

Työnantajan mahdollisuudet koronaviruksen aikana

Päivitetty 30.6.2020

Maailmanlaajuisesti pandemiaksi edennyt koronavirus (COVID-19) rantautui Suomeen tammikuun loppupuolella, jatkaen edelleen hyvin poikkeukselliseksi muodostunutta ajanjaksoa. Jotta yritykset säilyttävät elinvoimansa, on tarpeellista selvittää erilaisia mahdollisuuksia toimia tämän poikkeustilan vallitessa. Yllättävä tilanne itsessään saa aikaan kysymyksiä, jotka vastausten sijasta, tuovatkin mukanaan entistä haastavampia tulkintakysymyksiä. Työnantajat etsivät vaihtoehtoja sopeutua uuteen tilanteeseen, tietoa toimiakseen oikein ja toteuttaakseen kestäviä ratkaisuja turvatakseen yritystoiminnan jatkuvuuden myös tulevaisuudessa.

Haluamme jakaa tietoa ja vastata kysymyksiinne

Tässä julkaisussa avaamme keskeisiä osa-alueita koskevia käsitteitä, tiedotamme niihin liittyvistä ajankohtaisista muutoksista ja vastaamme usein esitettyihin kysymyksiin seuraavilta aihealueilta:

1. Miten voidaan varautua?
2. Palkanmaksuvelvollisuus eri tilanteissa
3. Työnteon estyminen
4. YT-laki ja lomauttaminen

Olethan rohkeasti meihin yhteydessä, mikäli et löydä tarvitsemaasi tietoa tästä julkaisusta tai tarvitset neuvoja, vahvistusta tai tukea muutoksessa. Varmistetaan yhdessä, että oikeat asiat tulevat huomioituksi yrityksessänne.

HR Advisor Minna Aaltonen

HR Advisor Maria Backman

hr@gallant.fi

Ajankohtaista

Työlainsäädännön muutokset

Suomen hallitus ja työmarkkinakeskusjärjestöt ovat sopineet maaliskuun 2020 aikana useista koronakriisiä koskevista väliaikaisista muutoksista työlainsäädäntöön. Muutokset työsopimuslakiin, merityösopimuslakiin ja lakiin yhteistoiminnasta yrityksissä ovat voimassa kolmen kuukauden ajan, huhtikuun alusta aina kesäkuun loppuun asti. Muutokset ovat nyt kaikilta osin voimassa ja koskevat vain työlainsäädäntöä ja yksityistä sektoria.

Väliaikaiset lakimuutokset eivät poista yrityksiltä YT-menettelyn velvoitteita.

Mikäli työnantajaa sitovassa työehtosopimuksessa on sovittu väliaikaisesta laista poikkeavasti, tulee työnantajan noudattaa työehtosopimuksen määräyksiä lain sijaan.

Muutoksen seurauksena lomautusilmoitusaika lyhenee viiteen päivään, samoin yhteistoimintaneuvottelujen kesto aika. Neuvotteluesitys on annettava viisi päivää ennen neuvottelujen alkua. Määräaikaisen työntekijän voi lomauttaa samoilla edellytyksillä, kuin vakituisessa työsuhteessa olevan. Työsopimuslain muutos tuo mahdollisuuden purkaa työsopimus koeajalla tuotannollisin ja taloudellisin perustein.

Työeläkeyhtiöiden toimet

Työllistämisen kustannuksiin helpotusta työeläkeyhtiöiltä työnantajan eläkemaksujen tilapäisellä alentamisella, työeläkemaksujen maksamisen lykkäyksillä ja työeläkevakuutusmaksujen takaisinlainauksen helpottamisella.

1. Miten työpaikoilla voidaan varautua?

Työpaikoilla on hyvä yhdessä miettiä henkilöstöedustajan kanssa tai yhdessä etukäteen, onko työtehtäviä, joita voidaan suorittaa etätöinä ja onko mahdollisuutta, kuinka ja mistä saada sijaisia, jos oma henkilökunta sairastuu. Ulkoministeriö vastaa matkustuskohdeiden ja maakohtaisten matkustustiedotteiden antamista. Lisätietoja löydät [täältä](#).

Työterveyshuollon ohjeet saa omalta työterveyslaitokselta, ja nämä on hyvä laittaa näkyville/jakaa koko henkilöstölle.

