

Ohje/Määräys/PäätösValtioneuvoston kehittämissosasto
Valtion työmarkkinalaitos

8.6.2020

VN/5733/2020
VN/5733/2020-VM-9

Ministeriöt, virastot ja laitokset

OHJEITA VIRASTOILLE TOIMINNASTA KORONAVIRUSEPIDEMIAN AIKANA**Asiakirjan antamisen perusta**

Valtion virkamieslaki 23 a §, Valtioneuvoston ohjesääntö 17 §, valtion virkaehtosopimusasetus 7§

Asiakirjan voimassaoloaika

8.6.2020 – 31.12.2020 lukuun ottamatta kohtaa 1.3, joka on voimassa siinä määritellyin tavoin enintään 30.9.2020 saakka.

Kumoo asiakirjat

1. Valtioneuvoston kehittämissosaston ja Valtion työmarkkinalaitoksen 12.3.2020 antama ohje/määräys/päätös VN/5733/2020-VM-1
2. Valtion työmarkkinalaitoksen 23.3.2020 antama ohje VN/5733/2020-VM-3

1. TOIMINTA KORONAVIRUSEPIDEMIAN AIKANA

Koronaviruksen leviämisen ehkäisemiseksi virastoissa voidaan lainsäädännön ja virka- ja työehtosopimusten määräysten rajoissa toteuttaa erilaisia toimenpiteitä. Virkamiesten ja työntekijöiden oleskelusta työpaikalla ja viraston tiloissa voidaan työnjohdollisin toimenpitein määrätä, mikäli siihen on perusteltu syytä.

1.1 Valmiuslain (1552/2011) toimivaltuudet

Valtioneuvosto on antanut 12.5.2020 valmiuslain nojalla asetuksen (72/2020), jolla pystytään reagoimaan paremmin virusepidemiasta aiheutuvaan aiempaa suurempaan työvoimapulaan terveydenhuollon ja sosiaalitoimen toimialalla. Järjestelyt koskevat työaikaa ja vuosilomia sekä irtisanomisaikaa työntekijän irtisanoutuessa työstään. Asetuksen määräykset koskevat sekä virkamiehiä että työntekijöitä.

Asetusta voidaan soveltaa vain terveydenhuollossa ja sosiaalitoimessa. Asetusta ei sovelleta enää pelastustoimessa, hätäkeskustoiminnassa tai poliisitoimessa työskentelevään henkilöstöön.

Asetus ei vaikuta niiden virastojen toimintoihin, jotka eivät kuulu terveydenhuoltoon ja sosiaalitoimeen. Nämä virastot noudattavat edelleen voimassa olevaa normaalia lainsäädäntöä ja voimassa olevia virka- ja työehtosopimuksia.

1.2 Väliaikainen menettely sairauden todistamiseksi

Valtioneuvosto on valtion virkamieslain 23 a §:n 2 momentin perusteella antanut 12.3.2020 asetuksen (108/2020) valtion virkamiehen sairauden todistamisesta. Asetus astui voimaan 13.3.2020. Valtioneuvosto on 29.5.2020 antanut asetuksen (385/2020), jolla edellä mainitun asetuksen voimassaoloaika on jatkettu 31.12.2020 saakka. Todistamisen lievennykset on säädetty

Postiosoite
Postadress
Postal Address
ValtiovarainministeriöKäyntiosoite
Besöksadress
OfficePuhelin
Telefon
TelephoneFaksi
Fax
Faxs-posti, internet
e-post, internet
e-mail, internet

Covid-19 -tartuntataudin vuoksi, mutta ne koskevat kaikkia influenssatapauksia. Tämä johtuu siitä, että tartuntataudin oireet ovat jokseenkin yhtenevät muihin influenssaviruksiin verrattuna.

