

HALIn työsuhdeinfo
jäsenille 24.4.2020
klo 10-11

Webinaarin agenda

10.00 Tervetuloa webinaariin

10.00 Valmiuslaista käyttöön otetut työsuhdemääräykset, **Anna Kallaskari**

10.50 Vastauksia korona-chatissa esitettyihin kysymyksiin, **Anna Kallaskari, Maria Krans-Bredenber**g ja **Jukka-Pekka Tyni**

11.00 Webinaari päättyy

Yleisiä ohjeita

- HALI päivittää tilannetietoa koronasta ja viranomaislinkkejä [verkkosivuille](#). Ota seurantaan.
 - Seuraa aktiivisesti korona-ohjeistusten päivittymistä.
 - Seuraa HALIn korona-uutiskirjettä tiistaisin ja perjantaisin. Kannusta muitakin organisaatiossasi tilaamaan uutiskirje suoraan HALIn verkkosivuilta (etusivulla iso palkki "Tilaa Uutiskirje")
 - On tärkeää, että yksiköissä on jaettu korona-tilanteen viestintävastuut sisäisille ja ulkoisille sidosryhmille.
- Tärkeimmät viranomaiskanavat seurantaan:
 - [THL](#)
 - [STM:n suositukset](#)
 - [TTL](#)
 - [EK](#)

Valmiuslain käyttöönotto- ja soveltamisasetukset

Anna Kallaskari
johtava lakimies, Hyvinvointiala HALI

Valmiuslaki

- Valmiuslain tarkoituksena on poikkeusoloissa suojata väestöä sekä turvata sen toimeentulo ja maan talouselämä, ylläpitää oikeusjärjestystä, perusoikeuksia ja ihmisoikeuksia sekä turvata valtakunnan alueellinen koskemattomuus ja itsenäisyys.
- Poikkeusolot todettu 16.3.2020 koronavirustilanteen vuoksi.
- Valmiuslakiin perustuville toimenpiteille täytyy olla nimenomaisesti valmiuslain yksittäisissä säädöksissä säädetyt perustelut.
- Vain niitä valmiuslain säädöksiä voidaan soveltaa, jotka on nimenomaisesti otettu käyttöön käyttöönottoasetuksella.
 - Käyttöönottoasetukset löytyvät valtioneuvoston kanslian sivujen lisäksi HALIn nettisivuilta. Asetusten lisäksi kannattaa lukea muistiot.

Valmiuslain käyttöönottoasetukset

- Käyttöön otetut lainkohdat
 - Valmiuslain 86 §:ssä säädetään sosiaali- ja terveydenhuollon toimintayksiköiden toiminnasta: mahdollistaa viranomaisille muun muassa sen, että myös yksityiset sosiaali- ja terveydenhuollon toimintayksiköt voidaan velvoittaa laajentamaan, muuttamaan tai siirtämään toimintaansa, sijoittamaan hoidon tai huollon tarpeessa olevia henkilöitä toimintayksikkönsä ja luovuttamaan toimintayksikön tai osan siitä valtion viranomaisten käyttöön.
 - 87 §:n mukaisesti voidaan rajoittaa terveydenhuollossa käytettävien lääkkeiden, tavaroiden ja palvelujen myyntiä.
 - 88 § koskee sosiaali- ja terveystalveta sekä terveydensuojelua: kunnissa voidaan myös luopua kiireettömän hoidon määrääaikojen järjestämisestä, sosiaalihuoltolain mukaisista palvelutarpeen arvioinneista ja lasten päivähoidon järjestämisvastuusta.
 - 93 § koskee palvelusuhteen ehdoista poikkeamista,
 - 94 § koskee irtisanomisoikeuden rajoittamista: käytännössä työntekijän irtisanomisaikaa voidaan pidentää
 - 95 § koskee työvelvollisuutta
 - 109 §:n mukaan opetus- ja kulttuuriministeriö voi määrätä tietyn opetustoiminnan keskeytettäväksi tai siirrettäväksi,
 - 118 § koskee liikkumis- ja oleskelurajoituksia väestön suojaamiseksi.

