



Päivitetty 31.3.2020 klo 15.10

*Lisätty ohjeistuksen loppuun:
" Väliaikaisten lakien keskeiset muutokset"*

Ohjeistus koronan johdosta seuroille

Koronaviruksen johdosta ja sen leviämisen estämiseksi ohjeistus on välttää joukkokokouksia. Toistaiseksi vain isot tapahtumat on kielletty, mutta yleisenä toimintaohjeena on suosia toimintamalleja, joissa isoja joukkoja ihmisiä ei ole samassa paikassa samaan aikaan esimerkiksi käyttämällä etätyötä kun mahdollista.

Tämä ohjeistus pätee myös urheilutoimintaan. Siten on perusteltua ja viranomaisohjeiden mukaista keskeyttää erilaiset harjoitus- ja kilpailutapahtumat tilapäisesti. Näin on esimerkiksi partiotoiminta jo tehnyt.

Uudet määräykset, jotka koskevat seuroja erityisesti:

"5) Rajoitetaan julkiset kokoontumiset kymmeneen henkilöön ja suositellaan välttämään tarpeetonta oleilua yleisillä paikoilla.

6) Suljetaan valtion ja kuntien museot, teatterit, Kansallisooppera, kulttuuritalot, kirjastot, kirjastoautot, Kansallisarkiston asiakas- ja tutkijasalipalvelut, harrastustilat ja -paikat, uimahallit ja muut urheilutilat, nuorisotilat, kerhotilat, järjestöjen kokoontumistilat, vanhusten päivätoiminta, kuntouttava työtoiminta ja työkeskukset. Suositellaan yksityisen ja kolmannen sektorin toimijoiden sekä uskonnollisten yhteisöjen toimivan samoin."

THL:n ohjeen mukaan:

- "Arkielämässä tulee välttää tilaisuuksia, joissa on runsaasti ihmisiä
- Ryhmäharrastuksia vältettävä
- Etäisyys muihin ihmisiin pidetään jopa ulkoliikunnassa (THL on aiemmin suositellut 1 metrin turvavälin pitämistä jokaiseen kanssaihmiseen, jolla on flunssaoireita)"

Keskeyttäminen on nostanut esiin kysymyksiä työsuhteiden, sopimussuhteiden ja harrastajien oikeuksien (esim. maksut) osalta. Tapaus on sangen ainutlaatuinen ja siten asiaan liittyvä lainsäädäntö jättää tulkinnanvaraa, kun oikeustapausaineistoa ei ole, mutta seuraavia yleisluontoisia suuntaviivoja voidaan antaa:

Työsuhteet

Kun harjoitukset tms. vastaavat perutaan,

- a) sen takia, että harjoituspaikka suljetaan kolmannen toimesta (esim. kaupunki sulkee uima- ja hallit) tai jos kyseessä on yli 500 henkilön tapahtuma, kyseessä on työsopimuslain 2 luvun 12 §:n 2. ja 3. momentin mukainen tilanne.

"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 saa vähentää työntekijälle 1 ja 2 momentin perusteella maksettavasta palkasta määrän, joka työntekijältä on säästynyt työsuorituksen estymisen vuoksi sekä määrän, jonka hän on ansainnut muulla työllä tai jättänyt tahallaan ansaitsematta. Palkkaa vähentäessään työnantajan on noudatettava tämän luvun 17 §:n säännöksiä kuittausoikeuden rajoituksista."

Nyt myös yli 10 henkilön julkiset tapaamiset kiellettiin ja julkisen sektorin tilat laitetaan kiinni. Nyt siis kyseessä on ohjaus- ja ryhmävalmennustoiminnan osalta minun mielestäni selkeästi työsopimuslain 2 luvun 12 §:n mukainen tilanne.

Korostan kuitenkin, että tulkintani siltä osin, että TSL 2 luvun 12 § soveltuu tilanteessa, jossa valmennus/ohjaus tapahtuu tiloissa, joita vielä ei ole suljettu, vaan joissa vielä voisi toimia, on myös esitetty päinvastainen näkemys. Pidän kuitenkin ajatusta, että näissä olosuhteissa asiaa arvioitaisiin eri tavalla sen perusteella, onko harjoittelupaikka suljettu vai vielä käytettävissä johtuen siitä, kuka tilaa hallinnoi ja olosuhteissa, joissa kaikkea tällaista toimintaa on kehoitettu välttämään ja yksityisiäkin tilojen haltijoita suositeltu ne sulkemaan, perusteettomana ja tarkoituksen vastaisena.