Sairausten todistamista koskevia lievennyksiä sovelletaan valtion yleisen virka- ja työehtosopimuksen 29 §:n perusteella myös tilapäisen hoitovapaan perusteena olevan lapsen sairauten toteuttamiseen. Valtiovarainministeriö on päättänyt, että valtioneuvoston asetuksessa sairauten todistamisesta säädettyä menettelytapaa sovelletaan vastaavasti myös työsuhteisen henkilöstön sairauslomiin ja tilapäiseen hoitovapaaseen.

Virkamiehen ja työntekijän influenssasairautensa todistaminen voi siis valtioneuvoston asetuksen voimaantulon aikana sairautensa kestosta riippuen tapahtua seuraavin tavoin:

Sairausten kesto yli 7 vuorokautta

Tavalliseen tapaan valtion virkamieslain 23 a §:n mukaisella todistuksella.

Sairausten kesto enintään 7 vuorokautta

- 1) Poikkeuksellisesti lääkärin, terveyskeskuksen terveydenhoitajan tai viraston osoittaman terveydenhoitajan tai sairaanhoitajan antaman kirjallisen lausunnon nojalla, jonka tämä on antanut virkamiehen kanssa käymänsä puhelinkeskustelun tai muun vastaavan yhteydenpidon perusteella vakuututtuaan kyseisestä sairaudesta ja työkyvyttömyydestä, tai
- 2) tavalliseen tapaan valtion virkamieslain 23 a §:n mukaisella todistuksella.

Sairausten kesto enintään 5 vuorokautta

Myös virkavapauden tai työstä vapautuksen myöntävän viranomaisen hyväksymällä muulla luotettavalla tavalla, joka voi olla käytännössä esimerkiksi ilmoitus puhelimitse esimiehelle.

1.3 Etätyö

Tämän alaotsikon 1.3 etätyötä koskevat ohjeet ja määräykset ovat voimassa valtioneuvoston etätyösuosituksen kestoajan, kuitenkin enintään 30.9.2020 saakka.

Työnteon järjestelyissä voidaan ottaa huomioon myös etätyön hyödyntäminen, kokousten korvaaminen muilla menettelyillä sekä matkustusjärjestelyt. Valtion työmarkkinalaitos on antanut etätyöstä ohjeen 10.11.2015 (VM/2510/00.00.00/2015.) Etätyön tekeminen perustuu vapaaehtoisuuteen eikä siihen voida velvoittaa ketään. Virkamiehellä tai työntekijällä ei myöskään ole yksipuolista oikeutta etätyöhön niin halutessaan. Etätyötä on mahdollista tehdä nykyistä laajemmin yhtenä keinona myös tartuntojen välttämiseksi, mutta samalla on huolehdittava ja varmistettava siitä, että toiminta työpaikalla turvataan. Toiminnan turvaamiseksi voi olla mahdollisen epidemian olosuhteissa ja sen laajetessa tarpeen määrätä etätyötä tekeviä virkamiehiä ja työntekijöitä työhön virka- tai työpaikalleen. Tämä tulee ottaa huomioon sovittaessa etätyöstä siten, että virka- tai työpaikalle voidaan tarvittaessa määrätä ja etätyö lopettaa.

Valtioneuvosto on 16.3.2020 linjauksellaan suosittanut, että ”julkisen sektorin työnantajat määräävät ne julkisen sektorin työntekijät etätyöhön, joiden työtehtävät sen mahdollistavat.” Valtioneuvoston suositus on voimassa, ja sitä arvioidaan uudelleen kesän jälkeen. Valtion virastot ja toimintayksiköt toteuttavat valtioneuvoston linjauksen omilla ratkaisuillaan. Toteutuksessa tulee ottaa huomioon virastojen toiminnan turvaaminen ja valtion tärkeiden toimintojen ylläpitäminen. Tällöin voi olla mahdollista, että linjauksesta huolimatta kaikille virkamiehille ja työntekijöille ei voida järjestää etätyötä vaan työtä joudutaan tekemään myös virka- ja työpaikalla tai muissa viraston määräämissä työskentelypaikoissa.

