



Lapin työ- ja elinkeinotoimisto

# Usein kysyttyä Koronan vaikutuksista työnantajille ja yrittäjille 27.3.2020

Tiedostoa päivitetään sen mukaan, kun uutta tietoa ja ohjeistuksia tulee.

## Hyödyllisiä linkkejä:

Lapin TE-toimiston sivut työnantajille: <https://bit.ly/2vOlfO4>

TE-toimiston julkaisema video lomauttamisesta työnantajalle: <https://bit.ly/3bpukNE>

ELY:n kokoama linkkipankki yrityksille (Lappi): <https://bit.ly/33QvLSS>

TEM:in korona sivusto: <https://bit.ly/2y52BTX>

Yrittäjien julkaisema kaikki koronasta yrittäjille: <https://bit.ly/39fwXQx>

## Kysymyksiä ja vastauksia:

- Miten TE-toimisto auttaa työnantaja ja yrittäjiä Koronan aiheuttamissa häiriötilanteissa?

Korona voi vaikuttaa yrityksen tilanteeseen sekä työntekijöiden tarpeeseen tilapäisesti tai pysyvästi.

Autamme yrityksiä ja työnantaja etsimään osaavaa työvoimaa sekä olemme myös tukena henkilöstön vähentämis- ja lomauttamistilanteissa. Muutosturvan avulla edistämme työnantajien, työntekijöiden ja TE-palveluiden välistä yhteistyötä henkilöstön vähentämistilanteissa. Alla olevissa kysymyksissä on tarkempia vastauksia eri tilanteisiin aihealueittain.

Emme tarjoa neuvontaa työsuhdeasioissa tai YT-lain soveltamisessa. Näissä sinua auttavat esimerkiksi työnantajaliitot tai yrittäjäjärjestöt.

- Miten voin ottaa yhteyttä TE-palveluihin?

Työnantajana tai yrittäjänä tavoitat Lapin TE-palvelut joko sähköpostilla tai puhelimitse:

tyonantajapalvelut.lappi@te-toimisto.fi

0295 039 502 (ma-pe klo 9.00-16.15)

## Henkilöstön vähentäminen ja muutosturva

- YT-neuvottelut, mitä ne ovat pähkinänkuoressa?

Yhteistoiminnan keskeisenä tavoitteena on, että yrityksen toimintaa ja henkilöstön vaikutusmahdollisuuksia, heidän työtään, työolojaan ja asemaansa koskevia päätöksiä kehitetään yhteisymmärryksessä. Yt-neuvottelut tulee lain mukaan käynnistää, jos työnantaja harkitsee toimenpiteitä, jotka voivat johtaa taloudellisesti tuotannollisista syistä työvoiman vähentämiseen eli irtisanomisiin, lomautuksiin tai osa-aikaistamisiin.

- Olenko yhteistoimintalain piiriin kuuluva työnantaja?

Lakia sovelletaan yritykseen, jonka työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä säännöllisesti on vähintään 20.

- Mitä minun tulee ilmoittaa TE-toimistoon työvoiman vähentämistilanteessa?

Jos olet yhteistoimintalain piiriin kuuluva työnantaja, on sinun ilmoitettava YT-neuvotteluista TE-toimistoosi kirjallisesti. Ilmoitus on tehtävä viimeistään neuvottelujen alkaessa. Neuvotteluista pitää ilmoittaa, jos ne voivat johtaa lomautuksiin tai henkilöstön vähennyksiin – riippumatta neuvottelujen kohteena olevasta henkilömäärästä.

Ilmoitus on vapaamuotoinen, mutta se pitää toimittaa kirjallisesti. TE-toimistolle tulee toimittaa YT-neuvotteluesitys tai sitä vastaavat tiedot. Voit lähettää ilmoituksen sähköpostitse osoitteeseen [tyonantajapalvelut.lappi@te-toimisto.fi](mailto:tyonantajapalvelut.lappi@te-toimisto.fi).

- Mitä muutosturva tarkoittaa työnantajan kannalta?

Irtisanomistilanteissa muutosturvan tavoitteena on nopeuttaa ja helpottaa irtisanotun pääsyä uuteen työhön. Toimintamalli korostaa työntekijöiden, työnantajien ja TE-palvelujen välistä yhteistyötä ja huomioi mahdollisuuksien mukaan työntekijöiden ja työnantajien yksilölliset tarpeet. TE-toimistoissa työskentelee asiantuntijoita, jotka vastaavat TE-palveluista muutosturvatilanteissa ja antavat myös käytännön ohjeita.

