

Kiiski

12.8.2009

Anvisningar för arbetsgivarna inför en eventuell influensapandemi (svininfluensa)

Med influensapandemin avses i denna anvisning en epidemi förorsakad av influensavirus A(H1N1), den s.k. svininfluensan. Sjukfrekvensen kan vara större än under de årliga epidemierna.

I denna anvisning fokuseras på frågor som det är viktigt för kommunen som arbetsgivare att känna till om pandemin fortskrider. Således tas det till exempel inte ställning till vilken skyldighet sjukvårdsdistriktet och kommunen har att inom sitt område ordna bekämpningen av smittsamma sjukdomar med stöd av 6 och 7 § i lagen om smittsamma sjukdomar.

I anvisningarna hänvisas flera gånger till det allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet (AKTA). Då andra avtal för kommunsektorn tillämpas ska man fästa avseende vid till vilka delar de avviker från bestämmelserna i AKTA. Vid behov kompletterar Kommunala arbetsmarknadsverket anvisningarna om pandemin sprider sig. Vid behov ges även särskilda anvisningar för respektive avtalsbransch.

Anvisningar som gäller hela samhället, t.ex. vaccinationer och medicineringar samt anvisningar för hur man ska agera om man misstänker smitta, fås av vederbörande myndighet.

Vid en pandemi kan efterfrågan på hälso- och sjukvårdstjänster och andra kommunala tjänster öka betydligt samtidigt som sjukfrånvaron bland den egna personalen eventuellt ökar. För att förhindra att sjukdomen sprids kan kommunen bli tvungen att stänga verksamhetsenheter. Arbetsuppgifterna för kommunens egen personal måste eventuellt omorganiseras och utomstående extra arbetskraft måste eventuellt anlitas samtidigt som en del av den egna personalen kanske inte kan anvisas några arbetsuppgifter.

Det lönar sig för varje enskild kommun och samkommun att planera och utfärda anvisningar för hur de olika faserna i epidemin påverkar arbetet och skyddsåtgärderna.

Uppgifterna och anvisningarna om epidemin och bekämpningen av den uppdateras kontinuerligt på webbplatserna för social- och hälsovårdsministeriet (www.stm.fi), Institutet för hälsa och välfärd (www.thl.fi) och Läkemedelsverket (www.laakelaitos.fi). På webbsidorna finns bland annat allmänna hygienanvisningar.

På Kommunala arbetsmarknadsverkets webbsidor (www.kommunarbetsgivarna.fi) finns också information om ämnet för de kommunala arbetsgivarna. På webbsidorna finns bland annat "Kommunala arbetstagare – Anställningshandbok för chefer" och "Kommunala tjänsteinnehavare – Anställningshandbok för chefer" som båda ger ytterligare information. Mer information om ämnet finns också på Kommunförbundets webbplats (www.kommunerna.net).

Kiiski

12.8.2009

Kommunens/samkommunens egna anvisningar

I denna promemoria avser kommunens anvisningar de anvisningar som den kommunala arbetsgivaren utarbetar och där man beaktar pandemins effekter på tjänste- och arbetsavtalsförhållanden och enskilda arbetsgivares praxis som hänför sig till dessa. När kommunerna och samkommunerna utarbetar egna anvisningar är det bra att ta i beaktande bl.a. följande:

- Att en eller flera ansvariga personer utses i kommunen/samkommunen
- Chefernas roll
- Information i anknytning till influensan:
 - vilka uppgifter som ska ges
 - till vem, hur och i vilket skede information ska ges (man bör bl.a. beakta att smittorisken ökar vid allmänna informationsmöten)
 - olika personalgrupper har olika behov av information
 - anvisningar om handhygien och om hygien i närarbete, eventuella restriktioner för samlingar och resor i samband med tjänste- eller arbetsuppgifter osv.
- Uppföljning av och råd för personer med influensasymptom
- Bl.a. ersättare för att trygga verksamheten i olika situationer
- Samarbetet med företagshälsovården
- Annat som nämns i den här anvisningen.

