

Henkilöstön lomauttaminen koronaepidemian vuoksi / Henkilöstön lomauttaminen taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla

43/01.01.03/2020

Khall 30.03.2020 § 131

Koronaepidemian vuoksi kunnan toiminta on muuttunut siten, että työvoima-tarve monissa toimipaikoissa on merkittävästi pienentynyt ja tulee mahdollisesti edelleen pienenevään. Vielä ei voida tarkasti tietää, kuinka pitkään tämä tilanne kestää, mutta se voi arvioida kestävän useita viikkoja, mahdollisesti useita kuukausia.

Lisäksi viruspandemialla voidaan arvioida olevan merkittäviä negatiivisia vaikutuksia yritysten talouteen ja sitä kautta kunnan talouteen. Verotulojen voi arvioida pienenevän (kunnallisvero ja yhteisövero) ja toimintatuottoja (esim. varhaiskasvatusmaksut) jää saamatta. Toisaalta sosiaali- ja terveystalouden kulut todennäköisesti kasvavat ja synnyttävät myös jatkossa lisää kustannuksia normaalien hoitotarpeiden pitkittymisen seurauksena. Virusepidemian aiheuttamat merkittävimmät taloudelliset ja toiminnalliset vaikutukset muotoutuvat sen perusteella, kuinka pitkään pandemiaan liittyvät rajoitustoimet ja epävarmuus kehityksen kulusta jatkuvat sekä kuinka raskaita hoitoja kunnan jäsenten mahdolliset sairaudet vaativat.

Tilanteissa, joissa työnteko on estynyt, sovelletaan työntekijöiden osalta työsopimuslain 2 luvun 12 §:ää. Työsopimuslain (TSL) 2 luvun 12 §:n 2 momentissa todetaan seuraavaa:

”Jos työntekijä on estynyt tekemästä työtään työpaikkaa kohdanneen tulipalon, poikkeuksellisen luonnontapahtuman tai muun senkaltaisen hänestä tai työnantajasta riippumattoman syyn vuoksi, työntekijällä on oikeus saada palkkansa esteen ajalta, enintään kuitenkin 14 päivältä. Jos työnteon estymisen työsuhteen osapuolista riippumattomana syynä on toisten työntekijöiden työtaistelutoimenpide, jolla ei ole riippuvuussuhdetta hänen työehtoihinsa tai työoloihinsa, työn tekijällä on oikeus saada palkkansa kuitenkin enintään seitsemältä päivältä.”

Se, milloin työnteko on estynyt pykälän tarkoittamalla tavalla tai milloin työnteko on pykälän soveltamisalaa laajemmin muuttunut tuotannollisesti tai taloudellisesti tarpeettomaksi, voi olla hyvin tulkinnanvaraista. Lisäksi työ on voinut vähentyä osittain, jolloin kyseisen säännöksen soveltaminen ei voi tulla kyseeseen. Mainittu säännös ei koske myöskään viranhaltijoita.

Työsopimuslain 5:2 § 1 mom. mukaan työnantaja saa lomauttaa työntekijän, jos

1) hänellä on 7 luvun 3 §:ssä tarkoitettu taloudellinen tai tuotannollinen peruste työsuhteen irtisanomiseen tai

2) työ tai työnantajan edellytykset tarjota työtä ovat vähentyneet tilapäisesti eikä työnantaja voi kohtuudella järjestää työntekijälle muuta sopivaa työtä tai työnantajan tarpeita vastaavaa koulutusta; työn tai työn tarjoamisedellytysten katsotaan lomauttamisen perusteena vähentyneen tilapäisesti, jos niiden voidaan arvioida kestävän enintään 90 päivää.

Kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 30 § sisältää saman sisältöisen säännöksen.

Työnantaja voi eräistä erittäin painavista syistä (Laki henkilöstön ja työnantajan välisestä yhteistoiminnasta kunnissa § 15) poiketen normaalista yhteistoimintamenettelystä tehdä käsiteltävänä olevassa asiassa päätöksen ilman edeltäviä neuvotteluja. Tämä vapautus koskee vain sitä aikaa, kun este yhteistoimintaneuvottelujen käymiselle on ajankohtainen.

