

Teknolohiateollisuus



Koronavirus ja työsuhde



Yleistä



Etätyö

Teknolohiateollisuus, Ylemmät Toimihenkilöt YTN, Tietoala ja Ammattiliitto Pro suosittelevat etätyötä koronavirusepidemian aikana ja kannustavat etätyön käyttöön aina, kuin se suinkin on mahdollista.

Etätyön tekemisen edellytykset

- Käytännön mahdollisuudet tehdä etätyötä kyseessä olevassa työssä
- Jos työsopimuksen ehdot (esimerkiksi koskien työntekemispaiikkaa) mahdollistavat etätyön käytön, kuuluu etätyö työnantajan direktio-oikeuden piiriin
- Muissa tapauksissa mahdollisuus myös sopia etätyöstä työntekijän kanssa



Viralliset toimenpiteet tartunnan ehkäisemiseksi

Tartuntatautilain mukaisesti virkasuhteinen kunnan tartuntataudeista ja eräissä tapauksissa vaihtoehtoisesti myös sairaanhoitopiirin tartuntataudeista vastaava lääkäri voi määrätä seuraavia toimenpiteitä tartuntataudin leviämisen vaaran vähentämiseksi:

- *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*



Tartuntatautipäiväraha

Työntekijällä mahdollisuus saada tartuntatautipäivärahaa seuraavissa tilanteissa:

1. Henkilö on tartuntataudin leviämisen estämiseksi määrätty olemaan poissa ansiotyöstään, eristettäväksi tai karanteeniin
2. Henkilö on alle 16-vuotiaan lapsen huoltaja, ja lapsi on em. syystä määrätty pidettäväksi kotona ja huoltaja on tämän vuoksi estynyt tekemästä työtään

Kelan maksama tartuntatautipäiväraha korvaa täysimääräisesti työstä poissaolon, eristyksen tai karanteenin aiheuttaman ansionmenetyksen

Tartuntatautipäivärahaa voidaan maksaa EU- tai ETA-maassa, Sveitsissä tai Iso-Britanniassa eristetyille tai karanteeniin määrätyle, jos henkilöllä on todistus lääkäriltä, jolla on oikeus määrätä näitä rajoituksia ko. maassa.

Työnantajalla toissijainen velvollisuus maksaa tarvittaessa työntekijälleen sairausajan palkkaa sellaisen tartuntatautipäivärahan lisäksi, millä ansionmenetystä ei jostain syystä olekaan täysimääräisesti korvattu

- Työntekijä hakee ensin tartuntatautipäivärahaa ja sen jälkeen arvioidaan mahdollinen erotus



Poissaolo-oikeus ja palkanmaksuvelvollisuus



1 Työntekijä sairastuu

Poissaolo-oikeus

- On oikeus poissaoloon
- Omailmoitusmenettely voidaan ottaa käyttöön rajoitetuksi ajaksi, vaikka sitä ei normaalisti käytettäisi (työnantaja päättää, milloin palataan takaisin normaaleihin ilmoitusmenettelyihin). Elinkeinoelämän Keskusliitto EK suosittelee omailmoituskäytännön käyttöönottoa epidemian aikana terveydenhuollon resurssien takia.

Palkanmaksuvelvollisuus

- Maksetaan sairausajan palkkaa tessin määräysten mukaisesti

Tartuntatautipäiväraha

- Ei oikeutta, ellei työntekijää määrätty erikseen eristettäväksi
- Ei korvaa sairausajan palkasta meneviä sosiaalivakuutusmaksuja



2 Työntekijä joutuu karanteeniin, ei ole itse sairas

2.1 Karanteeni Suomessa tai muussa EU-maassa, ETA-maassa, Sveitsissä tai Isossa Britanniassa

Poissaolo-oikeus

- On oikeus poissaoloon karanteenin kestoajan (työnantajalle toimitettava todistus viranomaisen karanteenimääräyksestä)

Palkanmaksuvelvollisuus

- Velvollisuus tehdä etätyötä, jos mahdollista kyseisessä työssä ja kuuluu työnjohto-oikeuden piiriin kyseisen työntekijän osalta; voidaan myös sopia etätyöstä työntekijän kanssa
- Työnantajalla sairausajan palkanmaksuvelvollisuus vasta, jos tartuntatautipäivärahan saamisen jälkeen työntekijän ansiot eivät tulisi täysmääräisesti korvatuksi

Tartuntatautipäiväraha

- On oikeus tartuntatautipäivärahaan
- Maksetaan työnantajalle siltä osin kuin tämä maksanut palkkaa ajalta, jolloin työntekijä ei ole tehnyt (etä)työtä