Valtion työmarkkinalaitoksen etätyöstä 10.11.2015 antamasta ohjeesta (VM/2510/00.00.00/2015) poiketen on mahdollista leimata etätyössä työaika liukuvan työajan järjestelmiin todellisen tehdyn työajan mukaisesti. Menettelylle tulee olla viraston johdon ja esimiesten hyväksyntä ja virastojen tulee tarkemmin ohjeistaa menettelytavat työaikaleimausten toteuttamisesta.

Työaikajohtamiseen tulee kiinnittää erityistä huomiota ja työaikatoteumia sekä liukumasaldojen kehitystä tulee seurata normaaleiden käytäntöjen mukaisesti. Työajan leimaus etätyössä mahdollistaa myös sen, että virkamiehet ja työntekijät voivat käyttää liukuvan työajan saldokertymää työaikaan lyhentääkseen esimerkiksi perhetilanteen niin vaatiessa, mikäli se on työtehtävät huomioon ottaen mahdollista.

Etätyössä oleva voidaan tämän asiakirjan voimassaoloaikana määrätä myös tekemään ylityötä kotonaan sitä koskevien määräysten ja edellytysten mukaisesti, mikäli virka- ja työtehtävien suorittaminen sitä epidemian aikana vaatii.

Tässä asiakirjassa on myöhemmin otettu erikseen kantaa etätyön käyttömahdollisuuksiin niissä tilanteissa, joissa virkamies tai työntekijä on tartuntatautilain (1227/2016) mukaisten toimenpiteiden kohteena.

Valtionhallinnon kehittämisosasto on 29.5.2020 julkaissut asiakirjan (VN/13386/202-VM-1) valtionhallinnon yhteisistä periaatteista paluusta työpaikoille Covid-19 –epidemian jälkeen. Asiakirjassa käsitellään periaatteita, joita voidaan ottaa huomioon suunniteltaessa etätyöjärjestelyjen purkamista valtioneuvoston etätyölinjauksen päättymisen jälkeen.

1.4 Tartuntatautilaissa säädetyt toimenpiteet ja palvelussuhteen ehdot

1.4.1 Virkamieheen ja työntekijään kohdistuvat tartuntatautilain mukaiset toimenpiteet

Tartuntatautilain (1227/2016) mukaan tartunnan leviämistä rajoittavia toimenpiteitä voivat olla muun muassa:

- työstä poissaolosta päättäminen (57 §)
- karanteeniin määrääminen (60 §) ja
- eristäminen (63 §).

Päätöksen edellä mainituista toimenpiteistä tekee kunnan tai sairaanhoitopiirin kuntayhtymän virkasuhteinen tartuntataudeista vastaava lääkäri. Toimenpiteiden kohteena voi olla henkilö, jolla on todettu yleisvaarallinen tartuntatauti tai jonka on todettu tai perustellusti epäilty altistuneen yleisvaaralliselle tartuntataudille. Henkilö voi siis olla sairastunut kyseiseen tautiin tai esimerkiksi todetusti altistunut sille muttei vielä itse sairas.

Virkamiehen ja työntekijän palkkaus määräytyy edellä mainittujen toimenpiteiden ajalta 1.4.2020 voimaan tulleen valtion yleisen virka- ja työehtosopimuksen 34 §:n mukaisesti. Virkamiehelle ja työntekijälle maksetaan valtion yleisen virka- ja työehtosopimuksen 6 ja 7 §:n mukainen palkkaus, mikäli virkamies tai työntekijä edellä mainittujen toimenpiteiden kohteena ollessaan ei ole sairauden johdosta työkyvytön. Mikäli virkamies tai työntekijä on tartuntatautilain (1227/2016) mukaisten toimenpiteiden kohteena ollessaan sairauden johdosta työkyvytön tai tulee niiden aikana sairauden johdosta työkyvyttömäksi, maksetaan virkamiehelle ja työntekijälle palkkaus tällöin valtion yleisen virka- ja työehtosopimuksen 9 – 19 §:n määräysten mukaisesti. Tältä ajalta tartuntatautilain 82 §:n mukainen tartuntatautipäiväraha maksetaan palkkaa vastaavalta osin työnantajalle. Mikäli sairausajan palkka ei vastaa kokoaikapalkkaa tai virkamiehen työaikaprosentin mukaista palkkaa, saa virkamies tai työntekijä maksettavan sairausajan palkan ylittävältä osalta tartuntatautipäivärahan itselleen.

