

KORONAVIRUKSEEN LIITTYVIÄ OHJEITA ERÄIDEN TYÖSUHTEISIIN LIITTYVIEN TILANTEIDEN OSALTA

Käsitlemme tässä tiedotteessa eräitä tilanteita, joita työsuhteissa voi esiintyä koronavirukseen liittyen:

Jakso 1. Terveysviranomaisen määräämästä karanteenista aiheutuva työnteon estyminen

Jakso 2. Työnteon estyminen tilaajan työturvallisuuden ylläpitämiseksi antamien määräysten perusteella

Jakso 3. Koronavirusepidemiaan liittyvän YT-menettelyn käynnistäminen

Jakso 4. Näkökulmia työnantajan koronavirusta koskevaan ohjeistukseen ja menettelyihin

Jako 5: Lisätiedot

Tekstissä olevat viittaukset työehtosopimukseen ja lyhenne TES tarkoittavat Sähköistys- ja sähköasennusalan työehtosopimusta.

1. Terveysviranomaisen määräämästä karanteenista aiheutuva työnteon estyminen

Työntekijä on määrätty karanteeniin tai eristykseen

Kunnan tartuntataudeista vastaava lääkäri tai sairaanhoitopiirin kuntayhtymän tartuntataudeista vastaava lääkäri voi tartuntatautilain perusteella päättää henkilön määräämisestä karanteeniin tai eristykseen sairaanhoitolaitokseen enintään yhden kuukauden ajaksi. Lääkäri voi edelleen tehdä päätöksen henkilön karanteenin tai sairaanhoitolaitoksessa toteutettavan eristyksen jatkamisesta enintään kuukaudella, jos lain mukaiset edellytykset ovat edelleen olemassa.

Henkilöllä, joka on tartuntatautilain nojalla määrätty eristettäväksi tai karanteeniin, on oikeus saada KELA:lta ansionmenetyksen korvaamiseksi tartuntatautipäivärahaa sairausvakuutuslain nojalla. Tartuntatautipäivärahassa ei ole omavastuuaikaa ja se korvaa täysimääräisesti työstä poissaolon aiheuttaman ansionmenetyksen eristyksen tai karanteenin ajalta.

KELA: https://www.kela.fi/ajankohtaista-tyonantajat/-/asset_publisher/Y8xAYtXxE3Kt/content/tartuntatautipavaraha-korvaa-ansionmenetyksen-karanteenin-ajalta

Lääkintäviranomaisen määräämän karanteenin ja epäiltyyn koronavirustartuntaan perustuvan eristyksen ajalta

- työnantajalla ei ole palkanmaksuvelvollisuutta lain eikä Sähköistys- ja sähköasennusalan työehtosopimuksen mukaan;
- työntekijälle kertyy vuosilomaoikeutta karanteeniin tai eristykseen sisältyviltä päiviltä, jotka muutoin olisivat olleet työntekijän työpäiviä, vuosilomalaki 7 § 2 momentti, kohta 4
- työntekijälle, joka on työajan lyhennyksen piirissä, kertyy työajan lyhennystä myös karanteenin tai eristyksen ajalta, Sähköistys- ja sähköasennusalan työehtosopimus 7 § kohta 17.2

Lääkintäviranomaisen määräämään todettuun koronavirustartuntaan perustuvan eristyksen ajalta

- työnantaja maksaa sairausajan palkan Sähköistys- ja sähköasennusalan työehtosopimuksen 18 §:n mukaan (KELA maksaa tältä ajalta tartuntatautipäivärahan työnantajalle);
- työntekijälle kertyy työkyvyttömyysajalta vuosilomaoikeutta vuosilomalain 7 §:n mukaisesti
- työntekijälle, joka on työajan lyhennyksen piirissä, kertyy työajan lyhennystä myös siltä työkyvyttömyysajalta, jolta hänelle kertyy vuosilomaoikeutta, Sähköistys- ja sähköasennusalan työehtosopimus 7 § kohta 17.2

Alle 16-vuotias lapsi, jonka huoltaja työntekijä on, on määrätty karanteeniin

Jos lääkärintarkastus on määrännyt karanteeniin alle 16-vuotiaan lapsen, jonka huoltaja työntekijä on, työntekijällä on oikeus olla poissa tilapäisesti poissa työstä pakottavan perhesyyn takia, työsopimuslaki 4 luku 7 §. KELA maksaa lasta karanteenissa hoitavalle työntekijälle ansionmenetyksen korvauksena tartuntatautipäivärahaa sairausvakuutuslain nojalla.

Edellä mainitussa tapauksessa lääkärintarkastuksen määräämässä karanteenissa olevaa alle 16 -vuotiasta lasta karanteenin aikana valvovalle työntekijälle ei makseta palkkaa enempää kuin Sähköistys- ja sähköasennusalan työehtosopimuksenkaan mukaan.

