

Henkilöstöhallinnolliset ratkaisut poikkeusolojen aikana / lomautusmenettely

917/01.01.03/2020

Khall 30.03.2020 § 91

Suomen hallitus linjasi 16. maaliskuuta 2020 lisätoimenpiteistä koronavirustilanteen hoitamiseksi Suomessa. Linjattujen toimenpiteiden tarkoituksena on suojata väestöä sekä turvata yhteiskunnan ja talouselämän toiminta. Linjaukset ovat voimassa 13. huhtikuuta 2020 asti. Hallitus on todennut yhteistoiminnassa tasavallan presidentin kanssa, että maassa vallitsee koronavirustilanteen vuoksi poikkeusolot. Tämän jälkeen joitain linjauksia on tarkennettu ja ne tulevat tarkentumaan.

Monet Suomen kunnat ovat käynnistäneet valmistelut osan henkilöstön lomauttamiseksi koronavirusepidemiasta johtuen. Osa kunnista oli suunnitellut lomautuksia vuodelle 2020 jo osana taloutensa vakauttamistoimia. Suomen hallitus kuitenkin vetosi 20.3.2020 kuntiin, jotta kunnat pidättäytyisivät mittavista irtisanomisista ja lomautuksista koronaviruksen aiheuttamassa epävarmuudessa. Kuntaministeri Sirpa Paatero vahvisti vetoituksen tiedustilaisuudessaan 23.3.2020.

Poikkeusolopäätöksen myötä useita kunnan toimintayksiköitä on suljettu kokonaan tai osittain. Kunnan henkilöstöä on jäänyt tai on jäämässä ilman työtä toimintayksiköiden sulkemisten myötä. Euran kunnassa käynnistettiin viipymättä näiden henkilöstöryhmien ja yksittäisten työntekijöiden tai viranhaltijoiden kartoitus.

Tiedonkeruun selvittämisen ensisijainen tehtävä on ollut kartoittaa niitä henkilöitä, jotka pystyisivät työskentelemään sosiaali- ja terveystalouksissa tai näitä tukevissa tukipalveluissa, jos sosiaali- ja terveydenhuollon palvelutarve Euran kunnassa kasvaa merkittävästi koronavirusepidemian myötä. Henkilöstöhallinnollisesti tämä on ensisijainen toimi, johon kunnan pitää henkilöstöresursseillaan varautua. Varautumisesta huolimatta kunnalla on edelleen työntekijöitä, joita ei voida sijoittaa muihin tehtäviin.

Työsopimuslain 2 luvun 12 §:n 2 momentin mukaan työntekijän ollessa es- tynyt tekemästä työtään työpaikkaa kohdanneen tulipalon, poikkeuksellisen luonnontapahtuman tai muun sen kaltaisen hänestä tai työnantajasta riippumattoman syyn vuoksi, hänellä on oikeus saada palkkansa esteen ajalta, kuitenkin enintään 14 päivältä. Määräyksen edellytykset täyttyvät korona-pandemian johdosta koskien ainakin hallituksen linjauksen mukaisesti suljettuja yksiköitä. Määräys koskee työnteon estymistä työsopimuksen osapuolista riippumattomista syistä. Työnantajan siinänsä pitää varautua toimintaan kuuluviin normaaleihin häiriöihin kuten tavallisiin sairauksista johtuviin poissaoloihin. Neljäntoista päivän määräaika lasketaan ensisijaisesti työnteon esteen alkamisesta. Mikäli palkansaajalle järjestyy esimerkiksi viikoksi töitä toisessa työpisteessä, aika lasketaan tämän työn päättymisestä. Myös esim. työ-/virkavapaan päättyessä aika lasketaan siitä, jolloin palkansaajan olisi tullut palata töihin. Työsopimuslain 2 luvun 12 §:n 2 momenttia oidaan soveltaa myös viranhaltijoihin. Suositus perustuu poikkeukselliseen tilanteeseen.

Lain kohdassa on ongelmallista se, että monet kunnan yksiköt on suljettu osittain. Toisaalta työnantajan tulisi myös selvittää voidaanko ko. yksikön henkilöstölle osoittaa muuta työtä. Kysymys ei varsinaisesti ole siitä, että jokin este estäisi toiminnan harjoittamisen ja siihen liittyvän työn tekemisen kokonaan, vaan kysymys on työn vähentymisestä. Työsopimuslain 2 luvun 12 §:n soveltuminen toimintoihin, joissa tehtävät jatkuvat mutta niiden määrä on vähentynyt, voi olla jossain määrin tulkinnanvaraista.

