

Poikkeustilanne vaikuttaa työvoimaan tarpeeseen

Koronapandemian aiheuttamista poikkeusoloista on seurannut tarve vähentää työvoimaa nopealla aikataululla. Tämän johdosta työläinsäädäntöön tehtiin väliaikaisia muutoksia ennen kaikkea helpottamalla ja nopeuttamalla työntekijöiden lomauttamista. Väliaikaiset työsopimuslain (TSL) ja yhteistoimintalain (YTL) muutokset ovat voimassa 1.4.–30.6.2020. Suunniteltaessa mahdollisia lomautuksia on syytä huomata, että lakimuutosten voimassaolo siis lakkaa kesäkuun loppuun, jonka jälkeen palataan aiemmin voimassa olleisiin huomattavasti kankeampiin TSL:n ja YTL:n määräyksiin. Vähentämistarpeiden sijaan tilanne on toisille työnantajille aiheuttanut pikemminkin tarpeen työvoimalle uudenaikaisissa tehtävissä tai uudenaikaisin järjestelyin. Myös näissä tilanteissa on syytä muistaa työläinsäädännön asettamat velvoitteet.

Lomautus ja sitä koskevat määräaikaisten lakimuutokset

Lomauttaminen on TSL:n mukaan mahdollista määräajaksi tai toistaiseksi. Määräaikaistessa lomautuksessa työvoiman tarve on vähentynyt tilapäisesti ja sen voidaan arvioida kestävän enintään 90 päivää. Toistaiseksi voimassa oleva lomautus on mahdollinen ainoastaan, jos työnantajalla on taloudellinen tai tuotannollinen peruste työsopimuksen irtisanomiseen. Tällöin lomautusta siis käytetään irtisanomisen sijaan. Lisäksi edellytyksenä lomauttamiselle on aina, ettei työnantaja voi kohtuudella järjestää työntekijälle muuta sopivaa työtä tai työnantajan tarpeita vastaavaa koulutusta.

Lomauttamisen edellytysten täytyessä TSL:n tai YTL:n edellyttämän tiedottamis- ja kuulemismenettelyn jälkeen, työnantajan on ilmoitettava lomauttamisesta työntekijälle henkilökohtaisesti viimeistään 14 päivää ennen lomautuksen alkamista. TSL:n määräaikaisten 30.6.2020 asti voimassa olevan muutoksen myötä lomautusilmoitusajaksi kuitenkin lyhennettiin viiteen (5) päivään.

Ennen lomautusten toteuttamista lainsäädäntömme vaatii tilanteen selvittämistä työntekijöiden kanssa edellä mainitusti tietyin menettelyin. Jos yrityksessä tai yhteisössä on vähintään 20 työntekijää, ennen lomauttamista on muistettava käydä YTL 8 luvun mukaiset yhteistoimintaneuvottelut kun taas tätä pienemmissä on noudatettava kevyempää TSL:n mukaista ennakkoselvitys- ja kuulemismenettelyä. YTL:n mukainen yhteistoimintaneuvottelu kestää tilanteesta riippuen vähintään kuusi (6) viikkoa tai 14 päivää, tekee työvoiman vähentämisestä hidasta ja kankeaa eikä sovi nyt käsillä olevaan poikkeustilanteeseen. Määräaikaisten lakimuutosten myötä YTL:n vähimmäisneuvotteluajat lyhennettiin lomautustilanteissa viiteen (5) päivään.

TSL:in ja YTL:in tehtyjen määräaikaisten muutosten johdosta lomautukset voidaan nyt toteuttaa 15 päivän kuluttua lomautusprosessin aloittamisesta (viiden päivän neuvotteluesitysajaksi yhteistoimintaneuvottelujen käynnistämiseksi + viiden päivän neuvotteluajaksi + viiden päivän lomautusilmoitusajaksi).

Työehtosopimusten määräyksillä on kuitenkin edelleen etusija suhteessa lainsäädäntöön ja siksi ennen tämän lyhennetyn menettelyn soveltamista on muistettava tarkistaa, ovatko kyseessä olevat liitot sopineet tarvittaessa vastaavat muutokset työehtosopimukseen.

Edellä selostettujen lakimuutosten lisäksi TSL:a muutettiin siten, että myös määräaikaistessa työsuhteissa työskenteleviä voidaan lomauttaa.

Irtisanomiset pandemiatilanteessa

Jos työvoiman tarpeen vähenemisen nähdään olevan olennaista ja pysyvää eikä työntekijöille ole tarjottavissa muuta työtä yrityksessä, voi työnantajalla olla perusteet työsuhteiden irtisanomiseen.

Lomautusten yhteydessä selostetut TSL:n ja YTL:n määräaikaisten lakimuutokset eivät koske irtisanomisia, mikä on tärkeä muistaa. Irtisanomisten osalta yhteistoimintamenettelyt vähintään 20 työntekijää työllistävässä yrityksessä tai yhteisössä on siis käytävä joko kuuden viikon ja 14 päivän pituisina tilanteesta riippuen.

