

Henkilöstöressurssin sopeuttaminen koronaviruksen aiheuttamaan tilanteeseen

Khall 30.03.2020 § 45 Vetelin kunta on sopeuttanut palveluitaan valtioneuvoston 16.3.2020 koronaviruksen leviämisen hidastamiseen tähtäävien toimintaohjeiden mukaisesti. Palvelujen supistaminen tarkoittaa töiden tilapäistä vähentymistä ja joidenkin työntekijöiden osalta loppumista joksikin aikaa kokonaan.

Kunnassa on pyritty järjestelmään pitämättömiä vuosilomia, mahdollisia ylityövapaita, palkattomia vapaita, joidenkin töiden aikaistamista sekä korvaavia töitä erityisesti niille, joiden työpiste on valtioneuvoston päätöksellä päätetty sulkea tai joiden asiakkaiden palvelutarpeen määrä on merkittävästi tilapäisesti vähentynyt. Eniten muutokset ovat näkyneet opetustoimessa, varhaiskasvatuksessa, liikuntakeskuksessa, kirjastossa sekä ruoka- ja siivouspalveluissa. Hallinnossa työmäärä on toistaiseksi lisääntynyt ja teknisellä sektorilla on voitu aikaistaa kesälle suunniteltuja korjaushankkeita. Soitelle on myös ilmoitettu niiden työntekijöiden tiedot, joiden koulutus soveltuu myös sosiaali- ja terveydenhuollon palveluihin (esim. lähihoitajat) ja jotka ovat Soitelle siirtymiseen suostumuksensa antaneet.

Kunnassa edustettuina olevien ammattijärjestöjen pääluottamusmiehet on kutsuttu keskusteluun maanantaina 30.3.2020 klo 14. Tarkoituksena on muodostaa yhteinen tilannekuva sekä keskustella keinoista sopeuttaa henkilöstön määrää vastaamaan todellista tarvetta, kuitenkin henkilöstön toimeentulomenetykset minimoiden lyhyellä ja pidemmälläkin aikavälillä.

Työsopimuslain 2 luvun 12 §:n 2 momentin mukaan työntekijän ollessa estynyt 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. Kuntatyönantajien tulkinnan mukaan määräyksen edellytykset täyttyvät korona-pandemian johdosta koskien ainakin hallituksen linjauksen mukaisesti suljettuja yksiköitä.

Kunta ei voi nojautua ainoastaan TSL 2:12.2 varaan, koska työn väheneminen ei koske pelkästään suoraan suljettujen yksiköiden työntekijöitä ja työn on voinut vähentyä osittain, jolloin kyseeseen voivat tulla myös osa-aikaiset lomautukset. Työsopimuslain pykälä ei myöskään koske viranhaltijoita, joiden kohdalla voidaan tarvittaessa turvautua ainoastaan lomautuksiin, mikäli työtä ei poikkeustilan vallitessa pystytä tarjoamaan.

Työsopimuslain 5 luvun 2 §:n mukaan, työnantaja saa lomauttaa

työntekijän, jos 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.

Työnantajan on näin ollen syytä käynnistää yhteistoimintamenettelyt, joissa käsitellään henkilöstöryhmien mahdollista lomauttamista.

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 ennakkolta tietää, ovat yhteistoimintamenettelyn esteenä, voidaan 4 §:n 1 momentin 1 ja 4 kohdassa sekä 7 §:ssä tarkoitetussa asiassa tehdä päätös ilman edeltävää yhteistoimintamenettelyä. Edellä 1 momentissa tarkoitettu asia tulee käsitellä yhteistoimintamenettelyssä viivytyksettä sen jälkeen, kun perusteita poikkeamiselle säännönmukaisesta menettelystä ei enää ole. Samalla työnantajan on selvitettävä poikkeuksellisen menettelyn syy.”

Kunnan hallintosäännön 44 §:n mukaan kunnanhallitus päättää lomauttamisen periaatteista ja viranhaltijan ja työntekijän lomauttamisesta toistaiseksi tai määräajaksi päättää se, joka valitsee viranhaltijan tai ottaa työntekijän työsopimussuhteeseen.

Esitys kj:

Kunnanhallitus päättää käynnistää työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain mukaisesti yhteistoimintaneuvottelut henkilöstön lomauttamiseksi enintään 90 päiväksi. Neuvottelujen piirissä on koko kunnan henkilöstö, koska koronavirusepidemian vaikutukset ja mahdolliset rajoitukset valtionhallinnon taholta voivat muuttua epidemian edetessä. Viranhaltijan ja työntekijän lomauttamisesta toistaiseksi tai määräajaksi päättää se, joka valitsee viranhaltijan tai ottaa työntekijän työsopimussuhteeseen. Lomautuspäätös voidaan tarvittaessa tehdä yhteistoimintalain 15 §:n mukaisesti, kun asia perustuu suoraan tai välillisesti koronavirusepidemiaan.

Päätös:

Hyväksyttiin.