Virasto voi sopia virkamiehen tai työntekijän kanssa etätyöjärjestelyistä silloin, kun virkamies tai työntekijä on määrätty olemaan poissa töistä tai karanteeniin, eikä virkamies tai työntekijä tällöin ole itse sairaana ja etätyön tekeminen on tehtävien luonteen vuoksi mahdollista. Sovitun etätyön ajalta virkamies tai työntekijä ei ole oikeutettu tartuntatautipäivärahaan vaan kyseinen etätyöaika on palkkauksellisesti normaalia työssäoloaikaa, jolta maksetaan tavanomainen kuukausipalkkaus. Etätyöstä ei voida sopia, jos virkamies tai työntekijä on määrätty olemaan poissa töistä ja hän on sen aikana sairaana, karanteeniin määrättyä sairaana tai määrätty eristykseen.

Edellä mainitun virkalääkäriin tartuntatautilain nojalla määräämiä toimenpiteitä on sen kohteena oleva virkamies ja työnantaja sekä virasto velvollinen noudattamaan eikä virkamiehen tai työntekijän saapumisesta työskentelemään virka- tai työpaikalle voida sopia eikä määrätä.

1.4.2 Virkamiehen tai työntekijän lapsi on määrätty pidettäväksi kotona

Mikäli alle 16-vuotias virkamiehen tai työntekijän lapsi on määrätty tartuntatautilain 57 §:n tai 60 §:n nojalla pidettäväksi kotona ja huoltaja tämän vuoksi on estynyt tekemästä työtään, on virkamiehellä tai työntekijällä tällöin oikeus tartuntatautipäivärahaan. Tällöin kyseessä on tilanne, jossa virkamies tai työntekijä jää kotiin hoitamaan sairasta lasta tai muusta lapsen tilanteeseen liittyvästä tarpeellisesta syystä.

Kyseisen poissaolon perusteena voi olla yleisen virka- ja työehtosopimuksen 29 §:n mukainen tilapäinen hoitovapaa sen edellytysten täytyessä, jolloin palkkaus määräytyy 30 §:n mukaisesti.

Tältä ajalta tartuntatautipäiväraha maksetaan työnantajalle. Tilapäisen hoitovapaan keston päätyttyä, tai jos sen edellytykset eivät täyty esimerkiksi silloin, kun kotiin määrätty lapsi ei itse ole sairas, voidaan soveltaa virkaehtosopimuksen 32 tai 32a § määräyksiä. Kyseiset poissaolot ovat palkattomia poissaoloja, joiden ajalta tartuntatautipäiväraha maksetaan virkamiehelle tai työntekijälle itselleen. Mikäli poissaolon perusteena sovelletaan 32a §:n määräyksiä, valtiovarainministeriö suosittelee kyseisen vapautuksen myöntämistä.

Virasto voi sopia virkamiehen tai työntekijän kanssa etätyöjärjestelyistä silloin, kun virkamies tai työntekijä on poissa töistä lapsen ollessa kotona, eikä virkamies tai työntekijä tällöin ole itse sairaana ja etätyön tekeminen on tehtävien luonteen vuoksi mahdollista. Sovitun etätyön ajalta virkamies tai työntekijä ei ole oikeutettu tartuntatautipäivärahaan vaan kyseinen etätyöaika on palkkauksellisesti normaalia työssäoloaikaa, jolta maksetaan tavanomainen kuukausipalkkaus.