2 Työntekijä joutuu karanteeniin, ei ole itse sairas

2.2 Karanteeni EU-alueen ulkopuolella (pois lukien ETA-maat, Sveitsi ja Iso-Britannia)

Poissaolo-oikeus

- On oikeus poissaoloon karanteenin kestoajan (toimitettava työnantajalle viranomaisen karanteenipäätös)

Palkanmaksuvelvollisuus

- Velvollisuus tehdä etätöitä, jos mahdollista kyseisessä työssä ja kuuluu työnjohto-oikeuden piiriin kyseisen työntekijän osalta; voidaan myös sopia etätystä työntekijän kanssa
- Ei velvollisuutta maksaa sairausajan palkkaa
 - Poikkeuksena työmatkaan liittyvät karanteenit => palkanmaksuvelvollisuus

Tartuntatautipäiväraha

- Ei oikeutta tartuntatautipäivärahaan



3 Työntekijän lapsi sairastuu

Poissaolo-oikeus

- Alle 10-vuotiaan lapsen sairastuessa: jos tilapäistä hoitovapaata tai lyhyttä tilapäistä poissaoloa koskevien tes-määräysten edellytykset täyttyvät
- Muissa tilanteissa: Jos lyhyttä tilapäistä poissaoloa koskevan tes-määräyksen edellytykset täyttyvät tai, jos tällaista määräystä ei ole, jos TSL:n mukaisen poissaolon pakottavasta perhesyystä edellytykset täyttyvät

Palkanmaksuvelvollisuus

- Jos tes-määräyksen perusteella palkanmaksuvelvollisuus on
- Sairasta lasta hoitava työntekijä voi tehdä etätyötä, jos siitä on sovittu

Tartuntatautipäiväraha

- Maksetaan alle 16-vuotiaan lapsen vanhemmalle tietyin edellytyksin (jos lasta hoidetaan kotona, työn tekeminen estynyt ja työntekijälle syntynyt ansionmenetystä tämän vuoksi)



4 Työntekijän lapsi määrätty karanteeniin, lapsi terve

Poissaolo-oikeus

- Rinnastuu työsopimuslain mukaiseen poissaoloon pakottavasta perhesyystä
 - Karanteenin tarkoituksen toteuttamiseksi ja lapsen välttämättömän huollon järjestämiseksi
- Voidaan myös sopia esim. loma- tai työvuorojärjestelyistä tai etätyöstä

Palkanmaksuvelvollisuus

- Ei palkanmaksuvelvollisuutta

Tartuntatautipäiväraha

- Maksetaan alle 16-vuotiaan lapsen vanhemmalle tietyin edellytyksin (jos lasta hoidetaan kotona, työn tekeminen estynyt ja työntekijälle syntynyt ansionmenetystä tämän vuoksi)
- Tartuntatautilain säännös ei yksin synnytä työntekijälle oikeutta poissaoloon



5 Koulu/päiväkoti suljettu, lapsi terve eikä määrätty karanteeniin

Poissaolo-oikeus

- Jos kunta ei ole järjestänyt korvaavaa hoito-/opiskelupaikkaa, poissaolo-oikeus rinnastuu poissaoloon pakottavasta perhesyystä
 - Käytännössä alle 10-vuotiaan lapsen välttämättömän huollon järjestämiseksi
- Voidaan myös sopia esim. loma- tai työvuorojärjestelyistä tai etätyöstä

Palkanmaksuvelvollisuus

- Ei palkanmaksuvelvollisuutta

Tartuntatautipäiväraha

- Ei oikeutta tartuntatautipäivärahaan



6 Työnantajan määräämä poissaolo työstä

Poissaolo-oikeus

- On oikeus poissaoloon
- Työnantajalla ei oikeutta määrätä työntekijää koronatestiin

Palkanmaksuvelvollisuus

- Työnantajalla palkanmaksuvelvollisuus => työnantajasta johtuva syy
- Velvollisuus tehdä etätöitä, jos mahdollista kyseisessä työssä ja kuuluu työnjohto-oikeuden piiriin kyseisen työntekijän osalta; voidaan myös sopia etätystä työntekijän kanssa

Tartuntatautipäiväraha

- Ei oikeutta tartuntatautipäivärahaan



7 Poissaolo viranomaisohjeiden perusteella

Matkat, joilta palattu 12.3.-16.3.2020

Poissaolo

- Jos työnantaja on päättänyt noudattaa 12.3.2020 annettuja viranomaisohjeistuksia ja toteuttaa niiden mukaista matkustus- ja työsuojelupolitiikkaa, poissaolo kestää 14 päivän ajan matkalta paluusta
- Työnantajalla ei oikeutta määrätä työntekijää koronatestiin