- b) sen takia, että yhdistys noudattaa THL:n ohjeita esim. tilanteessa, jossa myös yksilöharjoitukset alle 10 hlö:n ryhmissä peruutetaan, on näkemykseni mukaan tilanne rinnastettavissa yllä a) kohdassa kuvattuun tilanteeseen, mutta tämä tietenkin on tulkinnallinen näkemys, koska suoraan vastaavaa tilannetta ei ole ollut.



Siten näiden tilaisuuksien toteutustyön (valmennus ja ohjaus) osalta työntekijöitä ei tulkintani mukaan tarvitse ryhtyä erikseen lomauttamaan eikä tarvita yhteistoimintamenettelyä, vaan asiasta annetaan ilmoitus. Tämä työsopimuslain 2 luvun 12 § koskee kaikenlaisia työsuhteita, myös määräaikaisia, kunhan edellytys työn estymisestä täyttyy.

Jos työ sisältää edellä mainittujen kaltaisten estyneiden töiden ohella myös sellaista työtä, joka ei esty esim. hallinnollinen toimistotyö, jota voi olla esim. valmennuspäälliköillä, tämä työ jatkuu ja asiaa voitaneen minun mielestäni tulkita niin, että työntekijä saa täyden palkan 14 päivältä aluksi ja sen jälkeen työntekijälle jää vain se työ, mikä ei ole estynyt.

Minun näkemykseni mukaan, jos työntekijän työsopimuksessa on selkeästi eritelty kaksi eri työtä esim. valmentaa 20 tuntia viikossa ja hoitaa taloutta 17 tuntia viikossa ja harjoituspaikka menee kiinni, estäen valmennustyön, mutta taloudenhoidossa työ jatkuu, voidaan tilanne tulkita niin, että valmennustyö on estynyt TSL 2 luvun 12 §:n mukaisesti, mutta taloustyö jatkuu ja mikäli sen osalta työn tarve vähenee, tulee mahdollisesti lomauttaa/osa-aikaistaa. Tämä tulkinta on kylläkin riittävä, on myös tulkittu, että 2 luvun 12 § soveltaminen edellyttäisi, että kaikki työ estyy. Viime kädessä tilanne pitää arvioida kunkin yksittäistapauksen kohdalla itsenäisesti.

Jos taas muu työ vain palvelee estynyttä työtä (esim. 25 h / vk valmennusta ja loput valmennuksen suunnittelua) ja jolle ei ole tarvetta, esteen takia, on työnteko minun näkemykseni mukaan estynyt.

Työntekijöiden, joiden osalta työ ei kaikilta osin ole estynyt, on työnantajalla joka tapauksessa työn tarjoamisvelvollisuus ensisijaisena eli löytyykö jotain muuta työtä, mitä voi tehdä. Jos tällaista ei ole / työnantajalla ei ole resursseja teettää työtä eli on tuotannollistaloudellinen peruste, voidaan tällainen työntekijä lomauttaa noudattaen lomautusaikaa (14 päivää).

Yhteistoimintaneuvotteluita ei tarvitse käydä, mikäli kyseessä on:

YT-laki

”60 §

Poikkeukset yhteistoimintamenettelystä

Työnantaja saa tehdä 32 ja 33 §:ssä sekä 44 §:n 1 momentissa tarkoitetussa asiassa päätöksen ilman edeltäviä yhteistoimintaneuvotteluita, jos yrityksen tuotanto- tai palvelutoiminnalle tai yrityksen taloudelle vahinkoa aiheuttavat erityisen painavat syyt, joita ei ole voitu tietää ennakolta, ovat yhteistoimintaneuvottelujen esteenä.

Kun 1 momentissa tarkoitettuja perusteita poiketa yhteistoimintavelvoitteista ei enää ole, on työnantajan viivytyksettä käynnistettävä yhteistoimintaneuvottelut, joissa on selvitettävä myös poikkeuksellisen menettelyn perusteet.”