Työntekijälle kertyy vuosilomaoikeutta karanteenissa olevan lapsen hoidon ajalta niiltä päiviltä, jotka muutoin olisivat olleet työntekijän työpäiviä, vuosilomalaki 7 § 2 momentti, kohta 1. Sen sijaan työajan lyhennysoikeutta tältä ajalta ei kerry, Sähköistys- ja sähköasennusalan työehtosopimus 7 § kohta 17.2.

2. Työnteon estyminen tilaajan työturvallisuuden ylläpitämiseksi antamien määräysten perusteella

Eräissä tapauksissa tilaaja on itse tekemiensä hallinnollisten päätösten nojalla

- a) estänyt epidemia alueilla (THL:n aikaisempi määrittely: Manner-Kiina, Iran, Etelä-Korea, Italia, Tirolin alueen hiihtokeskukset Itävallassa, Saksan Nordrhein-Westfalenin osavaltio) oleskelleiden henkilöiden saapumisen työmaalle kunnes 14 vuorokauden varoaika on kulunut siitä, kun he ovat palanneet edellä mainitulta alueelta takaisin
- b) sulkenut työmaan kokonaisuudessaan tai osittain työmaalla todetun tai esiintyneeksi epäillyn koronavirustartunnan vuoksi

Velvollisuus muun työn järjestämiseen

Edellä kohtien a) ja b) mukaisissa tilanteissa työnantajan tulee järjestää työstä estyville työntekijöille muuta työtä. Ellei tämä ole mahdollista, työntekijät voidaan lomauttaa, mikäli työsopimuslain mukaiset yleiset edellytykset lomauttamiselle ovat olemassa.

YT-neuvotteluvelvollisuus, vähintään 20 palkansaajan yritykset

Lomauttaminen kohtien a) ja b) mukaisissa tapauksissa edellyttää yrityksissä, joissa työsuhteessa on säännöllisesti vähintään 20 palkansaajaa, YT-neuvottelujen käymistä.

Lomauttaminen, kaikki kohdan a) tapaukset ja kohta b), jos työkohteen työt tehdään aikapalkkauksella

Lomauttamisen osalta noudatetaan normaalia 14 vrk:n lomautusilmoitusaikaa, elleivät työnantaja ja työntekijä sovi kirjallisesti määräaikaisen, enintään 90 päivää kestävästä lomautuksen toimeenpanemisesta ilman lomautusilmoitusaikaa.

Yrityksissä, joissa on säännöllisesti vähintään 20 palkansaajaa, lomauttamismenettely vaatii niin paljon aikaa, että on tarkoituksenmukaista pitää kohdassa a) tarkoitetussa tapauksessa työntekijä, jolle muuta työtä ei voida osoittaa, TES 10 §:n mukaisella odotusajan palkalla (henkilökohtainen aikapalkka + mahdollinen erityistyölisä) siihen saakka, kunnes hän pääsee palaamaan työmaalle. Tämä saattaa olla perusteltua myös mahdollisen tartuntavaaran takia.

Jos työntekijöille ei kohdan b) tarkoittamassa tilanteessa kyetä osoittamaan muuta työtä YT-menettelyn ajaksi ja lomautusilmoitusaikana:

- työnantaja ja työntekijä voivat sopia työajan lyhennysten sekä vuosiloman pitämisestä (sopimismahdollisuus koskee myös lomanmääräytymisvuodelta 1.4.2019 – 31.3.2020 kertyvää vuosilomaa)

- työnantaja voi määrätä työajan lyhennyksiä työntekijöiden pidettäväksi, ennakkoilmoitusaika 7 vrk yksittäisen työajan lyhennyspäivän osalta ja 14 vrk useamman peräkkäisen työajan lyhennyspäivän osalta
- työnantaja voi määrätä lomanmääräytymisvuoden 1.4.2018 – 31.3.2019 talviloman pidettäväksi 30.4.2020 mennessä; loman ajankohdasta on kuultava työntekijää ennen sen ajankohdasta määräämistä, loman ajankohdasta on ilmoitettava työntekijälle ennakolta yksi kuukausi etukäteen

Jos aikatyötä tehneelle työntekijälle ei kohdan b) tarkoittamassa tilanteessa kyetä osoittamaan muuta työtä YT-neuvottelujen ja lomautusilmoitusajan kuluessa, maksetaan työntekijälle TES 10 §:n mukaisena odotusajan palkkana henkilökohtainen aikapalkka ja mahdollisesti sovittu erityistyölisä.

Lomauttaminen, kohta b), jos työkohteen työt tehdään urakkapalkkauksella

Yritykset, joissa on työssä säännöllisesti alle 20 työntekijää

Jos työmaa suljetaan kokonaisuudessaan vähintään viikon mittaiseksi määräajaksi, voidaan urakatyössä ollut työntekijä Sähköistys- ja sähköasennusalan työehtosopimuksen 10 § B kohdan 10.3 perusteella lomauttaa työmaan sulkemista vastaavaksi määräajaksi lomautusilmoituksen tiedoksi antamista seuraavasta päivästä lukien.

