


Anvisning/Föreskrift/Beslut

 Avdelningen för utveckling av
 statsförvaltningen
 Statens arbetsmarknadsverk

8.6.2020

 VN/5733/2020
 VN/5733/2020-VM-11

Ministerierna, ämbetsverken och inrättningarna

ANVISNINGAR TILL ÄMBETSVERKEN OM VERKSAMHETEN UNDER CORONAVIRUSEPIDEMIN
Grund för utfärdande

Statstjänstemannalagen 23 a §, reglementet för statsrådet 17 §, förordningen om statens tjänstekollektivavtal 7 §.

Giltighetstid

8.6.2020–31.12.2020 med undantag för punkt 1.3 som gäller på det sätt som anges där högst till och med den 30 september 2020.

Upphäver

1. Avdelningen för utveckling av statsförvaltningen och Statens arbetsmarknadsverks anvisning/föreskrift/beslut VN/5733/2020-VM-1 av den 12 mars 2020
2. Statens arbetsmarknadsverks anvisning VN/5733/2020-VM-3 av den 23 mars 2020

1 VERKSAMHETEN UNDER CORONAVIRUSEPIDEMIN

För att förhindra spridning av coronaviruset kan ämbetsverken vidta olika slags åtgärder inom ramen för lagstiftningen och tjänste- och arbetskollektivavtalen. Arbetsledningen kan fatta beslut om tjänstemännens och arbetstagarnas vistelse på arbetsplatsen och i ämbetsverkets lokaler, om det finns grundad anledning till det.

1.1 Befogenheter enligt beredskapslagen (1552/2011)

Statsrådet utfärdade med stöd av beredskapslagen en förordning (362/2020) den 12 maj 2020 med vilken man bättre förmår reagera på en större personalbrist än tidigare inom hälso- och sjukvården och socialväsendet på grund av virusepidemin. Arrangemangen gäller arbetstid och semester samt uppsägningstiden när en anställd säger upp sig från arbetet. Bestämmelserna i förordningen gäller både tjänstemän och arbetstagare.

Förordningen får tillämpas endast inom hälso- och sjukvården och socialväsendet. Förordningen tillämpas inte längre på personal som arbetar inom räddningsväsendet, nödcentralsverksamheten eller polisväsendet.

Förordningen påverkar inte verksamheten vid de ämbetsverk som inte hör till hälso- och sjukvården eller socialväsendet. Dessa ämbetsverk iakttar fortfarande den gällande normala lagstiftningen och de gällande tjänste- och arbetskollektivavtalen.

Postiosoite
Postadress
Postal Address
 Finansministeriet

Käyntiosoite
Besöksadress
Office
Puhelin
Telefon
Telephone
Faksi
Fax
Fax
s-posti, internet
e-post, internet
e-mail, internet

 PB 28
 00023 Statsrådet

 Snellmansgatan 1 A
 Helsingfors

 0295 16001
 +358 295 16001

valtiovaraministerio@vm.fi

1.2 Tillfälligt förfarande för styrkande av sjukdom

Statsrådet utfärdade den 12 mars 2020 med stöd av 23 a § 2 mom. i statstjänstemannalagen en förordning (108/2020) om styrkande av statstjänstemäns sjukdom. Förordningen trädde i kraft den 13 mars 2020. Statsrådet utfärdade den 29 maj 2020 en förordning (385/2020) genom vilken giltighetstiden för den ovan nämnda förordningen förlängdes till och med den 31 december 2020. Lindringarna i bestämmelserna om styrkande av sjukdom har införts på grund av den smittsamma sjukdomen covid-19, men de omfattar alla fall av influensa. Detta beror på att symtomen i samband med denna smittsamma sjukdom i stort sett liknar symtomen vid andra typer av influensa.

De lindrade bestämmelserna om styrkande av sjukdom tillämpas med stöd av 29 § i statens allmänna tjänste- och arbetskollektivavtal också på sådant konstaterande av sjukdom hos barn som utgör grunden för tillfällig vårdledighet. Finansministeriet har beslutat att det förfarande för styrkande av sjukdom som anges i statsrådets förordning tillämpas på motsvarande sätt också på sjukledigheter och tillfälliga vårdledigheter för personal i arbetsavtalsförhållande.