Valmiuslain käyttöönottoasetukset

- Asetukset ovat voimassa määräajan, tällä hetkellä 13.5.2020 asti.
- **HALI seuraa tilannetta tiiviisti ja käy aktiivista vuoropuhelua muun muassa sosiaali- ja terveysministeriön kanssa valmiuslain vaikutuksista jäsenkenttäänsä.**

Valmiuslain soveltamisen tarkoitus

Valtioneuvoston asetus väliaikaisista poikkeuksista sovellettaessa eräitä vuosilomalain, työaikalain ja työsopimuslain säännöksiä

Asetuksella pyritään osaltaan varmistamaan työnantajan riittävä henkilöstömäärä virusepidemian aikana.

- Virusepidemian levitessä on mahdollista, että **terveydenhuollossa, sosiaalitoimessa, pelastustoimessa, hätäkeskustoiminnassa ja poliisitoimessa** työnantajalle syntyy työvoimapula palvelutarpeen kasvaessa kansalaisten sairastumisiin tai epidemiaan liittyvien lieveilmiöiden johdosta. Lisäksi työvoimapulaa voi kasvattaa asianomaisista toiminnoissa työskentelevän henkilöstön sairastuminen. Työvoimapula voi merkittäväällä tavalla häiritä näiden **yhteiskunnallisesti kriittisten palveluiden** toimintaa.
 - Poikkeaminen normaalilainsäädännöstä on mahdollista vain väestön terveydenhuollon, toimeentulon tai turvallisuuden vuoksi.

STM: kriittisten palveluiden henkilöstö

- STM on luetellut terveydenhuollon ja sosiaalihuollon palveluja ja niihin välittömästi kuuluvia tukipalveluja, jotka ainakin kuuluvat niihin palveluihin, joissa työskentelevään henkilöstöön poikkeussäännösten soveltaminen koronavirusepidemian niin vaatiessa on mahdollista.
- Luettelo ei ole tyhjentävä.
- STM:n ohje ja taulukko/luettelo HALIn sivulla <https://www.hyvinvointiala.fi/jasenille/tyosuhtetietoa/toimintaohjeet-koronatilanteeseen/valmiuslain-vaikutukset/>

Kriittisten palveluiden henkilöstö terveydenhuollossa

- Asetuksen tarkoittamaa terveydenhuollossa työskentelevää henkilöstöä ovat terveydenhuollon ammattihenkilöistä annetussa laissa (559/1994) ja asetuksessa (564/1994) tarkoitetut terveydenhuollon ammattihenkilöt sekä ammattihenkilön tehtävissä toimimiseen säädetyt edellytykset täyttävät henkilöt.
- Esimerkkeinä mainitaan lääkärit, hammaslääkärit, sairaanhoitajat, terveydenhoitajat, laboratoriohoitajat, fysioterapeutit, röntgenhoitajat, proviisorit, farmaseutit ja lähihoitajat.

Kriittisten palveluiden henkilöstö sosiaalipalveluissa

- Sosiaalihuoltolain 3 §:n mukaan sosiaalipalvelujen toteuttamiseen osallistuvat sosiaalihuollon ammattihenkilöt ja muu asiakastyöhön osallistuva henkilöstö.
- Sosiaalihuollon ammattihenkilöitä ovat sosiaalihuollon ammattihenkilölaissa (817/2015) ja asetuksessa (153/2016) tarkoitetut ammattihenkilöt eli sosiaalityöntekijät, sosionomit, geronomit, kuntoutuksen ohjaajat sekä lähihoitajat, lähihoitajan tutkintoa edeltäneen kouluasteisen tutkinnon suorittaneet kodinhoitajat ja kehitysvammaistenhoitajat.
- Tilapäisesti sosiaalihuollon laillistettuna ammattihenkilönä toimivat, ammattihenkilölain 12 §.

Kriittisten palveluiden henkilöstö tukipalveluissa

- Sosiaali- ja terveydenhuollon toimintayksiköissä työskentelee myös muuta ammatillista henkilöstöä kuin ammattihenkilölaeissa tarkoitettuja ammattihenkilöitä.
- Muun muassa laitoshuollosta, logistiikkapalveluista ja pesulapalveluista, välinehuollosta, teknisestä huollosta, ruokahuollosta ja potilasruuan kuljetuksesta sekä turvallisuuspalveluista ja ATK-tuesta vastaavat työntekijät, joiden työtehtävät ovat tärkeitä palvelujen laadun ja asiakas- ja potilasturvallisuuden kannalta.
- Lääkehuollon kokonaisuuteen kuuluvissa erilaisissa tehtävissä työskentelee niin ikään myös muita kuin sosiaali- ja terveydenhuollon ammattihenkilöitä.

