

Sikainfluenssaan varautuminen

Alla oleva ohjeistus perustuu apteekkien työehtosopimuksiin ja työsopimuslakiin.

1. Sairastuminen ja työkyvyttömyyden toteaminen

Apteekkarin on syytä ohjeistaa työntekijöitä, miten heidän tulee todistaa työkyvyttömyytensä, jos he epäilevät sairastuneensa sikainfluenssaan. Erilaisia ohjeistuksia menettelytavoista on useissa tiedotusvälineissä, joten selvyyden vuoksi kannattaa työntekijöille antaa apteekin oma ohjeistus.

Sairastuessaan työntekijän on aina viipymättä ilmoitettava työnantajalle poissaolostaan. Apteekin omissa poissaoloihin liittyvissä pelisäännöissä olisi hyvä ohjeistaa seuraavista asioista:

- kenelle poissaolosta ilmoitetaan
- jos nimettyä henkilöä ei tavoiteta, kenelle silloin ilmoitetaan
- minkälaista selvitystä poissaolosta edellytetään ja missä vaiheessa se toimitetaan työnantajalle. Lähtökohtana pitäisi olla, että selvitys toimitetaan viipymättä työnantajalle. Tällöin työnantajalla on mahdollisuus tarvittaessa pyytää lisäselvitystä työkyvyttömyydestä.

Pelisäännöissä voi myös todeta, että pelkkä tekstiviesti poissaolosta ei riitä. Tällöin edellytetään, että työnantajaan on oltava henkilökohtaisesti yhteydessä, koska sairauspoissaolon johdosta on yleensä paljon selviteltäviä asioita jo henkilön työtehtävien osalta.

Työntekijän laiminlyödessä välittömän ilmoittamisen palkanmaksuvelvollisuus alkaa vasta ilmoittamishetkestä (tes 14 §, kohta 2), vaikka itse palkanmaksujakso alkaa kulua jo sairastumishetkestä.

Yksittäiset sikainfluenssatapaukset pandemian uhka- ja alkuvaiheessa

Työehtosopimuksen mukaan työntekijän on vaadittaessa esitettävä työkyvyttömyydestä lääkärintodistus tai muu työnantajan hyväksymä selvitys.

Jos apteekilla on yleislääkäripalvelut kattava työterveyshuolto, lääkärintodistus on ensisijaisesti haettava työterveyslääkäriltä, ellei työnantaja toisin ohjeista.

Varsinainen pandemiavaihe

Jos terveysviranomaiset toteavat maamme olevan varsinaisessa pandemiavaiheessa, hyväksyttäväksi poissaolotodistukseksi katsotaan työehtosopimuksen mukaan työterveyshoitajan tai terveydenhoitajan henkilökohtaisen tutkimuksen perusteella antama sairauslomatodistus enintään kolmeksi päiväksi.

Päiväraha pidemmissä poissaoloissa

Jos työntekijän poissaolo kestää yli sairausvakuutuslain karenssiajan – sairastumispäivä ja sitä seuraavat 9 arkipäivää – poissaolosta voi hakea Kelalta päivärahaa. Päiväraharatkaisuissa terveydenhoitajan henkilökohtaisen tutkimuksen perusteella antama todistus katsotaan pääsääntöisesti poissaolosta hyväksyttäväksi todistukseksi, jos poissaolo jatkuu sen jälkeen samasta syystä aukottomasti lääkärin jatkamalla lääkärintodistuksella.

Työntekijöille on syytä tähdentää, että jokaisesta poissaolopäivästä vapaapäivät mukaan lukien tulee olla poissaolotodistus, jotta karenssiajan mahdollisesti ylittyessä siitä voidaan hakea päivärahaa.

Karanteeni

Sikainfluenssa ei enää ole tartuntatautilain ja –asetuksen tarkoittama yleisvaarallinen tauti. Jos työntekijä jää pois töistä karanteeniin viitaten, kyseessä ei ole työstä poissaolo tartuntatautilain perusteella. Näin ollen poissaolo on palkaton ja se ei ole työssäolon veroista aikaa vuosilomaetuisuuksia määritettäessä.

Alle 10-vuotiaan lapsen sairastuminen

Alle 10-vuotiaan lapsen sairastuessa sikainfluenssaan lapsen huoltajalle maksetaan palkkaa 1-3 kalenteripäivään sisältyviltä työpäiviltä. Jakso alkaa lapsen sairastumisesta. Kolmen kalenteripäivän jälkeen olevat poissaolopäivät ovat palkattomia. Työsopimuslain mukainen rinnakkainen poissaolo-oikeus alle 10-vuotiaan lapsen äkillisesti sairastuessa on enintään 4 työpäivää. Tämä poissaolo on palkaton.

Työehtosopimuksen mukaan työnantaja voi aina edellyttää työntekijän lapsen sairastumisesta lääkärintodistusta.

Muun perheenjäsenen sairastuminen

Perheenjäsenen sairastumisen aiheuttamista poissaoloista on määräyksiä sekä työsopimuslaissa että työehtosopimuksessa. Työsopimuslain 4:7 §:n mukaan työntekijällä on tilapäinen työstä poissaolo-oikeus, jos hänen välitön läsnäolonsa on välttämätöntä hänen perheenjäsenensä sairastumisen takia. Poissaolo on palkaton.

