
Sanna Penttilä

TYÖSUHTEISIIN LIITTYVIÄ KYSYMYKSIÄ KOSKIEN KORONAVIRUSTA (NRO 12): KASVOMASKIEN KÄYTTÖÖN JA MATKUSTAMISEEN LIITTYVIÄ KYSYMYKSIÄ SEKÄ TYÖN VÄHENEMISEN PITKITTÄMINEN

1. KASVOMASKIEN KÄYTTÖÖN LIITTYVÄT SUOSITUKSET

Hallitus on tehnyt 13.8.2020 kasvomaskien käyttämisestä [periaatepäätöksen](#), jonka mukaan hallitus puoltaa [THL:n antamaa suositusta](#) kasvomaskien käytöstä. THL suosittaa kasvomaskin käyttöä toisten ihmisten suojaamiseksi niiden sairaanhoitopiirien alueella, joissa on esiintynyt koronataartuntoja kahden viime viikon aikana. Kasvomaskin käyttöä suositellaan muun muassa ”joukkoliikenteessä, kun lähikontakteja ei voida välttää”. THL:n maskisuositus ei koske joukkoliikenteen työntekijöitä eli esimerkiksi työtehtävissä olevia linja-autonkuljettajia, vaan se koskee ainoastaan joukkoliikenteen matkustajia.

Traficom on puolestaan laatinut 14.8.2020 henkilöliikenteen toimijoille suositukset, joilla pyritään varmistamaan liikennepalveluiden toimivuus ja turvallinen käyttö poikkeuksellisissa olosuhteissa. Traficomien suosituksissa on seuraava, henkilöliikenteen työnantajille kohdistettu kohta 7: ”Huolehdi siitä, että työntekijöillä on käytettävissään sopivia maskeja, jos tehtävässä on lähikontakteja”. Lähikontaktilla tarkoitetaan [THL:n mukaan](#) tilannetta, jossa työntekijä on alle metrin etäisyydellä toisen henkilön (matkustajan) kanssa yli 15 minuuttia.

Hallituksen periaatepäätös, THL:n suositus tai Traficomien suositus eivät muuta tilannetta aiemmasta. Ne kaikki ovat suosituksia, eikä mikään sisällä kasvomaskin käyttöpakkoa.

Työturvallisuuslain mukaan työnantaja vastaa työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä sekä työhön liittyvien vaarojen selvittämisestä ja arvioinnista. Työnantajan on huolehdittava, että työpaikan vaarojen selvitys ja riskien arviointi on päivitetty huomioiden koronaviruspandemia. Työnantajan tulee laatia tarvittavat ohjeet ja menettelytavat koronatilanteeseen liittyen (esim. hygienia ja turvaetäisyydet).

Koronaviruspandemian aikana on arvioitava, onko työntekijän riski saada koronavirus-tartunta työssään kohonnut muuhun väestöön verrattuna. Riskin arvioinnissa on otettava huomioon esimerkiksi lähikontaktien määrä ja kesto sekä suojautumisen mahdollisuus. Työnantaja voi käyttää riskien arvioinnissa apuna työterveyshuoltoa.

Ensisijaisesti työntekijöiden turvallisuuden varmistamiseksi on käytettävä teknisiä toimia tai työjärjestelyjä. Koronavirustilanteessa ensisijaisia riskinhallintatoimia ovat työn järjestäminen uudella tavalla sekä turvaväleistä, lähikontaktien kestosta, hygieniasta ja hyvästä ilmanvaihdosta huolehtiminen sekä mahdolliset rakenteelliset ratkaisut ajoneuvoissa. Jos ensisijaisilla toimilla ei voida varmistaa työntekijän turvallisuutta ja vaarojen arvioinnissa on todettu työntekijän riski saada koronavirustartunta työssään kohonneeksi muuhun väestöön verrattuna, työnantajan tulee arvioida, saadaanko riskiä pienemmäksi henkilösuojaimilla esimerkiksi kasvomaskeja käyttämällä.

Kaikissa yrityksissä tulisi siis viimeistään nyt päivittää työturvallisuuslain mukainen vaarojen arviointi ajan tasalle, jos sitä ei vielä keväällä ole tehty. Kasvomaskien osalta on arvioitava, tuleeko työntekijälle työssä lähikontakteja (alle 1 m yli 15 min) ja olisiko ne mahdollista välttää jollakin tavoin esimerkiksi käyttämällä turvaohjaamollisia ajoneuvoja tai poistamalla tietyt istuimet matkustajien käytöstä. Kaikkia eri toimenpiteitä harkittaessa on varmistettava aina, ettei niillä ole haitallisia vaikutuksia liikenneturvallisuuteen.

