



2.12.2020

Teppo Laine: OHJEITA SEUROILLE KOSKIEN TYÖN KESKEYTYKSIÄ JA TYÖSUHTEIDEN LOMAUTUKSIA VOIMAAN ASTUNEIDEN KORONAVIRUSRAJOITUSTEN MYÖTÄ

HUOMIOITAVAA:

Työsopimuslain 2 luvun 12 §:n mukainen työn estyminen ja lomautukset ovat kaksi erillistä asiaa.

Muutokset koskevat vain työlainsäädäntöä, alakohtaisissa työehtosopimuksissa voi olla laista poikkeavia säädöksiä.

Työnteon estyminen

Työsopimuslain 2 luvun 12 § 2 momenttia sovelletaan tilanteissa, joissa kunta tai yksityinen taho, joka noudattaa hallituksen ohjeistusta välttää yli 10 hengen kokoontumisia, sulkee hallit ja muut harrastustoimintapaikat. Tällöin työntekijöille ilmoitetaan, että työt ovat toistaiseksi **keskeytyneet**.

Työnantajalla on enintään 14 vuorokauden palkanmaksuvelvoite.

Mikäli työntekijän työhön liittyy myös muuta työtä, joka voidaan edelleen toteuttaa muualla, eikä tällaisessa suljetussa fasiliteetissa, suoritetaan tämä työ normaalisti ja siitä tulee myös maksaa normaalisti palkkaa. Kuitenkaan esimerkiksi valmennustyöhön liittyvä harjoitusten suunnittelu ei sisälly edellä mainittuun muuhun työhön.

Eli, siltä osin, kuin työ keskeytyy esimerkiksi viranomaisten asettamien rajoitusten vuoksi, maksetaan 14 vrk palkkaa normaalisti ja jatkuvien työtehtävien hoitamisesta maksetaan palkkaa myös tuon 14 vrk:n jälkeen.

Yllä kuvatussa tilanteessa, työntekijää ei lomauteta, eikä irtisanota.

Lomauttaminen, yli 20 henkilöä säännöllisesti työllistävässä yhdistyksessä

Lomautussäännöksissä on väliaikaisia muutoksia. Työnantajan on käytävä YT-lain 8 luvun mukaiset YT-neuvottelut, mikäli työnantaja harkitsee yhden tai useamman työntekijän lomauttamista.

Työnantaja voi lomauttaa työntekijän, mikäli tällä on taloudellinen tai tuotannollinen peruste työsopimuksen irtisanomiseen tai työ tai työnantajan edellytykset tarjota työtä ovat vähentyneet tilapäisesti, eikä työnantaja voi kohtuudella järjestää työntekijälle sopivaa työtä tai työnantajan tarpeita vastaavaa koulutusta. Työn katsotaan vähentyneet tilapäisesti, jos sen arvioitu kesto on enintään 90 päivää.

Yhteistoimintaneuvotteluprosessi on kolmiosainen; 1) neuvotteluesitys, 2) YT-neuvottelut, 3) lomautusilmoitus. Lomautusprosessi on väliaikaisesti 5+5+5 vrk.



Lomautuksia on nopeutettu siten, että neuvotteluesitys tulee antaa viimeistään 5 vrk ennen YT-neuvottelujen alkua. YT-neuvotteluja on käytävä vähintään 5 vrk. Tämän jälkeen työnantajan on annettava työntekijälle lomautusilmoitus vähintään 5 vrk ennen lomautuksen alkua. Jos ilmoitusta ei voida toimittaa henkilökohtaisesti, voidaan se toimittaa kirjeitse tai sähköpostitse samaa ilmoitusaikaa noudattaen.

Lomautussäännöksiä sovelletaan poikkeuksellisesti myös määräaikaisiin työsuhteisiin.

Lyhennetty prosessi ei koske irtisanomistilanteita.

Lomauttaminen, alle 20 työntekijää säännöllisesti työllistävässä yhdistyksessä

Sovellettavaksi tulee Työsopimuslain 5 luvun 3 §.

Työnantajan on esitettävä työntekijöille tai luottamusmiehelle ennakkoselvitys lomautuksen perusteista, arvioidusta laajuudesta, toteuttamistavasta, alkamisajankohdasta ja kestosta. Selvityksen jälkeen työntekijöille on varattava tilaisuus tulla kuulluksi annetusta selvityksestä. Tämän jälkeen työnantajan on annettava lomautettaville työntekijöille ja näiden luottamusmiehille lomautusilmoitus viimeistään 5 vrk ennen lomautuksen alkamista.

Väliaikaiset lomautussäännökset ovat voimassa 31.12.2020 asti. Ennen tätä päivämäärää aloitettuihin YT-neuvotteluihin ja annettuihin lomautusilmoituksiin sovelletaan poikkeavia lyhennettyjä aikamääreitä.