Pyhäjoen kunnan hallintosäännön 30 § nojalla lomauttamisesta päättää se, joka valitsee viranhaltijan tai ottaa työntekijän työsopimussuhteeseen. Yleisellä tasolla lomautuksen periaatteista ja perusteista päättää kunnanhallitus. Yhteistoimintamenettelyn osapuolena kunnan taholta toimii hallintosäännön 35 § nojalla henkilöstötoimikunta.

Oheismateriaalina lomauttamiseen liittyvä muistio.

Asian valmistelijana on toiminut sivistystoimenjohtaja Antero Tervonen.

Ehdotus:

Kunnanhallitus

- 1) päättää käynnistää YT-neuvottelut, joilla varaudutaan siihen, että mikäli Pyhäjoen kunnan edellytykset tarjota työtä tilapäisesti vähenevät eikä työntekijöille voida järjestää etätöitä, muuta työtä tai koulutusta, ja koska koronaviruksen tulee merkittävästi vaikuttamaan kunnan talouteen (taloudellinen ja tuotannollinen peruste) joudutaan viranhaltijat/ työntekijät mahdollisesti lomauttamaan.
- 2) päättää, että neuvotteluesitys koskee koko kunnan henkilöstöä.

Päätös:

Kunnanhallitus hyväksyi ehdotuksen.

Merkittiin, että kunnanhallituksen jäsenet Olli Mattila, Raino Peltoniemi ja Pirkko Lintunen sekä valtuuston varapuheenjohtaja Anja Impola poistuivat esteellisinä kokouksesta tämän asian käsittelyn ja päätöksenteon ajaksi.

keava ja vuosikate on negatiivinen.

Ns. koronaepidemiasta johtuen talousarvion 2020 ja taloussuunnitelman 2020 - 2022 taloudellisten tavoitteiden saavuttaminen näyttää epävarmalta. Talouden tasapainotusohjelman valmistelu taloussuunnitelmakaudelle 2020 – 2022 on valmistelussa ja tavoitteena on tuoda se Pyhäjoen kunnanhallituksen käsittelyyn 8.6.2020 ja valtuuston käsittelyyn 17.6.2020.

Kuntalain 110 § mukaan talous on oltava tasapainossa tai ylijäämäinen taloussuunnitelmakaudella.

Ehdotus:

Kunnanhallitus

- merkitsee tiedoksi YT-neuvottelujen kokouspöytäkirjat (8.4., 17.4. ja 24.4.2020)

- jatkaa koko henkilöstöä koskevaa yhteistoimintamenettelyä ja asettaa yhteistoimintamenettelylle seuraavat tavoitteet:
 - o Lomautuksen kesto on 14 kalenteripäivää, joka sisältää 10 työpäivää. Mikäli työntekijän tai viranhaltijan osalta lomautus ei ole mahdollinen, tarjotaan palkatonta vapaata.
 - o Lomautukset toteutetaan ajalla 19.6.2020 – 31.5.2021.
 - o Lomautuksilla tavoitellaan noin 210.000 euron säästöä.

- pyytää henkilöstötoimikunnalta suunnitelman lomautuksen toteuttamisesta 5.6.2020 mennessä. Tarkastelu suoritetaan päävastuualueittain.

- pyytää henkilöstötoimikuntaa raportoimaan YT-neuvottelutuloksen kunnanhallitukselle 16.6.2020 mennessä.

Päätös:

Kunnanhallitus hyväksyi ehdotuksen.

Merkittiin, että valtuuston varapuheenjohtaja Anja Impola, kunnanhallituksen jäsenet Pirkko Lintunen, Raino Peltoniemi ja Olli Mattila poistuivat esteellisinä kokouksesta tämän asian käsittelyn ja päätöksenteon ajaksi.