Näkisin, että korona täyttää tuon erityisen painavan syyn vaatimuksen ja kyseessä on nyt myös yhteistoimintalain 60 §:n mukainen poikkeustilanne, että YT neuvotteluita ei tarvitse käydä. Tämä on minun tulkintani. Tämän tulkinnan jakavat laajasti työntajapuolen työmarkkinajärjestöt. Sen sijaan työntekijäpuolella on oltu tämän soveltumista vastaan.

Näissä tilanteissa (lomautusharkinta) on muistettava, että määräaikaisen saa lomauttaa vain, jos hän on sijainen ja sijaistettava henkilö voitaisiin lomauttaa.

c) sen sijaan, jos harrastustilaisuus on tarkoitus pitää mutta paikalle ei vain tule ketään, on työnantajalla palkanmaksuvelvollisuus.

Toisin sanoen osan työntekijöistä osalta voi kyseeseen tulla työsopimuslain 2 luvun 12 §:n mukainen tilanne, että työ estyy toistaiseksi ja osan työntekijöistä osalta tämä ei täyty, mutta työn määrä olennaisesti vähenee (tuotannollinen peruste) tai talous edellyttää säästöjä (taloudellinen peruste) taikka toiminta organisoidaan uudelleen toteutettavaksi vapaaehtoisvoimin seuran tulevaisuuden turvaamiseksi (organisatorinen peruste) ja työntekijä lomautetaan. TSL 2 luvun 12 §:n mukainen tilanne toisilla ja lomautus toisilla voi siis tulla kyseeseen samalla työnantajalla ja samaan aikaan.

*YLIPÄÄTÄÄN TIETENKIN JOKAINEN TAPAUS TULEE ARVIOIDA
YKSITTÄISTAPAUKSENA. EPÄSELVÄSSÄ TILANTEESSA TULEE AINA VIELÄ
VARMISTUA OMAN TOIMINNAN OIKEUTUKSESTA.*

Sopimusvalmentajat

Jos kyseessä on sopimuskumppani eikä työntekijä eli jos valmentaja laskuttaa omalla yrityksellä / toiminimellä palveluistaan, osapuolten velvollisuudet määrittyvät lähtökohtaisesti sopimuksen mukaan eli mitä on sovittu oikeudesta laskuttaa peruuntuneista töistä / millainen mahdollinen ylivoimaisen esteen pykälä sopimuksessa on.

Jos sopimuksessa ei ole sovittu mitään, lähtökohtaisesti katsoisin, että kyseessä on ylivoimainen este tilata palvelua ja siten peruuntuville kerroilta ei sopimuskumppanilla ole oikeutta laskuttaa eikä saada korvausta.



Jo maksetut maksut

Jäsenmaksut:

- Jäsenmaksuja ei tarvitse palauttaa, koska ne liittyvät jäsenyyteen yhdistyksessä ei tosiasialliseen harrastustoimintaan.

Kausimaksut:

- Lähtökohtaisesti seuraa on kohdannut force majeure toteuttaa harrastustoimintaa, joten jo maksettujen kausimaksujen palautusvelvollisuutta ei ole.
- Sen sijaan, jos kausimaksut peritään kuukausimaksuina:
 - **Etukäteen:** tulevien kuukausimaksujen perimiselle ei välttämättä juurikaan ole perustetta (tai tuskin kukaan niitä suostuisi kovin helposti maksamaan)
 - **Jälkikäteen:** voidaan veloittaa ainakin siihen asti, kun toimintaa on harjoitettu (maaliskuun puoliväli tms.) taikka periaatteessa koko maaliskuukin, kun kuitenkin kulut (esim. palkkakulut) tulevat syntyään koko kuukaudelta.
 - Siltä osin, kuin kausimaksuille on jo saanut tai saa edelleen vastinetta (esim. voimassa oleva vakuutus, etävalmennus omatoimiseen harjoitteluun tai siltä osin, kun kuukausittaisella tasaerällä katetaan jo syntyneitä kustannuksia) kausimaksua voi edelleen periä.
- Kausimaksua voi myös "siirtää" eli vähentää maksetulta osin tulevasta toteutuvasta kaudesta.

Muistakaa yhdenvertaisuus! Jos joku on maksanut etukäteen ja muilta, jotka eivät vielä ole maksaneet, ei peritä maksua -> ennakkomaksajille pitää palauttaa!