Miten Koronaviruksen saamista voi ehkäistä? Suosittelemme jakamaan työntekijöille runsaasti tietoutta esimerkiksi [työterveyslaitoksen toimintaohjeen](#).

Työnantajan tulee seurata pandemiatilanteen kehittymistä ja THL:n [\(Terveyden ja Hyvinvoinnin Laitos\)](#) antamia ohjeita ja suosituksia.

2. Palkanmaksuvelvollisuus eri tilanteissa

Mitä työntekijälle korvataan sairaustapauksissa?

Jos työsuhteessa sovelletaan jotakin työehtosopimusta, sairausajan palkan maksaminen ja palkallisen jakson pituus määräytyvät kyseisen työehtosopimuksen mukaan.

Jos työsuhteessa ei noudateta lainkaan mitään työehtosopimusta, määräytyy palkanmaksuvelvollisuus työsopimuslain mukaan. Työntekijällä on silloin oikeus saada sairastumisen ajalta täysi palkkansa sairastumispäivää seuranneen yhdeksännen arkipäivän loppuun, jos työsuhte on jatkunut ennen sairastumista vähintään kuukauden. Alle kuukauden jatkuneissa palvelussuhteissa työntekijällä on oikeus saada vastaavalta ajalta 50 % palkastaan.

Palkallisen sairauslomajakson päätyttyä, voi työntekijä erikseen hakea [Kelasta sairauspäivärahaa](#). Jos kyse on tartuntataudeista vastaavan lääkärin antama päätös sairauslomasta, voi työntekijä hakea tartuntapäivärahaa.

[Tartuntatautipäivärahaa](#) on mahdollista saada, jos henkilö on itse määrätty kunnan tartuntataudeista vastaavan lääkärin määräyksestä karanteeniin tai eristettäväksi. Päivärahassa ei ole omavastuu -tai enimmäisaikaa ja se korvaa täysimääräisesti työstä poissaolon, eristyksen tai karanteenin aiheuttaman ansionmenetyksen, sen palkan mukaan, jonka hän olisi saanut, jos olisi ollut työssä.

Ansionmenetyksen korvaamisesta ensisijainen vastuu on Kelalla. Vakiintuneen linjauksen mukaan työnantajalla on myös sairausajanpalkan maksuvelvollisuus

työntekijälleen, joka on määrätty karanteeniin, vaikka tämä ei olisikaan sairauden takia työkyvytön. Kanta merkitsee käytännössä työnantajan toissijaista velvollisuutta maksaa tarvittaessa työntekijälleen sairausajan palkkaa sellaisen tartuntatautipäivärahan lisäksi, millä ansionmenetystä ei jostain syystä olekaan täysimääräisesti korvattu.

Tartuntatautilain ulkopuolelle jäävät tilanteet, joissa työntekijä on halukas oman päätöksensä mukaisesti jäämään pois työstä epäillensä altistumista koronavirukseen. Ansionmenetyksen korvausta ei hänelle makseta, vaikka työstä poissaolo sallittaisiin. Vastaavasti työnantaja voi luoda käytänteitä, joiden mukaisesti työntekijän tulee varotoimenä koronaviruksen leviämisen estämiseksi jäädä pois työstä. Tällöin työn tekemisen estyminen on työnantajasta johtuva ja palkka pitää työntekijälle maksaa. Edellisten esimerkkien lisäksi voi syntyä tilanne, jossa työnantajan asiakkaan koronapolitiikka merkitsee työn teon estymistä asiakkaan kohteessa. Jos komennetun työntekijän työnantajalla ei ole muuta työtä tarjota, voi työnantajan harkita lomautusmenettelyä.

Tilapäinen poissaolo/tilapäinen hoitovapaa

Työsopimuslain mukaan työntekijällä on alle 10-vuotiaan lapsen äkillisesti sairautuessa oikeus saada 4 työpäivää vapaata lapsen hoitamiseksi tai lapsen hoidon järjestämiseksi. Jos työsuhteessa ei noudateta työehtosopimusta, on tilapäinen hoitovapaa palkatonta. Jos työsuhteessa noudatetaan jotakin työehtosopimusta, palkallisuus määräytyy työehtosopimuksen mukaisesti.

