

Koronaan liittyviä usein esitettyjä kysymyksiä ja niiden vastauksia

Vastaukset ovat antaneet STUL ry:n lakimiehet.

1. Koulut on suljettu 18.3.2020 alkaen. Voiko työntekijä jäädä kotiin hoitamaan lasta?

- Työntekijällä on oikeus jäädä pois työstä lasten hoitoon liittyvän pakottavan perhesyyn vuoksi, mutta poissaolon ajalta ei makseta palkkaa. Työntekijällä ei myöskään ole tällaisessa tilanteessa oikeutta tartuntalain mukaiseen päivärahaan.

2. Työntekijämme palasi ulkomaan lomamatkaltaan 18.3.2020. Voiko hän palata töihin?

- Ulkomailta paalaavat henkilöt on ohjattava kahden viikon karanteenia vastaaviin olosuhteisiin. Hallituksen määräysten mukaan ulkomailta palaavan työntekijän tulee sopia työhön paluunsa ajankohdasta ja kahden viikon poissaolosta työnantajansa kanssa. Valmiuslain voimaan tultua 17.3.2020 ulkomailta Suomeen saapunutta työntekijää ei voida päästää työpaikalle tai työmaalle ilman kahden viikon karanteenia. Tällaisen työnteon estäminen perustuu valmiuslain määräyksiin, eikä aiheuta työnantajalle palkanmaksuvelvollisuutta.

3. Voiko työnantaja määrätä työntekijän karanteeniin ilman että viranomainen on sitä määrännyt tai suositellut?

- Jos työnantaja päättää itse määrätä työntekijänsä karanteeniin esimerkiksi kotiin, työnantajalla on velvollisuus maksaa työntekijälle normaali palkka karanteenin keston ajan. Työntekijällä voi olla velvollisuus tehdä etätöitä riippuen tämän työsopimuksen ehdoista ja tehtävästä työstä. Etätyöstä voidaan aina myös erikseen sopia työntekijän kanssa.

4. Voiko YT-neuvotteluissa sopia 14 vuorokautta lyhyemmästä lomautusilmoitusajasta?

- YT-neuvotteluissa ei voi sopia työsopimuslaissa ja työehtosopimuksessa säädettyä lyhyemmässä lomautusilmoitusajasta.

5. Koska voidaan soveltaa yhteistoimintalain 14 vuorokauden neuvotteluaikaa, kun on tarvetta käynnistää YT-neuvottelut koronaviruksen vuoksi?

- Yrityksessä, jossa säännöllisesti on työssä 20-29 työntekijää, YT-neuvotteluaikea on kaikissa tapauksissa 14 vuorokautta. Neuvottelujen alettua voidaan neuvotteluajasta sopia toisin ja päättää neuvottelut, mikäli neuvotteluosapuolet niin sopivat. Yrityksessä, jossa on säännöllisesti työssä vähintään 30 työntekijää, YT-neuvotteluaikea on 14 vrk kahdessa tapauksessa: a) Lomauttaminen määräajaksi (enintään 90 päivää) henkilömäärästä riippumatta tai b) lomauttaminen toistaiseksi ja/tai irtisanominen, enintään 9 henkilöä.

6. Voiko sopia lyhyemmästä lomautusilmoitusajasta?

- Vain määräaikaisesta lomauttamisesta eli enintään 90 päivän lomauttamisesta voi työnantaja jokaisen työntekijän kanssa erikseen sopia kirjallisesti ilman lomautusilmoitusaikaa.

7. Voiko määräaikaisen työntekijän lomauttaa?

- Ei voida, vain jos määräaikainen työntekijä on työssä sijaisuusperusteella.

8. Voiko lomautusilmoituksen lähettää sähköisesti?

- Tämä on työsopimuslain mukaan mahdollista. Vastaanottajalta kannattaa pyytää kuittaus ilmoituksen vastaanottamisesta.

9. Voiko ilmoitettua lomautusta siirtää ilman uuden lomautusilmoituksen antamista?

- Sähköistysalan TES:n mukaan lomautusta voidaan siirtää kerran.

10. Voidaanko YT-neuvottelut käydä sen perusteella, että tilaaja on ilmoittanut työmaan sulkemisesta lähiaikoina?

- YT-neuvottelut voidaan käydä, jos työmaan sulkeminen on odotettavissa.