1.4.3 Tartuntatautipäiväraha ulkomailla määrätyn karanteenin (vast.) tilanteissa, vuosiloma

Kansaneläkelaitos maksaa tartuntatautipäivärahaa myös silloin, kun virkamies tai työntekijä on määrätty EU-alueella karanteeniin tai eristykseen. Edellytyksenä on, että määräyksen on antanut lääkäri, jolla kyseisen EU-jäsenvaltion säännösten mukaan on oikeus määrätä henkilö karanteeniin tai eristykseen. Päivärahaa maksetaan vain ansionmenetyksen ajalta eli ei esimerkiksi vuosiloman ajalta.

Mikäli virkamies tai työntekijä on vuosilomallaan EU-maassa ja hänet määrätään kyseisessä maassa karanteeniin tai eristykseen ja toimenpiteen kesto on pidempi kuin vuosiloma, on virkamiehen vuosilomansa päättyessä anottava palkatonta virkavapautta ja työntekijän palkatonta työstä vapautusta ollakseen poissa töistä, jolloin hän myös saa tartuntatautipäivärahan itselleen. Virkamiehen tai työntekijän tulee ilmoittaa tilanteestaan mahdollisimman pian virastolle. Mikäli virkamies tai työntekijä on vuosilomansa päättyessä karanteeniin jouduttuaan sairas, virkamies tai työntekijä on tällöin oikeutettu sairausajan palkkaan ja sairauspoissaoloon sitä koskevien määräysten ja edellytysten mukaisesti. Sairaus tulee todistaa tällöin aina lääkärintodistuksella.

Mikäli virkamies tai työntekijä joutuu karanteeniin tai eristykseen EU:n ulkopuolisessa maassa, mikä estää virkamiehen tai työntekijän palaamisen töihin vuosiloman päättyessä, ei Kansaneläkelaitos näissä tilanteissa maksa tartuntatautipäivärahaa. Virkamiehen ja työntekijän sekä viraston tulee sopia järjestelyistä, joilla poissaolo töistä on mahdollista karanteeniin tai eristyksen kestoajan. Kyseeseen voi tulla vuosiloman jatkaminen tai muut vapaat (työaikapankkivapaa, lomarahavapaa, saldovapaa) taikka palkaton virkavapaus tai työstä vapautus. Mikäli virkamies tai työntekijä on vuosilomansa päättyessä karanteeniin jouduttuaan sairas, virkamies tai työntekijä on tällöin oikeutettu sairausajan palkkaan sitä koskevien määräysten ja edellytysten mukaisesti. Sairaus tulee todistaa tällöin aina lääkärintodistuksella.

Edellä mainituissa tilanteissa virasto ei maksa palkkausta virkaehtosopimuksen 34 §:n nojalla, koska kyseessä eivät ole Suomen tartuntatautilain mukaiset toimenpiteet, joihin on määrännyt suomalainen tartuntatautilääkäri.

1.5 Poissaolon perusteet muissa tilanteissa

Mikäli tartuntatautilain mukaista päätöstä ei ole käytettävissä, sen olemassaolosta ei ole varmuutta tai sellaista ei koskaan tehdä terveydenhuoltoon yhteydessä olemisesta huolimatta, tulee tällöin virkamiehen ja työntekijän työstä poissaoloon lähtökohtaisesti noudattaa tavanomaisia valtion virkamieslain, työsopimuslain sekä valtion yleisen virka- ja työehtosopimuksen määräyksiä. Mikäli tartuntatautilain mukainen päätös on myöhemmin käytettävissä, palvelussuhteiden ehdoista tehdyt ratkaisut oikaistaan tarvittaessa päätös huomioon ottaen.