Styrkandet av influensasjukdom hos tjänstemän och arbetstagare kan alltså under den tid statsrådets förordning gäller ske på följande sätt beroende på sjukdomstidens längd:

Sjukdomen varar längre än 7 dygn

I vanlig ordning med ett intyg enligt 23 a § i statstjänstemannalagen.

Sjukdomen varar högst 7 dygn

- 1) Med avvikelse från det vanliga sättet genom ett skriftligt utlåtande av en läkare, en hälsovårdare vid en hälsovårdscentral eller en hälsovårdare eller sjukskötare som anvisats av ämbetsverket, när denna gett utlåtandet utifrån en telefondiskussion eller någon annan motsvarande kontakt med tjänstemannen efter att ha förvässat sig om att sjukdomen i fråga och arbetsoförmåga föreligger, eller
- 2) i vanlig ordning med ett intyg enligt 23 a § i statstjänstemannalagen.

Sjukdomen varar högst 5 dygn

Sjukdomen kan styrkas även på något annat tillförlitligt sätt som har godkänts av den myndighet som beviljar tjänstledighet eller befrielse från arbete. Detta kan i praktiken ske till exempel genom ett telefonsamtal till chefen.

1.3 Distansarbete

Anvisningarna och föreskrifterna om distansarbete under denna underrubrik 1.3 är i kraft den tid som statsrådets rekommendation om distansarbete varar, dock högst till och med den 30 september 2020.

Vid organiseringen av arbetet kan också utnyttjandet av distansarbete, ersättandet av möten med andra förfaranden samt researrangemangen beaktas. Statens arbetsmarknadsverk utfärdade den 10 november 2015 en anvisning om principer för distansarbete och anställningsvillkor (VM/2510/00.00.00/2015.). Distansarbete baserar sig på frivillighet och ingen kan tvingas att distansarbete. En tjänsteman eller arbetstagare har inte heller någon ensidig rätt till distansarbete om personen så önskar. Det är möjligt att utvidga distansarbetet jämfört med nuläget som ett av sätten att undvika smitta, men samtidigt bör man se till och försäkra sig om att verksamheten på arbetsplatsen tryggas. För att verksamheten ska kunna tryggas kan det vid en eventuell epidemi och utvidgad epidemi bli nödvändigt att besluta att tjänstemän och arbetstagare som arbetar på distans ska komma till tjänstestället eller arbetsplatsen för att arbeta där. Detta ska beaktas när man avtalar om distansarbete, så att det vid behov kan fattas beslut om att distansarbetet avslutas och att de anställda ska komma till tjänstestället eller arbetsplatsen.

Statsrådet rekommenderade i sin riktlinje den 16 mars 2020 att "arbetsgivarna inom den offentliga sektorn ska förordna sådana arbetstagare inom den offentliga sektorn till distansarbete som med tanke på arbetsuppgifterna har möjlighet till det". Statsrådets rekommendation gäller och den bedöms på nytt efter sommaren. Statens ämbetsverk och verksamhetsenheter genomför statsrådets riktlinjer genom sina egna avgöranden. Vid genomförandet ska tryggandet av ämbetsverkens verksamhet och upprätthållandet av statens viktiga funktioner beaktas. Då kan det vara möjligt att distansarbete trots riktlinjerna inte kan ordnas för alla tjänstemän och arbetstagare, utan arbetet måste utföras också på en tjänste- och arbetsplats eller på andra arbetsställen som verket bestämmer.

Med avvikelse från Statens arbetsmarknadsverks anvisning om distansarbete av den 10 november 2015 (VM/2510/00.00.00/2015) är det möjligt att stämpla arbetstiden vid distansarbete i systemen för flextid i enlighet med den faktiska arbetstiden. Förfarandet ska godkännas av ämbetsverkets ledning och chefer och ämbetsverken ska ge närmare anvisningar om hur arbetstidsstämplingarna ska genomföras.