Jo maksetut tulevat leirit, kilpailumatkat tms, jotka peruuntuvat

- Sikäli, kun yhdistyksen omaa toimintaa (laskutetaan omia kuluja), tulee maksut lähtökohtaisesti palauttaa tai tapahtuma siirtää uuteen ajankohtaan samalla maksulla.
- Siltä osin kuin "läpilaskutusta" eli maksut on käytetty kolmansien tahojen kuluihin esim. etukäteen ostetut matkaliput, majoitukset tms. palautetaan siltä osin kuin palautuvat yhdistykselle kolmansilta tahoilta.



Kertamaksut:

- Jos tilanhaltija esim. kunta sulkee tilan, ei tarvitse palauttaa jo maksettuja maksuja (paitsi tässäkin yhdenvertaisuus, eli ennakkosuoritukset palautettava, jos muilta ei peritä). Edelleen, jos yhdistys saa palautuksia tilanhaltijalta peruuntuneista vuoroista, tältä osin palautettava.
- Jos seura itse päättää lopettaa kertamaksulliset harrastustilaisuudet, lähtökohta on peruuntuvien maksujen palautus tai siirtäminen seuraavaan toteutuvaan.

Yleisohje

Tämä tapahtuma tulee olemaan todella raskas myös taloudellisesti koko yhteiskunnalle. Raha tulee siis olemaan erittäin tiukassa. Siten on syytä pyrkiä toteuttamaan seurojen poikkeusolojen välttämättömät ylläpitotoimet vähäisellä työmäärällä ja nyt varsinkin tulisi pakolliset asiat pyrkiä toteuttamaan harrastaja- ja talkoovoimin. On hyvä jo nyt arvioida myös hallinnollisen henkilökunnan työvoiman tarve, ja koska heidän työ ei "esty", tulee harkinta ja toimet, kuten lomien ja saldovapaiden poisittäminen, mahdollinen yhteistoimintamenettely tämän henkilökunnan (esim. toiminnanjohtajat) lomauttamiseksi / osa-aikaiseksi lomauttamiseksi tms. aloittaa viipymättä, koska prosessit vievät aikaa ja ajankuluminen aiheuttaa muun muassa henkilöstökustannuksia.

Helsingissä 17. maaliskuuta 2020

Teppo Laine, asianajaja
Legistum

Teppo Laine vastaa: Usein kysytyjä kysymyksiä ja ajankohtaisia asioita

Tässä on minulle esitettyjä kysymyksiä ja niihin antamiani vastauksia. Nämä vastaukset ovat toki tulkinnallisia, koska tilanne on niin poikkeuksellinen, joten asioita voi tulkita toisinkin. Paras vaihtoehto aina on pyrkiä mahdollisuuksien mukaan sopimaan työntekijöiden / heidän edustajiensa kanssa, miten voitaisiin yhdessä parhaiten toimia.

Päivitys lisätty 31.3.2020

Väliaikaisten lakien keskeiset muutokset

Eduskunta on eilen hyväksynyt väliaikaiset lakimuutokset, koskien työlaainsäädännön määräaikaista muuttamista.

Työlaainsäädännön väliaikaisia lakimuutoksia tulee voimaan 1.4.2020. Ne ovat voimassa 3 kuukauden ajan eli 30.6.2020 saakka. Työmarkkinakeskusjärjestöt ja Suomen hallitus ovat sopineet koronakriisiä koskevista väliaikaisista muutoksista. Muutokset tulevat voimaan vaiheittain. Alla olevasta linkistä pääset EK:n tiedotteeseen, josta löydät tarkempia soveltamisohjeita.

<https://ek.fi/ajankohtaista/uutiset/2020/03/26/korona-helpotuksia-lomautuksiin-ja-muuhun-tyolainsaadantoon/?fbclid=IwAR3kfZl1iLpo4bsarhMGcdtsfLn7C4sX-05f1HKPxmFZO5I9KmZEhxzKzNU>

Ohjeissa selostettu yt-lain 60 §:ää koskeva työmarkkinakeskusjärjestöjen yhteinen tulkinta on jo voimassa.