Linja-autonkuljettajien työohjeistuksessa on myös syytä painottaa, että linja-autonkuljettajan tehtäviin ei kuulu matkustajien kasvomaskeja käyttämisen valvonta.

2. MATKUSTAMISEEN LIITTYVIÄ KYSYMYKSIÄ

Hallitus on tiedottanut 13.8.2020, että jatkossa Suomeen ns. riskimaista tuleviin matkustajiin kohdennetaan aiempaa enemmän toimenpiteitä koronaviruksen leviämisen estämiseksi. Lähtökohtaisesti ohjeistus matkustamista ja sen jälkeistä omaehtoista karanteenia koskien on kuitenkin edelleen sama kuin aiemminkin (kts. [kiertokirje 21/2020](#)).

Hallituksen linjauksen mukaan omaehtoista tai pakollista karanteenia ei tarvita, jos henkilö saapuu Italiasta, Kreikasta, Maltalta, Saksasta, Slovakiasta, Unkarista, Liechtensteinista, Norjasta, Tanskasta, Islannista, Virosta, Latviasta, Liettuasta, Kyprokselta, Irlannista, San Marinosta, Vatikaanista, Georgiasta, Japanista, Uudesta-Seelannista, Ruandasta, Etelä-Koreasta, Thaimaasta, Tunisiasta, Uruguaysta ja Kiinasta. Ajantasainen lista maista löytyy [THL:n sivuilta](#).

Muista maista Suomeen saapuvien suositellaan edelleen rajoittavan 14 vuorokauden ajan tarpeettomia lähikontakteja ja noudattavan omaehtoista karanteenia. Sosiaali- ja terveysministeriön laatiman ohjeistuksen mukaan omaehtoisessa karanteenissa on suositeltavaa välttää työpaikalle tai muualle kodin ulkopuolelle menoa. Työntekijöiden edellytetään sopivan toimintatavoista työnantajan kanssa.

Jos työnantaja ei päästä tällaista ulkomailta palannutta työntekijää työhön, työnantajalla on lähtökohtaisesti työstä vapautusajalta palkanmaksuvelvollisuus, koska omaehtoinen karanteeni ei kiellä työssäkäyntiä. Tilanne on siis tältä osin erilainen kuin keväällä, jolloin hallitus velvoitti valmiuslain perusteella 16.3.2020 alkaen ulkomailta palaavat henkilöt noudattamaan kahden viikon karanteenia. Jos työntekijä on puolestaan määrätty tartuntatautilain mukaiseen viralliseen karanteeniin tai eristykseen, työnantajalla ei ole palkanmaksuvelvollisuutta ja Kela maksaa työntekijälle tartuntatautipäivärahaa.

Työnantaja voi sopia työntekijän kanssa pekkasten (vuosityöajan lyhennysvapaa) tai vuosilomien käyttämisestä omaehtoisen karanteenin aikana. Työnantaja voi myös määrätä pekkasia tai vuosilomia pidettäväksi noudattaen työehtosopimusten ja vuosilomalain ilmoitusaikoja. Työntekijöiden pekkasten osalta on huomioitava, että pekkasten antaminen ennen niiden ansaitsemista vaatii työntekijän suostumuksen. Toimihenkilöiden osalta vastaavaa rajoitusta ei ole. Vuosilomien määräämisessä on puolestaan huomioitava, että kesäloma voidaan määrätä pidettäväksi kesälomakaudella 2.5. - 30.9. ja talviloma talvilomakaudella 1.10. - 30.4.

Jos työntekijän kanssa ei saada sovittua pekkasten tai vuosilomien käyttämisestä tai niiden yksipuolinen määrääminen ei onnistu, työnantajan on harkittava, päästetäänkö ulkomailta palannut työntekijä työhön. Jos työnantaja ei päästä työntekijää työhön, työnantajalla on lähtökohtaisesti työstä vapautusajalta palkanmaksuvelvollisuus, koska omaehtoinen karanteeni ei kiellä työssäkäyntiä. Etätöön ja korvaavan työn käyttäminen on myös mahdollista työnjohto-oikeuden ja työsopimuksen puitteissa.

3. PALKANMAKSU KORONAVIRUSTESTIN TULOKSEN ODOTTAMISAJALTA

Koronavirustestiin pääsemisessä ja testituloksen saamisessa on tällä hetkellä tietyillä alueilla useammankin päivän viive. Jos lääkäri tai terveydenhoitaja on antanut työntekijälle sairauslomatodistuksen kyseiselle ajalle, työnantaja maksaa työntekijälle sairausajan palkkaa työehtosopimuksen normaalिसääntöjen mukaisesti.

Työntekijä voidaan myös määrätä tuloksen saamiseen asti tartuntatautilain mukaiseen viralliseen karanteeniin tai eristykseen koronaviruksen leviämisen estämiseksi. Tällöin työnantajalla ei ole palkanmaksuvelvollisuutta ja Kela maksaa työntekijälle tartuntatautipäivärahaa.