Työntekijällä on oikeus tilapäiväiseen poissaoloon, mikäli hänen läsnäolonsa on välttämätöntä perheeseen liittyvän syyn vuoksi. Työnantajalla ei ole palkanmaksuvelvollisuutta poissaolon aikana (pl. etätö), mutta tilanteessa voidaan palkattoman vapaan sijaan käyttää vuosilomaa tai liukumavapaita. Kela maksaa tartuntatautipäivärahaa, mikäli alle 16-vuotias lapsi on määrätty viranomaisen toimesta karanteeniin ja vanhempi jää lasta tilanteessa hoitamaan. Mikäli vanhempi jää kotiin esimerkiksi koulujen/päiväkodin ollessa suljettuna, ei työntekijälle ole oikeutta Kelan etuuksiin.

Taloudellinen tilanne heikentyy, saako työntekijän palkkaa alentaa?

Työnantaja ei voi yksipuolisesti muuttaa työsopimuksen olennaisia ehtoja, joihin palkka lukeutuu. Oikeudellisesti on kuitenkin katsottu, että palkan alentamista voitaisiin pitää hyväksyttävänä tilanteissa, joissa se on välttämätöntä yrityksen toiminnan turvaamiseksi taloudellisten vaikeuksien vallitessa. Tällöin kuitenkin palkanalentamisen edellytyksenä tulisi olla tuotannolliset tai taloudelliset irtisanomisperusteet. On hyvä huomioida, että työnantajan ja työntekijän yhteistä sopimista ei ole rajoitettu, jolloin yhdessä sovittu palkan alentaminen on

hyväksyttävää. Yhteinen sopiminen on kuitenkin henkilökohtainen mahdollisuus, eikä esimerkiksi työntekijöiden edustajalla ole oikeudetta sopia työntekijöiden palkan alentamisesta ilman työntekijöiden valtuutusta. Työehtosopimuksen raamit on kuitenkin otettava tässäkin tapauksessa huomioon, eikä palkkaa voida alentaa vähimmäispalkkaa alhaisemmaksi. On syytä huomioida, että palkan muutoksella saattaa olla vaikutuksia mahdollisiin ansiosidonnaisiin etuuksiin. Myöskään lain mukaisista ylityö- tai pyhäkorvauksista ei voida poiketa. Työehtosopimukseen on syytä tutustua, sillä on mahdollista, että se voi antaa työnantajalle erityisiä toimenpiteitä taloudellisen tilanteen ahdinkoon, niin kutsutun kriisilausekkeen avulla. Mikäli palkanmaksusta ei pystytä sopimaan, niin että yrityksen taloudellinen toimintavalmius säilyy, on seuraava keino lomauttaminen taloudellisilla perusteilla.

Karanteeni, eristäminen ja päätös työstä poissaolosta

Tartuntatautilaki määrittelee karanteenin seuraavasti:

Karanteenilla tarkoitetaan taudinaiheuttajalle altistuneen tai perustellusti altistuneeksi epäillyn henkilön erottamista muista kotiinsa tai muuhun määrättyyn paikkaan. Eristäminen merkitsee sairastuneen tai perustellusti sairastuneeksi epäillyn henkilön hoitamista terveydenhuollon toimintayksikössä muista erillään. Yleisvaarallisen tartuntataudin leviämisen estämiseksi voi laissa tarkoitettu lääkäri tehdä päätöksen tautiin sairastuneen tai sairastuneeksi perustellusti epäillyn henkilön työstä poissaolosta.

Saako työnantaja määrätä työntekijän palkattomaan karanteeniin, jos hän palaa ulkomaanmatkalta?

Eristykseen tai karanteeniin määräämisestä päättää aina kunnan tai sairaanhoitopiirin nimetty tartuntataudeista vastaava lääkäri. Työnantaja tai työterveyshuolto eivät siis voi määrätä työntekijää virallisesti karanteeniin. Työnantaja voi kuitenkin - kuten missä tahansa muussakin tilanteessa määrätä työntekijän jäämään kotiin, mutta tällöin työnantajalla säilyy normaali palkanmaksuvelvollisuus. Tällaisissa tilanteissa työnantajan on suositeltavaa selvittää etätöiden mahdollisuus työntekijän palattua matkaltaan.

Mikä on työnantajan palkanmaksuvelvollisuus, jos työnantajan sopimuskumppani ilmoittaa, etteivät työntekijät saa tulla esimerkiksi työmaalle kahteen viikkoon mahdollisen ulkomaanmatkan jälkeen?