Tarkoituksena estää työvoimapula

- Työvoimapula voi häiritä yhteiskunnallisten kriittisten palveluiden toimintaa.
 - Tarkoituksena on reagoida paremmin virusepidemiasta aiheutuvaan henkilöstöpulaan yhteiskunnan kriittisissä toiminnoissa.
- Kriittiset palvelut: terveydenhuollossa ja sosiaalitoimessa, pelastustoimessa, hätäkeskustoiminnassa ja poliisitoimessa työskentelevä henkilöstö.
 - Muilla aloilla työskenteleviin ei voida soveltaa, esimerkiksi varhaiskasvatuksessa.
 - Työnantajat voivat olla yksityisiä, julkisia tai kolmannen sektorin työnantajia.
- Virusepidemian leviäminen saattaa aiheuttaa työnantajalle työvoimapulan, jonka taustalla on esimerkiksi kansalaisten sairastumisesta johtuva palvelutarve. Lisäksi työvoimapulaa voi kasvattaa asianomaisista toiminnoissa työskentelevän henkilöstön sairastuminen. Työvoimapula voi merkittäväällä tavalla häiritä näiden yhteiskunnallisesti kriittisten palveluiden toimintaa.

Vuosilomalaki

- Vuosilomalain antamista koskevia voimassa olevia säädöksiä:
 - Kesälomakaudella 2.5. - 30.9. annettava 24 lomapäivä, joista vähintään 12 lomapäivä yhdenjaksoisesti.
 - Työnantajan määrätessä loman lomailmoitus on annettava kuukautta, vähintään kahta viikkoa, ennen loman alkamista.
 - Työntekijän toive loman ajankohdasta kuultava ennen lomamääräystä.
 - Työnantaja ei voi yksipuolisesti siirtää vahvistettuja tai alkaneita lomia.
 - Työnantaja ja työntekijä voivat sopia loman siirtämisestä.
 - Hätätyökään ei oikeuta työnantajaa siirtämään jo myönnettyjä vuosilomia.
- Kannattaa tiedottaa työntekijöitä, miten lomapyyntöjä on suositeltavaa esittää epidemian aikana.

Vuosilomat

Valmiuslain 93 §:n soveltamisasetus 2 §

Jos työvoimapula joka aiheuttaa vaaraa, ja työnantajalla ylitsepääsemättömiä ongelmia työnjärjestelyissä, työnantaja saa vuosilomalain ja työehtosopimusmääräyksen estämättä:

- 1) poiketa vuosiloman ilmoittamista ja antamisajankohtaa koskevista säännöksistä tai määräyksistä;
 - Ilmoittaminen:
 - Työnantajan määrätessä vuosiloman ajankohdan hänen on ilmoitettava siitä työntekijälle viimeistään kuukautta ennen loman alkua ja jos tämä ei ole mahdollista, vuosilomasta on ilmoitettava viimeistään kahta viikkoa ennen loman alkamista. Ilmoitusajasta poikkeaminen mahdollistaisi myös lyhyemmän ilmoitusajan käyttämisen, mikä voi olla tarpeen tehtäessä poikkeuksellisia työaikajärjestelyitä pikaisella aikataululla.
 - Työnantajan määräämät lomat. Lomien ajankohdasta voi yhä sopia vuosilomalain mukaisesti.
 - Antamisajankohta:
 - Työnantaja saisi määrätä vuosilomalain ajankohdan noudattamatta vuosilomalain 20 §:ssä säädettyjä vuosiloman antamisen aikarajoja (lomakaudet). Sama koskisi työkyvyttömyyden vuoksi siirrettyä vuosiloman osaa.
 - Vuosilomalain mukaan työnantajan työntekijälle ilmoittaman loman ajankohta sitoo työnantajaa. Loman ajankohtaa voidaan sen jälkeen siirtää sopimalla.