- Mitä muutosturvan toimintamalliin sisältyy?
  - työnantajan tehostunutta tiedotusta
  - työllistymistä edistävä toimintasuunnitelma, jonka työnantaja tekee henkilöstön kanssa
  - irtisanotun työllistymissuunnitelma, joka laaditaan TE-toimistossa
  - irtisanotun palkallinen vapaa, jotta hän voi etsiä uutta työtä
  - irtisanotuille koulutusta irtisanomisaikana tai työttömyyden alkuvaiheessa joko työnantajan järjestämänä tai osallistumalla muiden opintojen kustannuksiin
  - irtisanotuille työterveyshuolto kuuden kuukauden ajan työntekovelvollisuuden päättymisestä lukien.

## Työnantajan velvollisuudet irtisanomistilanteessa

- Tuleeko minun ilmoittaa TE-toimistoon irtisanomisesta?

Työnantajan on 9.4.2020 alkaen ilmoitettava työntekijöiden irtisanomisesta TE-toimistolle, jos tuotannollisella tai taloudellisella perusteilla irtisanottavia työntekijöitä on vähintään kymmenen. Vastaava velvollisuus koskee työnantajia, joka irtisanoo vähintään kymmenen työntekijää yritystä koskevan saneerausmenettelyn tai konkurssiin asettamisen vuoksi.

TE-toimistolle tehtävästä ilmoituksesta on käytävä ilmi irtisanottavien työntekijöiden lukumäärä, ammatit tai työtehtävät sekä työsuhteiden päättymisajankohdat. Työnantajan on myös informoitava irtisanottavaa työntekijää tämän oikeudesta työllistymissuunnitelmaan mikä tehdään työntekijän ilmoittautuessa työttömäksi työnhakijaksi TE-toimistoon.

- Mitä teen irtisanomistilanteessa, kun irtisanottavia on alle kymmenen

Yhteistoimintamenettelyssä on esitettävä toimintaperiaatteet, jotka tukevat irtisanomisaikana hakeutumista muuhun työhön, koulutukseen sekä TE-palveluihin.

- Mitä teen irtisanomistilanteessa, kun irtisanottavia on vähintään kymmenen

Yhteistyössä henkilöstön kanssa on tehtävä työllistymistä edistävä toimintasuunnitelma. Se pitää valmistella, kun yhteistoimintamenettely alkaa.

Toimintasuunnitelmasta pitää käydä ilmi neuvottelujen suunniteltu aikataulu, neuvotteluissa noudatettavat menettelytavat, suunnitelmat irtisanomisaikana noudatettaville toimintaperiaatteille, kun käytetään työ- ja elinkeinotoimiston palveluja, sekä toimintaperiaatteet, jotka edistävät työnhakua ja koulutusta.

- Mitä muuta tulisi huomioida irtisanomistilanteessa?

Jos palveluksessasi on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä, yhdenjaksoisesti vähintään viisi vuotta palveluksessasi olleille irtisanotuille on tarjottava tilaisuus osallistua työnantajan kustantamaan työllistymistä edistävään valmennukseen tai koulutukseen joko irtisanomisaikana tai työttömyyden alkuvaiheessa.

Työnantajalla on velvollisuus järjestää irtisanotulle työntekijälle työterveyshuolto kuuden kuukauden ajan työntekovelvollisuuden päättymisestä lukien. Työnantaja saa mainitulta ajalta sairausvakuutuslain mukaista korvausta. Velvollisuus koskee työnantajia, joiden palveluksessa työskentelee säännöllisesti vähintään 30 työntekijää. Lisäksi edellytyksenä on, että työntekijän työsuhde on kestänyt vähintään 5 vuotta.

## Lomauttaminen

- Miten toimia lomautustilanteessa?

Lomautustilanteessa tulee noudattaa yhteistoimintalain säännöksiä, jos yrityksessä työskentelee säännöllisesti vähintään 20 työntekijää.

- Millä perusteilla saan lomauttaa työntekijän?

Vakituihin työntekijä voidaan lomauttaa kun, työnantajalla on taloudellinen tai tuotannollinen peruste työsopimuksen irtisanomiseen tai työ tai työnantajan edellytykset tarjota työtä ovat vähentyneet tilapäisesti eikä työnantaja voi kohtuudella järjestää työntekijälle muuta sopivaa työtä tai työnantajan tarpeita vastaavaa koulutusta.

- Voinko lomauttaa määräaikaisen työntekijän?

Suunnitelmissa on laajentaa väliaikaisesti lomautusoikeus koskemaan myös määräaikaisia työsopimuksia samassa laajuudessa kuin se koskee toistaiseksi voimassa olevia työsopimuksia. Aikaisemmin työnantaja on saanut lomauttaa määräaikaisen työntekijän vain silloin, kun hän on työskennellyt vakituisen työntekijän sijaisena ja työnantajalla olisi oikeus lomauttaa kyseinen työntekijä.

- Miten nopeasti voin lomauttaa työntekijän?