Det lönar sig att i kommunernas anvisningar ange i vilka situationer anvisningarna ska följas och hur länge anvisningarna är i kraft.

Tillämpning av bestämmelserna i kollektivavtalen

På grund av influensan kan sjukdomsfallen på arbetsplatserna öka betydligt och därför är det bra att göra preciseringar i de lokala tillämpningarna av tjänste- och arbetskollektivavtalen.

Beviljande av sjukledighet

I enlighet med AKTA kap. V ska arbetsförmåga påvisas genom ett godtagbart läkarintyg. Arbetsförmågan kan påvisas också på något annat tillförlitligt sätt i fråga om arbetsförmåga som varar i högst fem dagar eller, enligt beslut av den behöriga myndigheten, också i fråga om arbetsförmåga som varar längre än fem dagar. Ett annat tillförlitligt sätt kan till exempel vara ett intyg av en hälsovårdare eller sjukskötare. I många kommuner har man beslutat att en chef på basis av den anställdes egen anmälan kan bevilja sjukledigt i till exempel 3 dagar.

Om influensaepidemin sprider sig i enlighet med prognoserna kan det vara motiverat att ändra förfarandena med sjukfrånvaron. Om ändringar görs lönar det sig att ange om ändringarna endast gäller sjukledigheter för A(H1N1) eller om ändringarna även gäller andra sjukledigheter och hur länge de är i kraft.

Enligt beslut av den behöriga myndigheten kan praxis tillfälligt ändras till exempel på följande sätt:

Chefen kan bevilja sjukledigt för tre kalenderdagar på basis av den anställdes egen anmälan per telefon. Om sjukdomen fortgår kan chefen på den anställdes begäran och på basis av den anställdes egen anmälan bevilja sjukledigt ännu i fyra kalenderdagar. Alternativt kan chefen kräva att om sjukledigheten fortgår ännu i fyra kalenderdagar förutsätter detta att den anställde tar kontakt med företagshälsovårdaren (en sjukskötare, hälsovårdare) per telefon och att han eller hon ger den anställde vårdanvisningar och enligt eget omdöme ett skriftligt utlåtande där det rekommenderas att sjukledigheten fortsätter. Utlåtandet ska ges till chefen så fort som möjligt. De anställda kunde på så sätt på grund av sjukdomen med chefens samtycke stanna hemma från arbetet i sju kalenderdagar utan läkarintyg.

Om praxis vid beviljandet av sjukledigheten ändras för viss tid, är det bra att i beslutet ange att den som beviljar sjukledigheten enligt eget omdöme ändå alltid kan begära ett godtagbart läkarintyg för hela sjukledigheten enligt AKTA kap. V § 1. Innan en sjukledighet inleds krävs det alltid att arbetsgivaren godkänner sjukledigheten.

Varje kommun/samkommun avgör själv hurdan praxis som är mest ändamålsenlig med tanke på verksamheten.

För klarhetens skull anges att anvisningarna gäller såväl månadsavlönade som timavlönade.

Tillfällig vårdledighet

Under de förutsättningar som anges i AKTA kap. V § 9 kan vårdledighet beviljas för att ordna vård för eller för att vårda ett barn under 10 år eller ett handikappat barn. Tillfällig vårdledighet kan beviljas för högst fyra arbetsdagar åt gången. Under tillfällig vårdledighet betalas lön för högst tre på varandra följande kalenderdagar. Arbetsgivaren kan förutsätta att ett godtagbart läkarintyg visas upp vid beviljandet av tillfällig vårdledighet. Arbetsgivaren avgör om ett läkarintyg förutsätts eller om egen anmälan godkänns.

Om en förälder behöver sköta sitt barn under en längre tid än den som anges ovan eller behöver stanna hemma för att sköta till exempel ett 12-årigt barn, kan arbetsgivaren enligt eget omdöme bevilja oavlönad tjänst- eller arbetsledighet. Den anställde kan också ansöka om semester. Vid beviljande av semester ska man följa bestämmelserna i semesterkapitlet i AKTA, bl.a. gällande semesterns tidpunkt och kontinuitet. Behov att sköta om ett insjuknat barn kan också utgöra en grund för oavlönad frånvaro av tvingande familjeskäl (4 kap. 7 § i arbetsavtalslagen).