Vuosilomat

Valmiuslain 93 §:n soveltamisasetus

Jos työvoimapula joka aiheuttaa vaaraa, ja työnantajalla ylitsepääsemättömiä ongelmia työnjärjestelyissä, työnantaja saa vuosilomalain ja työehtosopimusmääräyksen estämättä:

- 2) siirtää jo ilmoitetun vuosiloman ajankohtaa;
 - Jotta jo myönnetyt vuosilomat eivät aiheuttaisi ylitsepääsemättömiä ongelmia työnjärjestelyissä, työnantajalla olisi oikeus siirtää jo ilmoittamansa ja vahvistamansa vuosiloman ajankohtaa ja siten määrätä sen pidettäväksi myöhempänä ajankohtana.
- 3) keskeyttää jo aloitetun vuosiloman.
 - Tilanteen niin vaatiessa työnantajalla olisi myös tämä oikeus.
 - Huom. Mahdollinen vahingonkorvaus työntekijälle

Vuosilomat

Valmiuslain 93 §:n soveltamisasetus

- Koskee kaikkea vuosilomalaisissa tarkoitettua vuosilomaa:
 - 24 arkipäivän pituista kesälomaa ja 6 arkipäivän pituista talvilomaa
 - laissa säädettyä pidempää, työehtosopimukseen perustuvaa vuosilomaa
 - Säästövapaata
- Ei koske muuta yksinomaan työehtosopimukseen perustuvaa vapaata, kuten lomarahavaihtovapaata.
- Kaikkien poikkeusten soveltamisen edellytyksenä on, että
 - toimenpiteet ovat tarpeen koronavirusepidemian vaatimien työjärjestelyiden vuoksi ja
 - niillä ei vaaranneta työturvallisuutta eikä työntekijän terveyttä.
- Pitämättömäksi jääneet tai siirretyt lomat on annettava työntekijälle niin pian kuin mahdollista eli heti kun tilanne sen sallii.

Ylityö ja lisätyö

Valmiuslain 93 §:n soveltamisasetus 3 §

Työnantaja saa työaikalain ja työehtosopimuksen estämättä:

- 1) teettää työntekijällä ylityötä ilman tämän suostumusta;
 - Työaikalain mukaan ylityön teettäminen edellyttää työntekijän suostumusta.
- 2) poiketa vuorokausilepoa ja viikkolepoa koskevista säännöksistä;
- 3) poiketa työaikalain 18 §:n enimmäistyöaika koskevista säännöksistä.
 - Enimmäistyöaika ylityöt mukaan luettuna keskimäärin enintään 48 tuntia viikossa neljän kuukauden tasoittumisjakson aikana. Tästä säännöksestä poikkeaminen voisi tulla kysymykseen lähinnä silloin, kun kuluvan tasoittumisjakson aikana on jo tehty työtä lähes sen verran kuin työaikalaisissa sallitaan teetetävän hätätyönä, ks. myöhemmin.

Ylityö ja lisätyö

Valmiuslain 93 §:n soveltamisasetus 3 §

Poikkeusten soveltamisen edellytyksenä ovat kaikki seuraavat seikat:

- Poikkeaminen on välttämätöntä toiminnan turvaamiseksi, ja
- työnantaja järjestää työpaikalle lepoon ja virkistäytymiseen soveltuvia tauko- ja lepotiloja, sosiaalityötiloja ja ruokahuoltoa, ja
- toimenpiteet ovat tarpeen koronavirusepidemian vuoksi, ja
- toimenpiteillä ei vaaranneta työturvallisuutta eikä työntekijän terveyttä, ja
- työnantajan on pidettävä huolta työstä aiheutuvan kuormituksen tasaisesta jakautumisesta sekä työntekijän mahdollisuudesta palautua työn rasituksista.