Tätä pienemmissä yrityksissä on noudatettava TSL:n selvitys- ja kuulemismenettelyä. Määräaikainen lakimuutos myös irtisanomisiin liittyen kuitenkin tehtiin ja se koskee työnantajaa työsuhteiden päättymisen jälkeen velvoittavaa takaisinottovelvollisuutta. Se pidennettiin yhdeksään (9) kuukauteen ja koskee määräaikaisen lakimuutosten voimassaollessa eli 30.6.2020 mennessä irtisanottuja työntekijöitä. Tämän jälkeen takaisinottovelvollisuus palautuu neljäksi (4) kuukaudeksi ja vähintään 12 vuotta jatkuneiden työsuhteen osalta kuudeksi (6) kuukaudeksi.

Näkemyksiä tulevaan

Kuten edellä todettu määräaikaiset lakimuutokset ovat voimassa ainoastaan kesäkuun loppuun saakka ja heinäkuusta alkaen mahdollisten työvoimaan kohdistuvien toimenpiteiden suhteen on muistettava noudattaa aiemmin voimassa olleita määräyksiä ja käytäntöjä. Jos näköpiirissä on tarpeita ja TSL:n mukaiset perusteet lomautuksille, voidaan ne siis toteuttaa kevennetyn menettelyn kautta enää noin kuukauden ajan. Median ja työmarkkinajärjestöjen tiedottamista kannattaa kuitenkin seurata tiiviisti siltä varalta, että työläinsäädäntöön kohdistuvilla lakimuutoksilla saataisiin jatkoa.

Työmarkkinajärjestöt ovat esittäneet lakimuutosten voimassaolon sekä vastaavien työehtosopimusmuutosten jatkamista vuoden 2020 loppuun saakka. Tälle olisi todella tarvetta.

Työvoiman vähentämisten sijaan tai rinnalla poikkeustilanne on toisissa yrityksissä osoittanut tarpeita pidemmälle tähtääville ja pysyvämmille muutoksille yrityksen liiketoiminnassa ja sen vaikutuksena työvoimassa esimerkiksi uudenlaisen osaamisen tai töiden järjestelyn tarpeena. Tämä saattaa edellyttää muutoksia työsuhteiden ehtoihin, joita ei välttämättä ole mahdollista toteuttaa pelkästään työnantajan direktio-oikeudella. Toiminnan ja työskentelyn muutoksia suunniteltaessa on syytä selvittää tarkoin, millä työoikeudellisilla keinoilla muutokset on mahdollista toteuttaa.

Lisäksi on muistettava mahdolliset lomautettuna, irtisanomisajalla tai takaisinottovelvoitteen piirissä olevat työntekijät, joille on muistettava tarjota töitä ennen uusien työntekijöiden rekrytoimista. Myös mahdollisuudet joustavoittaa työvoiman käyttöä ja työpaikan toimintaa kannattaa selvittää. Työehtosopimukset ja työläinsäädäntö antavat mahdollisuuksia poiketa määräyksistä solmimalla paikallisia sopimuksia ja nämä joustot kannattaa yrityksissä ottaa käyttöön.



Anne Hirsiniemi, Senior Manager

PwC, Private Company Services

puh. 020 787 8096

anne.hirsiniemi@pwc.com

Anne on hoitanut yritysten työoikeudellisia asioita päätoimisesti yli kymmenen vuoden ajan. Anne avustaa yrityksiä mm. työ-, johtaja- ja johtamisyhteisö- ja sopimusten laadinnassa sekä niiden ehtojen muuttamisessa, yt-menettelyissä, työsuhteiden päättämiseen liittyvissä asioissa ja työsuhteita koskeissa erimielisyytilanteissa sekä yritysjärjestelyihin liittyvissä työoikeudellisissa kysymyksissä.

Työoikeuden lisäksi Annella on vahva kokemus tietosuojaan ja työturvallisuuteen liittyvistä kysymyksistä.



PricewaterhouseCoopers Oy

Hietasaarenkatu 18, 65100 Vaasa. Puhelin 020 787 7170.

PwC:n tarkoitus on rakentaa yhteiskuntaan luottamusta ja ratkaista merkittäviä ongelmia. Autamme yrityksiä kasvamaan, toimimaan tehokkaasti ja raportoimaan luotettavasti jatkuvasti muuttuvassa toimintaympäristössä. Palveluitamme ovat liikkeenjohdon konsultointi, yritysjärjestelypalvelut, veroneuvonta, lakipalvelut, riskienhallinta, tilintarkastus ja muut varmennuspalvelut. Lisää tietoa: www.pwc.fi. Twitter: @PwC_Suomi.

PwC toimii 157 maassa yli 276 000 asiantuntijan voimin. Nimi PwC viittaa PwC-ketjuun ja/tai yhteen tai useampaan sen jäsenyritykseen, joista jokainen on oma itsenäinen yhtiö. Lisää tietoa: www.pwc.com/structure.

© 2020 PricewaterhouseCoopers. Kaikki oikeudet pidätetään.