

The logo consists of the letters 'KT' in a bold, white, sans-serif font, centered within a solid orange square. The background of the slide features a top-down view of a wooden spiral staircase with light-colored wood and a dark metal handrail, set against a light-colored tiled floor.

**KT**

**10.9.2020 klo 13.30**  
**KT:n koronainfo kuntatyönantajille**

Neuvottelupäällikkö Henrika Nybondas-Kangas ja työmarkkinalakimies Eeva Vestarbacka



**KT palvelee**

# Ohjeistusta, neuvontaa:

- KT Kuntatyönantajat:
  - Palvelusähköpostit ja puhelinpalvelu
  - KT:n ohjeet, oppaat ja tiedotteet
  - [www.kt.fi](http://www.kt.fi): Usein kysyttyä koronaepidemiasta sekä ohjeita työnantajille
- KT Kuntatyönantajat, palvelut KT yhteyshenkilöille
  - Tiedotteet
  - Linja-palvelu:
    - [toimisto@kt.fi](mailto:toimisto@kt.fi)
    - Linjan sivuilla <https://linja.kt.fi/asiakaspalvelu/> => yhteydenottolomake,
    - Linjan sivulla <https://linja.kt.fi/organisaatitiedot/> => organisaation ja vastuuhenkilötietojen päivitys
- Kuntaliitto:
  - [www.kuntaliitto.fi/koronavirus](http://www.kuntaliitto.fi/koronavirus)

# Tulkintoihin liittyvät epävarmuustekijät

- Työntekijöiden/ viranhaltijoiden tehtävät – ja näiden muuttaminen?
  - Sopiminen, direktiolla tehtävät tehtäväjärjestelyt, työntekijän siirtäminen toisiin tehtäviin (KVTES I 10 §), viranhaltijan virantoimitusvelvollisuuden muuttaminen tai viranhaltijan siirtäminen toiseen virkasuhteeseen, (Laki kunnallisesta viranhaltijasta 23 § ja 24 §).
- Työ- ja virkaehtosopimusmääräysten soveltaminen, kun toimintaympäristö muuttuu?
  - Esim. työaikojen osalta?
- Työstä poissaolo, mikä on poissaolon syynä?
  - sairaus, virka- tai työvapaa, vuosiloma, saldovapaa, tilapäinen hoitovapaa, poissaolo pakottavista perhesyistä, poissaolo perheenjäsenen tai muun läheisen hoitamiseksi jne.
    - Vrt. karanteeni, omaehtoinen karanteeni, viranomaisen suositus/määräys, koronatestaus, testituloksen odottaminen (omalla tai lapsen kohdalla), paluu ulkomaan matkalta:

- Viranomaisten suositukset ja määräykset, miten ne velvoittavat?
  - toimintojen sulkeminen viranomaismääräysten nojalla ja tähän liittyvät välittämät muut vaikutukset työstä poissaoloon, tehtäväjärjestelyihin ja/tai mahdollisuuteen tarjota töitä (työt voivat muuttua, lisääntyä, vähentyä):
- Oikeus palkkaan, velvollisuus maksaa palkkaa:
- Työturvallisuus, työsuojelu?
  - esim: maskien käyttö (oikeus vai velvollisuus)
- Henkilöstön vähentäminen?
  - lomauttaminen, irtisanominen
- **Yhteistoiminta?**
  - **miten työnantaja huolehtii siitä, että kunnallisen yhteistoimintalain velvoitteet täyttyvät myös uudessa ja nopeasti muuttuvassa toimintaympäristössä?**



# Uusi nopeasti muuttuva toimintaympäristö haastava tulkintojen antamisen osalta

- KT:n antamissa erityisesti koronapandemiaan liittyvissä ohjeissa ja suosituksissa on kyse KT:n näkemyksestä asiantilasta.
- Näkemys perustuu ohjeen antamishetkellä käytettävissä oleviin tietoihin.
- Työnantajat arvioivat viime kädessä itse, miten lakeja ja viranomaisohjeistuksia kussakin tilanteessa tulkitaan.
- Työnantajat myös vastaavat tekemistään päätöksistä.