Särskild uppmärksamhet ska fästas vid arbetstidsledningen och arbetstidsutfallet samt utvecklingen av flexsaldon ska följas i enlighet med normal praxis. Stämplingen av arbetstiden vid distansarbete gör det också möjligt för tjänstemän och arbetstagare att använda saldot för flextid för att förkorta arbetstiden till exempel om familjesituationen kräver det, förutsatt att detta är möjligt med beaktande av arbetsuppgifterna.

Den som arbetar på distans kan under giltighetstiden för denna handling också åläggas att arbeta övertid hemma i enlighet med de bestämmelser och villkor som gäller för övertid, om utförandet av tjänste- och arbetsuppgifterna under epidemin kräver det.

Nedan i denna handling tas det separat ställning till möjligheten att tillämpa distansarbete i sådana fall där en tjänsteman eller arbetstagare är föremål för åtgärder enligt lagen om smittsamma sjukdomar (1227/2016).

Statsförvaltningens utvecklingsavdelning publicerade den 29 maj 2020 en handling (VN/13386/202-VM-1) om statsförvaltningens gemensamma principer för återgång till arbetsplatser efter covid-19-epidemin. I handlingen behandlas de principer som kan beaktas när man planerar att avveckla arrangemangen för distansarbete efter att statsrådets riktlinjer för distansarbete har upphört att gälla.

1.4 Åtgärder enligt lagen om smittsamma sjukdomar och anställningsvillkor

1.4.1 Åtgärder enligt lagen om smittsamma sjukdomar mot tjänstemän och arbetstagare

Enligt lagen om smittsamma sjukdomar (1227/2016) kan åtgärder för att begränsa smittspridning vara bland annat

- beslut om frånvaro från arbete (57 §)
- beslut om karantän (60 §), och
- isolering (63 §).

Beslutet om ovannämnda åtgärder fattas av den läkare i tjänsteförhållande som i kommunen eller i samkommunen för sjukvårdsdistriktet ansvarar för smittsamma sjukdomar. Åtgärden kan gälla en person som konstaterats ha en allmänfarlig smittsam sjukdom eller som konstaterats eller med fog misstänks ha utsatts för en allmänfarlig smittsam sjukdom. Personen i fråga kan alltså ha insjuknat i sjukdomen i fråga eller exempelvis konstaterats ha blivit utsatt för den men ännu inte insjuknat.

Lönen för tjänstemän och arbetstagare under tiden för de ovannämnda åtgärderna bestäms enligt 34 § i statens allmänna tjänste- och arbetskollektivavtal, som trädde i kraft den 1 april 2020. Till tjänstemän och arbetstagare betalas lön enligt 6 och 7 § i statens allmänna tjänste- och arbetskollektivavtal, om tjänstemannen eller arbetstagaren inte är arbetsoförmögen på grund av sjukdom när de är föremål för ovan nämnda åtgärder. Om en tjänsteman eller arbetstagare när han eller hon är föremål för åtgärder enligt lagen om smittsamma sjukdomar (1227/2016) är arbetsoförmögen på grund av sjukdom eller blir arbetsoförmögen på grund av sjukdom under tiden för åtgärderna, betalas till tjänstemannen eller arbetstagaren lön enligt 9–19 § i statens allmänna tjänste- och arbetskollektivavtal. För denna tid betalas dagpenning vid smittsam sjukdom i enlighet med 82 § i lagen om smittsamma sjukdomar till arbetsgivaren till den del som motsvarar lönen. Om lönen för sjukdomstiden inte motsvarar lönen för heltidsarbete eller lönen enligt tjänstemannens procentuella arbetstid, får tjänstemannen eller arbetstagaren själv dagpenning vid smittsam sjukdom till den del den överskrider lönen för sjukdomstiden.