Fastställande, flyttning och avbrytande av semester

Semestrarna fastställs enligt AKTA kap. IV. I fråga om tidpunkterna då semestrarna fastställs, då semestrarna tas ut och i fråga om semestrarnas kontinuitet är det skäl att i mån av möjlighet på förhand beakta att enligt prognoserna kommer fler anställda än normalt att insjukna.

Arbetsgivaren kan inte ensidigt flytta eller avbryta semester som fastställts för en arbetstagare. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan dock komma överens om att ändra tidpunkten för semestern.

Enligt AKTA kap. IV § 11 mom. 6 kan en tjänsteinnehavares semester flyttas eller avbrytas om det är nödvändigt av vägande skäl som har samband med utövande av offentlig makt eller om det är nödvändigt för att lagstadgade uppgifter som gäller hälsa och säkerhet ska kunna skötas. Tjänsteinnehavaren ska i mån av möjlighet underrättas om flyttningen senast två veckor innan semestern eller en del av den börjar. Av särskilt vägande skäl kan semestern flyttas eller avbrytas utan att tjänsteinnehavaren meddelas två veckor på förhand. Tjänsteinnehavaren ska ges tillfälle att uttrycka sin åsikt innan ett sådant beslut fattas. En exceptionell situation som föranleds av influensaepidemin kan utgöra ett sådant skäl som avses i avtalsbestämmelserna för att flytta på tidpunkten för semestern eller för att avbryta semestern.

Hälso- och sjukvårdspersonalen omfattas också av 15 § 3 mom. i lagen om yrkesutbildade personer inom hälso- och sjukvården (559/1994), enligt vilken en yrkesutbildad person inom hälso- och sjukvården alltid ska hjälpa den som är i behov av brådskande vård. Det finns skäl att beakta det här om arbetstagaren inte samtycker till att flytta på semestern och det är fråga om behov av akut vård.

Arbetsbidsbestämmelser

Arbetsgivaren bör med tillgängliga metoder försöka förbereda sig inför förändringar i arbetskraftssituationen vid en pandemi. Det kan hända att arbetstiderna måste flyttas till tidpunkter som avviker från det normala bl.a. på grund av att det är nödvändigt att ändra tiderna för kundbetjäningen. Det kan vara nödvändigt att ändra arbetsskiftförteckningarna mer än vanligt och det kan också vara nödvändigt att ändra utjämningsperioden för arbetstiden. Att ändra gränserna för flextider kan vara ändamålsenligt med tanke på verksamheten. Under en pandemi är det också möjligt att komma överens om till exempel distansarbete för att förhindra att sjukdomen sprids.

Hälsoundersökningar och hälsokontroller

Arbetsbidskapitlet § 4 mom. 4 och 5 tillämpas inte då den anställde besöker läkare eller hälsovårdare på grund av influensan. Den tid som går åt till besöket är egen tid. Om den anställde behöver genomgå en kontroll under arbetstid, behövs chefens godkännande för besöket och arbetstiden blir ofullständig till den del som arbetstid används för kontrollen.

I AKTA kapitel III § 4 punkt 4 och 5 finns bestämmelser om inräkning av följande undersökningar i arbetstiden: hälsoundersökningar och hälsogranskningar som arbetsgivaren förutsätter, lagstadgade kontroller som tjänsteutövningen eller arbetet förutsätter samt undersökningar som läkare föreskrivit.

Tjänsteinnehavarens samtycke till mer- och övertidsarbete samt beredskap

Enligt 5 § 3 mom. och 18 § 4 mom. i arbetstidslagen får en tjänsteinnehavare hos ett offentligt samfund inte vägra stå i beredskap eller vägra utföra mertids- eller övertidsarbete om sådant arbete är nödvändigt på grund av arbetets art och synnerligen tvingande skäl. En pandemi kan förorsaka oförutsedd frånvaro bland personalen och exceptionella situationer, vilket kan utgöra en grund för att beordra en tjänsteinnehavare beredskap eller mer- eller övertidsarbete.