**UKK: KVTES ja lainsäädäntö, työnteosta,  
poissaolosta ja oikeudesta palkkaan?**



# Taustaa

- Työsopimuslaki, 1 luku 1 §: työntekijä sitoutuu henkilökohtaisesti tekemään työtä työnantajan lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan,
- Työsopimuslaki, 2 luku 12 § 1 mom.: työnantaja on velvollinen maksamaan työntekijälle täyden palkan, jos hän on ollut sopimuksen mukaisesti työnantajan käytettävissä voimatta tehdä töitä työnantajasta johtuvasta syystä, ellei toisin sovita.
- Poissaoloista koronatilanteissa: sairausloma, vuosiloma, tilapäinen hoitovapaa, poissaolo pakottavista perhesyistä, harkinnanvaraiset virka- ja työvapaat, karanteeni ....
  - Palkanmaksuvelvollisuus ?
- Entä oikeus/velvollisuus olla poissa työpaikalta / töistä esim. karanteenin, omaehtoisen karanteenin, viranomaisuosituksen ... jne. johdosta?

# Oikeus sairaslomaan ja sairausajan palkkaan

- 1 Oikeus sairaslomaan:  
Viranhaltijalla/työntekijällä on oikeus saada virka-/työvapaata (sairauslomaa), jos hän on sairaudesta, vammasta tai tapaturmasta johtuvan työkyvyttömyyden vuoksi estynyt hoitamasta virkaansa/työtään.
- 2 Sairausloma-ajan palkka:
  - Oikeus varsinaiseen palkkaan/ palkanmaksuvelvollisuuden kesto.
- 3 Viranhaltijalla/työntekijällä, joka on tartuntatautilain 57 §:n ja 63 §:n perusteella määrätty tartuntataudin leviämisen estämiseksi olemaan poissa ansiotyöstään tai eristettäväksi, on oikeus saada poissaolon ajalta sairasloma-ajan palkkaa.
  - Työnantajalla oikeus korvauksiin (KVTES V luku: 4 §)
  - palkallinen poissaoloaika vähentää palkallisen sairasloman enimmäismääriä.

# Poissaolon, karanteenin ja eristämisen vaikutus työntekoon ja palkanmaksuun

Koronavirus on lisätty tartuntatautilain yleisvaarallisten tautien luetteloon.

- Tartuntatautilaki:
- 57 § Työstä, päivähoidosta ja oppilaitoksesta poissaolosta päättäminen:
  - 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. (Päätöstä voidaan jatkaa.) Päätös poissaolon lopettamisesta on tehtävä heti, kun asianomainen ei ole enää tartuntavaarallinen.
- 63 § Laajaan tartunnanvaaraan liittyvät toimenpiteet:
  - 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.



## MUTTA: Poissaolon, karanteenin ja eristämisen vaikutus työntekoon ja palkanmaksuun, kun päätös perustuu tartuntatautilaki 60 §:ään

- 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 tai yleisvaaralliseksi perustellusti epäillylle tartuntataudille.
- KVTES:ssa ei ole sovittu palkan maksamisesta ajalta, jolloin työntekijä on asetettu tartuntatautilain 60 §:n perusteella karanteeniin.
  - Tältä ajalta työntekijä on oikeutettu saamaan tartuntatautipäivärahaa.

# Omaehtoinen karanteeni ja viranomais-suositukset (esim. THL)

- Työntekijän velvollisuus on olla työnantajan käytettävissä, ellei työntekijä ole työkyvytön tai vuosilomasta tai muusta vapaasta ole sovittu.
- Tartuntariskin arviointi, asiakas- ja potilasturvallisuuden ja työyhteisön turvallisuuden arviointi
- Työtehtävien järjestely, työtapojen muutos (esim. etätyö), suojarahvarustuksen merkitys
- Omaehtoinen karanteeni on viime kädessä hyväksyttävä syy olla poissa työpaikalta.
- Työnantajan palkanmaksuvelvollisuus on sidoksissa poissaoloperusteeseen
- *Miten esim. toimitaan jos työntekijä haluaa tulla omaehtoisen karanteenin aikana työpaikalle, eikä työnantaja voi työturvallisuuteen vedoten päästää?*
- Moniin kysymyksiin on vaikea antaa varmoja vastauksia
  - Oikeuskirjallisuus ei vastaa kysymyksiin, eikä oikeuskäytäntöä ei ole
  - Tapauskohtaista arviointia,
    - *Johtuuko poissaolo esim. yllämainitussa tapauksessa työnantajasta vai työntekijästä?*