Väliaikaisten lakien keskeiset muutokset

Sisältömuutokset

- Esityksessä ehdotetaan väliaikaisesti muutettavaksi työ sopimuslakia, merityösopimuslakia ja yhteistoiminnasta yrityksissä annettua lakia.
- Laki on tarkoitettu olevan voimassa 30.6.2020 saakka.
- Työntekijän lomautusta edeltävää lomautusilmoitusaikaa lyhennetään 14 päivästä 5 päivään.
- Lomautusta edeltävien yhteistoimintaneuvotteluiden kestoaikaa lyhennettäisiin nykyisestä 6vk tai 14 päivästä 5 päivään.
- työnantajalla on jatkossa oikeus lomauttaa määräaikaissa työsuhhteessa työskenteleviä työntekijöitä samoilla edellytyksillä kuin toistaiseksi voimassa olevalla työ sopimuksella työskenteleviä työntekijöitä.
- Työsopimus voidaan purkaa koeaikana myös taloudellisilla tai tuotannollisella perusteella

- Työnantajan takaisinottovelvollisuutta pidennetään neljästä kuukaudesta yhdeksään kuukauteen.
- Merityösopimuksissa säädetään työsopimuslakia vastaavista muutoksista.

Siirtymäsäännökset

- Siirtymäsäännöksessä todetaan, että lomautusta koskevaa säännöstä voidaan kuitenkin soveltaa väliaikaisen lain päättymisen jälkeen jatkuvaan lomautukseen, jos lomautus on alkanut väliaikaisen lain voimassa ollessa (määräaikaisen työntekijän lomautus voi siis vielä jatkua kesäkuun lopun jälkeenkin).
- Yksityinen työnantaja, joka on ilmoittanut työntekijälle lomautuksesta ennen väliaikaisen lain voimaantuloa, saisi väliaikaisen lain voimassa ollessa lomauttaa työntekijän, kun ilmoituksesta on kulunut vähintään 5 päivää → Näin ollen, vaikka työnantaja ennen lain voimaantuloa olisi ilmoittanut lomautuksesta 14 päivän ilmoitusaikaa käyttäen, työnantaja voisi lain voimaantultua lyhentää lomautusilmoitusajan viiteen päivään, kunhan ilmoittaa tästä työntekijälle viimeistään lomautuksen alkamista edeltävänä päivänä (14 päivän lomautusilmoitusaika ei sido työnantajaa tämän lain voimassaoloaikana).
- Työnantaja, joka ennen väliaikaisen lain voimassaolon päättymistä on ilmoittanut työntekijälle lomauttamisesta, saa lomauttaa työntekijän viiden päivän ilmoitusaikaa käyttäen, vaikka ilmoitusaika ulottuu lain voimaantulon jälkeiseen aikaan.
- Säännöksen mukaa, tässä laissa säädettyä 6 luvun 6 §:n mukaista takaisinottoaikaa sovelletaan silloin, kun työsopimus on irtisanottu tämän lain voimassa ollessa. → tämä ei edellytä, että työsuhde olisi päättynyt lain voimassa ollessa.
- 9kk pidennettyä takaisinottoaikaa ei sovelleta, jos työnantaja on irtisanonut työntekijän ennen väliaikaisen lain voimaantuloa, vaan tällöin sovelletaan 4kk tai vähintään 12v kestäneiden työsuhteiden osalta 6kk takaisinottoaikaa.
- Jos yhteistoimintaneuvottelut ovat käynnissä, kun väliaikainen laki astuu voimaan, työnantajan katsotaan täyttäneen neuvottelovelvoitteen, kun neuvotteluja on käyty 5 päivän ajanjakson aikana, jos yhteistoimintaneuvotteluissa ei toisin sovita.
- Jos työntekijän lomauttamista koskevat yhteistoimintaneuvottelut ovat alkaneet tämän lain voimassa ollessa, mutta neuvottelut jatkuvat tämän lain voimassaolon päätyttyä, työnantajan katsotaan täyttäneen neuvottelovelvoitteen, kun neuvotteluja on käyty viiden päivän ajanjakson aikana. Yhteistoimintaneuvotteluissa voitaisiin kuitenkin sopia neuvotteluajasta.

Päivitys lisätty 27.3.2020

Päivitettyä tietoa koronavirusepidemian johdosta tehtävistä väliaikaisista lakimuutoksista

Muutokset yhteistoimintaneuvotteluihin, lomautuksiin, ym. Työ- ja elinkeinoministeriön tiedote:

”Työsopimuslain, merityösopimuslain ja yhteistoiminnasta yrityksissä annettuun lakiin tehtävät muutokset annettiin 26.3.2020 hallituksen esityksenä eduskunnalle. Muutosten on tarkoitus olla voimassa kolme kuukautta eli 30.6.2020 asti.