Työntekijän noudatettava irtisanomisaika

Valmiuslain 94 §:n soveltamisasetus 4 §

- Työsopimuslaki: Työntekijän irtisanomisaika 14 päivää, jos työsuhde on jatkunut enintään viisi vuotta, ja yksi kuukausi, jos työsuhde on jatkunut yli viisi vuotta.
- Valmiuslaki: Terveystieteiden tutkimuskeskuksissa, sosiaalitoimessa, pelastustoimessa ja hätäkeskustoiminnassa irtisanomisoikeutta voidaan rajoittaa väestön välttämättömän terveydenhuollon, vähimmäistoimeentulon tai turvallisuuden vuoksi.
- Soveltamisasetus: Työntekijän irtisanoutuessa työnantaja voi pidentää noudatettavaa irtisanomisaikaa työsopimuslain ja työehtosopimusmääräyksen estämättä **neljään kuukauteen**.
 - Irtisanomista/irtisanoutumista sinänsä ei ole kielletty.
- Soveltamisen edellytyksenä on, että irtisanomisajan pidentäminen on välttämätöntä väestön terveydenhuollon, vähimmäistoimeentulon tai turvallisuuden vuoksi.

Hätätyö

Anna Kallaskari
johtava lakimies, Hyvinvointiala HALI

Hätätyö

Hätätyön teettäminen on mahdollista vain työaikalaisissa säädettyissä poikkeuksellisissa olosuhteissa. Työnantajan pitää tehdä viivytyksettä työsuojeluviranomaiselle kirjallinen ilmoitus hätätyön syystä, laajuudesta ja todennäköisestä kestoajasta.

Hätätyön teettämisen edellytykset

- ennalta arvaamaton tapahtuma
- on aiheuttanut keskeytyksen säännöllisessä toiminnassa tai vakavasti uhkaa johtaa sellaiseen keskeytykseen tai hengen, terveyden tai omaisuuden vaarantumiseen, eikä työtä ole mahdollista siirtää suoritettavaksi myöhempänä ajankohtana.
- tunnusmerkkien eli ennalta arvaamattoman tapahtuman ja seurausten eli keskeytyksen säännöllisessä toiminnassa tai sen vakavan uhan tai hengen, terveyden tai omaisuuden vaarantumisen tulee olla samanaikaisesti olemassa.
- Säädettyjä tai sovittuja säännöllisiä työaikoja saa pidentää siinä määrin kuin mainitut syyt sitä edellyttävät, kuitenkin enintään kahden viikon ajan.

Hätätyön teettämisen rajoitukset ja poikkeukset

- Hätätyön teettämiseen ei tarvita työntekijän suostumusta. Alle 15-vuotiaista ei saa pitää hätätyössä, viisitoista vuotta täyttäneitä saa pitää hätätyössä vain, jos hätätyön teettämiseen ei ole käytettävissä 18 vuotta täyttäneitä.
- Hätätyötä ei koskaan saa teettää kauemmin kuin siihen on tarvetta. Hätätyönä saadaan teettää vain välttämättömät työtehtävät seurauksen välttämiseksi.
- Hätätyöstä on maksettava normaali ylityökorvaus ja sunnuntaina tehdystä hätätyöstä sunnuntaityökorvaus.
- Hätätyötä teetettäessä voidaan poiketa suuresta osasta työn teettämistä rajoittavista säännöksistä, kuten yötyö-, vuorotyö-, lepoaika- ja sunnuntaityösäännökset. Periaatteessa hätätyössä ei työajan pituutta ole mitenkään rajoitettu. Hätätyötäkään ei ole tarkoituksenmukaista eikä työsuojelunäkökohdat huomioon ottaen mahdollistakaan teettää yhtäjaksoisesti pitkää aikaa ilman lepotaukoja.

Hätätyö

Työajan tasoittuminen hätätyön jälkeen

- Hätätyön päätyttyä työaika on tasoitettava enintään 48 tuntiin viikossa neljän kuukauden ajanjakson aikana. Työntekijälle on annettava korvaava vuorokausilepo ja korvaava viikkolepo

Hätätyöilmoituksen tekeminen

- Työnantajan on työaikalain mukaan viivytyksettä tehtävä työsuojeluviranomaiselle kirjallinen ilmoitus hätätyön syystä, laajuudesta ja todennäköisestä kestoajasta. Ilmoituksessa on oltava myös työntekijöiden luottamusmiehen tai luottamusvaltuutetun tai, jos kumpaakaan ei ole työpaikalle valittu, työsuojeluvaltuutetun lausunto. Lausunto edesauttaa työsuojeluviranomaista ratkaisemaan, onko sen syytä ryhtyä toimenpiteisiin ilmoituksen perusteella.
- Lomake: [Hätätyön ilmoituslomake](#) toimitetaan sen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualueelle, jonka alueella hätätyötä tehdään tai on tehty.

