4:7 §). Näiden poissaolojen palkkaus määräytyy seuraavasti:

- tilapäisen hoitovapaan kesto on työsopimuslain mukaan enintään 4 työpäivää, KirVESTES 63 § 4 momentin mukaan näistä kaksi ovat palkallisia. 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.
- poissaolo pakottavista perhesyistä on palkatonta virka-/työvapaata (KirVESTES 63 § 6 mom.). Viranhaltijan tai työntekijän kanssa voidaan kuitenkin sopia siitä, että vuosiloma, säästöissä oleva työaikakorvaus tai työaikasaldo, kertynyt leirivapaa tai muu vastaava palkallisen poissaolon peruste sijoitetaan palkattomille virkavapaus/työvapaapäiville. Näin menetellen palkan maksun keskeytys voidaan välttää. Samoin voidaan menetellä KirVESTES 63 § 4 momentin mukaisen 2 palkattoman päivän osalta.

Karanteeni

Karanteeniin henkilön voi määrätä vain tartuntatautilääkäri (Tartuntatautilaki 1227/2016). Kela voi maksaa tartuntatautipäivärahaa, kun työntekijä on määrätty olemaan poissa työstään jonkin tartuntataudin, esimerkiksi koronaviruksen, leviämisen estämiseksi. Alle 16-vuotiaan lapsen huoltajalla on oikeus tartuntatautipäivärahaan, jos lapsi on määrätty karanteeniin ja huoltaja ei siksi voi tehdä työtä. Karanteeniin määrätyn työntekijän kanssa voidaan tarvittaessa sopia etätyöstä.

[Kelan tiedote tartuntapäivärahasta](#)
[THL:n sivuilla tietoa karanteenista](#)

Vuosilomat ja harkinnanvaraiset vapaat

Vuosiloman ajankohdat vahvistetaan KirVESTES 96 §:n mukaisesti. Vahvistamisajankohdissa, lomien pitoajankohdissa ja lomien yhdenjaksoisessa pituudessa on syytä mahdollisuuksien mukaan etukäteen ottaa huomioon, että työntekijöiden poissaolojen määrä mm. sairastumisen vuoksi voi olla aikaisempaa suurempaa.

KirVESTES 98 §:n 1 momentissa on sovittu työntekijän oikeudesta siirtää vuosilomansa tai sen osa tai säästövapaa myöhempään ajankohtaan, jos hän on sen alkaessa tai aikana sairauden johdosta työkyvytön. Työnantajan aloitteesta tapahtuvasta vuosiloman siirrosta tai sen keskeyttämisestä on sovittu KirVESTES 98 §:n 3 momentissa. Se edellyttää painavaa syytä. Koronavirusepidemiasta johtuva poikkeuksellinen tilanne saattaa olla sopimusmääräyksessä tarkoitettu syy vuosiloman ajankohdan siirtämiselle tai loman keskeyttämiselle.

Harkintaan perustuvia virka- ja työvapaita voidaan joutua rajoittamaan toiminnan jatkuvuuden varmistamiseksi. Työnantajien on syytä miettiä muuttaako mahdollinen koronavirusepidemia voimassa olevia työnantajan käytäntöjä.

Virkamatkat

Työnantaja päättää, mihin työhön liittyvät matkat suuntautuvat. Lähtökohtana silloin on, etteivät työntekijät turhaan altista itseään tartunnalle. Ulkoministeriön matkustustiedotteista ilmeneville alueille matkustamista on syytä harkita tarkkaan. Perusteltua on harkita, voidaanko näiden matkojen asemasta käyttää sähköisiä kokoustyökaluja tai voidaanko matkaa siirtää myöhemmäksi.

Työntekijän vapaa-ajalla tapahtuvaa matkustamista työnantaja ei voi rajoittaa.

Matkavakuutusturvan ehdot on hyvä tarkistaa. Mikäli vakuutukseen sisältyy ns. kriisiturva, se voi korvata peruuntuneen tai keskeytyneen matkan kustannuksia. Ehdoissa on vakuutusyhtiökohtaisia eroavaisuuksia.

Työntekijä matkalta paluuta on käsitelty [Työterveyslaitoksen ohjeissa](#).

[THL:n ohjeet matkailijoille](#)

[Ulkoministeriön matkustustiedotteet](#)

[Ulkoministeriön matkustusilmoitus](#)

Yhteistoiminta

Henkilöstöhallinnon periaatteisiin mahdollisesti koronavirusepidemian vuoksi tehtäviä muutoksia tai täsmennyksiä on ennen päätöksentekoa käsiteltävä henkilöstön kanssa siten kuin Kirkon yhteistoimintasopimuksessa (KirVESTES, liite 10) määrätään. Mahdollinen lomauttaminen edellyttää tuta-menettelyä. Sopimuksen mukaisesta tiedottamisvelvollisuudesta on myös huolehdittava.

Kirkon työmarkkinalaitos painottaa työnantajan velvollisuutta aktiivisesti tiedottaa henkilöstölle terveydenhuoltoviranomaisten antamista ohjeista sairastumisen ehkäisemiseksi ja sairastuneen hoitamiseksi sekä muista työn ja työpaikan turvallisuuden ja terveellisyysylläpitämisen edellyttämistä toimenpiteistä.