Muiden kuin pakottavien syiden ollessa kyseessä työntekijälle pyritään työehtosopimuksen (15 § 1. kohta) mukaan antamaan mahdollisuus lyhyeen poissaoloon perheenjäsenen sairastumisen vuoksi. Työstä poissaolosta ja sen pituudesta on tällöin sovittava. Poissaolo on palkaton.

Perheen käsitettä ei ole työsopimuslain säännöksessä täsmällisesti määritelty. Lainkohdan perustelujen mukaan perheellä tarkoitetaan samassa taloudessa perheenomaisissa oloissa asuvien lisäksi esimerkiksi heidän takenevassa tai etenevässä polvessa olevia lähisukulaisiaan.

2. Terveen lapsen hoito hoitopaikan sulkemisen takia

Poissaolo-oikeus saattaa syntyä myös päiväkodin sulkeuduttua tai työntekijän lapsia hoitavan ulkopuolisen hoitajan sairastuessa, jos lasten hoitoa ei pystytä muulla tavoin järjestämään.

Poissaolon pituutta ei ole laissa määritelty, vaan se on harkittava kussakin tapauksessa erikseen.

Poissaolosta ja sen syystä tulee ilmoittaa työnantajalle niin pian kuin mahdollista. Työnantaja voi edellyttää työntekijältä luotettavaa selvitystä poissaolon syystä. Selvityksenä voi edellyttää lääkärintodistusta hoitajan sairastumisesta.

Poissaolo on palkaton ja aikaa ei katsota työssäolon veroiseksi ajaksi vuosilomaetuuksia määritettäessä.

3. Muita poissaoloja

Sikainfluenssasta johtuvissa eräissä muissa poissaoloissa noudatetaan seuraavaa:

1. Työntekijän ollessa estynyt palaamasta töihin sikainfluenssan takia esimerkiksi lomamatkalta, hänen on ilmoitettava välittömästi työnantajalle poissaolon syy. Työntekijän laiminlyödessä ilmoitusvelvollisuutensa on kyseessä luvaton poissaolo, josta työnantajalla ei ole palkanmaksuvelvollisuutta. Poissaolon kestäessä vähintään 7 kalenteripäivää harkitaan tilannetta työsopimuslain 8:3 §:n mukaisena työsopimuksen purkamisena.
2. Työntekijän ilmoittaessa työnantajalle jäävänsä kotiin sikainfluenssan tartuntapelon tai vastaavan takia menetellään seuraavasti:
 - työnantajan antaessa suostumuksensa poissaoloon työnantajalla ei ole palkanmaksuvelvollisuutta, ellei toisin sovita.
 - työntekijän jäädessä pois töistä ilman työnantajan suostumusta tilannetta harkitaan seurausten kannalta luvattomana poissaolona.
3. Työnantajan kehottaessa työntekijää jäämään pois työstä työnantajalla on palkanmaksuvelvollisuus ja poissaolo katsotaan työssäolon veroiseksi ajaksi vuosiloman ansainnan suhteen.

4. Työjärjestelyt

Työvuoroluettelojen muuttaminen

Tiedoksi annettu työvuoroluettelo sitoo työntekijää ja työnantajaa. Työvuoroluetteloa voidaan aina muuttaa työntekijän suostumuksella. Työehtosopimuksen mukaan työnantajalla on oikeus muuttaa työvuoroluetteloa yksipuolisesti, jos siihen on töiden järjestelyihin liittyvä painava syy. Tällainen painava syy voi syntyä sikainfluenssan aiheuttamien runsaiden poissaolojen vuoksi.

Vuosilomien muuttaminen

Ilmoitus vuosiloman ajankohdasta sitoo työnantajaa. Työnantaja ja työntekijä voivat kuitenkin sopia ilmoitetun vuosiloman siirtämisestä pidettäväksi muuna ajankohtana. Tällainen tilanne saattaa tulla kysymykseen pandemian aiheuttamien muiden työntekijöiden poissaolojen vuoksi. Jos työnantaja muuttaa ilmoitetun loman ajankohtaa vastoin työntekijän tahtoa, hän

joutuu korvaamaan työntekijälle siirrosta mahdollisesti aiheutuvat kustannukset (mm. varattujen matkojen peruutuksesta syntyvät kulut).

Työn tarjoaminen poissaolojen aiheuttamissa tilanteissa

Jos apteekissa on lomautettuja, osa-aikaisia tai taloudellisista tai tuotannollisista syistä irtisanoituja työntekijöitä, on ennen sijaisten palkkaamista selvitettävä mahdollisuudet tarjota työtä näille työntekijöille (irtisanotuilla takaisinottovelvollisuus on 9 kuukautta työsuhteen päättymisen jälkeen).

Työn tarjoamisjärjestys on seuraava:

1. Lomautetut työntekijät
2. Osa-aikaiset työntekijät
3. Takaisinottovelvollisuuden piirissä olevat työntekijät

Tehtävä- ja työpaikkasiirrot

Joustavan toiminnan turvaamiseksi apteekin varautumissuunnitelmassa mahdolliseen pandemiaan olisi otettava huomioon työntekijöiden siirtomahdollisuudet eri tehtäviin tai apteekin muihin toimipisteisiin. Varautumissuunnitelma on tarkoituksenmukaista käsitellä luottamusmiehen kanssa.

Hätätyö

Hätätyö määräytyy työaikalain 21 §:n mukaan. Hätätyömääräykset tuskin tulevat apteekialalla sovellettavaksi pandemian yhteydessä kuin erittäin poikkeuksellisissa tapauksissa.