Hätätyöilmoituksen käsittely ja ratkaisu

- Mikäli ilmoitukseen ja siinä ilmeneviin seikoihin ei ole huomauttamista, asia jää tehdyn ilmoituksen varaan.
- Mikäli hätätyön tunnusmerkistö ei täyty, työsuojeluviranomainen ryhtyy toimiin hätätyön rajoittamiseksi tai lopettamiseksi. Jos hätätyön teettäminen työsuojeluviranomaisen huomautuksista huolimatta jatkuu, työsuojeluviranomainen voi ilmoittaa asian työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain mukaisesti poliisille.
- Tulkinnanvaraisissa tilanteissa työsuojeluviranomainen voi ennen ohjeiden antamista pyytää asiasta työneuvoston lausunnon.
- <https://www.tyosuojelu.fi/tietoa-meista/asiointi/luvat-ja-ilmoitukset/hatatyo>

Tilapäiset muutokset työlainsäädännössä

Anna Kallaskari
johtava lakimies, Hyvinvointiala HALI

Tilapäiset muutokset työlainsäädännössä

- Työmarkkinakeskusjärjestöt (mm. EK, SAK, STTK ja Akava) ja Suomen hallitus ovat sopineet koronakriisiä koskevista väliaikaisista muutoksista työlainsäädäntöön.
- Lakimuutokset ovat tilapäisesti voimassa 30.6.2020 asti.
 - Ellei voimassaoloa jatketa, 1.7.2020 alkaen palataan noudatettavaan aikaisemmin voimassa ollutta lainsäädäntöä ja sitä, mistä on mahdollista sopia.
- HALIn sopimissa yksityisen sosiaalipalvelualan, terveystalouden, järjestötyön ja ensihoitoalan työehtosopimuksissa ei ole muutoksia koskevia tes-määräyksiä.
 - Tes-määräyksen puuttuessa noudatetaan työlainsäädäntöä sen sisällön mukaisesti ja siinä aikataulussa, kun lait ovat voimassa.
 - Käytännössä huomioitava luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun erityinen työsuhdeturva lomautuksissa.

Nopeutettu lomautusilmoitusaika

- Työsopimuslain 5 luvun 4 §:n mukaan työnantajan on ilmoitettava lomauttamisesta työntekijälle henkilökohtaisesti viimeistään 14 päivää ennen lomautuksen alkamista. Jos ilmoitusta ei voida toimittaa henkilökohtaisesti, sen saa toimittaa kirjeitse tai sähköisesti samaa ilmoitusaikaa noudattaen. Ilmoituksessa on mainittava lomautuksen peruste, sen alkamisaika ja kesto tai arvioitu kesto.
 - Lomautusilmoitusaika on palkallista.
 - Lisätietoa lomauttamisesta ja lomautusilmoituslomake <https://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/lomautus>
- **Tilapäisen poikkeuksen nojalla** työsopimuslain mukainen lomautusilmoitusaika on lyhennetty **5 päivään**.
 - Työnantaja ja työntekijä ovat aikaisemminkin voineet sopia lomautusilmoitusajan lyhentämisestä. Silloin työntekijän on suositeltavaa tarkistaa ennen sopimista, vaikuttaako sopiminen hänen työttömyysturvaansa.

