



# Virtuaalijäsenilta 28.4.2020

Yt ja lomautukset





# Lomauttaminen ja yt-menettely

## Määräaikaiset lainsäädäntömuutokset

- Eduskunta on 30.3.2020 hyväksynyt määräaikaiset muutokset yhteistoimintalakiin ja työsopimuslakiin, joiden tarkoituksena on helpottaa yritysten selviytymistä tässä poikkeuksellisessa tilanteessa
- Muutokset ovat voimassa 1.4. – 30.6.2020 välisen ajan
- Muutoksia sovelletaan vain yksityissektorilla
- Kuntayt-lakiin ei ole suunnitteilla muutoksia



# Lomauttaminen

## Määräaikaisen työntekijän lomauttaminen mahdollista (TSL 5:2)

- Määräaikaista työntekijää ei ole voitu lomauttaa, poikkeuksena tilanne, jossa määräaikainen työskentelee vakituisen työntekijän sijaisena ja vakituinen olisi voitu lomauttaa
- 1.4.-30.6.2020 välisenä aikana määräaikainen työntekijä voidaan lomauttaa samoin perustein kuin vakituinen
  - \* kun on tuotannollinen tai taloudellinen irtisanomisperuste tai
  - \* työ tai työnantajan edellytykset tarjota työtä ovat vähentyneet tilapäisesti (max 90 pv) eikä työnantaja voi tarjota muuta työtä tai koulutusta
- Jos määräaikaisen lomautus on alkanut ennen 1.7.2020, se voi jatkua vaikka lain voimassaolo päättyy



# Lomauttaminen

## Yt-neuvottelujen vähimmäis- neuvottelu-aika lyhyempi (YTL 51 §)

- Neuvottelu-aika on ollut 14 vrk/6 vko toimenpiteestä ja siihen kohdistuvien työntekijöiden määrästä riippuen
- Lomautustilanteissa vähimmäisneuvottelu-aikaa on lyhennetty 5 päivään 1.4. – 30.6.2020 väliseksi ajaksi (irtisanomis- ja osa-aikaistamistilanteissa voimassa vanhat ajat)
- Neuvotteluelvoitteen sisältö ei ole muuttunut
- Työnantajan on edelleen ennen päätöksen tekemistä neuvoteltava aiotun toimenpiteen perusteista, vaikutuksista ja vaihtoehdoista työntekijöiden tai heidän edustajiensa kanssa
- Vähintään 5 päivää ennen neuvottelujen aloittamista pitää antaa neuvotteluesitys (tähän ei ole tullut muutosta)



# Lomauttaminen

## Lomautusilmoitusaika lyhyempi (TSL 5:4)

- Työsopimuslain mukainen lomautusilmoitusaika on ollut 14 vrk
- Sitä on lyhennetty 1.4. – 30.6.2020 väliseksi ajaksi 5 päivään
- Jos lomautusilmoitusaika on alkanut kulua ennen 1.4., työnantaja saa lyhentää ilmoitusaikaa 5 päivään, kunhan ilmoittaa asiasta työntekijälle 1 vrk ennen lomautusta
- Lyhyttä ilmoitusaikaa sovelletaan lain voimassaolon päättymisen jälkeen, jos ilmoitus annettu lain voimassaoloaikana
- KVTES:n lomautusilmoitusaika on jatkossakin 1 kk



# Yt-lakien poikkeuspykälät

## YTL 60 § ja kuntayt-laki 15 §

- Jossain tilanteissa työnantajat saattavat vedota poikkeuspykäliin ja tehdä lomautuspäätökset koronapandemian vuoksi ennen edeltäviä yt-neuvotteluja
- Kumpaakaan pykälää ei ole käytännössä aikaisemmin sovellettu, joten on vaikea arvioida tarkasti, missä tilanteessa perusteet tälle menettelylle täyttyvät
- Työnantajien on käytävä näissäkin tilanteissa yt-neuvottelut jälkikäteen heti, kun este neuvottelujen käymiselle on poistunut
- Viimeistään tällöin työnantajan on myös selvitettävä poikkeuksellisen menettelyn perusteet/syyt



# Työsopimuslain 2 luku 12 §

## Työnteon estyminen

- ”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.”
- Jos työnantaja on itse päättänyt sulkea työpaikan koronaviruksen takia ja vetoaa ko. pykälään, sen soveltamisedellytykset eivät välttämättä täyty. Tällöin kyse yleensä työn vähentymisestä ja tulisi käyttää lomautusta.
- Jos esim. viranomainen sulkee työpaikan tai laki estää (tilapäisesti) työnteon, pykälän soveltamisedellytykset voivat tulla kyseeseen. Asia tulee ratkaistavaksi tapauskohtaisesti eikä yleispätevää ohjetta voi antaa.
- Työnantaja ei voi keskeyttää palkanmaksua tämän pykälän perusteella heti vaan vasta kahden viikon päästä siitä, kun työnteoko on estynyt



# Toimenpiteet lomautuksen tai TSL 2:12:n kohteeksi joutuville

## Toimeentulon varmistaminen

- Ensisijainen tavoite on jokaisen toimeentulon varmistaminen, mikäli joutuu lomautetuksi pikamenettelyllä tai työ loppuu työnantajan väittämän työnteon estymisen vuoksi
- Työnantajalta pitää kaikissa tilanteissa saada kirjallinen lomautusilmoitus tai sitä vastaava ilmoitus työnteon päättymisestä/estymisestä
- Työntekijän tulee viipymättä ilmoittautua työttömäksi työnhakijaksi TE-toimistoon



# Toimenpiteet lomautuksen tai TSL 2:12 kohteeksi joutuville

## Juridinen selvittely

- Työnantajan menettelyn laillisuus on selvitettävissä vasta jälkikäteen koronatilanteen rauhoituttua
- Olkaa yhteydessä ensisijaisesti omaan luottamusmieheenne, mikäli epäilette lainvastaisuutta työnantajan menettelyssä; luottamusmies selvittää tilannetta ensi vaiheessa paikallisesti
- Yhteydenotot tulee toimittaa Tehyyn sähköisen asiointipalvelun kautta
- Juridinen arviointi tehdään sen jälkeen, kun kaikki tapaukset ovat tiedossa ja pystymme muodostamaan kokonaiskäsityksen näistä poikkeuksellisista tilanteista



# Muut määräaikaiset lakimuutokset

**Voimassa yksityissektorilla 1.4. –  
30.6.2020**

- Koeaikapurku mahdollinen myös tuotannollisilla ja taloudellisilla perusteilla; edellyttää luonnollisesti sitä, että koeajasta on sovittu työsopimuksella
- Työsopimuksen päättymisen jälkeinen takaisinottovelvollisuus aika tuotannollisilla tai taloudellisilla perusteilla irtisanotulla työntekijällä on 9 kk, jos työsuhde on irtisanottu 1.4. – 30.6.2020 välisenä aikana (normaalisti 4/6 kk)