Ämbetsverket kan avtala med en tjänsteman eller arbetstagare om arrangemang med distansarbete när personen har ålagts att vara borta från arbetet eller försatts i karantän, men inte själv är sjuk och distansarbete är möjligt på grund av arbetsuppgifternas natur. Tjänstemannen eller arbetstagaren är inte berättigad till dagpenning vid smittsam sjukdom för den avtalade tiden i distansarbete, utan tiden för distansarbete räknas i lönehänseende som normal arbetstid, för vilken sedvanlig månadslön betalas. Man kan inte avtala om distansarbete om tjänstemannen eller arbetstagaren har ålagts att vara borta från arbetet och personen under den tiden är sjuk, har försatts i karantän eller har isolerats.

De åtgärder som en ovan avsedd läkare i tjänsteförhållande har fattat beslut om med stöd av lagen om smittsamma sjukdomar och som riktas mot en tjänsteman ska iakttas av tjänstemannen och arbetsgivaren samt ämbetsverket i fråga, och man kan vare sig komma överens med eller beordra tjänstemannen eller arbetstagaren att komma till tjänstestället eller arbetsplatsen för att arbeta.

1.4.2 När ett barn till en tjänsteman eller arbetstagare har förordnats att hållas hemma

Om en tjänstemans eller arbetstagares barn under 16 år med stöd av 57 eller 60 § i lagen om smittsamma sjukdomar har förordnats att hållas hemma och vårdnadshavaren av denna anledning är förhindrad att arbeta, har tjänstemannen eller arbetstagaren rätt att få dagpenning vid smittsam sjukdom. Då är det fråga om en situation där tjänstemannen eller arbetstagaren stannar hemma för att vårda sitt sjuka barn eller av någon annan grundad anledning som anknyter till barnets situation.

En grund för frånvaron i fråga kan vara tillfällig vårdledighet enligt 29 § i det allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalet om kriterierna för den uppfylls och i så fall bestäms lönen enligt 30 §. För denna tid betalas dagpenningen vid smittsam sjukdom till arbetsgivaren. När den tillfälliga vårdledigheten upphör eller om förutsättningarna för den inte uppfylls, exempelvis när det barn som förordnats att hållas hemma inte själv är sjuk, kan bestämmelserna i 32 eller 32 a § i tjänstekollektivavtalet tillämpas. Frånvaron i fråga betraktas som oavlönad frånvaro och för tiden i fråga betalas dagpenningen vid smittsam sjukdom till tjänstemannen eller arbetstagaren. Om bestämmelserna i 32 a § tillämpas som grund för frånvaron rekommenderar finansministeriet att befrielsen beviljas.

Ämbetsverket kan med tjänstemannen eller arbetstagaren i fråga avtala om arrangemang med distansarbete när denna är frånvarande från arbetet och barnet är hemma, men tjänstemannen eller arbetstagaren inte själv är sjuk och distansarbete är möjligt på grund av arbetsuppgifternas natur. Tjänstemannen eller arbetstagaren är inte berättigad till dagpenning vid smittsam sjukdom för den avtalade tiden i distansarbete, utan tiden för distansarbete betraktas i lönehänseende som normal arbetstid, för vilken sedvanlig månadslön betalas.

1.4.3 Dagpenning vid smittsam sjukdom när en person försatts i karantän (eller motsvarande) utomlands, semester

Folkpensionsanstalten betalar dagpenning vid smittsam sjukdom också när en tjänsteman eller arbetstagare har försatts i karantän eller isolering inom EU. En förutsättning är att beslutet om karantän eller isolering har fattats av en läkare som enligt bestämmelserna i EU-medlemsstaten i fråga har rätt att fatta ett sådant beslut. Dagpenning betalas endast under tiden för inkomstbortfall, alltså inte exempelvis under semester.

Om en tjänsteman eller arbetstagare under sin semester befinner sig i ett EU-land och där försätts i karantän eller isolering som varar längre än semestern, ska en tjänsteman när semestern är slut ansöka om oavlönad tjänstledighet och en arbetstagare ansöka om oavlönad befrielse från arbetet för att vara borta från arbetet, varvid personen också får dagpenning vid smittsam sjukdom. Tjänstemannen eller arbetstagaren ska så snart som möjligt underrätta ämbetsverket om sin situation. Om en tjänsteman eller arbetstagare som försätts i karantän är sjuk vid utgången av sin semester, har personen rätt till lön för sjukdomstiden och rätt till sjukfrånvaro i enlighet med bestämmelserna och villkoren för detta. Sjukdomen ska då alltid styrkas med ett läkarintyg.