För en arbetstagare kräver övertidsarbete däremot särskild överenskommelse. Arbetstagarens särskilda samtycke krävs också för beredskap och mertidsarbete såvida arbetsavtalet inte innehåller en överenskommelse om beredskap och mertidsarbete.

Ändringar i arbetsskiftsförteckningen

Enligt AKTA kap. III § 30 mom. 2 kan arbetsskiftsförteckningen ändras med tjänsteinnehavarens eller arbetstagarens samtycke eller av grundad anledning. En pandemi kan förorsaka oförutsedd frånvaro bland personalen och exceptionella situationer som kan anses utgöra sådana verksamhetsbetingade skäl som ger arbetsgivaren rätt att ensidigt göra ändringar i arbetsskiftsförteckningen.

Nödarbete

I 21 § i arbetstidslagen föreskrivs att när en oförutsedd händelse har vållat avbrott i den normala driften eller medför överhängande fara för ett sådant avbrott eller för skada på liv, hälsa eller egendom, får arbetsgivaren ensidigt förlänga de stadgade eller avtalade ordinarie arbetstiderna i den utsträckning som nämnda skäl kräver, dock under högst två veckor. I nödarbete kan man också avvika från bestämmelser som begränsar nattarbete, skiftarbete, nattskift i periodarbete, dagliga vilotider, dygnsvila, ledighet per vecka och söndagsarbete.

En pandemi kan förorsaka oförutsedd frånvaro bland personalen och exceptionella situationer, vilket kan utgöra en grund för nödarbete.

Ändring av arbetsställe, arbetsuppgifter och tjänsteutövningsskyldighet

Utgångspunkten är att arbetsgivaren som med stöd av sin rätt att leda arbetet bestämmer vilket arbete som utförs samt var, när och hur.

Med stöd av sin lednings- och övervakningsrätt bestämmer arbetsgivaren var arbets- eller tjänsteuppgifterna ska utföras, om denna rätt inte begränsats i arbetsavtalet. Arbetsgivaren kan också ensidigt göra ändringar i arbetsuppgifterna, om det är nödvändigt för att arbetet ska kunna organiseras på ett ändamålsenligt sätt, samt organisera arbetsuppgifterna och arbetstiderna så att arbetet blir gjort även under förändrade förhållanden.

Enligt AKTA kap. I § 10 kan en arbetstagare också, för högst åtta veckor åt gången, omplaceras i andra uppgifter som kan anses lämpliga med hänsyn till arbetstagarens utbildning och arbetserfarenhet. En omplacering för en längre tid i uppgifter som väsentligt avviker från uppgifterna i arbetsavtalet är däremot möjlig endast genom en överenskommelse med arbetstagaren eller om arbetsgivaren har en uppsägningsgrund.

Arbetsgivaren har enligt 23 § i lagen om kommunala tjänsteinnehavare rätt att ändra en tjänsteinnehavares tjänsteutövningsskyldighet om en omorganisering av verksamheten eller någon annan grundad anledning förutsätter det. Denna bestämmelse ger arbetsgivaren större rättigheter än den normala rätten att leda och övervaka arbetet. Utgångspunkten är att verksamheten och tjänsteuppgifterna ska anpassas till föränderliga situationer, behov och förhållanden. Innan beslut fattas om ändring av tjänsteuppgifterna ska tjänsteinnehavaren ges tillfälle att bli hörd.

Arrangemangen kan inverka på lönen. Om uppgifterna ändras väsentligt, ska också lönen ändras i enlighet med avtalsbestämmelserna, se AKTA kap. II § 5 mom. 2.

