



TYÖNANTAJAN KORONAOPAS

 **Yrittäjät**

Sisältö

MUISTA NÄMÄ 7 TOIMINTAOHJETTA HENKILÖSTÖLLE	3
TYÖTURVALLISUUDEN KORONAOHJEET	4
Tarkistuslista koronariskin arviointiin	4
MUISTA NÄMÄ ASIAT - KORONATESTIT JA HENKILÖSTÖ	5
USEIN KYSYTYT KYSYMYKSET	7
SUOMEN YRITTÄJIEN JÄSENYYS	8

MUISTA NÄMÄ SEITSEMÄN OHJETTA

Miten työyhteisölle tulisi viestiä koronaepidemian aikaisista työskentelyohjeista ja työturvallisuudesta? Työnantajalla on vastuu työntekijöiden turvallisuudesta myös korona-aikana. Muista myös, ettei terveystietoja saa kertoa eteenpäin, jos esimerkiksi työntekijä sairastuu koronaan.

Työterveyslaitos suosittelee varautumisvastuullisten nimeämistä työpaikoille. Ryhmä koordinoi varautumista ja viestintää työntekijöille, pitää varautumissuunnitelman ajan tasalla ja antaa ohjeita tarvittaessa liittyen esimerkiksi työjärjestelyihin, suojautumiseen, siivoukseen ja sairaustapauksiin.

Muista nämä 7 toimintaohjetta henkilöstölle:

Tee työskentelyohjeet vallitsevaa tilannetta varten henkilökunnalle, jos ette ole vielä ohjeistusta tehneet. Suosittele työntekijöitä lataamaan Koronavilkku-sovellus puhelimeen.

1. Koronatartuntatauti on muuttanut lähes jokaisen työpaikan olosuhteita, ja siksi työn-

antajan pitää päivittää laatimansa riskien arviointi ja arvioida muutosten merkitys työntekijöiden terveydelle ja turvallisuudelle.

2. Viruksen torjuntatoimina työpaikoilla huolehditaan hygieniasta ja hyvästä ilmanvaihdosta.

3. Hygieniasta huolehtiminen korostuu erityisesti työpaikoilla, joissa työskennellään toisten välittömässä läheisyydessä ja käytetään yhteisiä työvälineitä. Siivousohjeet löytyvät Työterveyslaitoksen verkkosivuilta: Ohjeistus siivoukseen covid-19-tartuntojen ehkäisemiseksi

4. Ohjeista, että työpaikalle ei tulla sairaana,

ja tee selkeät toimintaohjeet siihen, miten toimitaan, jos työntekijä on mahdollisesti altistunut tai epäilee tartuntaa.

5. Etätöitä kannattaa hyödyntää mahdollisuuksien mukaan. Toiminnassa tulee minimoida ylimääräiset kontaktit, mikäli se vain on mahdollista. Harkitkaa ruokailujen, taukojen ja työaikojen porrastamista työntekijäryhmittäin.

6. Työnantajalla on velvollisuus arvioida, onko työntekijöiden käytettävä työssään kasvomaskoja. Työnantaja ei lähtökohtaisesti voi pakottaa maskin käyttöön, paitsi tilanteissa, joissa maskin käytölle on työturvallisuuteen liittyvä peruste. Työnantajat voivat kaikilla työpaikoilla tarjota mahdollisuutta käyttää maskeja ja suositella sitä.

7. Työnantaja voi ohjeistaa esimerkiksi harkitsemaan tarkkaan kotimaan matkoja ja osallistumista ulkopuolisiin tilaisuuksiin.

TYÖTURVALLISUUDEN KORONAOHJEET

Työnantajalla on velvollisuus arvioida, onko työntekijöiden käytettävä työssään kasvomaskeja.

Esimerkiksi pääkaupunkiseudulla tuli 14. loka-kuuta voimaan suositus kasvomaskin käytöstä kaikilla työpaikoilla erityisesti tilanteissa, jossa ihmiset laajemmin tapaavat toisiaan, kuten kokouksissa ja taukutiloissa. Kasvomaski-suositus koskee myös tilanteita, joissa turvavälejä tai muita turvallisuusjärjestelyjä ei pystytä toteuttamaan.

