

## Q&A HALIn korona-info 17.3.2020

Chatissa esitettyihin kysymyksiin vastasi johtava lakimies **Anna Kallaskari**.

### **Milloin käytetään lomautusta ja milloin työsopimuslain poikkeuspykälää siitä, että työnteko ja palkanmaksu ovat keskeytyneet 2 luvun 12 §?**

Ensisijaisesti käytetään lomautusta, jos voidaan. Jos toiminta vaarantuu vakavasti yt-velvoitteen täyttämisen vuoksi, voidaan harkita, onko mahdollista soveltaa yt-lain 60 §:ä eli poikkeuksellisesti tehdä lomautuspäätöksiä jo ennen yt-neuvottelujen käymistä loppuun, vai voidaanko työsopimuslain poikkeusmääräyksen nojalla keskeyttää palkanmaksu 14 vuorokauden palkanmaksun jälkeen työnteettämisen esteen ajaksi. Mutta ensisijaisesti lomautetaan, jos vaan mitenkään voidaan.

### **Voisiko lomautuksen hoitaa kokonaan ilman yhteistoimintamenettelyä?**

Ei. Jos työnantajalla säännöllisesti työskentelee 20 työntekijää, sen on käytävä yhteistoimintamenettely. Yhteistoimintalain 60 § koskee lähinnä sitä, että yhteistoimintamenettelyä voi lykätä eli ensin antaa lomautusilmoitukset tai kesken yhteistoimintamenettelyn antaa lomautusilmoitukset, jos ei voida odottaa neuvotteluajan päättymiseen. Ja ne yrityksen taloudelle vahinkoa aiheuttavat erityisen painavat syyt, joita ei ole voitu tietää ennakolta, jotka ovat yhteistoimintaneuvottelujen esteenä, pitää käsitellä kuitenkin siinä yhteistoimintamenettelyssä, joka aloitetaan viimeistään samaan aikaan kun annetaan lomautusilmoitukset.

### **Onko tietoa, miten kunnat suhtautuvat palveluseteliin ja kuntalisten maksatuksiin, jos valtioneuvosto linjaa, että varhaiskasvatus evätään asiakkaalta. Eli millä perusteella perheiden asiakasmaksuja on mahdollista periä vastaavassa tilanteessa?**

Ensin täytyy tarkistaa se, että mitä sieltä valmiuslaista otetaan käyttöön. Ja sitten, varhaiskasvatusta tarjoavan palveluntuottajan on tarkistettava oma sopimuksensa, onko siellä sellaista force majeure -pykälää, joka voisi soveltaa tähän tilanteeseen. Sitten kannattaa ottaa välittömästi yhteys palveluntilaajaan tai palvelusetelin myöntäjään, ja neuvotella heidän kanssaan, että mitä tässä tilanteessa voidaan tehdä. Enempää ei tällä hetkellä tiedetä. Palataan asiaan.

### **Oikeuttaako työntekijän sairastuminen koronavirukseen hätätyön käyttöönottamiseen?**

Pelkästään se, että yksi työntekijä sairastuu, ei lähtökohtaisesti oikeuta hätätyön teettämiseen. Hätätyön teettämisessä pitää olla vakava toiminnan keskeytymiseen joko johtava ennalta arvaamaton tapahtuma tai sellaisen uhka. Yksittäisen työntekijän sairastuminen ei ole tällainen uhka, siihen työnantajan on pitänyt varautua. Sen sijaan, jos epidemialuonteisesti kaikki sairastuvat, silloin on mahdollista, että hätätyötä voi joutua teettämään. Tämä arvioidaan tapauskohtaisesti.

**Miten tulisi toimia riskiryhmään kuuluvien työntekijöiden kanssa? Miten tulisi toimia yli 70-vuotiaiden työntekijöiden kanssa, jotka toimivat kriittisillä aloilla, joita valmiuslainsäädännössä mahdollisesti veloitettaisiin kenties nyt sote-alalle töihin siis poikkeuslain nojalla?**

Lähtökohtaisesti noudatetaan viranomaismääräyksiä. STM suosittaa ja työnantajan täytyy suojata riskiryhmiin kuuluvat ja +70-vuotiaat työturvallisuuskilta. Yksittäistapauksissa pitää neuvotella työterveyshuollon kanssa, onko +70-vuotiaan tai muun työntekijän henkilökohtainen riski sellainen, ettei työnantaja voisi häntä työllistää. Valmiuslain nojalla viranomainen ei anna riskiryhmiin kuuluville työvelvoitemääräystä.

