

YHTEISTOIMINTAMENETTELY KORONAPANDEMIAN AIHEUTTAMASSA TILANTEESSA

303/00.01.03/2020

KH 30.03.2020 § 121

Valmistelijat henkilöstöpäällikkö Salla Kivelä ja kaupunginlakimies Hannu Markkula:

Koronapandemiasta ja valmiuslain käyttöönotosta aiheutuneilla rajoituksilla ja toimintayksiköiden sulkemisella on vaikutuksia kaupungin henkilöstöön. Sosiaali- ja terveydenhuollon palveluissa työvoiman tarve kasvaa, ja joidenkin palveluiden osalta työ on tilapäisesti vähentynyt tai estynyt kokonaan. Toimintoja, joissa työnteko on kokonaan estynyt sekä toimintoja, joissa on tarjolla korvaavaa työtä, kartoitetaan toimialoittain. Ensisijaisesti suunnataan käytettävissä olevat ja vapautuvat resurssit pandemiatilanteen edellyttämällä tavalla, mutta samalla tulee arvioida tilanne ja varautua mahdollisiin lomautuksiin.

Työsopimuslain (TSL) 2 luvun 12 §:n 2. momentissa määrätään työntekijän oikeudesta palkkaansa työnteon estyessä työnantajasta riippumattoman syyn vuoksi. TSL:n 2 luvun 12 § 2 momentin mukaan työntekijällä on oikeus saada palkkansa esteen ajalta, enintään kuitenkin 14 päivältä, mikäli työntekijä on ollut työnantajan käytettävissä voimatta kuitenkaan tehdä työtä työnantajasta riippumattomasta syystä.

Kuntatyönantajat (KT) tulkinnan mukaan määräyksen edellytykset täyttyvät koronapandemian johdosta koskien ainakin hallituksen linjauksen mukaisesti suljettuja yksiköitä. KT suosittelee TSL 12 §:n soveltamista poikkeuksellisesti myös viranhaltijoihin henkilöstön tasapuoliseen kohteluun perustuen.

Lain yhteistoiminnasta kunnissa 4 § 1 momentin kohdan 4 mukaisesti työnantajan ja henkilöstön välisessä yhteistoiminnassa käsitellään esim. sellaiset asiat, jotka koskevat taloudellisista tai tuotannollisista syistä toimeenpantavaa osa-aikaistamista, lomauttamista tai irtisanomista.

Lain yhteistoiminnasta kunnissa 15 §:ssä puolestaan todetaan: ”Jos kunnan viraston, laitoksen tai muun toimintayksikön toiminnan vaarantuminen tai muut erittäin painavat syyt, joita ei ole voinut ennakoita tietää, ovat yhteistoimintamenettelyn esteenä, voidaan 4 §:n 1 momentin 1 ja 4 kohdassa sekä 7 §:ssä tarkoitettussa asiassa tehdä päätös ilman edeltävää yhteistoimintamenettelyä.”

KT on ottanut kannan, että kunnallisen yhteistoimintalain 15 §:ää voidaan soveltaa koronaepidemian perusteella. Näin ollen lomautuksia koskevat päätökset, mikäli niihin nopeasti joudutaan, voidaan tehdä tässä poikkeuksellisessa tilanteessa ilman yhteistoimintamenettelyprosessia. Asia tulee kuitenkin käsitellä yhteistoimintamenettelyssä viivytyksettä sen jälkeen, kun perusteita poikkeamiselle säännönmukaisesta menettelystä ei enää ole.

Lomautusten toteuttaminen yhteistoimintalain 15 §:n mukaisesti edellyttää lomautusilmoituksen tekemistä työntekijälle 14 vuorokautta ennen lomautusta ja viranhaltijalle 1 kuukausi ennen lomautusta. Työ-/virkasuhde säilyy voimassa lomautuksen ajan. Työntekijä-/viranhaltija tekee ilmoitusajan töitä normaalisti, ellei häntä vapauteta työvelvoitteesta. Työntekijälle/viranhaltijalle maksetaan ilmoitusajalta palkka.

Työnantajan on tässä tilanteessa syytä käynnistää yhteistoimintamenettelyt, joissa käsitellään henkilöstöryhmien mahdollista lomauttamista.

Hallintosäännön 48 § mukaan henkilöstön lomauttamisesta päättää se, joka valitsee viranhaltijat tai ottaa työntekijän palvelussuhteen.

KAUPUNGINJOHTAJA TIMO NOUSIAINEN:

Kaupunginhallitus päättää, että pandemiatilanteen vuoksi työnteon estyessä osassa kaupungin organisaatiota, työnantaja järjestää työnteosta estyneille ensisijaisesti mahdollisuuksien mukaan korvaavaa työtä.

Kaupunginhallitus päättää käynnistää yhteistoimintamenettelyt. Kaupunginhallitus, lautakunnat ja toimialajohtajat saavat päättää henkilöstön lomauttamisesta, tarvittaessa yhteistoimintalain 15 § mukaisesti, kun asia perustuu suoraan tai välillisesti koronapandemiaan. Esimiehet saavat tarvittaessa käynnistää työsopimuslain 2 luvun 12 §:n 2 momentin mukaiset menettelyt palkanmaksun keskeyttämisestä. Henkilöstöjaosto seuraa ja arvioi yhteistoimintamenettelyä ja toimenpiteitä.

KAUPUNGINHALLITUS:

Kaupunginhallitus päätti kaupunginjohtajan muutetun päätösesityksen mukaisesti:

1) käynnistää yt-menettelyt, jotka koskevat valtioneuvoston päätösten mukaisesti suljetuissa yksiköissä työskentelevää henkilöstöä ja henkilöstöryhmiä, joiden työ on vähentynyt koronaviruspandemian

aiheuttamien rajoittamistoimenpiteiden vuoksi

2) esittää lautakunnille, että ne delegoivat päätösvalan lomautuksista toimialajohtajille, jotka saavat päättää henkilöstön lomauttamisesta, tarvittaessa yhteistoimintalain 15 § mukaisesti, kun asia perustuu suoraan tai välillisesti koronapandemiaan

3) esimiehet saavat tarvittaessa käynnistää työsopimuslain 2 luvun 12 momentin mukaiset menettelyt palkanmaksun keskeyttämisestä. Henkilöstöjaosto seuraa ja arvioi yhteistoimintamenettelyä ja toimenpiteitä

4) tarkistettiin pykälä tämän asian osalta kokouksessa.

LISÄTIEDOT: Henkilöstöpäällikkö Salla Kivelä, 040 645 9660

TÄYTÄNTÖÖNPANO: Ei muutoksenhakua

Otteet:

Toimialajohtajat