Työnantaja ei voi lähtökohtaisesti pakottaa maskin käyttöön, paitsi työturvallisuusperusteen nojalla.

Jos esimerkiksi työhön kuuluu lähikontaktit asiakkaiden kanssa tai työntekijät joutuvat työskentelemään samassa tilassa lähekkäin, voi työnantaja turvallisuuden parantamiseksi edellyttää maskin käyttöä.

Lisäksi työnantajat voivat kaikilla työpaikoilla tarjota mahdollisuutta käyttää maskeja, suositella ja kehottaa niiden käyttöön.

Silloin, kun työnantaja suosittaa ja kehottaa maskien käyttöön työpaikalla, työnantajan tulisi myös tarjota maskit työntekijöiden käyttöön.

TARKISTUSLISTA KORONARISKIN ARVIOINTIIN

Riskin suuruuteen vaikuttavat mm. alueellinen tartuntatilanne, työn luonne, etätömahdollisuudet, lähikontaktien määrä ja kesto, matkustustarpeet ja hygienian taso. Työterveyslaitoksen tarkistuslistan kysymyksiin vastataan kyllä tai ei. Mitä enemmän kyllä-vastauksia on, sitä suurempi koronatartunnan riski työpaikalla on. Katso koko lista: hyvatyo.ttl.fi/koronavirus/ohje-riskien-arviointi

- Onko tunnistettu työpaikkaan liittyviä tartuntoja?
- Onko työntekijät mahdotonta jakaa ryhmiin niin, että ryhmät pysyisivät töissä ja tauoilla erillään?
- Kuuluuko työhön voimakasta äänenkäyttöä tai toimintaa, joka mahdollistaa pisaroiden leviämisen normaalipuhetta kauemmaksi?
- Käytetäänkö työssä yhteisiä työvälineitä, joita ei voida puhdistaa käyttäjien välillä?
- Puuttuvatko työpaikaltanne matkustamista ja ulkomailta tulevia koskevat ohjeet?

Lähde: Työterveyslaitos

MUISTA NÄMÄ ASIAT - KORONATESTIT JA HENKILÖSTÖ

Onko työnantajalla oikeus tai velvollisuus määrätä työntekijä koronatestiin?

Ei, mutta jos työntekijän työtehtäviin kuuluu esimerkiksi lähikontaktit toisiin ihmisiin, testiin määrääminen voi olla perusteltua. Näin voidaan parhaiten taata työntekijöiden ja asiakkaiden turvallisuus työpaikalla.

Kuka maksaa koronatestin?

Jos työnantaja määrää työntekijän koronatestiin, on työnantaja velvollinen vastaamaan testin kustannuksista, kuten työterveyshuollon kustannuksista yleisesti. Lisäksi työnantaja voi halutessaan kustantaa työntekijän koronatestin, jos testaaminen on työn kannalta tarpeellista, vaikka työnantaja ei varsinaisesti testiin velvoittaisi.

Vaaditteko työntekijältä lääkärintodistusta, jos herää epäily koronatartunnasta?

Jos yrityksen työntekijä epäilee saaneensa koronavirustartunnan, työnantajan ei välttämättä kannata vaatia lääkärintodistusta lyhytaikaisesta poissaolosta. Työnantaja voi esimerkiksi linjata ja viestiä henkilöstölleen, että työntekijä voi jäädä suoraan kotiin heti oireiden ilmaantuessa ja olla yhteydessä oman alueen sairaalaan, työterveyshuoltoon tai terveyskeskuksen päivystykseen.

Jos työntekijä on altistunut, ja odottaa testiä, pitääkö hänen jäädä karanteeniin?

Testeihin meno jo itsessään kertoo, että riski tartunnasta on olemassa, jonka vuoksi omaehtoista karanteenia kannattaa noudattaa.

Pelkkä koronatestin tuloksen odottaminen ei kuitenkaan tarkoita, että työntekijä olisi työkyvytön ja työnantajalla tästä johtuen sairausajan palkanmaksuvelvollisuus. Työpaikalla on syytä laatia ohjeistus ja pelisäännöt siitä, miten tällaisissa tilanteissa toimitaan.