Om en tjänsteman eller arbetstagare försätts i karantän eller isoleras i ett land utanför EU och därmed förhindras från att återgå till arbetet när semestern är slut, betalar Folkpensionsanstalten inte dagpenning vid smittsam sjukdom. En tjänsteman eller arbetstagare och ämbetsverket ska avtala om arrangemang för att möjliggöra frånvaro från arbetet under tiden för karantänen eller isoleringen. Det kan vara fråga om förlängning av semestern eller andra typer av ledighet (ledighet från arbetstidsbank, ledighet i utbyte mot semesterpenning, saldoledighet) eller oavlönad tjänstledighet eller befrielse från arbetet. Om en tjänsteman eller arbetstagare som försätts i karantän är sjuk vid utgången av sin semester, har personen rätt till lön för sjukdomstiden i enlighet med bestämmelserna och villkoren för detta. Sjukdomen ska då alltid styrkas med ett läkarintyg.

I de fall som nämns ovan betalar ämbetsverket inte lön med stöd av 34 § i tjänstekollektivavtalet, eftersom det inte är fråga om sådana åtgärder enligt Finlands lag om smittsamma sjukdomar som har förordnats av en finländsk smittskyddsläkare.

1.5 Grunder för frånvaro i andra situationer

Om ett beslut enligt lagen om smittsamma sjukdomar inte finns att tillgå, om det inte är säkert att ett sådant existerar eller om ett sådant beslut aldrig har fattats trots att personen varit i kontakt med hälso- och sjukvården, ska utgångspunkten vara att för frånvaron för en tjänsteman eller arbetstagar ska iakttas de sedvanliga bestämmelserna i statstjänstemannalagen, arbetsavtalslagen och statens allmänna tjänste- och arbetskollektivavtal. Om ett beslut enligt lagen om smittsamma sjukdomar finns att tillgå senare, rättas vid behov de avgöranden som fattats utifrån anställningsvillkoren med beaktande av beslutet.

Om en tjänsteman eller arbetstagar på sin fritid reser utomlands – vilket statsrådet inte rekommenderar – ska personen enligt gällande rekommendationer stanna i en 14 dagars frivillig karantän efter återkomsten till Finland. Under denna tid är det skäl att undvika onödig fysisk kontakt och att röra sig utanför hemmet endast när det är nödvändigt till exempel för att ta sig till arbetet eller butiken. I arbetet för en tjänsteman eller arbetstagar som har vistats utomlands ska beaktas att ämbetsverket till exempel med stöd av arbetarskyddslagstiftningen eller utifrån andra utgångspunkter kan ha motiverade skäl att begränsa personens tillträde till arbetsplatsen fysiskt, om det bedöms att personens ankomst till arbetsplatsen utgör en risk för arbetarskyddet eller arbetet i övrigt. En tjänsteman eller arbetstagar kan då på arbetsgivarens initiativ förordnas att som en säkerhetsåtgärd vistas någon annanstans än på sin tjänste- eller arbetsplats. Statens arbetsmarknadsverk rekommenderar att tjänstemannen eller arbetstagaren diskuterar frågor i anslutning till arbetet med arbetsgivaren redan innan han eller hon reser utomlands, så att de omständigheter som anknyter till arbetet på arbetsplatsen kan utredas och beaktas i god tid på förhand.

I det fallet att en tjänsteman eller arbetstagar som en försiktighetsåtgärd på arbetsgivarens initiativ har förordnats att vistas någon annanstans än på sin tjänste- eller arbetsplats till exempel av en orsak som beskrivs i föregående stycke, personen vistas då i allmänhet hemma, för att förhindra att en smittsam sjukdom sprids och tjänstemannen eller arbetstagaren är frisk och lönevillkoren för sjukdomstiden inte kommer i fråga, kan det vara fråga om ett distansarbetsarrangemang i enlighet med tidigare anvisningar. Om distansarbete inte är ett möjligt arrangemang, betraktas frånvaro av karaktären försiktighetsåtgärd på arbetsgivarens initiativ som tid i arbete och för den betalas normal lön enligt tjänste- och arbetskollektivavtalet.