Lomauttaminen sinällään on asia, joka täytyy käsitellä yhteistoimintamenettelyssä. Kunnallisesta yhteistoiminnasta annetun lain 13 §:ssä säädetään yhteistoimintamenettelyn täyttämisestä, joka sisältää säännöksen neuvotteluajoista. Yhteistoimintaneuvottelut tulisi normaaliolosuhteissa käydä ennen päätöksen tekemistä. Hallituksen linjauksesta johtuen toimintoja on kuitenkin täytynyt sulkea ennen kuin yhteistoimintamenettelyprosessia on ehditty edes aloittaa tai saattaa päätökseen.

Kunnallisesta yhteistoiminnasta annetun lain 15 §:n mukaan, jos kunnan viraston, laitoksen tai muun toimintayksikön toiminnan vaarantuminen tai muut erittäin painavat syyt, joita ei ole voinut ennakolta tietää, ovat yhteistoimintamenettelyn esteenä, voidaan työvoiman käytön vähentämiseen tarkoitetut päätökset tehdä ilman yhteistoimintamenettelyä.

Kunnallisen yhteistoimintalain 15 §:ää voidaan tässä tilanteessa mahdollisesti soveltaa. Lain sanamuodosta voi johtaa kaksi kriteeriä, joista molempien on täyttyvä, jotta yhteistoimintalain 15 §:n soveltamisen edellytykset voivat olla käsillä:

1. kunnan viraston, laitoksen tai muun toimintayksikön toiminta on vaarantunut tai on olemassa muu erityisen painava syy,
2. jota ei ole voitu tietää ennakolta.

Koronavirus vaikutuksineen ja sen perusteella tehdyt valtion toimenpiteet lienevät lähtökohtaisesti sellaisia seikkoja, joita ei ole voitu tietää ennakolta. Suomessa on valmiuslain perusteella saatettu voimaan poikkeuksellisia toimenpiteitä. Voinee ajatella, että jälkimmäinen edellä mainituista kriteereistä voi hyvinkin täytyä. Haastavampi on arvioida sitä, millaisten olosuhteiden voi katsoa vaarantavan kokonaisen viraston tai muun toimintayksikön toiminnan.

Lomautuksia koskevat päätökset, mikäli niihin nopeasti joudutaan, voidaan todennäköisesti tehdä tässä poikkeuksellisessa tilanteessa ilman yhteistoimintamenettelyprosessia. On kuitenkin tarpeen käsitellä asiaa yhteistoiminnassa niin pian kuin mahdollista. Kunnallisesta yhteistoiminnasta annetun lain 15 §:n soveltamisesta ei ole oikeuskäytäntöä eikä oikeuskirjallisuutta. Lain sanamuoto antaa mahdollisuuden ohittaa koko yhteistoimintamenettely väliaikaisesti, jos lain edellytykset täyttyvät. Lomauspäätösten tekeminen kuitenkin ilman yhteistoimintamenettelyä tai jälkikäteen sisältää merkittävän riskin.

Hallintosäännön 43 § mukaan kunnanhallitus päättää henkilöstön lomauttamisen periaatteista. Viranhaltijan ja työntekijän lomauttamisesta toistaiseksi tai määräajaksi päättää kunnanjohtaja ja palvelualuejohtaja alaistensa osalta. Koko henkilöstön lomauttamisesta päättää kunnanhallitus.

Hallintosäännön henkilöstöasioihin liittyvää toimivaltaa koskevan luvun 6. johdannon mukaan toimielin ja viranhaltija voi siirtää sille tässä luvussa määrättyä toimivaltaa edelleen alaiselleen viranomaiselle. Se, jolle toimivaltaa on edelleen siirretty, ei voi enää siirtää toimivaltaa edelleen. Viranhaltija voi saattaa hänelle siirretyn asian toimielimen päätettäväksi.

Valmistelu ja lisätiedot: Hallintojohtaja Kari Kankaanranta, puh. 044 422 4020.

Ehdotus

Kunnanjohtaja:

Kunnanhallitus päättää käynnistää koko henkilöstöä koskevat yhteistoimintaneuvottelut. Kunnanjohtaja, hallintojohtaja ja talousjohtaja neuvottelevat henkilöstön edustajien kanssa. Neuvotteluiden tavoitteena on tehostaa henkilöstöressurssien käyttöä poikkeusolojen aikana ja turvata tarvittava resurssi sosiaali- ja terveydenhuollon tarpeisiin.

Lisäksi kunnanhallitus valtuuttaa palvelualuejohtajat tarvittaessa päättämään lomautuksista ja soveltamaan Työsopimuslain 2 luvun 12 §:n määräyksiä, kun asioista on neuvoteltu riittävällä lainsäädännön edellyttämällä tavalla.

Konserniohjeena kunnanhallitus toteaa, että tytäryhtiöt menettelevät vastaavalla tavalla.

Päätös

Kunnanhallitus:

Päätösehdotus hyväksyttiin yksimielisesti.

Pöytäkirjamerkintä: talousjohtaja Katja Aalto poistui kokouksesta ko. asiakohdan käsittelyn aikana kello 18:00.