Mikäli virkamies tai työntekijä matkustaa vapaa-aikanaan ulkomaille – mitä valtioneuvosto ei suosittelen –, on voimassa olevien suositusten mukaan henkilön Suomeen palatessaan jäätävä 14 päivän omaehtoiseen karanteeniin. Tämän aikana tarpeettomia fyysisiä kontakteja on syytä välttää ja kodin ulkopuolella liikkuminen tulisi rajoittaa vain välttämättömään työliikenteeseen tai esimerkiksi kaupassa käyntiin. Ulkomailla oleskelleen virkamiehen tai työntekijän työnteossa on otettava huomioon se, että virastolla voi esimerkiksi työturvallisuuslainsäädännön nojalla tai muista lähtökohdista käsin olla perustellut syyt rajoittaa virkamiehen tai työntekijän pääsyä fyysisesti työpaikalle, jos virkamiehen tai työntekijän työpaikalle saapumisen arvioidaan olevan riski työturvallisuudelle tai työskentelylle muutoin. Tällöin virkamies tai työntekijä voidaan määrätä työnantajan aloitteesta varotoimenpiteenä oleskelemaan muualla kuin virka- tai työpaikallaan. Valtion työmarkkinalaitos suosittelee, että virkamies tai työntekijä keskustele työntekijän kanssa

työntekoon liittyvistä seikoista jo ennen matkustamista ulkomaille, jolloin työpaikalla työskentelyyn liittyvät seikat voidaan selvittää ja ottaa huomioon hyvissä ajoin etukäteen.

Mikäli virkamies tai työntekijä on määrätty työnantajan aloitteesta varotoimenpiteenä oleskelemaan muualla kuin virka- tai työpaikallaan esimerkiksi edellisessä kappaleessa kuvatussa syystä – henkilö oleskelee tällöin yleensä kotonaan – tartuntataudin leviämisen ehkäisemiseksi ja virkamies tai työntekijä on terve eikä sairausajan palkkamääräykset tule kyseeseen, voi tällöin olla kyseessä etätöjärjestely aiemmin ohjeistetun mukaisesti. Mikäli etätö ei ole tällöin mahdollinen järjestely, katsotaan varotoimenpiteen luontoinen työnantaja-aloitteinen poissaolo työssäoloajaksi ja siltä maksetaan normaali virka- ja työehtosopimuksen mukainen palkkaus.

Mikäli etätöössä työskentelevä virkamies tai työntekijä omasta aloitteestaan haluaa vapautua työntekovelvoitteesta, hänen tulee normaalisti hakea poissaololleen ja työntöön lopettamiselle peruste. Kyseeseen voi tällöin tulla esimerkiksi vuosiloma, saldovapaa tai muu vastaava vapaa, palkaton virkavapaus tai työstä vapautus, myös osa-aikatyöstä sopiminen on yksi mahdollisuus. Näissä tilanteissa noudatetaan tavanomaisia työstä poissaolon mahdollistavia lainsäädännön ja virka- ja työehtosopimusten määräyksiä. Tällainen tilanne voi tulla kyseeseen esimerkiksi silloin, kun virkamies tai työntekijä haluaa jäädä huolehtimaan lapsestaan tai muista läheisistään ilman samanaikaista työntekovelvoitetta. Tilanteiden moninaisuuden vuoksi poissaolon ja työntekovelvoitteesta vapauttamisen perusteet vaihtelevat tapauskohtaisesti. Koronaviruksen leviämisen ehkäisemiseksi on perusteltua suhtautua myönteisesti virkamiesten ja työntekijöiden poissaoloihin, mikäli poissaolot eivät vaaranna viraston toimintojen turvaamista.