## UKK: Aika jolloin odotetaan lapsen korona-testitulosta – palkkaa vai ei?

**Jos on etätyössä, voiko saada tilapäistä hoitovapaata ? 1/2**

- Äkillisesti sairastuneen lapsen hoito: viranhaltijalla/työntekijällä on oikeus saada lapsen hoidon järjestämiseksi tai tämän hoitamiseksi tilapäistä hoitovapaata enintään neljä työpäivää kerrallaan.
- Tilapäisen hoitovapaan ajalta maksetaan varsinainen palkka enintään kolmelta peräkkäiseltä kalenteripäivältä lapsen sairastumisesta lukien.
- Palkan maksamisen edellytyksenä on, että molemmat vanhemmat ovat ansiotyössä kodin ulkopuolella tai toisella vanhemmista ei muutoin tosiasiallisen esteen johdosta ole mahdollisuutta osallistua lapsen hoitoon tai kysymyksessä on yksinhuoltaja.

## UKK: Aika jolloin odotetaan lapsen korona-testitulosta – palkkaa vai ei?

### Jos on etätyössä, voiko saada tilapäistä hoitovapaata ? 2/2

- Työskentelymuotona etätyö rinnastetaan KT:n tulkinnan mukaan kodin ulkopuoliseen ansiotyöhön.
- Testitulosten odotusaikana kyse voinee olla KVTES:n edellytysten täytyessä tilapäisestä hoitovapaasta.
  - Työnantaja voi vaatia työntekijältä/viranhaltijalta luotettavan selvityksen tilapäisen hoitovapaan perusteesta.
  - Työnantajan tulee tapauskohtaisesti selvittää, onko lapsi sairas ja voidaanko määräystä tilapäisestä hoitovapaasta soveltaa.

# UKK: Saako työnantaja teettää työtä karanteenin aikana? (viranomaisen päätös karanteenista)

- Karanteenilla tarkoitetaan mm. taudinaiheuttajalle altistuneen tai perustellusti altistuneeksi epäillyn henkilön erottamista muista kotiinsa tai muuhun määrättyyn paikkaan
- Työntekijän/viranhaltijan tulee ilmoittaa karanteenista työnantajalle.
- Työntekijä/viranhaltija ei voi saapua työpaikalle viranomaisen päättämän karanteenin aikana.
- Jos henkilön työtehtävät soveltuvat etätöissä tehtäviksi, työnantaja voi sopia etätyöstä työntekijän/viranhaltijan kanssa karanteenin aikana. Tällöin työnantaja maksaa työntekijälle/viranhaltijalle palkan.
- Jos etätöistä sopiminen ei ole karanteeniaikana mahdollista, kyseessä on työntekijän/viranhaltijan luvallinen poissaolo, jonka ajalta työnantajalla ei ole palkanmaksuvelvollisuutta.
- Henkilöllä on oikeus hakea Kelalta tartuntatautipäivärahaa, mikäli hän ei työskentele (tartuntatautilaki 82 §).



# UKK: kasvomaski työpaikalla – voiko kieltää ?

**Voiko työnantaja sallia kasvomaskin käyttämisen työpaikalla tai työtehtävissä, vaikka työnantaja ei sitä edellyttäisikään?**

Hallitus teki [13.8.2020 periaatepäätöksen](#) kasvomaskisuosituksesta. Maskisuosituksen taustamuistion mukaan suositus ei koske vakiintuneita yhteisöjä, kuten työpaikkoja.

- Suositus ei myöskään koske sellaisia julkisia tiloja ja tilanteita, joissa etäisyyden pitäminen on yleisesti mahdollista.
- Työnantajaa ei toisaalta edellytetä rajoittamaan hengityssuojaimen käyttöä, mikäli työntekijä tai viranhaltija sellaista kuitenkin haluaa käyttää.
- Työturvallisuuslain mukaan työnantaja vastaa työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Käytettäessä kasvomaskeja on kiinnitettävä erityistä huomiota maskin oikeaan pukemiseen, sen hävittämiseen sekä tehostettuun käsihygieniaan.



# Kiitos!

KT:n koronainfo kuntatyönantajille

Henrika Nybondas-Kangas, neuvottelupäällikkö

Eeva Vesterbacka, työmarkkinalakimies

[www.kt.fi](http://www.kt.fi)