Hallituksen esityksen mukaan työntekijän lomautusta edeltävää lomautusilmoitusaikaa lyhennetään 14 päivästä viiteen päivään. Työnantajan olisi toisin sanoen ilmoitettava lomauttamisesta työntekijälle viimeistään viisi päivää ennen lomautuksen alkamista.

Samoin lyhennetään lomautusta koskevien yhteistoimintaneuvotteluiden kestoaikaa nykyisestä kuudesta viikosta tai 14 päivästä viiteen päivään.

Työnantajalla on jatkossa oikeus lomauttaa määräaikaisessa työsuhteessa työskentelevä työntekijä samoilla edellytyksillä kuin työntekijä, jolla on toistaiseksi voimassa oleva työsopimus.

Koeaikaa koskevaa säännöstä muutetaan siten, että työsopimus voidaan koeaikana purkaa myös taloudellisella tai tuotannollisella perusteella.

Esityksellä pidennetään työntekijän takaisinottovelvollisuutta yhdeksään kuukauteen, jos työntekijä on irtisanottu väliaikaisten säännösten voimassaoloaikana.

Muutoksia ei sovelleta julkiseen sektoriin.

Lait on tarkoitettu tulemaan voimaan mahdollisimman pian ja ne ovat voimassa 30.6.2020 saakka.”

- **YT:t lyhennetyllä neuvotteluajalla voivat koskea vain lomautuksia, ei irtisanomisia tai osa-aikaistamisia.**
- **Tästä voinee ennakoida, että lait yritetään saada voimaan 01.04.2020.**
- **Lait siis eivät vielä ole voimassa!**
- **Seuratkaa tiedottamista asiassa.**

Muutokset työttömyysetuisuuksiin, TEM tiedote:

”Hallitus esittää, että lomautetulla olisi oikeus työttömyysetuuteen muun muassa yritystoiminnan ja opintojen estämättä. Muutos nopeuttaisi erityisesti työn ohella opiskelevan ja



yrittömyystoimintaa harjoittavan lomautetun henkilön työttömyysetuuden hakemista ja saamista, koska opiskelua ja yrittömyystoimintaa koskevia työvoimapolitiittisia edellytyksiä ei tarvitsisi selvittää.

Työttömyysetuuden maksaminen lomautetulle edellyttää nykytilaa vastaavasti, että lomautettu ilmoittautuu työnhakijaksi työ- ja elinkeinotoimistoon ja hänen oikeudestaan työttömyysetuuteen annetaan työvoimapolitiittinen lausunto. Lomautetuilla säilyy myös työttömyysturvalaissa tarkoitettu velvollisuus ottaa vastaan työnantajan tarjoamaa työtä.

Laki on tarkoitettu tulemaan voimaan 1.4.2020 ja se olisi voimassa 31.7.2020 asti. Lakia sovellettaisiin lomautettuihin, joiden lomautus on alkanut 16.3.2020 tai sen jälkeen."

→ **Huom. taannehtivuus 16.3.2020 alkaen.**

Tärkeä ilmoitus seuroille (lisätty 20.3.2020 klo 15.00)

Hallitus on ilmoittanut lyhentävänsä työsopimuslain mukaisen lomautusilmoitusajan viideksi (5) päiväksi. Tämä edellyttää kuitenkin vielä lainmuutoksen. Tämä ei siis vielä ole voimassa.

Edelleen työnantajapuoli on pyytänyt, että tämä tulisi taannehtivasti voimaan.

Jos lomautukset on jo ilmoitettu, katsokaa, kun muutos tulee voimaan, onko taannehtiva, jolloin voitte vedota lomautusajan lyhennykseen.

Ne, jotka vasta kaavailevat lomautuksia, kannattanee vielä hetki odottaa, että muutos tulee voimaan / tulee varmistus, että voi lomauttaa käyttäen tätä lomautusaikaa.