Työsopimuslain 2 luvun 12 §:n 2 momentissa on määräykset työntekijän oikeudesta palkkaukseen työpaikkaa kohdanneiden työntekijästä tai työnantajasta riippumattomien tilanteiden vuoksi. Koronavirusepidemia voi olla syy, jonka perusteella kyseisen säännöksen soveltaminen voi tulla kyseeseen. Virastojen tulee olla yhteydessä Valtion työmarkkinalaitokseen ennen lainkohdan mukaisiin toimenpiteisiin ryhtymistä.

1.6 Virka- ja työmatkat

Virka- tai työmatkalle määräämistä on harkittava tavanomaista tarkemmin. Virkamatkustaminen tulee rajata tilanteisiin, joissa matkustaminen on virkatehtävien suorittamiseksi välttämätöntä eikä virkatehtäviä voida suorittaa muilla tavoin. Määrättäessä virkamiestä virkamatkalle tai työntekijää työmatkalle harkinnassa tulee kiinnittää huomiota virkamiehen tai työntekijän henkilökohtaisiin olosuhteisiin ja huoltovelvoitteisiin. Matkamääräystä annettaessa on pyrittävä välttämään virkamiehen tai työntekijän ja hänen läheistensä asettamista tilanteeseen, jossa altistumista taudinaiheuttajalle voidaan pitää mahdollisena.

Matkamääräystä harkittaessa on otettava huomioon Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitoksen antama ohjeistus sekä ulkoministeriön julkaisemat matkustustiedotteet matkakohteen turvallisuustilanteesta.

Jos virkamies tai työntekijä ulkomaanvirkamatkan aikana joutuu virka- tai työmatkan kohteessa jäämään karanteeniin tai eristykseen, ei virkamatka katkea. Matka päättyy vasta virkamiehen tai työntekijän palatessa asuntoon tai virkapaikalle. Matkasta aiheutuneet kustannukset korvataan valtion matkustussäännön mukaisesti. Mikäli kyseessä on ollut virka- tai työmatka ulkomaille, voi virasto joutua harkitsemaan edellä kohdassa 1.5 toisessa kappaleessa mainittuja toimenpiteitä harkitessaan virkamiehen tai työntekijän työskentelyä virka- tai työpaikalla.

2. TOIMINNAN TURVAAMINEN

Virastojen toiminnan turvaamiseksi epidemian aikana voi olla tarpeen järjestellä töitä ja varautua siihen, että virastoissa on toiminnan jatkamiseksi käytettävissä tarpeellinen määrä henkilöstöä. Tarpeellisia toimenpiteitä tulee suunnitella, valmistella ja järjestää tarvittaessa etukäteen. Suunnittelussa voidaan käyttää hyödyksi virastojen valmiussuunnitelmiin sisältyviä henkilöstöä koskevia ratkaisuja ja menettelytapoja sikäli, kun ne soveltuvat kulloiseenkin tilanteeseen.

Lähtökohtaisesti toiminta on turvattava kaikissa virastoissa ja kaikilla tehtäväalueilla. Tarvittaessa tehtäviä priorisoidaan ja tärkeimmät toiminnot turvataan. Tartuntataudin vaikutuksiin on varauduttava erityisesti virastoissa, joiden toimialaa asia koskee, ja kaikkien toimintayksiköiden ydinprosessien turvaamiseksi sekä välittömässä asiakaspalvelutehtävissä. Töiden ja tehtävien järjestelyistä, mukaan lukien sijaisuusjärjestelyt, on huolehdittava. Aukiolo- ja palveluaikoja voidaan joutua muuttamaan. Työnantajan tulee tarpeen mukaan kohdentaa työssä olevaa henkilöstöä ja heidän työpanostaan toiminnan häiriöttömyyden turvaamiseksi. Ostopalveluiden mahdollista käyttämistä on harkittava.

