



Anvisning/Föreskrift/Beslut

 Avdelningen för utveckling av
 statsförvaltningen
 Statens arbetsmarknadsverk

12.3.2020

 VN/5733/2020
 VN/5733/2020-VM-1

Ministerierna, ämbetsverken och inrättningarna

Anvisningar för ämbetsverken med tanke på en eventuell coronavirusepidemi och beredskapen inför den
Grund för utfärdande av anvisning

Statstjänstemannalagen 23 a §, reglementet för statsrådet 17 §, lagen om statens tjänstekollektivavtal 5 §, förordningen om statens tjänstekollektivavtal 7 §

Giltighetstid

13.3.2020–12.6.2020

1. ALLMÄN INFORMATION OM DEN SMITTSAMMA SJUKDOMEN COVID-19

I början av året upptäcktes det i Kina en smittsam sjukdom, covid-19, som orsakas av ett coronavirus. Virusets orsakar influensaliknande symtom i luftvägarna. En del av de smittade kan också insjukna i lunginflammation. De flesta insjuknade får dock endast lindriga symtom.

Institutet för hälsa och välfärd följer läget utomlands tillsammans med Europeiska centrumet för förebyggande och kontroll av sjukdomar (ECDC) och med Världshälsoorganisationen (WHO) samt utarbetar anvisningar till hälso- och sjukvården och laboratorier, bedömer de hälsorisker som är förenade med coronaviruset och utarbetar prognoser över hur coronavirussituationen kan utvecklas.

 Mer information om den smittsamma sjukdomen finns på social- och hälsovårdsministeriets webbplats (www.stm.fi) och på Institutet för hälsa och välfärds webbplats (www.thl.fi).

2. BEREDSKAP INFÖR SPRIDNINGEN AV CORONAVIRUSET OCH EN EVENTUELL EPIDEMI

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

2.1 Tillfälligt förfarande för styrkande av sjukdom

Statsrådet har den 12 mars 2020 med stöd av 23 a § 2 mom. i statstjänstemannalagen utfärdat en förordning om styrkande av statstjänstemäns sjukdom. Förordningen utgör en bilaga till detta brev. Förordningen är i kraft från den 13 mars till den 12 juni 2020. Det införs lindringar i bestämmelserna om styrkande av sjukdom på grund av den smittsamma sjukdomen covid-19, men de nya bestämmelserna omfattar alla fall av influensa. Detta beror på att symtomen i samband med denna smittsamma sjukdom i stor utsträckning liknar symtomen vid andra typer av influensa.

De nya bestämmelserna om styrkande av sjukdom tillämpas med stöd av 29 § i statens allmänna tjänste- och arbetskollektivavtal också på konstaterande av sådan sjukdom hos barn som utgör

 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

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 sjukledigheten och den tillfälliga vårdledigheten för anställda i arbetsavtalsförhållande.

Styrkandet av influensasjukdom hos anställda i tjänsteförhållande och i arbetsavtalsförhållande 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 läkarintyg 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 denne gett utlåtandet utifrån en telefondiskussion eller någon annan motsvarande kontakt med tjänstemannen efter att ha förvissat 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 exempelvis genom att den anställde meddelar sin chef per telefon.

2.2 Distansarbete

Vid organiseringen av arbetet kan man också beakta möjligheten till distansarbete, möjligheten att ersätta möten genom andra arrangemang samt researrangemangen. Statens arbetsmarknadsverk har den 10 november 2015 utfärdat en anvisning om principer för distansarbete (VM/2510/00.00.00/2015). Distansarbete baserar sig på frivillighet och ingen kan tvingas att distansarbeta. En anställd i tjänsteförhållande eller i arbetsavtalsförhållande har inte heller någon ensidig rätt till distansarbete om han eller hon så önskar. Det är möjligt att utvidga distansarbetet jämfört med nuläget som ett sätt 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 en del av de anställda i tjänsteförhållande eller i arbetsavtalsförhållande 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 de anställda kommer till tjänstestället eller arbetsplatsen.

För att förhindra att den smittsamma sjukdomen sprids och för att trygga verksamhetens kontinuitet bör man sträva efter frivilliga arrangemang för distansarbete i enlighet med föregående stycke. Detta rekommenderas särskilt i de fall där en anställd antingen under en tjänsteresa eller under en semesterresa har vistats utomlands inom ett område som klassificerats som epidemiområde. Distansarbetets varaktighet bör då dimensioneras så att sjukdomens beräknade inkubationstid om minst 10 dygn hinner löpa ut innan den anställde återvänder till arbetsplatsen. I sådana fall bör den anställde själv överväga ett motsvarande tillvägagångssätt exempelvis i fråga om sina familjemedlemmar.

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

2.3 Åtgärder enligt lagen om smittsamma sjukdomar och anställningsvillkor

2.3.1 Åtgärder mot de anställda i enlighet med lagen om smittsamma sjukdomar

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 §).

Beslut 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 eller exempelvis ha konstaterats ha utsatts för den men ännu inte insjuknat.

Utöver vad som föreskrivs i 34 § i statens allmänna tjänstekollektivavtal har finansministeriet beslutat att en tjänsteman får lön under tiden för de ovannämnda åtgärderna i enlighet med vad man avtalat om lön för sjukdomstid, oberoende av om tjänstemannen själv är sjuk eller inte när han eller hon är föremål för åtgärderna. 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 dessutom själv dagpenning vid smittsam sjukdom till den del som överstiger lönen för sjukdomstiden. Motsvarande beslut har fattats också i fråga om anställda i arbetsavtalsförhållande.

