



Koronan vaikutus työsuhteisiin

Niina Nurminen
lakimies, Edunvalvonta



Valmiuslain käyttöönottoasetukset

- Valmiuslain käyttöönottoasetukset koskevat
 - Vuosilomia
 - Työaikalaisissa tarkoitettuja lepoaikoja ja ylityörajoituksia sekä
 - Työsopimuslaissa tarkoitettuja työsopimuksen irtisanomisaikoja.
- Muita poikkeuksia valmiuslain perusteella ei voida tehdä
 - Työvuoroluettelon muuttamisessa normaalit säännöt (ks. työehtosopimus)
- **Työnantajalla** ei ole poikkeustilan tai valmiuslain perusteella suurempaa oikeutta myöskään määrätä työntekijää toisiin työtehtäviin tai työntekopaikkaan
 - Työsopimus sitoo
 - KVTES I luku 10 §: tilapäinen siirto enintään 8 viikoksi mahdollinen
 - **Työvoimaviranomaisen** antama työmääräys on eri asia



Irtisanomisoikeuden rajoitus

- Työntekijän irtisanoutuessa työnantaja voi pidentää noudatettavaa irtisanomisaikaa työsopimuslain 6 luvun 3 §:n ja työehtosopimusmääräyksen estämättä **neljään kuukauteen**.
- Soveltamisen edellytyksenä on, että irtisanomisajan pidentäminen on välttämätöntä väestön terveydenhuollon, vähimmäistoimeentulon tai turvallisuuden vuoksi.
- Seurauksena voi olla sakkorangaistus, jos jättää irtisanomisajan noudattamatta
- Neuvottelut nykyisen ja tulevan työnantajan kanssa



Voiko työnantaja pakottaa tulemaan töihin?

- Oman työsopimuksen mukainen työvelvoite on normaalisti voimassa ja sen mukaisesti tehdään työtä
- Työntekijän ei tarvitse valmiuslain/poikkeustilan nojalla olla normaalia enempää työnantajan tavoitettavissa
- Työantajan direktio-oikeus ei ulotu työntekijän vapaa-aikaan
 - Jos sovittu päivystyksestä tai varallaolosta, silloin täytyy vastata työnantajan puheluun ja mahdollisesti lähteä töihin
- Jos työnantaja vetoaa hätätöihin, sen teettämisen edellytykset ja noudatettavat menettelytavat määriteltä työaikalain 19 §:ssä




Tilapäinen siirto toisiin tehtäviin (KVTES I luku 10 §)

- Erotettava valmiuslain mukainen viranomaisen antama työmääräys
- KVTES I luku 10 §:n perusteella työntekijä/viranhaltija voidaan siirtää tilapäisesti muihinkin tehtäviin enintään 8 viikon ajaksi
- Työnantaja päättää siirrosta direktio-oikeuden perusteella, joten uuden määräaikaisen työsopimuksen solmiminen ei ole tarpeen
- Jos solmitaan määräaikainen työsopimus, tilapäinen siirto on edelleen mahdollinen KVTES:n perusteella
- Tehtäväkohtaista palkkaa tarkastettava, jos siirto kestää vähintään 2 viikkoa ja tehtävien vaativuus muuttuu olennaisesti. Tehtäväkohtaista palkkaa ei voi alentaa.



Tilapäinen siirto toisiin tehtäviin (KVTES I luku 10 §)

- Toistuva siirto
- Työtekopaikka ja työaikamuoto muuttuu?
 - Keskustelu työnantajan kanssa kohtuuttomien tilanteiden välttämiseksi
 - Selvitetään kenelle aiheutuu siirrosta vähiten haittaa (mm. perhehuoltovelvoitteet)
- Ennen siirtoa yt-neuvottelut työnantajan edustajan (esim. esimies) ja työntekijän välillä
 - Ei vähimmäiskesto-aikaa koska ei työvoiman käytön vähentämistilanne
 - Yt-menettelyn ohittaminen 15 §:n perusteella vain poikkeustilanteessa ja kyseeseen harvoin
 - **Perehdytys uusiin tehtäviin!**



Työaikamuodon muuttaminen työntekijän siirtyessä tilapäisesti toisiin tehtäviin?