Saako kollegan koronavirustartunnasta tai mahdollisesta tartunnasta kertoa muille työkavereille?

Jos organisaation työntekijällä todetaan koronavirus, työnantaja ei saa lähtökohtaisesti nimetä kyseistä työntekijää. Terveystietoja ei saa kertoa eteenpäin. Tieto siitä, että joku on saanut koronatartunnan, on terveystieto. Terveystietoja käsittelevien henkilöiden piiri tulee olla mahdollisimman rajattu ja työnan-

tajan on nimettävä henkilöt, jotka käsittelevät työssään toisten terveystietoja. Terveystietojen käsittely voi olla tarpeellista esimerkiksi sairautensa palkan maksamiseksi ja sen selvittämiseksi, onko työntekijällä oikeus olla poissa työstä.

Miten viestitään, jos muut henkilöt ovat voineet altistua koronavirukselle?

Silloin on hyvä kertoa asianomaisille, että on ollut tilanne, jonka seurauksena olette mahdollisesti altistuneet. Tällaisessa tilanteessa kaikkien yrityksessä työskentelevien ja yrityksen tiloissa altistuneiden henkilöiden on syytä hakeutua koronatestiin. Todennäköisesti vastaava ohje tulisi tartunnan jäljityksestä, mikäli altistuminen on ollut riittävä tartuntariskin syntymiseksi. Nopea reagointi on avainasemassa tartuntojen leviämisen estämisessä ja työnantajan ohjeistuksella voidaan mahdollisimman varhaisessa vaiheessa saattaa työntekijät tietoiseksi asiasta. Mahdollinen positiivinen testitulokset käynnistää viranomaispuolella jäljittämisen.

Jos yrityksen työntekijällä todetaan korona ja hän on ollut tietämättään töissä, pitääkö yrityksen sulkea ovensa?

Yritystoimintaa ei veloiteta tällöin keskeyttämään. Tällaisessa tilanteessa kaikkien yrityksessä työskentelevien ja yrityksen tiloissa altistuneiden henkilöiden on kuitenkin syytä hakeutua koronatestiin.

Mitä jos asiakkaalla todetaan korona?

Silloin on hyvä kertoa työyhteisön asianomaisille, että on ollut tilanne, jonka seurauksena olette mahdollisesti altistuneet. Tällaisessa tilanteessa kaikkien yrityksessä työskentelevien ja yrityksen tiloissa altistuneiden henkilöiden on kuitenkin syytä hakeutua koronatestiin. Yritys voi saada tiedon altistuneen asiointikäynnistä joko asianomaiselta itseltään tai myös tartuntatautiviranomaisen pitäisi ilmoittaa siitä, jos he ovat saaneet tiedon jäljityksestä.

VIESTINTÄVINKKI

Tee työskentelyohjeet vallitsevaa tilannetta varten henkilökunnalle. Näin kannattaa toimia turvallisuuden lisäksi myös maineenhallinnan vuoksi. Toimintaohjeet pyrkivät varmistamaan, että yrityksessänne tehdään kaikki mahdollinen työturvallisuuden eteen.

USEIN KYSYTYT KYSYMYKSET

Pitääkö työntekijälle maksaa palkkaa hänen odotellessaan koronatestiin pääsyä?

Jos työntekijä ei ole sairas tai työkyvytön, ei työnantajalla lähtökohtaisesti ole poissaolon ajalta palkanmaksuvelvollisuutta. Jos työnantaja määrää työntekijän pysymään poissa työpaikalta hänen odottaessaan koronatestiin pääsyä ja testitulosten varmistumista, on työnantajalla tältä ajalta palkanmaksuvelvollisuus. Jos työntekijä voi tehdä etätöitä, tätä mahdollisuutta kannattaa hyödyntää.

Miten työnantajan on huolehdittava riskiryhmään kuuluvan työturvallisuudesta epidemian aikana?