Jos työnantaja puolestaan vapauttaa työntekijän työveloitteesta koronavirustestin ja sen tuloksen saamisen ajaksi, työnantajalla on työstä vapautusajalta palkanmaksuvelvollisuus.

Opetushallitus on ohjeistanut, että kaikkien vähäisistäkin hengitystieoireista kärsivien lasten tulisi jäädä kotihoitoon. Työnantajalla on tällaisissa tilanteissa palkanmaksuvelvollisuus vain, jos kyseessä on alle 10-vuotiaan lapsen sairastuminen ja työehtosopimuksen sitä koskevat palkanmaksun edellytykset täyttyvät. Palkkaa maksetaan enintään neljän työpäivän ajalta.

Jos työntekijän alle 10-vuotiaalla lapsella epäillään koronavirustartuntaa ja lapsi joutuu testitulosta odotettaessa olemaan kotihoidossa, työnantajalla on palkanmaksuvelvollisuus samoin edellytyksin kuin edellä eli vain, jos työntekijä toimittaa lapsen sairastumisen osalta lääkärintodistuksen (terveydenhoitajan todistus). Terveen lapsen osalta ei siis ole palkanmaksuvelvollisuutta.

Myös alle 16-vuotiaan lapsen huoltaja voi saada tartuntatautipäivärahaa, jos lapsi on määrätty olemaan kotona tartuntatautilain mukaisessa virallisessa karanteenissa ja huoltajalle aiheutuu siitä ansionmenetystä. Lapsen karanteenin ajalta työnantajalla ei ole palkanmaksuvelvollisuutta, paitsi silloin, jos kyseessä on alle 10-vuotiaan lapsen sairastuminen ja työehtosopimuksen edellytykset täyttyvät. Tällöin, jos työntekijä on samalla karanteenissa, työnantaja voi hakea Kelalta tartuntatautipäivärahaa enintään neljän työpäivän ajalta ja lopuilta karanteenipäiviltä työntekijä voi hakea itse tartuntatautipäivärahaa.

4. LOMAUTTAMINEN, OSA-AIKAISTAMINEN JA IRTISANOMINEN

Lomauttamista on käsitelty aiemmin kiertokirjeissä [17/2020](#) ja [26/2020](#).

4.1. Työntekijä on lomautettu toistaiseksi ja arvioitu päättymispäivämäärä täyttyy

Toistaiseksi tehdyssä lomautuksessa on ilmoitettava arvio lomautuksen kestosta. Arvio on kuitenkin vain arvio eikä tarkoita sitä, että työntekijän lomautus päättyy arvioidun ajan kuluttua. Näin ollen lomautus voi jatkua alkuperäisen lomautusilmoituksen perusteella arvioidun kestoajan jälkeenkin eikä se vaadi esimerkiksi uusia yt-neuvotteluja. Työnantajan on ilmoitettava tällaisissa tapauksissa työntekijöille uusi arvio lomautuksen kestosta.

4.2. Työntekijä on lomautettu määräajaksi ja määräaika täyttyy

Jos työntekijä on lomautettu määräajaksi, lomautus päättyy lomautusilmoitukseen merkittynä päivänä. Jos työ tai työn tarjoamisedellytykset ovat edelleen vähentyneet, työnantaja voi lomauttaa työntekijän uudelleen. Tällöin työntekijälle tulee antaa uusi lomautusilmoitus. Yrityksen koosta riippuen uuden lomautuksen osalta on ennen päätöksen tekemistä ja lomautusilmoituksen antamista joko annettava ennakkoselvitys tai käytävä uudet

yt-neuvottelut samalla tavalla kuin ensimmäisenkin lomautuksen osalta. Menettelytapasääntöjä on käyty läpi kiertokirjeessä [17/2020](#).

Vuosiloman kertymisen osalta kyseessä on uusi lomautus eli vuosilomaa kertyy uuden lomautuksen osalta 30 työpäivän ajalta.

4.3. Lomautettu työntekijä irtisanoutuu itse

Lomautettu työntekijä voi irtisanoa työsopimuksensa lomautuksen aikana työsuhteen keston riippumatta ilman irtisanomisaikaa. Jos lomautus on kestänyt yhdenjaksoisesti alle 200 kalenteripäivää, työntekijällä ei ole oikeutta irtisanomisajan palkkaan. Jos lomautus on kestänyt yhdenjaksoisesti vähintään 200 kalenteripäivää, työntekijällä on oikeus saada korvauksena irtisanomisajan palkkansa sen suuruisena kuin, jos työnantaja olisi irtisanoanut työsopimuksen. Työntekijällä ei ole irtisanomisoikeutta lomautuksen päättymistä edeltävän seitsemän päivän aikana silloin, kun lomautuksen päättymisaika on työntekijän tiedossa.