**Voisiko uuden työntekijän alkamisajankohtaa siirtää tilanteessa, jossa koko työyhteisö on määrätty etätöihin?**

Tehty työsopimus sitoo ja tehtyä työsopimusta voidaan muuttaa jos työnantaja ja tuleva työntekijä sopivat, että alkamispäivää muutetaan. Sinänsä ei ole estettä sille, että työsuhde alkaa lomauksella tai jos on vakava paikka, niin työsuhde alkaisi toiminnan keskeyttämisellä (työsopimuslain 2:12). Jos sovittua työtä voidaan teettää etänä, näin tehdään myös uuden työntekijän kanssa. Kannattaa neuvotella työntekijän kanssa, mikä on järkevää, mutta kannattaa myös lähteä siitä, että tehty työsopimus sitoo ja on voimassa. Määräaikaisten kanssa kannattaa muistaa se, että määräaikainen työntekijä ei ole lähtökohtaisesti lomauttavissa. Tästäkin neuvotellaan keskusjärjestötasolla, olisiko mahdollista saada lainsäädäntöön pikaisesti jonkinlaista lievennystä tai poikkeusta. Mutta tämän hetkisen lainsäädännön mukaan määräaikaista työntekijää ei voi lomauttaa, ellei hän ole sijainen sellaiselle vakituiselle työntekijälle, jonka voisi lomauttaa.

**Voidaanko hätätyötä teettää valmiuslain ollessa voimassa?**

Hätätyötä voi edelleen teettää. Hätätyössä annetaan mahdollisuuksia työnantajalle poiketa tietyistä työaikalain pykälistä. Ja valmiuslainsäädännöllä voidaan määrätä lisää poikkeamismahdollisuuksia työaikoihin ja lepoaikoihin riippuen siitä, mitä nyt eduskunta säätää. Voidaan saada lisää toimintamahdollisuuksia työnantajalle sen hätätyön lisäksi. Eli näiden ei pitäisi olla keskenään ristiriidassa. Hätätyötä voi siis edelleen teettää, kun sen edellytykset täyttyvät.

**Voidaanko perusopetuksen iltapäiväkerhon ohjaajien määräaikaisiin työsuhteisiin soveltaa työsopimuslain mukaista poikkeusta, koska ohjaajille ei ole muuta työtä tarjolla?**

Ei pelkästään sillä perusteella, että muuta työtä ei ole tarjolla. Vaan sillä perusteella, että toiminta on siinä määrin keskeytynyt, että työnantajan tulevaisuus on vaarassa (työsopimuslain 2 luvun 12 pykälän toinen momentti: 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). On määräaikaisia työsuhteita, joita ei voi lomauttaa, joten mahdollista toki on, että tämä johtaisi iltapäiväkerhon järjestäjälle sellaiseen taloudellisesti kestävämpään tilanteeseen, että työsopimuslain edellytykset voivat olla käsillä 14 päivän jälkeen palkanmaksun keskeyttämiselle. Tämä vaatii kokonaisarvion, kuten kaikissa muissakin työpaikoissa.

### **Jos lastenkodissa oleva lapsi sairastuu, miten toimitaan?**

Lapsen osalta toimitaan samoin kuin muutenkin. Jos epäillään, että hän on sairastunut koronavirukseen, ollaan yhteydessä puhelimitse tai etäyhteydellä julkiseen terveydenhuoltoon tai siihen terveydenhuoltotahoon, joka häntä muutoinkin hoitaa ja saadaan sieltä ohjeistus lapsen hoitamiseksi. Samassa yhteydessä voidaan tiedustella sitä, onko tarvetta sairastuneen lapsen eristämiseksi tartuntatautilain mukaisesti, jos on mahdollista epäillä, että hän on sairastunut koronavirukseen.

Suhteessa henkilöstöön, tiedotetaan henkilöstöä, ryhdytään tarvittaviin varotoimenpiteisiin, huolehditaan hygieniasta työpaikalla, mahdollisesti käytetään henkilösuojaimia, noudatetaan työterveyshuollon antamia ohjeita siitä, että minkälaista hygieniata työpaikalla on syytä noudattaa. Tässä tilanteessa, kun on todennäköistä, että me kaikki altistumme tietämättämme jossain vaiheessa, ei voida lähteä siitä, että kaikkea altistusta voidaan välttää ja työsuhdetta samalla noudattaa. Täytyy hakea käytännölliset toimintamallit yhdessä työterveyshuollon tai lasta hoitavan terveydenhuollon tahon kanssa.

### **Jos toiminnasta lähtevät kaikki asiakkaat, niin miten työkokeilijoiden kanssa menetellään?**

Sitten kysytään vakuutusyhtiöltä, että voidaanko tätä työkokeilun toteuttamista vielä jatkaa. Koska eihän se ole työkokeilua, jos ei ole työtä, mitä teettää. Ja mietitään, onko jokin muu paikka vakuutusyhtiön tiedossa tai muuten etsittävässä, jossa työkokeilua voisi jatkaa tai aloittaa uudestaan. Eli neuvotellaan sen palkkatuen tai kokeilun maksajan kanssa.