Nopeutettu lomautusprosessi, yt-velvoite

- Normaali yt-menettely enintään 90 pv lomautuksissa kestää vähintään 5 + 14 + 14 pv
 - Työnantajan on annettava yt-lain mukainen neuvotteluesitys viimeistään 5 pv ennen yt-neuvottelujen aloittamista.
 - Yt-neuvottelujen vähimmäiskesto on 14 pv tai 6 viikkoa. Osapuolet voivat sopia lyhyemmästä neuvotteluajasta.
 - Neuvottelujen päättymisen jälkeen lomautettaville työntekijöille annetaan lomautusilmoitus.
 - Lomautusilmoitus on annettava 14 pv ennen lomautuksen antamista.
 - Kutsuaika, neuvottelu-aika ja lomautusilmoitusaika ovat palkallista aikaa.
- Tilapäinen lakimuutos:
- Yt-menettely lyhyimmillään 5 + 5 + 5 pv
 - Työnantajan on annettava yt-lain mukainen neuvotteluesitys viimeistään 5 pv ennen yt-neuvottelujen aloittamista.
 - Yt-neuvotteluja tulee tämän jälkeen käydä 5 päivän ajan (ei siis 14 päivää tai 6 viikkoa).
 - Yt-neuvottelujen päättymisen jälkeen työnantajan tulee antaa lomautettaville työntekijöille ja näiden luottamusmiehille työsopimuslain mukainen lomautusilmoitus. Lomautusilmoitus on annettava viimeistään 5 päivää (ei siis 14 päivää) ennen lomautuksen alkamista.
 - Palkallinen aika lyhenee.

Nopeutettu lomautusprosessi, ei yt-velvoitetta

- Työnantaja, joka säännöllisesti työllistää alle 20 työntekijää, ei ole velvollinen noudattamaan yhteistoimintalain mukaista neuvottelumenettelyä.
 - Yhteistoimintalain sijaan työnantaja noudattaa työsopimuslaissa säädettyä menettelyä.
- Työsopimuslain 5 luvun 3 §:n mukaan työnantajan on esitettävä työntekijöille tai luottamusmiehelle
 - **ennakkoselvitys** lomautuksen perusteista sekä sen arvioidusta laajuudesta, toteuttamistavasta, alkamisajankohdasta ja kestosta.
 - Selvityksen antamisen jälkeen, ennen lomautusilmoitusta työnantajan on **varattava** työntekijöille tai luottamusmiehille **tilaisuus tulla kuulluksi annetusta selvityksestä**.
- Tämän jälkeen työnantajan tulee antaa lomautettaville työntekijöille ja näiden luottamusmiehille työsopimuslain 5 luvun 4 §:n mukainen lomautusilmoitus.
- Ennen 30.6.2020 lomautusilmoitus voidaan antaa **viimeistään 5 päivää** ennen lomautuksen alkamista.
 - Normaalilainsäädännön mukaan **lomautusilmoitus on annettava viimeistään 14 päivää** ennen lomautuksen alkamista.

Määräaikaisen työntekijän lomauttaminen

- Normaalisti työsopimuslain mukaan määräaikaista työntekijää ei voida lomauttaa.
 - Poikkeuksena sellainen sijainen, jonka sijaistama työntekijä olisi voitu lomauttaa, jos hän olisi ollut työssä.
- Tilapäisen lainsäädännön nojalla työnantaja voi lomauttaa myös määräaikaisessa työsuhteessa olevan työntekijän samassa laajuudessa kuin toistaiseksi voimassa olevan työntekijän.
 - Lomautukselle pitää olla laissa säädetyt perusteet, ja
 - lomautusprosessi on käytävä ja lomautusilmoitus annettava samoin kuin vakituisten työntekijöiden osalta.
- Muutos voimassa 30.6.2020 saakka.
- Määräaikaisen työntekijän kanssa voi sopia vuosilomien käyttämisestä tai palkattomasta työlomasta.
 - Palkattoman työloman osalta on huomioitava, että työntekijä ei yleensä saa tällaiselta ajalta työttömyysturvaa.

Koeaikapurku

- Työsopimuslain mukaan työsopimus voidaan molemmin puolin purkaa koeajan kuluessa, jos koeajasta on sovittu työsopimuksella.
 - Koeajan tarkoituksena on selvittää, soveltuuko työntekijä työhön, tai soveltuuko työ työntekijälle.
 - Koeaikapurkua ei saa tehdä syrjivillä tai muutoin koeajan tarkoitukseen nähden epäasiallisilla perusteilla.
 - Tuotannolliset ja taloudelliset syyt katsotaan normaalisti koeajan tarkoitukseen nähden epäasiallisiksi perusteiksi, eikä niiden perusteella normaalisti saa tehdä koeaikapurkua.
- Lainsäädäntöä on tilapäisesti muutettu siten, että työnantaja voi purkaa koeajalla olevan työntekijän työsuhteen myös tuotannollisella ja taloudellisella perusteella,
 - eli jos työnantajan edellytykset tarjota työtä työntekijälle ovat vähentyneet koronapandemian vuoksi.
- Yt-velvoitetta tuskin edellytetään.
- Muutos voimassa 30.6.2020 saakka.