(Lisätty klo 17.20)

Hallitus on päättänyt seuraavista toimista (lainaus työ- ja elinkeinoministeriön sivuilta):

"Hallitus päätti toimista, joilla lomauttamisesta tehdään yrityksille mahdollisimman joustavaa ja edullista koronaviruksen aiheuttamassa poikkeuksellisessa tilanteessa. Yhteistoimintalain vähimmäisneuvotteluaikoja lyhennetään lomautustilanteessa nykyisestä 14 päivästä ja nykyisestä kuudesta viikosta molemmista viiteen päivään. Lisäksi lomautusoikeus laajennetaan koskemaan myös määräaikaista työsopimuksia samassa laajuudessa kuin se koskee toistaiseksi voimassa olevia työsopimuksia. Lomautustilanteessa työntekijällä on oikeus työttömyysturvaan sekä oikeus purkaa työsopimus määräaikaaisuudesta huolimatta. Työsopimuslain mukaista 14 päivän lomautusilmoitusaikaa lyhennetään viiteen päivään."

Nämä toteutetaan väliaikaisina muutoksina ja ovat valmistelussa. Eivät siis ole vielä voimassa. Seuratkaa itsekin tilannetta ja me tiedotamme asian edetessä.



Kysymykset lisätty 20.3.2020 klo 12.00.

Miten vuosikokousten järjestäminen yhdistyksissä?

Yhdistyksillä on nyt aika pitää sääntömääräisiä kokouksia. Tilanne on ongelmallinen, koska koronarajoitukset koskevat myös näitä kokoontumisia. Asiassa ei ole vielä saatu julkishallinnolta selviä ohjeita. Lähtökohtaisesti, jotta yhdistys voi pitää kokouksen etäyhteydellä, tästä pitäisi olla maininta säännöissä. Jos tällainen on, ongelmaa ei ole, kokouksen voi pitää etäyhteydellä.

Jos tällaista pykälää yhdistyksen säännöissä ei ole, tilanne on hankalampi:

PRH toteaa:

"Yhdistysten sääntömääräiset kokoukset

Yhdistyslain perusteella valtuuttamiseen ja etäosallistumisen järjestämiseen vaaditaan yleensä sääntömääräys. Yhdistyslaissa etäosallistumisesta on säädetty muun muassa 17 §:ssä.

Lisätietoa etäosallistumisesta saat yhdistysoppaista, joissa on tietoa myös muista yhdistyksen sisäiseen toimintaan liittyvistä kysymyksistä.

PRH ei voi ottaa kantaa yhdistysten sääntömääräisten kokousten järjestämiseen, mutta nykyisessä poikkeustilanteessa on ensisijaisesti noudatettava Suomen hallituksen, valmiuslain ja terveystilanteen määräyksiä.

Tehtävämme on neuvoa yhdistyksiä yhdistysrekisteriin tehtävissä ilmoituksissa, mutta ei kokousmenettelyissä tai muissa yhdistyksen sisäiseen toimintaan liittyvissä kysymyksissä. Emme myöskään valvo yhdistysten toimintaa.

Katso myös [oikeusministeriön verkkosivu](#) kokoontumisista koronatilanteesta.

Kokousten ja päätösten pätevyys

Kokouksessa tehtyjen päätösten pätevyyteen voi vaikuttaa se, miten etäosallistumista varten käyttöön otetut yhteydet ja muut tekniset ratkaisut käytännössä toimivat.

Yhdistys-, asunto-osakeyhtiö-, osakeyhtiö- ja osuuskuntalakien nojalla tuomioistuimien on pitänyt päätöstä pätemättömänä yleensä silloin, kun kanne on nostettu päätöksen sisältöön vaikuttavan muotovirheen perusteella.

Pätevyyden ennakoimisessa hyväksi havaittu keino on, että selvitetään etukäteen enemmistöön riittävä kannatus kokouksessa käsiteltäville päätösehdotuksille. Yleensä tarvittavaa enemmistöä voi arvioida aiempien kokousten osallistumisaktiivisuuden perusteella."

Oikeusministeriön tiedotteessa todetaan:

"Saako yhdistyksen kokoukset järjestää?"



Tähän ei ole yksiselitteistä vastausta, sillä yleisötilaisuuksina pidetään myös yhdistysten kokouksia ja yhtiökokouksia. Tähän on kuitenkin poikkeuksia. Niitä ei saa järjestää, jos niihin osallistuminen edellyttää kutsua tai tietyn yhteisön jäsenyyttä, jollei tilaisuutta voi osanottajien lukumäärän, tilaisuuden laadun tai muiden erityisten syiden perusteella pitää luonteeltaan yksityisenä. Linjauksen rajana on 10 henkilöä, joten pienten yhteisöjen kokoukset voidaan pitää.