Työnantajan kannattaa ensimmäisenä selvittää, onko työntekijöille mahdollista tarjota muuta työtä. **Työsopimuslain** mukaan työnantajalla on kuitenkin palkanmaksuvelvollisuus enintään 14 päivältä, jos työntekijän työn tekeminen estyy työpaikkaa kohdanneesta työntekijästä ja työnantajasta riippumattoman syyn vuoksi. Jos työnantajan sopimuskumppani estää työntekijöiden pääsyn työmaalle

(eikä työnantajalla ole tarjota tälle ajalle muuta työtä), voidaan tätä säännöstä soveltaa, jolloin työnantajan palkanmaksuvelvollisuus rajoittuu kahteen viikkoon.

Tällaisessa tilanteessa on aina syytä keskustella sopimuskumppanin kanssa siitä, miten yrityksille tilanteesta aiheutuvat vahingot korvataan ja miten mahdollinen kielto päästää työntekijöitä esimerkiksi rakennustyömaalle vaikuttaa sopimuksenmukaisten velvoitteiden täyttämiseen.

Vuosiloma

Vuosilomalain mukaan työssäolon veroista aikaa ovat ne työpäivät tai työtunnit, jolloin työntekijä on estynyt tekemästä työtä sairauden leviämisen estämiseksi annetun viranomaisen määräyksen vuoksi.

Vuosilomapalkka tuntipalkkaiselle työntekijälle, joka on 35:n tunnin ansaintasäännön piirissä, lasketaan prosenttiperusteisesti. Laskennan perusteena oleva palkkasumma muodostuu myös tietyiltä poissaoloajoilta saamatta jääneestä laskennallisesta palkasta esimerkiksi silloin, kun kyse on ollut viranomaisen määräämästä karanteenista. Vuosilomalaissa säännelty työntekijän oikeus vuosiloman siirtämiseen ei koske tilanteita, joissa työnteon estyminen perustuu tartuntatautilain mukaiseen määräykseen karanteenista, eristämisestä tai työstä poissaolosta.

3. Työnteon estyminen

Työntekijän oikeus palkkaansa työnteon estyessä

Työsopimuslaki 2luku 12§ kerrotaan velvollisuudesta palkanmaksuun seuraavasti:

”Työnantaja on velvollinen maksamaan työntekijälle täyden palkan, jos hän on ollut sopimuksen mukaisesti työnantajan käytettävissä voimatta kuitenkaan tehdä työtä työnantajasta johtuvasta syystä, ellei toisin sovita.

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 työnteon estymisen työsopimuksen osapuolista riippumattomana syynä on toisten työntekijöiden työtaistelutoimenpide, jolla ei ole riippuvuussuhdetta hänen työehtoihinsa tai työoloihinsa, työntekijällä on oikeus saada palkkansa kuitenkin enintään seitsemältä päivältä.”

Mikäli työnantaja päättää omasta aloitteestaan koronaepidemian aikana tai sen vuoksi sulkea toimipaikan tai rajoittaa toimintaa ja määrää työntekijän kotiin ilman, että kyseessä olisi lomautus, työnantajalla säilyy palkanmaksuvelvollisuus koko siltä ajalta, jonka työntekijä on ollut sopimuksen mukaisesti työnantajan käytettävissä voimatta tehdä työtä.

Koronaviruksen leviäminen voi johtaa myös tilanteeseen, jossa työnteon voidaan katsoa estyvän koronaviruksen vuoksi työnantajasta ja työntekijästä riippumattomasta syystä.

Työsopimuslain mukaan työntekijän ollessa estynyt tekemästä työtään työpaikkaa kohdanneen poikkeuksellisen luonnontapahtuman tai muun sen kaltaisen hänestä tai työnantajasta riippumattoman syyn vuoksi, työntekijällä on oikeus saada palkkansa esteen ajalta, enintään kuitenkin 14 päivältä.

Työntekijän oikeutta palkkaan tämän säännöksen perusteella on arvioitava kuitenkin aina tapauskohtaisesti. Säännöstä voidaan soveltaa esimerkiksi tilanteessa, jossa työnteko estyy työpaikkaa koskevan koronaviruksesta johtuvan viranomaisen päätöksen perusteella. Edellytysten täytyessä työntekijällä on oikeus palkkaan enintään 14 päivältä ja sen jälkeen oikeus työttömyyspäivärahaan.