Om en tjänsteman eller arbetstagar som arbetar på distans på eget initiativ vill befrias från skyldigheten att arbeta, ska personen normalt ansöka om en grund för frånvaro och avslutande av arbetet. Det kan då vara fråga om till exempel semester, saldoledighet eller någon annan motsvarande ledighet, tjänstledighet utan lön eller befrielse från arbetet, även avtal om deltidsarbete är en möjlighet. I dessa situationer iakttas sedvanliga bestämmelser i lagstiftningen och tjänste- och arbetskollektivavtal som möjliggör frånvaro från arbetet. En sådan situation kan komma i fråga till exempel när en tjänsteman eller arbetstagar vill ta hand om sitt barn eller andra närstående utan att samtidigt ha skyldighet att arbeta. På grund av de många olika situationerna varierar grunderna för frånvaro och befrielse från skyldigheten att arbeta från fall till fall. För att förhindra spridningen av coronaviruset är det motiverat att förhålla sig positivt till tjänstemännens och arbetstagarernas frånvaro, om frånvaron inte äventyrar tryggheten av ämbetsverkets funktioner.

I 2 kap. 12 § 2 mom. i arbetsavtalslagen finns bestämmelser om arbetstagarrens rätt till lön på grund av situationer på arbetsplatsen som inte beror på arbetstagaren eller arbetsgivaren. Coronavirusepidemin kan vara en orsak till att tillämpningen av denna bestämmelse kan komma i fråga. Ämbetsverken ska kontakta Statens arbetsmarknadsverk innan de vidtar åtgärder i enlighet med bestämmelserna i fråga.

1.6 Tjänste- och arbetsresor

Tjänste- och arbetsresor ska övervägas noggrannare än normalt. Tjänsteresor ska begränsas till situationer där de är nödvändiga för att tjänsteåliggandena ska kunna fullgöras och där åliggandena inte kan fullgöras på något annat sätt. När det övervägs om en tjänsteman eller arbetstagar ska förordnas till tjänsteresa, ska personens personliga omständigheter och försörjningsplikter beaktas. Vid förordnande om tjänsteresa ska man försöka undvika att tjänstemannen eller arbetstagaren och personens närstående försätts i en situation där de kan komma att bli exponerade för sjukdomsalstrare.

När ett reseförordnande övervägs, ska man beakta Institutet för hälsa och välfärds anvisningar samt utrikesministeriets resemeddelanden om säkerhetsläget på resmålet.

Om en tjänsteman eller arbetstagare under en tjänsteresa utomlands försätts i karantän eller isolering på resmålet, avbryts inte tjänsteresan. Resan avslutas först när tjänstemannen eller arbetstagaren återvänder till bostaden eller tjänstestället. Resekostnaderna ersätts i enlighet med statens reselemente. Om det har varit fråga om en tjänste- eller arbetsresa till utlandet, kan ämbetsverket bli tvunget att överväga de åtgärder som nämns i punkt 1.5 andra stycket när det överväger en tjänstemans eller arbetstagares arbete på tjänste- eller arbetsplatsen.

2 TRYGGANDE AV VERKSAMHETEN

För att trygga ämbetsverkens verksamhet under epidemin kan det vara nödvändigt att organisera arbetet och vidta förberedelser så att ämbetsverken har tillgång till tillräcklig personal för att upprätthålla verksamheten. Behövliga åtgärder ska vid behov planeras, beredas och organiseras på förhand. Vid planeringen kan man dra nytta av de personallösningar och förfaranden som ingår i ämbetsverkens beredskapsplaner, i den mån de lämpar sig för den aktuella situationen.