2.1 Työaikajärjestelyt

Mikäli tilanne mahdollisessa henkilöstövajaustilanteessa edellyttää, työaikajärjestelyinä voidaan joutua sijoittamaan työaika tavanomaisesta poikkeaviin aikoihin ja tekemään säännöllisen työajan ylittäviä työtunteja työaikapankkeihin ja liukuvan työajan järjestelmiin sekä lisä- ja ylityönä. Tällöin voidaan tarvita tilapäisiä joustoja liukuvan työajan järjestelmiin, esimerkiksi kertyvien tuntien enimmäismääriin ja tasoitusjaksoihin. Myös poikkeukset vuorokautisista ja viikoittaisista lepoajoista ja jo vahvistettujen työvuorojen muutokset sekä virkamiehen määrääminen varallaoloon tai lisä- ja ylityöhön, josta ei saa kieltäytyä, saattavat tulla kyseeseen määräyksissä ja säännöksissä sanottujen edellytysten täytyessä (valtion työaikasopimuksen 9 ja 12 § sekä työaikalain 4, 17, 19 ja 25 §). Työnantajien on huomioitava voimassa oleva lainsäädäntö ja sopimusmääräykset sekä yhteistoiminnasta johtuvat velvoitteet, kun virastoissa luodaan tilanteeseen sopivia työaikajärjestelyjä.

Myös viraston toimintaa turvattaessa on mahdollista käyttää etätyöjärjestelyjä niissä tehtävissä, joissa se on mahdollista ja toiminnan vaarantumatta aiemmin tässä asiakirjassa ohjeistetun mukaisesti.

2.2 Vuosilomajärjestelyt

On mahdollista, että toiminnan turvaamiseksi on tarpeen järjestellä vuosilomia. Vuosilomien myöntämistä saatetaan joutua harkitsemaan ja jo myönnettyjä vuosilomia voidaan joutua siirtämään tai peruuttamaan.

Vuosilomasopimuksen 10 §:n 4 ja 5 kohdissa on sovittu menettelytavoista vuosilomien siirtämiseksi ja keskeyttämiseksi. Vahvistetusta lomasuunnitelmasta voidaan poiketa viraston ja virkamiehen tai työntekijän välisellä sopimuksella. Virkamiehen vuosiloma voidaan viraston päätöksellä siirtää ja keskeyttää, mikäli se on julkisen vallan käyttöön liittyvistä painavista syistä tarpeen taikka välttämätöntä julkisyhteisön laissa säädettyjen terveyteen tai turvallisuuteen liittyvien tehtävien hoitamiseksi. Tällöin vuosiloman siirtämisestä on sopimuskohdan mukaan ilmoitettava kahta viikkoa ennen loman alkamista. Tätä sopimuskohtaa sovellettaessa on otettava huomioon myös vuosilomasopimuksen soveltamisohjeen kohdan 3.1 kappaleessa 7 mainittu määräys.

3. MENETTELYTAVAT, YHTEISTOIMINTA JA TIEDOTUS

Edellä mainittuja toimenpiteitä virastoissa toteutettaessa ja päätettäessä tulee noudattaa sitä, mitä kustakin asiakokonaisuudesta on säädetty, määrätty tai sovittu. Vastaavasti on noudatettava säädösten, määräysten ja sopimusten mukaisia yhteistoiminta-, neuvottelu- ja sopimismenettelyjä.

Huomiota tulee kiinnittää oikea-aikaiseen, asialliseen ja tehokkaaseen viestintään niin viraston sisällä kuin sidosryhmiin nähden. On tärkeää, että mahdolliset erityisjärjestelyt viraston toiminnassa saatetaan tehokkaasti henkilöstön tietoon ja tarvittaessa virastojen asiakkaille. Sisäisessä tiedotuksessa on otettava huomioon se, että tieto tavoittaa myös poissa olevat virkamiehet ja työntekijät.

Osastopäällikkö

Juha Sarkio

Neuvottelujohtajan sijaisena,
hallitusneuvos

Tuija Wilska

Hallitusneuvos

Risto Lerssi

Liitteet

Jakelu

Tiedoksi