- Lähtökohtaisesti työaikamuotoa ei saa pysyvästi muuttaa kuin is-perusteella, jos siitä on nimenomainen ehto työsopimuksessa
- Nyt huomioitava vallitseva tilanne ja muutoksen **tilapäisyys**
- Työnantaja tekee muutoksen direktio-oikeudella ja esim. määräaikaisten työsopimusten solmiminen ei ole tarpeen
- Siirron päätyttyä paluu entiseen työaikamuotoon
- Mahdolliset ylityökorvaukset ym. selvitettävä tapauskohtaisesti, jos siirto tehty kesken jakson



Työnteon estyminen TSL 2:12 §

- Jos työntekijä on estynyt tekemästä työtään työpaikkaa kohdanneen tulipalon, poikkeuksellisen luonnontapahtuman tai muun sen kaltaisen hänestä tai työnantajasta riippumattoman syyn vuoksi, työntekijällä on oikeus saada palkkansa esteen ajalta, enintään kuitenkin 14 päivältä
- Työnantaja sulkee työpaikan **viranomaisen päätöksen perusteella**
 - Työnantaja maksaa palkan 14 päivän ajan
 - Oikeus asua työsuhdeasunnossa palkanmaksun keskeydyttyä
 - Työttömyyskassalle todistus työnteon estymisestä
- Työnantaja sulkee työpaikan **ilman viranomaisen päätöstä** esim. töiden vähyyden perusteella
 - Työnantajalla normaali palkanmaksuvelvollisuus
 - Lomautus voi olla mahdollinen



Lomautusmenettely

- **Yksityissektorilla** nopeutettu lomautusmenettely 1.4. alkaen, lakimuutos voimassa 30.6.2020 saakka
 - Vähimmäisneuvotteluaika lyheni 14 pv/6 viikosta viiteen päivään
 - TSL:n mukainen lomautusilmoitusaika 14 vrk lyheni viiteen päivään → 5 + 5 + 5
 - Neuvotteluelvoitteen sisältöön ei tullut muutoksia
 - Määräaikaisen työntekijän lomauttaminen sallittua
- **Kunnalliseen** yt- ja lomautusmenettelyyn ei ole tullut muutoksia eli 14 pv/ 6 vkoa ja lomautusilmoitusaika 30 pv



Voiko lomauttaa koronan takia?

- Koronavirusepidemia voi johtaa tilanteeseen, jossa työnantajan edellytykset tarjota työtä ovat tilapäisesti vähentyneet eikä työnantaja voi kohtuudella järjestää muuta sopivaa työtä tai työnantajan tarpeita vastaavaa koulutusta
- Selvitettävä, voidaanko tarjota muuta työtä
- Myös osa-aikainen lomautus mahdollinen eli työntekijä säännöllistä työaikaa lyhennetään siinä määrin kun se on välttämätöntä

Toimeentulon varmistaminen lomautuksen aikana

- Kirjallisessa lomautusilmoituksessa on lomautuksen syy, alkamisaika ja kesto tai arvioitu kestoaika
- Ilmoittaudu työttömäksi työnhakijaksi TE-toimistoon viimeistään ensimmäisenä lomautuspäivänä
- Hae tämän jälkeen päivärahaa työttömyyskassasta
- Työttömyyskassa maksaa ansiopäivärahaa, jos olet
 - ollut kassan jäsen vähintään 13 viikkoa
 - maksanut jäsenmaksusi ja
 - täytät työssäoloehdon jäsenyysaikanaasi
- Tarkemmat ohjeet työttömyyskassasta



Muuta huomioitavaa lomautuksesta

- Vuosilomaa kertyy lomautuksen aikana ensimmäiseltä 30 työpäivältä. Osa-aikainen lomautus kerryttää vuosilomaa enintään kuudelta kuukaudelta
- Lomautuksen aikana voi työskennellä toiselle työnantajalle
- Työnantaja voi kutsua toistaiseksi lomautetun työntekijän töihin 7 päivän ilmoitusajalla ellei toisin sovita. Jos työntekijä on ottanut vastaan toisen työn lomautuksen ajaksi, hän voi irtisanoa sen 5 päivän irtisanomisajalla.



Muuta huomioitavaa lomautuksesta

- Vahvistettu vuosiloma ei peruunnu lomautuksen vuoksi
- Työnantajan on annettava lomautuksesta huolimatta vuosiloma lomakaudella (2.5.-30.9. ja 1.10.-30.4.)
- Työnantaja ja työntekijä voivat sopia, että lomautettu työntekijä on vuosilomalla lomautuksen aikana
- Jos sairausloma on alkanut ennen lomautusilmoituksen antamista, työnantajalla on sairausajan palkanmaksuvelvollisuus. Sairausloman päätyttyä lomautus alkaa, jos lomautusaikaa on vielä jäljellä