Tällä hetkellä on valmisteilla muutos lyhentää yhteistoimintalain vähimmäisneuvotteluajoja lomautustilanteessa nykyisestä 14 päivästä ja nykyisestä 6 viikosta molemmista 5 päivään. Muutos ei vielä ole voimassa, mutta joillekin aloille on työehtosopimusten osalta jo sovittu tilapäisistä muutoksista. Lisätietoa lomautus- ja vähimmäisneuvotteluajoista saat yrittäjä- ja työnantajajärjestöiltä sekä heidän nettisivuiltaan.

- Miten saan lomautetun työntekijän töihin? Miten pian se onnistuu?

Lomautuksen keskeyttäminen on mahdollista vain, mikäli siitä erikseen sovitaan työntekijän ja työnantajan välillä. Lomautuksen voi yksipuolisesti päättää työnantaja päättämällä lomautuksen. Työehtosopimuksissa voi olla ohjeistuksia lomautuksen päättämiseen.

- Miten ohjeistan työntekijöitä lomautustilanteessa?

Lomauttaminen tarkoittaa, että työnteko ja palkanmaksu keskeytyvät väliaikaisesti, mutta työsuhde pysyy muutoin voimassa. Lomautustilanteessa ohjeista työntekijää ilmoittautumaan TE-palveluiden Oma asiointipalvelussa työttömäksi työnhakijaksi viimeistään ensimmäisenä lomautuspäivänä.

## **Palkkatuki ja työkokeilu**

- Miten työkokeilujen kanssa toimitaan, tuleeko työkokeilussa olevat jatkossakin ihan normaalisti työpaikalle?

Työkokeilussa oleva voi jatkaa työkokeilussa, jos työkokeilupaikan järjestäjä kykenee kokeilun järjestämään. Mikäli työkokeilun jatkaminen ei ole mahdollista, on suositeltavaa, että työkokeilupaikan järjestäjä ilmoittaa asiasta TE-toimistolle.

- Miten menetellään palkkatuella työllistettyjen kanssa?

Palkkatukityö on normaali työ, jota koskevat samat säännökset ja määräykset kuin muutakin alan työtä ja muita työntekijöitä. Työnantajan vastuulla on selvittää, minkälaisia määräyksiä laissa ja alan työehtosopimuksessa on poikkeuksellisen tilanteen varalle sekä toimia terveydenhuoltoviranomaisten antamien ohjeiden mukaan.

- Miten toimitaan palkkatuen maksatuksen kanssa jos työ keskeytyy?

Palkkatuki maksetaan toteutuneiden palkkauskustannusten perusteella. Palkkatuen maksaminen on mahdollista perustellusta syystä tilapäisesti keskeyttää, jos palkkatuetun työn tekeminen ja palkanmaksu keskeytyvät vähintään kuukauden ajaksi. Tällöin keskeytysaikaa ei lasketa palkkatuen enimmäiskeston. Perusteltuna syynä voidaan pitää esimerkiksi työntekijän lomauttamista tai pitkää sairauslomaa. Työnantajan tulee ilmoittaa KEHA-keskukselle työnteen ja palkanmaksun keskeytymisestä: [maksatukset.keha@ely-keskus.fi](mailto:maksatukset.keha@ely-keskus.fi). KEHA-keskus tekee asiassa päätöksen.

- Miten keskeytys vaikuttaa palkkatuen enimmäisaikaan?

Palkkatuen enimmäisaika ei kulu tilapäisen keskeytyksen aikana. Tilapäinen keskeytys ei kuitenkaan tarkoita voimassa olevan palkkatukipäätöksen jatkumista automaattisesti keskeytyksen pituisella ajanjaksolla. Jos palkkatuelle halutaan jatkoa, työnantajan tulee hakea sitä ennen palkkatukipäätöksen mukaisen tukijakson päättymistä.

## **Yrittäjän työttömyysturva**

- Onko yksinyrittäjällä ja freelancereilla oikeutta työttömyysturvaan?

Hallituksella on valmisteilla suunnitelma helpottaa freelancereiden ja yksinyrittäjien pääsyä työttömyysturvan piiriin yritysmuodosta riippumatta.

- Miten toimia ilmoittautumisen suhteen?

Yrittäjän kannattaa ilmoittautua meille asiakkaaksi. Ilmoittautuminen tapahtuu henkilöasiakkaan Oma asiointipalvelun kautta.

- Mistä saan apua työttömyysturvaan liittyvissä kysymyksissä?

Työttömyysturvaneuvonta on TE-palvelujen valtakunnallinen neuvontapalvelu, josta saat tietoa yrittäjän työttömyysetuuden työvoimapolitiisista edellytyksistä. Työttömyysturvaneuvonta puh. 0295 020 701 (ma-pe klo 9.00–16.15).