Yritykset, joissa on työssä säännöllisesti vähintään 20 työntekijää

Ennen lomauttamista on käytävä normaalisti YT-neuvottelut. Itse lomauttaminen voidaan toteuttaa seuraavasta päivästä lukien ilman lomautusilmoitusaikaa samalla tavoin kuin yrityksissä, joissa työssä on säännöllisesti vähemmän kuin 20 työntekijää (katso edellinen kohta).

Kaikissa tapauksissa lomautusilmoituksessa tulee yksilöidä se päivä, jolloin työmaa aukeaa ja määräaikainen lomautus päättyy.

3. Koronavirusepidemiaan liittyvän YT-menettelyn käynnistäminen

Vaikka yrityksellä ei ole juuri tällä hetkellä jakson 2. tarkoittamaa tilannetta, on vähintään 20 palkansaajan yrityksissä syytä harkita YT-menettelyn käynnistämistä koronavirusepidemiasta mahdollisesti aiheutuvien taloudellisten ja tuotannollisten tilanteiden varalta.

Koronavirusepidemiaan liittyviä työvoiman vähennystilanteita voidaan ennakoida aiheutuvan esimerkiksi

- tilaajien päätöksistä sulkea työmaita asianomaisilla työmailla todettujen tai siellä esiintyneeksi epäiltyjen koronavirustartuntojen perusteella
- koronavirusepidemian aiheuttaman työmaiden aikataulujen tai työmaiden aloitusten lykkääntymisestä

- koronavirusepidemian aiheuttaman suunnitelmien puuttumisen tai asennusmateriaalien saatavuudessa ilmenevien puuteiden takia

Mahdollisten työvoiman vähennysten

- toteutustapa on edellä mainituissa tapauksissa lomauttaminen joko määrääjäksi tai toistaiseksi kestäväksi ajaksi
- toteuttamisajankohta on YT-menettelyssä aiheellista määritellä kohtuullisen väljästi. esimerkiksi: työvoiman vähennysten arvioitu ajankohta maaliskuu 2020 – lokakuu 2020.

Työhönottopaikoissa, joissa TES 6 § kohdan 7 mukainen jatkuva yhteistoimintamenettely on käytössä, kannattaa asia ottaa jo seuraavan neuvottelukokouksen esityslistalle. HUOM: Jatkuva YT-menettely mahdollistaa enimmillään yhdeksän sähköistys- ja sähköasennusalan työntekijän lomauttamisen / ennalta sovittu kokous.

Muissa tapauksissa YT-menettely käynnistetään ja toteutetaan normaalisti samalla tavoin kuin muissa mahdollisissa työvoiman vähentämistilanteissa.

4. Näkökulmia työnantajan koronavirusta koskevaan ohjeistukseen ja menettelyihin

Suomen ulkoministeriö suosittelee noudattamaan ulkomaille matkustettaessa erityistä varovaisuutta. Ministeriön mukaan ulkomaille ei tule tarpeettomasti matkustaa.

Työnantajien tulee siten mahdollisuuksien mukaan lykätä työntekijöiden lähettämistä komennustoihin ulkomaille.

Työnantajat voivat suositaa työntekijöilleen, etteivät he matkustaisi ulkomaille lomalla tai vapaa-aikanaan. Työntekijöiden vapaa-aikaa koskevaa ehdotonta matkustuskieltoa työnantaja ei kuitenkaan voi antaa.

Jos työntekijä on ollut ulkomailta työhön tai vapaa-aikaan liittyvällä matkalla, suositamme työnantajaa keskustelemaan työntekijän työhön sijoittamisesta työterveyshuollon kanssa. Työnantaja ei voi kuitenkaan estää ulkomailta olleen ja terveeksi itsensä tunnevan työntekijän työhön paluuta eikä evätä palkanmaksua hänelle työnantajan määräämän hallinnollisen ”karanteenin” ajalta.

Tilanteissa, joissa työntekijä palaa ulkomailta, on tarvittaessa syytä yrittää sopia työntekijän kanssa järjestelystä, jossa työntekijä pitää työajan lyhennyksiä ja / tai vuosilomaa sovitun ”vapaehtoisen karanteenin” aikana.

5. Lisätiedot

Tilanne on erittäin poikkeuksellinen. Kaikkia koronaviruksen työsuhteisiin aiheuttamia tilanteita ei tässä vaiheessa ole mahdollista ennakoida.

Tietoa koronavirusepidemiasta löydätte THL:n sivuilta <https://thl.fi/fi/>

Täydennämme ohjeistustamme tilanteen sitä vaatiessa.

Lisätiedot: Sähkötekniset työnantajat STTA:n ja STUL:n työsuhdeasiain neuvonta, stta@stta.fi tai tyosuhdeasiat@stul.fi , puhelin 09 547 610.

Kunnioittavasti

Sähkötekniset työnantajat STTA



Esa Larsén
Toimitusjohtaja

- LIITEET: - Ohje; Koronaviruksen aiheuttama ylivoimainen este sopimussuorituksen täyttämiseksi
- Edellä mainitun ohjeen liitteet, 4 kpl.