



pkä

22.2.2020

Koronaviruksesta aiheutuvia vaikutuksia työsuhteissa

Koronavirusepidemiasta (epidemia-alueeksi on tällä hetkellä määritelty Manner-Kiina) aiheutuvia vaikutuksia suomalaiseen liiketoimintaan ovat toistaiseksi olleet:

- matkustuskiellot ja muut liikkumisrajoitukset
- materiaali- ja komponenttipula liittyen joko logistiikkaongelmiin taikka kiinalaisen tuotannon keskeytykseen
- määrätty karanteenit

Matkustuskiellot

Jos (lento)matkustajan kotiinpaluu on estynyt eikä työntekijä ole voinut palata työhön, pidetään estettä ylivoimaisena (force majeure). Työnantajan palkanmaksuvelvollisuus riippuu siitä, onko matka ollut työmatka vai vapaa-ajan matka.

Jos kysymyksessä on työmatka, työnantaja on velvollinen maksamaan palkan myös työmatkalta palaamisen estymistä koskevalta ajalta. Tilanteissa työnantaja korvaa myös mahdolliset ylimääräiset kustannukset kuten lisäyöpymisen ja kulukorvauksina päivärahan. Jos kysymyksessä sen sijaan on vapaa-ajan matka, työnantajalla ei ole palkanmaksuvelvollisuutta eikä ylimääräisten kulujen korvausvelvollisuutta, vaan kyseessä on luvallinen palkaton poissaolo.

Työnteon estyminen (materiaali-/komponenttipulan vuoksi)

Työsopimuslain mukaan (TSL 2:12.1) työnantaja on velvollinen maksamaan rajoittamattoman ajan täyden palkan työnteon estyessä hänestä johtuvasta syystä. Estymisen syy voi johtua työnantajan toiminnasta tai laiminlyönnistä välittömästi, esimerkkinä tarvikkeiden tai raaka-aineiden hankinnan laiminlyönti. Toisekseen työnantajasta johtuvana työnteon estymisen syynä on pidettävä hänestä vain välillisesti riippuvia seikkoja tai tapahtumia, joiden vaikutukset työhön työnantajan on poistettava, jos tämä on suoritettavissa kohtuullisen toimenpitein. Merkitystä on myös esteen ennalta-arvattavuudella. Näissä tilanteissa työnantajan on syytä harkita lomautusmenettelyä.

Työsuhteen osapuolista riippumattoman syyn aiheuttamasta työnteon estymisestä on säädetty työsuhtelainsäädännössä 2:12.2:ssa. Työntekijällä on oikeus saada palkkansa esteen ajalta, enintään kuitenkin 14 päivältä, jos työntekijä on estynyt tekemästä työtään työpaikkaa kohdanneen tulipalon, poikkeuksellisen luonnontapahtuman tai muun sen kaltaisen hänestä tai työnantajasta riippumattoman syyn vuoksi. Edellä sanottu viittaa tapahtumiin, jotka ulottavat vaikutuksensa työpaikalle ja joille on luonteenomaista yllätyksellisyys ja onnettomuuden luonteisuus. Kahden viikon ajanjakson laskenta alkaa vasta työnteon tosiasiallisesta estymisestä esteen seurauksena. Näissä tilanteissa työnantaja ei voi käyttää lomautusmenettelyä.

Sanamuotojen eroista riippumatta voidaan maksettavana palkan määränä pitää työntekijän aikapalkkaa ilman sunnuntaikorvauksia, vuorolisiä tai vastaavia erityiskorvauksia. Työnantaja saa TSL 2:12.3 mukaan vähentää maksettavasta palkasta sen, mitä työntekijältä on työnteon estymisen vuoksi säästynyt (esim. matkakulut) sekä määrän, jonka työntekijä on ansainnut muulla työllä tai jättänyt tahallaan ansaitsematta.



Onko koronavirusepidemian vuoksi saamatta jääneet materiaalit ja/tai komponentit työnantajasta johtuva vai työnantajasta riippumaton syy?

Koronavirus ei suoraan ja yleisesti muodosta työsopimuslain tarkoittamaa työnantajasta riippumatonta syytä, koska koronaviruksen ja työn estymisen välillä on liian monta porrasta. Yrityksillä on normaalisti "kohtuullinen" varautumismahdollisuus pyrkiä vaihtamaan toimittajaa, jolloin ongelma materiaalien ja komponenttien saatavuudessa ei myöskään liene enää yllätyksellistä. Tilannetta saatetaan yksittäistapauksissa arvioida toisin, jos Kiinassa tuotettava materiaali tai komponentti on ainutlaatuista taikka se on esimerkiksi pitkän hyväksyntäprosessin kautta testattu ja sertifioitu osaksi valmistusprosessia.

Jos työnteon estyminen työpaikalla arvioidaan TSL 2:12.2 tarkoittamaksi työnantajasta riippumattomaksi syyksi, työnantaja ei voi välttyä palkanmaksuvelvollisuudelta (14 päivän ajalta) muuttamalla työtuntijärjestelmää esimerkiksi pekkasia määräämällä taikka lomauttamalla työntekijöitä, joiden työnteke estyy. Säännös työntekijän oikeudesta saada palkkansa esteen ajalta, enintään 14 päivältä, on pakottavaa oikeutta.

Jos työnteon estyminen työpaikalla arvioidaan TSL 2.12.1 tarkoittamaksi tilanteeksi, joka peräytyy työnantajasta johtuvaksi syyksi, on työntekijöiden palkanmaksu mahdollista keskeyttää lomauttamismenettelyn kautta. Työnantaja voi käynnistää lomauttamista koskevat yhteistoimintaneuvottelut (vasta) siinä vaiheessa, kun neuvottelun kohteena olevien asioiden perusteista ja tosiasioista on riittävä varmuus, jotta henkilöstövaikutuksia voidaan arvioida. Aikanaan annettavassa lomautusilmoituksessa on muistettava ottaa huomioon, että siinä on ilmoitettava täsmällisesti lomautuksen alkamisaika. Sekä YT-neuvotteluajan että lomautusilmoitusajan voi sopia paikallisesti lyhyemmäksi kuin mikä se olisi normaalisti työehtosopimuksen mukaan.

Karanteeni

Karanteenilla tarkoitetaan taudinaiheuttajalle altistuneen tai perustellusti altistuneeksi epäillyn henkilön erottamista kotiinsa tai muuhun määrättyyn paikkaan.

Sairausajan palkka maksetaan myös työntekijälle, joka em. tartuntalain säännöksen nojalla on määrätty olemaan poissa työstä, vaikka hän ei olekaan sairastunut mihinkään tautiin.

Sairausvakuutuslain mukaan tartuntatautipäivärahaa maksetaan ansionmenetyksen korvaamiseksi vakuutetulle, joka tartuntataudin leviämisen estämiseksi on määrätty olemaan poissa ansiotyöstään, eristettäväksi tai karanteeniin. Sairausajan palkasta vähennetään, mitä työntekijä saa karanteenin takia samalta ajanjaksolta tartuntapäivärahaa.

Vuosilomalain mukaan karanteenissa oloaika on työssäolon veroista aikaa kaikkien työpäivien osalta.

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.