Työntekijän oikeus irtisanomisajan palkkaan määräytyy siis lomautuksen yhdenjaksoisen keston perusteella. Lomautus ei jatku yhdenjaksoisena, jos sen katkaisee työssäolojakso. Esimerkiksi jos lomautuksen aikana ilmaantuu tilapäistä työtä ja lomautuksen on tarkoitus jatkua välittömästi työn tekemisen jälkeen, työnantaja ja työntekijä voivat sopia lomautuksen keskeyttämisestä. Yhdenjaksoisuutta ei katkaise vuosiloma tai säännöksen kiertämiseksi tarjottu lyhytaikainen työ, joka on järjestetty ainoastaan sitä varten, että lomautuksen yhdenjaksoisuus katkeaa. Jotta yhdenjaksoisuus katkeaa, työn teettämiseen on siten oltava aito yrityksen liiketoimintaan liittyvä tarve. Lomautuspäivien yhdenjaksoisuuden katkeaminen tarkoittaa sitä, että 200 kalenteripäivän laskeminen alkaa työssäolojakson jälkeen uudelleen lomautuksen jatkuessa.

Edellä mainittu 200 päivän sääntö koskee vain kokoaikaisesti lomautettuja. Jos työntekijän lomautus on toteutettu osittaisena lomautuksena (osa-aikainen lomautuksen aikana), työntekijällä ei ole oikeutta irtisanomisajan palkkaan, vaikka lomautuspäiviä olisi kertynyt vähintään 200 kalenteripäivää.

4.4. Irtisanominen ja osa-aikaistaminen

Työnantaja voi irtisanoa työntekijän työsopimuksen, kun tarjolla oleva työ on taloudellista, tuotannollista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi. Työsopimusta ei kuitenkaan saa irtisanoa, jos työntekijä on sijoitettavissa tai koulutettavissa toisiin tehtäviin. Työnantaja voi vaihtoehtoisesti yksipuolisesti muuttaa työsuhteen osa-aikaiseksi edellä mainitulla irtisanomisperusteella irtisanomisaikaa noudattaen.

Ennen kuin työnantaja tekee päätöksen osa-aikaistamisesta tai irtisanomisesta, työnantajan on annettava, yrityksen koosta riippuen, joko työntekijälle selvitys irtisanomisen perusteista ja vaihtoehdoista tai käytävä yt-neuvottelut. Yt-neuvottelujen vähimmäiskesto riippuu siitä, kuinka moneen työntekijään työnantajan harkitsemat irtisanomiset ja/tai osa-aikaistamiset kohdistuvat. Jos irtisanomiset ja/tai osa-aikaistamiset kohdistuvat alle kymmeneen työntekijään, neuvottelu-aika on 14 päivää. Jos irtisanomiset ja/tai osa-aikaistamiset kohdistuvat vähintään kymmeneen työntekijään, neuvottelu-aika on 6 viikkoa. Neuvotteluajoista voidaan sopia toisin.

HUOM: Koronan vuoksi lainsäädäntöön tehdyt määräaikaiset poikkeukset lyhyemmistä yt-neuvotteluajoista eivät siis koske osa-aikaistamis- ja irtisanomistilanteita. Ne koskevat ainoastaan lomauttamistilanteita.

Jos työnantaja irtisanoo lomautetun työntekijän työsopimuksen päättymään lomautuksen aikana, työntekijälle on maksettava hänen irtisanomisajan palkkansa. Jos työnantaja muuttaa työntekijän työsuhteen yksipuolisesti osa-aikaiseksi, uusi työaika tulee sovellettavaksi irtisanomisajan kuluttua, ellei työnantajan ja työntekijän kesken sovita aiemmasta voimaantulosta.

HUOM: Työnantajan on tarjottava **koronavirusepidemiasta johtuvasta taloudellisesta tai tuotannollisesta syystä 1.4. - 31.12.2020 välisenä aikana irtisanotulle** työntekijälle töitä yhdeksän kuukauden ajan työsuhteen päättymisestä, jos työnantaja tarvitsee työntekijöitä samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, joita irtisanottu työntekijä oli tehnyt. Normaalisti takaisinottoaika on neljä tai kuusi kuukautta.

Olemme koonneet kaikki koronavirukseen liittyvät työsuhteohjeistukset ja kiertokirjeemme jäsensivuillemme omaksi [sivukseen](#), jota päivitämme jatkuvasti.

Kunnioitavasti

AUTOLIIKENTEEN TYÖNANTAJALIITTO RY

Mari Vasarainen
toimitusjohtaja

LIITE

Traficomien suositus 14.8.2020 henkilöliikenteen toimijoille