### **Työpaikalla on järjestetty koulutus ja lähetetty työntekijät koulutukseen ja heille on hankittu sijaiset siksi ajaksi. Koulutus ei toteutunutkaan koronan syystä. Mitä tehdään sijaisten palkanmaksuvelvollisuudelle?**

Työnantajalla on palkanmaksuvelvollisuus ja työsopimus lähtökohtaisesti sitoo. Määräaikaista työntekijää ei voi lomauttaa. Eli ellei muuta sovita, niin työnantajalla on palkanmaksuvelvollisuus sijaisille. Kannattaa teettää sijaisella sitä työtä, mitä nyt voi sinä aikana, kun heille palkkaakin maksetaan, tai pyrkiä sopimaan sijaistuntien siirtämisestä toiseen ajankohtaan.

### **Miten asiakas saa peruuttaa kuntoutuskurssin, jonne hän on ilmoittautunut. Mutta jolle ei saa osallistua valmiuslain myötä?**

Asiakkailla on tietysti mahdollisuus peruuttaa palvelu palvelun peruutusehtojen mukaisesti. Ja kuntoutuslaitoksella työnantajana on taas lähtökohtaisesti palkanmaksuvelvollisuus, ellei ole

perusteita sitä lomautuksen tai työsopimuslain poikkeuspykälän vuoksi keskeyttää. Eli tästä saattaa tulla merkittävää taloudellisesta tappiota. Tätä syytä käsitellä tarkemmin, miten tässä tilanteessa voisi toimia, palvelun maksajan kanssa.

**Jos iltapäivätoiminnan osalta asiakasmaksut katkeavat, jolloin taloudellinen edellytys toiminnan järjestämiselle loppuu, onko se riittävä syy käyttää tätä työsopimuslain 2 luvun 12 § pykälää siitä, että palkanmaksun voisi 14 päivän jälkeen keskeyttää?**

Jos mitään muita tuloja ei ole, jos toiminta on erityisen painavilla syillä, taloudellisista syistä päättymässä jopa kokonaan, niin kyllä voi olla. Se täytyy kokonaisuudessa arvioida, että mitkä ovat työnantajan taloudelliset mahdollisuudet siinä. Jos ei ole muita mahdollisuuksia niin pykälää voi soveltaa.

**Onko työnantajalla palkanmaksuvelvollisuus, jos vanhempi jää pois töistä hoitamaan tervettä, 11-12-vuotiasta lasta kotiin?**

Jos vanhempi jää hoitamaan tervettä lasta kotiin, kun koulut olisivat suljettuina näistä 4-luokkalaisista ylöspäin, täytyy selvittää toisenkin vanhemman mahdollisuus hoitaa lasta. Työntekijällä ei ole automaattisesti oikeutta olla pois työstä pois siitä syystä, että 11-12-vuotiaan koulu on suljettu. Tapauskohtaisesti siinä arvioidaan, että mikä välttämätöntä lasten hoitamista ja pystyykö hoitoa millään muualla tavalla järjestämään kuin olemalla pois työstä. Palkanmaksuvelvollisuutta ei ole, vaikka työntekijällä olisikin oikeus jäädä pois työstä hoitamaan tervettä lasta, jonka koulu on suljettu.

**Tarkoittaako Suomen hallituksen tarkoittama kriittinen henkilöstö kaikkea sote-alan koulutettuja, myös yksityisellä sosiaalipalvelualalla?**

Kriittinen henkilöstö ei jaottele sitä, työskenteleekö henkilöstö yksityisellä vai julkisella työnantajalla vaan kyse on ammattihenkilöistä eli siinä mielessä kyllä se voi koskea myös yksityisellä sosiaali- tai terveyspalvelualalla työskentelevää ammattihenkilöä. Tästä tulee lisätietoa myöhemmin.

**Pitääkö tässä tilanteessa tulkita, että terapiat on keskeytettävä jos niitä ei voi tehdä etänä vai pitääkö ne keskeyttää vain riskiryhmien kohdalla ja iäkkäiltä?**

Suosittelen neuvottelemaan työterveyshuoltoa konsultoiden, ketkä asiakkaista ovat sellaisia riskiryhmiä, että työnantaja ei voi heitä ottaa vastaan ja minkälaisin olosuhtein voi ottaa vastaan. Kategorista vastausta ei pidä lähteä tässä tilanteessa tekemään, koska altistusta tapahtuu kaikissa tilanteissa.