Utgångspunkten är att verksamheten ska tryggas vid alla ämbetsverk och inom alla uppgiftsområden. Vid behov bör det bestämmas vilka uppgifter som prioriteras, och de viktigaste funktionerna tryggas. Man bör förbereda sig på konsekvenserna av den smittsamma sjukdomen, i synnerhet vid de ämbetsverk vars ansvarsområde berörs, för att trygga kärnprocesserna vid alla verksamhetsenheter och i direkta kundserviceuppgifter. Organiseringen av arbetet och uppgifterna, inklusive vikariearrangemangen, ska säkerställas. Öppettiderna och servicetiderna kan behöva ändras. Arbetsgivaren ska vid behov allokera den personal som är i arbete och personalens arbetsinsatser för att säkerställa en störningsfri verksamhet. Möjligheten att använda köpta tjänster bör övervägas.

2.1 Arbetstidsarrangemang

Om situationen på grund av personalbrist kräver det, kan man bli tvungen att förlägga arbetstiden till tider som avviker från det normala och att utföra arbetstimmar som överskrider den ordinarie arbetstiden inom ramen för arbetstidsbanker och system för flexitid samt i form av mertids- och overtidsarbete. I sådana fall kan man tillfälligt behöva tänja på reglerna för flexitid, exempelvis i fråga om det maximala antalet timmar som kan intjänas och utjämningsperioderna. Också avvikelser från tiderna för dygnsvila och veckovila, ändringar i redan fastställda arbetsskift och förordnande av en tjänsteman till beredskap, mertidsarbete eller overtidsarbete, som inte får vägras, kan komma i fråga när villkoren i enlighet med anvisningarna och författningarna uppfylls (9 och 12 § i statens arbetstidsavtal samt 4, 17, 19 och 25 § i arbetstidslagen). När ämbetsverken anpassar arbetstidsarrangemangen efter situationen, ska arbetsgivarna beakta gällande lagstiftning och avtalsbestämmelser samt de förpliktelser som följer av samarbetet.

För att trygga ämbetsverkets verksamhet är det även möjligt att tillämpa arrangemang för distansarbete i de uppgifter där detta är möjligt utan att verksamheten äventyras i enlighet med anvisningarna ovan i denna handling.

2.2 Semesterarrangemang

Det är möjligt att semesterarrangemang behövs för att trygga verksamheten. Man kan behöva överväga om semestrar kan beviljas, och redan beviljade semestrar kan behöva flyttas fram eller återkallas.

I 10 § 4 och 5 punkten i semesteravtalet har det avtalats om förfaranden för när semestrar flyttas fram och avbryts. Avvikelse från den fastställda semesterplanen kan göras genom avtal mellan ämbetsverket och tjänstemannen eller arbetstagaren. Semestern för en tjänsteman kan genom ett beslut av ämbetsverket flyttas fram eller avbrytas, om det är påkallat av vägande skäl som hör samman med utövandet av offentlig makt eller är nödvändigt för skötseln av ett offentligt samfunds lagstadgade uppgifter som hör samman med hälsa eller säkerhet. Enligt avtalpunkten ska underrättelse om att semestern flyttas ges senast två veckor innan semestern börjar. Vid tillämpningen av denna avtalpunkt ska också beaktas den bestämmelse som nämns i punkt 3.1 stycke 7 i tillämpningsanvisningen för semesteravtalet.

3 FÖRFARANDEN, SAMARBETE OCH INFORMATION

Vid genomförande av och beslut om ovannämnda åtgärder vid ämbetsverken ska det iakttas vad som föreskrivits, bestämts eller avtalats om respektive helhet. På motsvarande sätt ska samarbets-, förhandlings- och avtalsförfarandena enligt bestämmelserna, föreskrifterna och avtalen iakttas.

Man bör se till att informationsgången såväl inom ämbetsverket som med intressentgrupperna är aktuell, korrekt och effektiv. Det är viktigt att personalen och vid behov ämbetsverkens kunder effektivt informeras om eventuella specialarrangemang i ämbetsverkets verksamhet. Man bör se till att den interna informationen når också de tjänstemän och arbetstagare som är frånvarande.

Avdelningschef

Juha Sarkio

Förhandlingsdirektörens ställföreträdare,
regeringsråd

Tuija Wilska

Regeringsråd

Risto Lerssi

Sändlista