Pidennetty takaisinottovelvollisuus

- Voimassa olevan työsopimuslain 7 luvun 3 §:n mukaan työnantaja saa irtisanoa työsopimuksen, kun tarjolla oleva työ on taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi.
 - Työsopimusta ei kuitenkaan saa irtisanoa, jos työntekijä on sijoitettavissa tai koulutettavissa toisiin tehtäviin 4 §:ssä säädetyllä tavalla.
- Työsopimuslain 6 luvun 6 §:n mukaan työnantajan on tarjottava työtä taloudellisista tai tuotannollisista syistä irtisanomalleen, te-toimistosta edelleen työtä hakevalle entiselle työntekijälleen, jos työnantaja tarvitsee työntekijöitä neljän kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, joita irtisanottu työntekijä oli tehnyt.
 - Jos työsuhde on jatkunut keskeytyksettä vähintään 12 vuotta, takaisinottoaika on kuusi kuukautta.
- Jos työntekijä on irtisanottu **koronapandemiasta** johtuvasta taloudellisesta tai tuotannollisesta syystä, työnantajan on palkattava irtisanottu työntekijä takaisin, jos työnantaja tarvitsee työntekijöitä **9 kuukauden** (ei siis 4 tai 6 kuukauden) kuluessa työsuhteen päättymisestä samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, joita irtisanottu työntekijä oli tehnyt.
- Muutos voimassa 30.6.2020 saakka.

Nopeutettu yt-neuvottelu max. 90 pv lomautuksissa – uusi soveltamisohje

- Jo voimassa olevan yhteistoimintalain mukaan työnantajan ja henkilöstön edustajan on ensin käytävä yt-neuvottelut loppuun. Vasta sen jälkeen työnantaja saa päättää lomautuksista ja antaa työntekijöille lomautusilmoitukset.
- Voimassa olevan yhteistoimintalain 60 §:n mukaan työnantaja voi tehdä lomautuspäätöksen jo ennen lomautusta edeltävien yt-neuvottelujen päättämistä, jos yrityksen tuotanto- tai palvelutoiminnalle tai yrityksen taloudelle vahinkoa aiheuttavat erityisen painavat syyt, joita ei ole voitu tietää ennakolta, ovat yt-neuvottelujen esteenä.
 - Yt-neuvottelut pitää kuitenkin käydä heti kun mahdollista. Yt-velvoitetta ei voi jättää täyttämättä.
 - Työnantajan tulee antaa neuvotteluesitys luottamusmiehelle, ja lomautettaville työntekijöille lomautusilmoitus. Lomautusilmoituslomake <https://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/lomautus>
 - Yt-neuvotteluissa pitää käsitellä, miksi yt-lain 60 §:n soveltamiselle eli nopeutetulle menettelylle oli erityisen painavat, ennalta arvaamattomat syyt.
- **Työmarkkinakeskusjärjestöt ovat yhtä mieltä siitä, että yt-lain 60 §:n mukainen poikkeustilanne syntyy, kun koronavirus aiheuttaa äkillisen ja voimakkaan heikkenemisen yrityksen tuotteiden tai palveluiden kysynnässä, ja tämän seurauksena yritykselle tulee tarve lomauttaa merkittävä osa yrityksen työntekijöistä. Arvio tulee kuitenkin tehdä yrityksissä tapauskohtaisesti.**
 - **Kaikki työntekijäjärjestöt sen sijaan eivät ole samaa mieltä keskusjärjestöjensä kanssa.**
 - Yhteistoimintalaissa yrityksellä tarkoitetaan kaikkia työnantajia, myös järjestöjä, jotka työllistävät säännöllisesti vähintään 20 työntekijää.