**Valmiuslain vaikutuksista direktio-oikeuteen eli työnantajan työnjohtamis- ja määräämisvaltaan yleisesti?**

Direktio-oikeuteen vaikuttavat muutokset on esitelty sivullamme <https://www.hyvinvointiala.fi/valmiuslain-vaikutukset/>

### **Voisiko opiskelijat jatkaa käytännön jakson harjoittelua vaikka heillä on teoriaopinnot verkossa?**

Sopikaa oppilaitosten kanssa, ja sen harjoittelupaikan kanssa, mitä voidaan käytännössä tehdä ja minkälaista riskiä siitä tulee. Ja tarvittaessa käytetään niitä henkilösuojaimia myös opiskelijoilla ja tarvittaessa vältetään ylimääräistä riskiä, konsultoidaan työterveyshuoltoa ja konsultoidaan valvovaa viranomaista siitä, että ovatko opiskelijat sellainen ryhmä, joita voidaan sinne työpaikalla päästään, ilman, että aiheutuu erityistä riskiä erityisesti riskiryhmässä oleville asiakkaille tai potilaille.

### **Voiko lomautuksen tehdä toistaiseksi, kun jatkosta ei ole varmaa tietoa?**

Lomauttaa voi määräaikaisesti tai toistaiseksi. Määräaikainen lomautus olisi lähtökohtaisesti korkeintaan 90 päivää ja siihen tarvitaan lyhytaikainen toiminnan keskeytys tai työn väheneminen. Jos taas ennakoitaan, että 90 päivää ei tule riittämään eli työnantajalla olisi käytännössä myös silloin irtisanomisperusteet, eli työ on pysyvästi vähentynyt, silloin työnantaja voi lomauttaa myös toistaiseksi. Mikä tarkoittaa, että lomautus jatkuu, kunnes toisin sanotaan. Ja tämmöinen toistaiseksi voimassa oleva lomautus, niin jos sitä työtä tulee tarjolle, niin työntekijälle ilmoitetaan, että aikaisintaan 7 päivässä lomautus päättyy ja työntekijän tulee palata töihin. Eli lomautus keskeytetään. Nyt voi tehdä sellaisen lomautuspäätöksen, että kun 13.4. saakka hallituksen määräykset poikkeusolosuhteista ovat voimassa, niin jos näyttää siltä, että toiminta on keskeytyneenä sinne 13.4. saakka, niin silloin lomautus tehdään määräaikaisena sinne asti ja jos tämä ei näytä riittävän eli tulee jatkomääräyksiä ja toiminta pysyy keskeytyneenä niin silloin voi antaa uusia lomautusmääräyksiä näiden vanhojen lomautusten vielä ollessa voimassa. Uudet yt-neuvottelut käydään, jos se velvoite on työnantajalla ja jos on jotain uutta käsiteltävää ja uutta neuvoteltavaa, mutta jos tilanne ei ole mitenkään muuttunut, samat lomautusperusteet edelleen jatkuvat, niin voidaan antaa uudet lomautusilmoitukset ilman, että käydään uudet yt-neuvottelut turhaan samoista asioista.

### **Entä jos kyse on kolmannen sektorin työnantajasta ja työkeskukset ja kuntouttavan työtoiminnan keskukset julkisella sektorilla suljetaan ja kolmatta sektoria on suositeltu sulkemaan työkeskukset ja kuntouttavan työtoiminnan keskukset?**

Käytännössä asiakkaita ei siis tule, eikä lisää ohjata ja tulot romahtavat, mutta varsinaisesti tätä itse kolmannen sektorin toimintaa sinänsä eli kansalaisvaikuttamisen toimintaa ei ole määrätty tässä tilanteessa lopetettavaksi. Normaali yt-menettely käydään, jos se on mahdollista. Jos kuitenkin se ei ole taloudellisesti mahdollista eli ollaan lähellä esim. konkurssitilannetta, niin silloin yhteistoimintalain 60 § siitä, että toimenpiteisiin voidaan ryhtyä heti ja yt-menettelyn aloittamista voidaan lykätä, niin sitä voi käyttää. Jos yt-velvoitetta ei ole, eli järjestö kokonaisuudessaan työllistää alle 20 työntekijää kaikissa toiminnoissaan, voidaan harkita myös työsopimuslain 2 luvun 12 pykälän soveltamista palkanmaksun keskeyttämisestä esteen ajalta 14 vrk jälkeen.

### **Koskeeko lomautus äitiyslomalla olevia?**

Jos työntekijä ei ole työssä, niin ei ole tarvetta myöskään lomauttaa häntä. Eikä itse asiassa perhevapaalla olevaa saakaan lomauttaa. Hän on siellä perhevapaalla ja sitten kun hän palaa sieltä, niin katsotaan, onko tarvetta kohdistaa häneen toimenpiteitä (joko lomautus, irtisanominen tai osa-aikaistaminen). Hänen tehtävänsä voi kuitenkin olla yhteistoimintaneuvotteluissa neuvottelujen kohteena, mutta päätöksiä tai toimenpiteitä ei saa hänen osaltaan tehdä perhevapaan aikana.