Palkanmaksuvelvollisuus

- Ei velvollisuutta maksaa palkkaa 14 päivän ajalta, jos työntekijän omaehtoinen matka alkanut 12.3.2020 annettujen viranomaisohjeiden jälkeen tai jos aiemmin alkaneelta epidemia-alueelle suuntautuneelta omaehtoiselta matkalta ollaan palamassa 12.3.2020 jälkeen => työntekijästä johtuva syy
- Velvollisuus tehdä etätöitä, jos mahdollista kyseisessä työssä ja kuuluu työnjohto-oikeuden piiriin kyseisen työntekijän osalta; voidaan myös sopia etätöistä työntekijän kanssa

Tartuntatautipäiväraha

- Ei oikeutta tartuntatautipäivärahaan



8 Poissaolo viranomaisohjeiden perusteella

Matkat, joilta palataan 16.3.2020 viranomaislinjausten jälkeen

Poissaolo

- 16.3.2020 viranomaislinjausten perusteella, poissaolo kestää 14 päivän ajan matkalta paluusta
- Työntekijän ohjaututtava itse karanteeniin vastaaviin olosuhteisiin ja ilmoitettava työnantajalle esteestä tulla töihin.
- Työnantajalla ei oikeutta määrätä työntekijää koronatestiin

Palkanmaksuvelvollisuus

- Ei velvollisuutta maksaa palkkaa 14 päivän ajalta, jos työntekijä palannut omaehtoiselta matkalta 16.3. jälkeen eikä etätyöstä tai muusta palkallisesta poissaolosta sovita => työntekijästä johtuva syy
- Työnantajan määräämältä lomautukselta paluu 16.3. jälkeen: Työntekijän lähtökohtaisesti oltava työnantajan käytettävissä 14 päivän aikana. Palkanmaksuvelvollisuus, jos esim. työtä tehdään etänä tai työnteko estyy työnantajasta johtuvasta syystä. Ei palkanmaksuvelvollisuutta, jos työnteko estyy työntekijästä johtuvasta syystä.
- Velvollisuus tehdä etätyötä, jos mahdollista kyseisessä työssä ja kuuluu työnjohto-oikeuden piiriin kyseisen työntekijän osalta; voidaan myös sopia etätyöstä työntekijän kanssa

Tartuntatautipäiväraha: Ei oikeutta tartuntatautipäivärahaan



Työnteon estyminen ja lomautustilanteet



Työnteon estyminen yrityksessä

- Työnteko estyy työnantajasta tai työntekijästä riippumattomasta poikkeuksellisesta syystä (ylivoimainen este)
 - Työntekijällä oikeus palkkaan esteen ajalta, kuitenkin enintään 14 päivän ajalta
 - Pakottavaa lainsäädäntöä, ei voida kiertää lomauttamalla, määräämällä pekkasia tms.
- Mahdollisia tilanteita:
 - Suuri joukko työntekijöitä sairastuu tai joutuu karanteeniin yhtäaikaisesti
 - Jonkin tuotannolle välttämättömän osan tai palvelun saaminen estyy yllättäen koronaviruksen vuoksi eikä tilanteeseen ole ollut mahdollista varautua etukäteen



Kysynnän laskeminen koronaviruksen takia

- Ylivoimaisen esteen kriteerit eivät yleensä täyty, koska kyse ei riittävän yllättävästä ja välittömästä työn vähenemisestä
- Lomautusmenettely ensisijainen reagointikeino
- Lomautusmenettely myös silloin, jos asiakas kieltäytyy päästämästä työntekijää yrityksensä toimitiloihin eikä muuta työtä tarjolla



Yleistä lomauttamisesta

Työnantajalla on oikeus lomauttaa työntekijä, jos:

1. Työnantajalla on tuotannollinen tai taloudellinen irtisanomisperuste; tai
2. Työnantajan mahdollisuudet tarjota työtä ovat vähentyneet tilapäisesti (= arviolta enintään 90 päivän ajaksi) ja työnantaja ei voi järjestää työntekijälle muuta sopivaa työtä tai työnantajan tarpeita vastaavaa koulutusta.

Lomautettaessa työntekijän työntekovelvoite sekä työnantajan palkanmaksuvelvollisuus loppuvat tilapäisesti lomautusajan alkaessa ja jatkuvat lomautuksen päätyttyä.