Työntekijän oikeutta palkkaan tämän säännöksen perusteella on arvioitava kuitenkin aina tapauskohtaisesti. Säännöstä voidaan soveltaa esimerkiksi tilanteessa, jossa työnteko estyy työpaikkaa koskevan koronaviruksesta johtuvan viranomaisen päätöksen perusteella. Edellytysten täytyessä työntekijällä on oikeus palkkaan enintään 14 päivältä ja sen jälkeen oikeus työttömyyspäivärahaan.

4. YT-laki ja lomauttaminen

Suomen hallitus ja työmarkkinakeskusjärjestöt ovat sopineet maaliskuun 2020 aikana useista koronakriisiä koskevista väliaikaisista muutoksista työläinsäädäntöön. Muutokset työsopimuslakiin, merityösopimuslakiin ja lakiin yhteistoiminnasta yrityksissä ovat voimassa kolmen kuukauden ajan, huhtikuun alusta aina kesäkuun loppuun asti.

Väliaikaiset lakimuutokset eivät poista yrityksiltä YT-menettelyn velvoitteita.

Muutoksen seurauksena lomautusilmoitusaika lyhenee viiteen päivään, samoin yhteistoimintaneuvottelujen kestoaika. Neuvotteluesitys on annettava viisi päivää ennen neuvottelujen alkua. Määräaikaisen työntekijän voi lomauttaa samoilla edellytyksillä, kuin vakituisessa työsuhteessa olevan. Työsopimuslain muutos tuo mahdollisuuden purkaa työsopimus koeajalla tuotannollisin ja taloudellisin perustein.

Alla viittaamme **lakiin yhteistoiminnasta** yrityksissä ja **työsopimuslakiin**.

Lomauttaminen ja koronavirus

Lomauttamisella tarkoitetaan työnantajan päätökseen tai hänen aloitteestaan tehtävään sopimukseen perustuvaa

työnteon ja palkanmaksun väliaikaista keskeyttämistä työsuhteen pysyessä muutoin voimassa. Työnantaja saa työsopimuslain 5 luvun 2 §:ssä säädettyjen perusteiden täyttyessä lomauttaa työntekijän joko määräajaksi tai toistaiseksi keskeyttämällä työnteon kokonaan tai lyhentämällä työntekijän lain tai sopimuksen mukaista säännöllistä työaikaa siinä määrin kuin se lomauttamisen perusteen kannalta on välttämätöntä.

Jos työnantajan edellytykset tarjota työtä ovat koronaviruksen vuoksi tilapäisesti vähentyneet, eikä työnantaja voi järjestää työntekijälle muuta sopivaa työtä tai työnantajan tarpeita vastaavaa koulutusta, voi työnantajalla olla peruste lomauttaa työntekijä. Työn tilapäisenä vähentymisenä pidetään yleensä, jos töiden vähentyminen arvioidaan kestävän enintään 90 päivää.

Jos työnantajan palveluksessa työskentelee säännöllisesti vähintään 20 henkilöä, tulee työnantajan ennen lomauttamispäätöksen tekemistä käydä YT-neuvottelut, sillä heitä velvoittaa laki yhteistoiminnasta yrityksissä (YT-laki). Kun työnantaja harkitsee toimenpiteitä, jotka voivat johtaa työntekijöiden irtisanomiseen, osa-aikaistamiseen taikka lomauttamiseen taloudellisella tai tuotannollisella perusteella, on YT-neuvotteluesitys lain mukaan annettava henkilöstölle viimeistään 5 päivää ennen YT-neuvotteluiden aloittamista.

Jos työnantaja harkitsee vähintään 10 työntekijän irtisanomista, osa-aikaistamista tai lomauttamista yli 90 kalenteripäiväksi, yhteistoimintaneuvotteluita on käytävä vähintään 6 viikkoa niiden aloittamisesta.

1.4.2020 voimaan tulleen, väliaikaisen lakimuutoksen aikana YT-neuvotteluesitys on annettava 5 päivää ennen neuvottelun alkua. Yhteistoimintaneuvottelujen kestoaika lyhenee viiteen päivään ja lomautusilmoitusaika viiteen päivään. Muutos on voimassa 31.12.2020 saakka.