Jos työntekijä kuuluu esimerkiksi ikänsä tai perussairautensa puolesta riskiryhmään, työnantajan on tarvittaessa syytä pyrkiä järjestämään työtehtäviä niin, että tartuntavaara voidaan

minimoida. Koronavirustaudin riskiryhmään kuulumisen on terveystieto, jos riskiryhmään kuulumista käsitellään terveydentilan arvioimiseksi. Terveystietoa ei saa kertoa sivullisille ilman työntekijän nimenomaista suostumusta tai muuta lainmukaista perustetta. Työterveyshuolto voi auttaa riskinarvioinnissa ja voitte yhdessä neuvotella ja sopia mahdollisista muutoksista työjärjestelyissä tai -tehtävissä.

Milloin yrittäjä tai työntekijä voi saada tartuntatautipäivärahaa?

Kela voi maksaa tartuntatautipäivärahaa, kun henkilö on määrätty olemaan poissa työstään, eristettäväksi tai karanteeniin jonkin tartuntataudin, esimerkiksi koronaviruksen, leviämisen estämiseksi. Määräyksen antaa kunnan tai sairaanhoitopiirin tartuntataudeista vastaava

lääkäri. Tartuntatautipäivärahassa ei ole oma-vastuu-aikaa.

Mitä erityistä huomioitavaa on, kun rekrytoidaan työntekijä etätöihin?

Huolehdi rekrytointivaiheessa, että työntekijä ymmärtää työtehtävien laadun ja on jo tuossa vaiheessa selkeästi tietoinen niistä käytännöistä, joita työtehtävässä ja työpaikalla vaaditaan. Etätö vaatii molemminpuolista vastuunottoa sekä vahvaa luottamusta ja vuorovaikutusta työntekijän ja työnantajan välillä. Harkitse, olisiko työntekijän perehdyttäminen kuitenkin mahdollista tehdä esimerkiksi työpaikalla.

Etsitkö tietoa lomauttamisesta ja yt-laista? Katso yrittajat.fi/korona

Lähde: Suomen Yrittäjien asiantuntijat, yrittajat.fi/korona, ttl.fi ja tietosuojavaltuutetun toimisto

SUOMEN YRITTÄJIEN JÄSENYYS

Jäseneksi liittymällä saat tarpeellista tietoa ja rahanarvoisia etuja.

Kun olet liittynyt jäseneksi, Suomen Yrittäjät yhdessä alue- sekä paikallisjärjestöjensä kanssa tarjoaa sinulle tuen, verkoston ja sparrauksen menestyksellesi. Autamme jäseniämme mm. seuraavin tavoin:

Maksuton laki- ja veroneuvonta

Hyödynnä maksutonta lakineuvontapalvelua – yhdellä puhelinsoitolla voit helposti säästää koko vuoden jäsenmaksun.

Sadan asiantuntijan joukko apuvoiminasi

Reilu sata asiantuntijaa odottaa soittoasi, valmiina kuuntelemaan ja neuvomaan. Puhelinneuvontamme on jäsenille maksutonta, ja vastaamme vuosittain noin 50 000 kysymykseen. Tarvitset sitten verogurua tai tietosuojaeksperttiä, ohjaamme kysymyksesi oikealle henkilölle.

Vaikuttaminen

Pidämme esillä yrittäjille tärkeitä teemoja monilla vaikuttamisen tasoilla.

Paikallinen verkosto

Yrittäjien tilaisuuksissa verkostoidut muiden yrittäjien kanssa paikallisesti, alueellisesti ja valtakunnallisesti.

Rahanarvoisia jäsenetuja

Jäsenenä olet oikeutettu lukuisiin jäsenetuihin, joihin voit tutustua osoitteessa yrittajat.fi/jasenedut

**Voit liittyä
Suomen Yrittäjien
jäseneksi täällä:
yrittajat.fi/liity**



YRITTÄJYYDEN PUOLESTA

SUOMEN YRITTÄJÄT

Mannerheimintie 76 A, 3. krs, 00250 Helsinki

PL 999, 00101 Helsinki

(09) 229 221

toimisto@yrittajat.fi

www.yrittajat.fi