Määräaikaisessa työsuhteessa olevia ei pääsääntöisesti saa lomauttaa, ellei tämä ole vakituisen työntekijän sijainen ja työnantajalla olisi oikeus lomauttaa vakituinen työntekijä tämän ollessa työssä.



Yhteistoimintamenettely lomautustilanteissa

- Yhteistoimintaneuvottelut on pidettävä, jos työpaikalla säännöllisesti vähintään 20 työsuhteessa olevaa
 - Pelti- ja eristysalalla neuvotellaan yhteistoimintamenettelyn sijaan työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaan
- Lomauttamista koskeva yt-menettely voidaan aloittaa, kun neuvottelun kohteena olevien asioiden perusteista ja tosiasioista on riittävä varmuus, jotta henkilövaikutuksia voidaan arvioida
 - Kysynnän laskemisen tilanteissa kun kysynnän laskemisen uhka riittävän konkreettinen ja voidaan arvioida sen henkilöstövaikutuksia
- Neuvottelukumppaneina lähtökohtaisesti henkilöstöryhmien edustajat
 - Jos koskee useampaa henkilöstöryhmää, pidettävä yhteinen kokous, jossa kaikki henkilöstöryhmät edustettuna. Myöhemmin voidaan eriyttää neuvottelut eri henkilöstöryhmiä koskeviksi, jos tarpeellista.



Yt-neuvottelujen kulku lomautustilanteessa



- Ilmoitus työ- ja elinkeinotoimistolle viimeistään neuvottelujen alkaessa



Neuvotteluajat (1/2)

- Lomautuksia edeltävien yt-neuvottelujen vähimmäisneuvotteluaja **5 päivää** (määräaik. tes-muutos)
 - Teknolgiateollisuuden työntekijöiden ja malmikaivosten työehtosopimukset
 - uusi 5 päivän neuvotteluaja on voimassa **20.3.2020 alkaen**
 - Teknolgiateollisuuden ja suunnittelu- ja konsulttialan ylempien toimihenkilöiden sekä tietopalvelualan työehtosopimukset
 - uusi 5 päivän neuvotteluaja on voimassa **23.3.2020 alkaen**
 - Lyhennetyt neuvotteluajat, koskevat myös yt-neuvotteluja, joihin neuvotteluesitys on annettu ennen uuden neuvotteluajan voimaan tuloa (20.3 tai 23.3)
- Neuvotteluajat muiden työehtosopimusten piirissä (ei koske pelti- ja eristysalaa, jossa neuvotteluajaa koskevia rajoituksia ei ole)
 - Lähtökohtaisesti 14 päivää
 - 6 viikkoa, jos henkilöstömäärä yli 30 ja lomautetaan vähintään 10 työntekijää yli 90 päiväksi



Neuvotteluajat (2/2)

- Neuvotteluaja lasketaan neuvotteluesityksen antamisesta
 - Ei viiden päivän kutsuaikaa
 - Poikkeus SKOL toimihenkilöiden työehtosopimus: jos neuvotteluaja on 14 päivää, noudatetaan 5 päivän kutsuaikaa, ja neuvotteluaja alkaa ensimmäisestä neuvottelukerrasta
- Neuvotteluajoista voidaan sopia toisin; sopimalla jopa yhden tapaamiskerran yt-neuvottelut mahdollisia
 - Todettava yhdessä henkilöstöryhmien edustajien kanssa ja kirjattava neuvottelupöytäkirjaan neuvotteluvaiheen tulleen täytetyksi



Yhteistoimintaneuvotteluista poikkeaminen (yhteistoimintalaki 60 §)

- Työnantaja voi päättää tuotannollis-taloudellisperusteisesta työvoiman vähentämisestä ilman yt-neuvotteluja, jos yrityksen tuotanto- tai palvelutoiminnalle tai yrityksen taloudelle vahinkoa aiheuttavat erityisen painavat, ennakoimattomat syyt ovat esteenä yt-neuvotteluille.
 - Työmarkkinakeskusjärjestöjen yhteinen kanta: koronaviruksesta aiheutuva yrityksen tuotteiden tai palveluiden kysynnän äkillinen ja voimakas heikkeneminen, jonka seurauksena yritykselle syntyy tarve lomauttaa merkittävä osa työntekijöistä, muodostaa säännöksessä tarkoitetun poikkeustilanteen
 - Poikkeusmenettelyn käytön tulee kuitenkin aina perustua tapauskohtaiseen arvioon.
- Kun perusteita yt-neuvotteluista poikkeamiselle ei enää ole, yt-neuvottelut on käynnistettävä viivytyksettä ja niissä on selvitettävä myös poikkeuksellisen menettelyn perusteet.