Menettely

Jos yrityksenne kuuluu YT-lain piiriin, tulee ennen lomauttamista käydä YT neuvottelut. Muutoin Ennakkoselvitys on annettava työntekijöille. Tämä tapahtuu siten, että työnantajan on viipymättä lomautuksen tarpeen tultua tietoon esitettävä työntekijälle käytettävissä olevien tietojen perusteella ennakkoselvitys. Tästä selvityksestä on käytävä ilmi lomautuksen peruste, laajuus, toteuttamistapa, alkamisajankohta ja kesto. Työntekijöille tai heidän edustajilleen on varattava mahdollisuus tulla kuulluksi annetusta selvityksestä

Työehtosopimuksilla voi olla sovittu lomautuksista

Mikäli työnantajaa sitovassa työehtosopimuksessa on sovittu väliaikaisesta laista poikkeavasti, tulee työnantajan noudattaa työehtosopimuksen määräyksiä lain sijaan.

Ainakin Kaupan alan, Majoitus- ja ravitsemusalan, Teknologiateollisuuden sekä Kiinteistöalan

työehtosopimuksissa on sovittu lomautuksiin liittyvistä tilanteista. Näillä aloilla noudatetaan työehtosopimusten määräyksiä lomautustilanteissa.

Määrä-aikainen työntekijä tai työntekijä koeajalla?

Työnantaja saa lomauttaa määräaikaisen työntekijän vain, jos tämä tekee työtä vakituisen työntekijän sijaisena ja työnantajalla olisi oikeus lomauttaa vakituinen työntekijä, jos hän olisi töissä.

1.4.-31.12.2020 välisenä aikana määräaikaisen työntekijän saa lomauttaa samoin perustein, kuin toistaiseksi voimassa olevan työsuhteen.

Koeaika säädetään työsopimuslain 1 luvun 4§:ssä, myös useassa työehtosopimuksessa on omat linjaukset koeajoista. Mahdolliset koronaviruksen aiheuttamat taloudelliset ja tuotannolliset vaikeudet, eivät ole laillisia koeaikapurkuperusteita.

1.4.-31.12.2020 välisenä aikana myös työ sopimuksella sovitun koeajan aikana työsuhde voidaan purkaa tuotannollisilla ja taloudellisilla perusteilla, mikä ei ole normaalisti mahdollista.

YT Laki, Laki yhteistoiminnasta yrityksissä

Tätä lakia sovelletaan yrityksissä, jonka työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä säännöllisesti on vähintään 20.

"Lailla edistetään yrityksen ja sen henkilöstön välisiä vuorovaikutuksellisia yhteistoimintamenettelyjä, jotka perustuvat henkilöstölle oikea-aikaisesti annettuihin riittäviin tietoihin yrityksen tilasta ja sen suunnitelmista. Tavoitteena on yhteisymmärryksessä kehittää yrityksen toimintaa ja työntekijöiden mahdollisuuksia vaikuttaa yrityksessä tehtäviin päätöksiin, jotka koskevat heidän työtään, työolojaan ja asemaansa yrityksessä. Tarkoituksena on myös tiivistää työnantajan, henkilöstön ja työvoimaviranomaisten yhteistoimintaa työntekijöiden aseman parantamiseksi ja heidän työllistymisensä tukemiseksi yrityksen toimintamuutosten yhteydessä."

Voiko yhteistoimintalain mukaisista neuvotteluvaihtoehdoista poiketa, mikäli toiminnan muutokset ja tarvittavat toimenpiteet johtuvat koronaviruksesta?

Yhteistoimintalain 60§:n mukaan työnantaja saa tehdä esimerkiksi työtehtävien muutosta, työaikajärjestelyistä, irtisanomista, lomauttamista tai osa-aikaistamista koskevan päätöksen ilman edeltäviä yhteistoimintaneuvotteluja, jos yrityksen tuotanto- tai palvelutoiminnalle tai yrityksen taloudelle vahinkoa aiheuttavat erityisen painavat syyt, joita ei ole voitu tietää ennakoita, ovat yhteistoimintaneuvottelujen esteenä. Poikkeusmahdollisuutta on kuitenkin syytä tulkita hyvin rajoitetusti. Työmarkkinajärjestöt ovat linjanneet, että koronaepidemia on laissa määritelty painava syy. Lisäksi

perusteen poistuttua työnantajan viivytyksettä käynnistettävä yhteistoimintaneuvottelut, joissa on selvitettävä myös poikkeuksellisen menettelyn perusteet.

Lomautusprosessiin pääset tutustumaan alta:

[Yhteistoimintaneuvottelut lomautus- irtisanomis- ja osa-aikaistamistilanteissa \(pdf\)](#)

OTA YHTEYTTÄ, AUTAN PARHAANI MUKAAN



Minna Aaltonen
HR Advisor
minna.aaltonen@gallant.fi