Ämbetsverket kan avtala med en anställd i tjänsteförhållande eller i arbetsavtalsförhållande om arrangemang med distansarbete, när den anställde har ålagts att frånvara från arbetet eller försatts i karantän och den anställde inte själv är sjuk och distansarbete är möjligt på grund av arbetsuppgifternas natur. De anställda är inte berättigade till dagpenning vid smittsam sjukdom för den tid de distansarbetar, utan tiden för distansarbete räknas i lönehänseende som normal arbetstid, för vilken sedvanlig månadslön betalas. Man kan inte avtala om distansarbete, om den anställde har ålagts att frånvara från arbetet och han eller hon 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 anställd ska iaktas av den anställde och dennes arbetsgivare samt ämbetsverket i fråga, och någon överenskommelse om att den anställde ska komma till tjänstestället eller arbetsplatsen för att arbeta kan inte ingås.

2.3.2 När ett barn till en anställd har förordnats att hållas hemma

Om en anställds 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 den anställde rätt att få dagpenning vid smittsam sjukdom. Då är det fråga om en situation där den anställde 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 löper ut, eller om förutsättningarna för den inte uppfylls, exempelvis när det barn som förordnats att hållas hemma inte själv är sjukt, 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 den anställde. Om bestämmelserna i 32 a § tillämpas som grund för frånvaron, rekommenderar finansministeriet att befrielsen beviljas.

Ämbetsverket kan med den anställde i fråga avtala om arrangemang med distansarbete när den anställde är frånvarande från arbetet och barnet är hemma, men den anställde inte själv är sjuk och distansarbete är möjligt på grund av arbetsuppgifternas natur. Den anställde är inte berättigad till dagpenning vid smittsam sjukdom för tiden med avtalat distansarbete, utan i lönehänseende utgör tiden i fråga normal arbetstid för vilken sedvanlig månadslön betalas.

2.3.3 Dagpenning vid smittsam sjukdom när en person försatts i karantän utomlands, semester

Folkpensionsanstalten betalar dagpenning vid smittsam sjukdom också när en anställd 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 anställd under sin semester befinner sig i ett EU-land och där försatts i karantän eller isolering som varar längre än semestern, ska en anställd i tjänsteförhållande när semestern är slut ansöka om oavlönad tjänstledighet och en anställd i arbetsavtalsförhållande ansöka om oavlönad

befrielse från arbetet för att vara borta från arbetet, varvid den anställde också får dagpenning vid smittsam sjukdom. Den anställde ska så snart som möjligt underrätta ämbetsverket om sin situation. Om en anställd som försatts i karantän är sjuk vid utgången av sin semester, har den anställde rätt till lön för sjukdomstiden och rätt till sjukfrånvaro i enlighet med de bestämmelser och villkor som gäller detta. Sjukdomen ska då alltid styrkas med ett läkarintyg.

Om en anställd försatts 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. Den anställde 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 anställd som försatts i karantän är sjuk när semestern är slut, har den anställde rätt till lön för sjukdomstiden i enlighet med de bestämmelser och villkor som gäller 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.

2.4 Tjänste- och arbetsresor

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

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

Om en anställd i tjänsteförhållande eller i arbetsavtalsförhållande under en utlandsresa försätts i karantän eller isolering på resmålet, avbryts inte tjänsteresan. Tjänsteresan avslutas först när den anställde återvänder till bostaden eller tjänstestället. Resekostnaderna ersätts i enlighet med statens resereglemente.

3. TRYGGANDE AV VERKSAMHETEN

För att trygga ämbetsverkens verksamhet under eller före en eventuell epidemi 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 samt i direkta kundserviceuppgifter. Organiseringen av arbetet och uppgifterna, inklusive vikariearrangemangen, ska säkerställas. Öppettiderna och servicetiderna kan behöva ändras. Arbetsgivaren ska vid behov allokera personalen och dess arbetsinsatser för att säkerställa en störningsfri verksamhet. Möjligheten att använda köpta tjänster bör övervägas.

3.1 Arbetstidsarrangemang

Om situationen på grund av personalbrist så kräver, 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 flextid samt i form av mertids- och övertidsarbete. I sådana fall kan man tillfälligt behöva tänja på reglerna för flextid, 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 samt förordnande av en anställd i tjänsteförhållande till beredskap, mertidsarbete eller övertidsarbete som inte får vägras kan komma i fråga när villkoren 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.

3.2 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 eller avbryts. Avvikelse från den fastställda semesterplanen kan göras genom avtal mellan ämbetsverket och den anställda. Semestern för en anställd i tjänsteförhållande 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 avtalspunkten ska den anställda underrättas om att semestern flyttas senast två veckor innan semestern börjar. Vid tillämpningen av denna avtalspunkt ska också beaktas den bestämmelse som nämns i punkt 3.1 stycke 7 i tillämpningsanvisningen för semesteravtalet.

4. FÖRFARANDEN 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 anställda som är frånvarande.

5. INFORMATION TILL FÖRETAGSHÄLSOVÅRDEN

Hansel Ab förmedlar centraliserat informationen om statsrådets förordning som lättar på förfarandet för styrkande av sjukfrånvaro samt denna handling till kontaktpersonerna hos avtalsleverantörerna för företagshälsovården för statens personal. Dessa vidarebefordrar sedan informationen till de enskilda verksamhetsenheterna inom sina egna organisationer. Ämbetsverket kan också, om det så vill, vara i kontakt med sin egen företagshälsovårdsenhet och försäkra sig om att informationen nått fram.

Avdelningschef Juha Sarkio

Förhandlingsdirektör Sari Ojanen

Regeringsråd Risto Lerssi

Bilagor Statsrådets förordning om styrkande av statstjänstemäns sjukdom vid misstanke om smitta av coronavirusinfektion

Sändlista Mottagare

För kännedom