

HALIn Valmiuslaki-webinaari 24.3.2020

Q&A jäseniltä chatin kautta tulleisiin kysymyksiin
Kysymyksiin vastasi johtava lakimies Anna Kallaskari

1. Milloin ja miten työaika ja vuosilomaa koskevat muutosmahdollisuudet otetaan käyttöön?

Nämä ovat voimassa jo nyt, ja ne ovat voimassa sinne 13.4. saakka. Eli jos ne edellytykset jo nyt täyttyisivät, eli jos jo nyt sitä henkilöstöä on sairauslomalle poistunut tämän koronaviruksen vuoksi niin paljon, että väestön terveydenhuollon turvaaminen edellyttää ylityökynnysten ylittämistä tai vuosilomiin tehtäviä muutoksia, niin nyt jo niitä voi tehdä, jos edellytykset ovat jo nyt käsillä. Sanon nyt kuitenkin sen, että vahvistettuja tartuntatapauksia ei vielä ole ilmennyt siinä laajuudessa yksittäisissä työpaikoissa meille tulleiden tietojen mukaan, että väestön terveydenhuollon toiminta olisi valmiuslaissa tarkoitetulla tavalla tullut vaikeaksi toteuttaa.

2. Voiko valmiuslakia soveltaa järjestössä esimerkiksi tukipalveluiden henkilöstöön vai ainoastaan esimerkiksi lastensuojelun henkilöstöön?

Valmiuslaissa ei ole määritelty asiaa yksittäisten työtehtävien tasolla. Ensisijainen määritelmä on se, että onko kyse sellaisesta sosiaalihuollosta tai sellaisesta terveydenhuollosta, jonka toiminnan vaarantuminen aiheuttaisi väestön terveyden tai turvallisuuden vaarantumista. Ja siinä tilanteessa voi olla mahdollista, että joudutaan soveltamaan näitä poikkeuksia myös tukipalveluhenkilöstöön. Kyse on perusteluista.

3. Voiko luottamusmiestä lomauttaa, jos kaikki työntekijät lomautetaan lukuun ottamatta määräaikaista, jota ei voida lomauttaa?

Jos työpaikka käytännössä menee kiinni paitsi sitä yksittäistä määräaikaista, jolle se palkanmaksu yhä jatkuu, eli kaikki luottamusmiehen tekemä työ lakkaa, niin nyt pienellä varauksella, voisi ehkä lomauttaa, jos se kaikki työn tekeminen lakkaa, mitä luottamusmieskin tekee. Tästä voi olla hyvä keskustella yksittäistapauksena tarkemmin.

4. Lomautusilmoitusajan laskemisesta käytännössä, eli esimerkiksi tämä 14 päivää?

Se on kalenteriaikaa, eli lasketaan myös ne lauantait ja sunnuntait. Ja laskeminen aloitetaan ilmoituksen antamista seuraavasta päivästä. Eli jos ilmoitus annettaisiin vaikka maanantaina, päivä numero yksi siinä laskennassa olisi tiistai.

5. Mitkä ovat hätätyön teettämisen ja käyttämisen edellytykset?

Näistä suosittelen katsomaan työsuojelun sivuilta tyosuojelu.fi ja sieltä etsimään kohdan hätätyö. Siellä on viranomaisten ohjeet siitä, että miten hätätyötä voidaan teettää ja miten siitä myös ilmoitetaan aluehallintovirastoon eli työsuojelun vastuualueelle. Jälkikäteisesti viranomaisen sitten sen ilmoituksen perusteella katsoo, että täyttyivätkö hätätyön käytön edellytykset vai eivät täyttyneet, eli saiko sen hätätyön teettää vai ei. Edellytykset tietysti ovat se, että samanaikaisesti käsillä on tällainen ennalta arvaamaton tilanne, mikä esimerkiksi koronavirusepidemiasta voi aiheutua, joka aiheuttaa sitten mm. turvallisuuden tai terveyden vaaraa, jos esimerkiksi työntekijää ei saada sellaiseen vuoroon, jossa aivan välttämättä on oltava työntekijä. Mutta hätätyön käyttäminenkin on vasta toissijaista siinä mielessä, että ensin täytyy pyrkiä sopimaan vaikka listan muutoksista, sopimaan työaikajärjestelyistä tai mahdollisesti käyttämään sitä yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimuksessa olevaa kohtaa, jonka mukaan työnantaja voi tehdä muutoksia työvuorolistoihin.