Isompia kokouksia kannattaa lykätä, jos sovellettava lainsäädäntö ja yhtiöjärjestys sen mahdollistavat. Jos määräaika on umpeutumassa, joutuu yhteisön johto arvioimaan, onko kokousta parempi lykätä vai yrittää toteuttaa se poikkeusjärjestelyillä kuten valtakirjoilla tai etäyhteyksillä. Tällöin pitää kuitenkin varmistaa, että kaikki halukkaat pystyvät osallistumaan kokoukseen tasavertaisesti. Vastuu kokousten järjestämisestä osakkaille turvallisella tavalla on aina yhtiöllä."

Ohje:

1) Lykätään, jos säännöt mahdollistavat

2) Jos ei ole mahdollista, voisi pitää etäyhteydellä (vaikka säännöissä ei suoranaisesti tällaista sallitakaan), hankkia tälle etukäteen riittävä kannatus sekä järjestettävä mahdollisuus osallistua. Myös asiat tulee kutsussa esittää yksityiskohtaisesti tuoden esille myös hallituksen mahdolliset päätösesitykset.

3) Kokouksen voi sitten, kun rajoitukset purkautuvat pitää uudelleen ja vahvistaa jo tehdyt ratkaisut. Samoin, jos joku moittii kokousta.

Katson viranomaisten em. linjausten johdosta, että kokousta ei tule järjestää, jos on mahdollista, että paikalle tulee enemmän kuin 10 hlö. Sen sijaan, jos tiedossa on, että paikalle tulee de facto 10 henkilöä tai vähemmän, estettä ei rajoitusten perusteella järjestämiselle ole.

Kysymykset lisätty 19.3.2020 klo 12.00.

Jos työ on estynyt työntekijästä ja työnantajasta johtumattomasta yllättävästä syystä (esim. liikuntapaikka on suljettu), mistä päivästä voi ilmoittaa työn keskeytyneen (ja siis, mistä päivästä aloitetaan tuo 14 päivän palkallinen aika)?

- 14 päivän aika voidaan aloittaa ensimmäisestä estepäivästä (eli esim. 1. kiinnioloapäivä) ja ilmoitus voidaan tulkintani mukaan antaa jälkikäteen (mutta toki viipymättä), koska laissa ei ole muotomääräyksiä tämän ilmoituksen osalta.

Entä, jos keskeytys on tehty omalla päätöksellä ja viranomaisen antamien ohjeiden välttää joukkotapaamisiaperusteella?

- Katsoisin, että jos tulkitaan, että TSL 2 luvun 12 § soveltuu, katsoisin, että päivät voidaan kuitenkin laskea vasta ilmoituksesta.

Voiko esim. valmentajalle, jonka työ on estynyt osoittaa muita töitä?

- Työnantajalla on itse asiassa velvollisuus tarjota muuta työtä, jos sellaista on. Muuta työtä voi osoittaa yksipuolisesti, jos työ on työntekijän työsopimuksen mukaista. Tällöin, jos työntekijälle työn estymisen sijaan osoitetaan muuta työtä, ei kuitenkaan enää ole kysymys työn keskeytymisestä, koska työ jatkuu, ja jos tätä työtä ei esim. ole kokoaikaisesti, mahdollinen osa-aikaistaminen tulee tapahtua joko vapaaehtoisesti sopimalla tai osa-aikaistamalla noudattaen irtisanomisaikaa (ja jolloin joudutaan arvioida, voidaanko YT-lain 60 § soveltua (ks. Ohje).

- Jos työ on sellaista, että se ei ole työntekijän työsopimuksen mukaista, vanha työ keskeytyy TSL 2 luvun 12 §:n perusteella ja työntekijälle voi sijaan tarjota muuta työtä.

- Työntekijää ei siis voi "pakottaa" tekemään sellaista työtä, joka ei ole hänen työsopimuksensa mukaista. Jos työsopimuksessa on maininta "sekä muut työnantajan osoittamat työt" tällä ehdolla työntekijälle voi osoittaa tilapäisesti (noin kuukaudeksi) muutakin työtä, joka on työntekijän soveltuvaa.

Teppo Laine, asianajaja