Gravida anställda

Om en gravid tjänsteinnehavares eller arbetstagares arbetsuppgifter eller arbetsförhållanden äventyrar antingen hennes eller fostrets hälsa och riskfaktorn inte kan elimineras i arbetet eller arbetsförhållandena, ska arbetsgivaren enligt 2 kap. 3 § 2 mom. i arbetsavtalslagen och 14 § 2 mom. i lagen om kommunala tjänsteinnehavare försöka flytta henne under graviditeten till andra uppgifter som är lämpliga med beaktande av hennes arbetsförmåga och yrkesskicklighet. Också 11 § 2 mom. i arbetarskyddslagen förutsätter att arbetsgivaren ska försöka flytta arbetstagaren under graviditetstiden till arbetsuppgifter som lämpar sig för henne om arbetet eller arbetsförhållandena kan medföra särskild fara för arbetstagaren eller fostret, och riskfaktorn inte kan elimineras.

Risken ska enligt arbetarskyddslagen gälla arbetet eller arbetsförhållandena. En sådan situation kan uppstå till exempel inom hälso- och sjukvården där man sköter patienter som smittats av influensa A(H1N1). Huruvida det förekommer särskilda risker är i sista hand en medicinsk fråga. Om det inte finns

Kiiski

12.8.2009

några möjligheter att flytta arbetstagaren till andra arbetsuppgifter, kan det bli fråga om särskild moderskapsledighet enligt sjukförsäkringslagen. För sådan ledighet betalas ingen lön.

Anställning av visstidspersonal

Det kan behövas extra arbetskraft under pandemin speciellt inom hälso- och sjukvården, till exempel i situationer där antalet patienter ökar betydligt. Ett sådant i praktiken kortvarigt behov av extra personal för viss tid utgör en grund för tidsbunden anställning enligt 3 § 2 mom. i lagen om kommunala tjänsteinnehavare och 1 kap. 3 § 2 mom. i arbetsavtalslagen.

När personalens sjukfrånvaro ökar är grunden för visstidsanställningar i allmänhet vikariat.

Tillfällig minskning av arbete

Vid en pandemi kan man vara tvungen att stänga skolor och daghem, varvid också personalens uppgifter minskar tillfälligt.

Rätt till lön vid hinder för arbete

I 2 kap. 12 § 2 mom. i arbetsavtalslagen föreskrivs att om arbetstagaren är förhindrad att utföra sitt arbete på grund av en eldsvåda eller en exceptionell naturtilldragelse som har drabbat arbetsplatsen eller av en annan av arbetstagaren och arbetsgivaren oberoende liknande orsak, har arbetstagaren rätt att få lön för den tid hindret varar, dock för högst 14 dagar.

Bestämmelserna gäller hinder för arbete av orsaker som är oberoende av arbetsavtalsparterna. Arbetsgivaren måste vara beredd på störningar som är normala i verksamheten såsom vanliga frånvaron som orsakas av sjukdomar. Det är viktigt att arbetsgivaren också förbereder sig på frånvaro som orsakas av pandemin. Om arbetet hindras på grund av pandemin så att arbetsgivaren inte rimligen kan bereda sig på hindret i förväg, kan det vara fråga om en situation enligt 2 kap. 12 § 2 mom. i arbetsavtalslagen. Om pandemin medför till exempel en oförutsedd exceptionell situation där en enhet måste stängas och det inte går att erbjuda ersättande arbete, kan detta utgöra en i lagen avsedd situation där arbetsgivarens lönebetalningskyldighet upphör efter 14 dagar.

Samarbete och lokala avtal

I samband med arrangemangen följs gällande besluts- och samarbetsförenden och förhandlingsförfarandena gällande tillämpningen av avtalen.

I lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare behandlas bl.a. frågor som innebär förändringar med betydande konsekvenser för personalens ställning i fråga om organiseringen av arbetet.

Det finns inga skäl att ingå lokala kollektivavtal till exempel om praxis vid sjukledigheter, och om sjukledighetsförmåner är det inte ens möjligt att ingå ett lokalt kollektivavtal.

Innan den behöriga myndigheten i en kommun eller samkommun fattar beslut om sådana allmänna principer eller grunder som är väsentliga för tjänsteinnehavarna/arbetstagarna och som gäller tillämpningen av prövningsbaserade bestämmelser i ett tjänste- eller arbetskollektivavtal, ska på begäran föras förhandlingar i frågan med representanter för huvudavtalsorganisationerna (14 § i huvudavtalet).