Lomautusmenettely

- Lomautusilmoitus voidaan antaa aikaisintaan neuvotteluvaiheen päättymistä seuraavana päivänä
- Lomautusilmoituksessa on ilmoitettava ainakin:
 - lomautuksen peruste
 - lomautuksen alkamisaika
 - määräaikaisen lomautuksen kesto
 - toistaiseksi tapahtuvan lomautuksen arvioitu kesto.
- Ennakkoselvitys
 - Suunnittelu- ja konsulttialan ylempien toimihenkilöiden työehtosopimusta sovellettaessa velvollisuus antaa työehtosopimuksen 5 luvun 3 §:ssä tarkoitettu ennakkoselvitys viipymättä lomautuksen tarpeen tultua työnantajan tietoon
 - Muiden tessein piirissä tätä velvollisuutta ei ole



Lomautusaika

- Lomautusilmoitusaika **5 päivää**
 - Teknologiateollisuuden ja malmikaivosten työntekijät
 - Uusi 5:n päivän ilmoitusaika voimassa **20.3.2020 lukien** (määräaik. tes-muutos)
 - Teknologiateollisuuden ja suunnittelu- ja konsulttialan ylemmät toimihenkilöt sekä tietopalvelualan työntekijät
 - Uusi 5:n päivän ilmoitusaika voimassa **23.3.2020 lukien** (määräaik. tes-muutos)
 - Pelti- ja eristysalan työehtosopimus
 - Lomautusilmoitusaika on (aina) 5 päivää
- Muut työehtosopimukset
 - Lomautusilmoitus on annettava pääsääntöisesti **14 päivää** ennen lomautuksen alkamista
- Lomautusilmoitusajasta voidaan sopia työehtosopimuksen mukaisella paikallisella sopimuksella toisin (ei koske SKOL ylempien toimihenkilöiden tessiä)



Sopimusmahdollisuudet lomautuksissa

- Lomautukset voidaan aloittaa nopeimmillaan jopa kahdessa päivässä, jos:
 - yhteistoimintaneuvotteluissa sovitaan neuvotteluelvoitteen täyttymisestä ennen säädetyn neuvotteluajan päättymistä; ja
 - paikallisesti on sovittu (työehtosopimuksen niin salliessa) lomautusilmoitusajan lyhentämisestä.
- Kaikesta edellä kerrotusta poiketen työntekijä ja työnantaja voivat sopia määräaikaisesta lomauttamisesta silloin, kun se on tarpeen työnantajan toiminnan tai taloudellisen tilanteen vuoksi



Nopeutettu lomautusmenettely



Työntekijät



- Teknologiateollisuuden tes 20.3. →
- Malmikaivosten tes 20.3. →
- Pelti- ja eristys tes: tessin neuvottelujärjestyksen mukaiset neuvottelut +5 pv

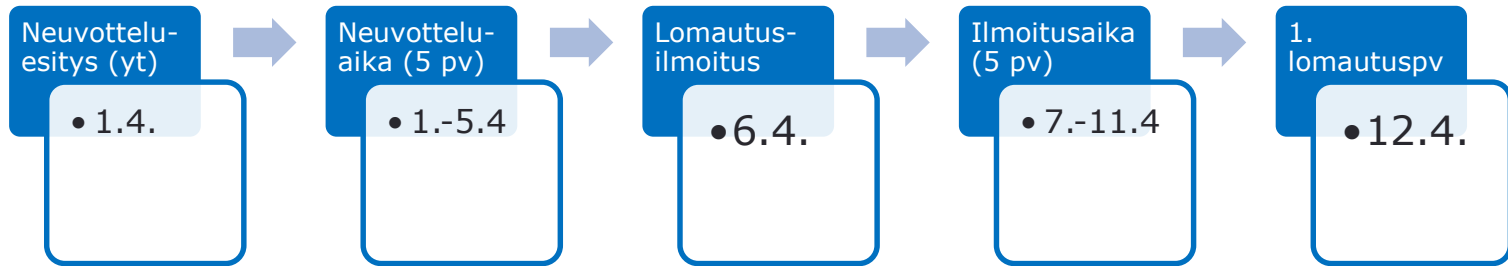
Toimihlöt



- Teknologiateollisuuden ylemmät toimihlöt 23.3. →
- SKOL ylemmät toimihlöt 23.3. →
- TiPal 23.3. →



Neuvottelu- ja ilmoitusaikojen laskenta



- Pelti- ja eristysalalla näitä ei ole vaan neuvottelut käydään työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti