

## LOMAUTUSILMOITUKSEN TOIMEENPANO

120/2.10/2020

## KHALL § 123

Oulaisten kaupunginhallitus on päättänyt 23.3.2020 98 §:ssä lomautusilmoituksesta ja samalla päättänyt käynnistää yhteistoimintaneuvottelut. Lomautusilmoitus koskee koko Oulaisten kaupunginhenkilöstöä ja mahdollinen lomauttaminen voi kestää enintään 90 päivää.

Yhteistyötoimikunta on pitänyt kokouksen 26.3.2020, jossa todettiin hallituksen päätös, käytiin asiasta keskustelu ja allekirjoitettiin neuvotteluesitys. Toimikunta päätti käynnistää yhteistyöneuvottelut 1.4.2020 alkaen. Lisäksi yhteistyötoimikunnan kokouksessa todettiin koko maailmaa koskettavan virusepidemian ja valtioneuvoston 16.3.2020 valmiuslain käyttöönottoasetuksien vaikutukset Oulaisten kaupungin toimintoihin. Toiminnan keskeytyksistä ja erilaisista rajoituksista saattaa seurata tilanteita, että työvoiman tarve tilapäisesti muuttuu tai työnteko estyy.

Virusepidemiasta ja valtioneuvoston määräyksistä johtuen Oulaisten kaupunki on sulkenut toimipisteitä. Lisäksi poikkeusoloista johtuen on siirrytty etätööhön niissä työtehtävissä, joissa se on mahdollista. Korvaavan työn mahdollisuuksia on kartoitettu ja joitakin siirtoja on tehty.

Viruspandemialla arvioidaan olevan merkittäviä negatiivisia vaikutuksia kuntien talouteen. Verotulojen arvioidaan laskevan ja myös toimintatuottoja jää mahdollisesti saamatta. Lisäksi sosiaali- ja terveystalouden kulut voivat nousta. Koronaviruksen merkittävimmät taloudelliset ja toiminnalliset vaikutukset muotoutuvat sen perusteella, kuinka pitkään pandemiaan liittyvät rajoitustoimet ja epävarmuus kehityksen kulusta jatkuvat.

Työsopimuslain (TSL) 2 luvun 12 §:n 2. momentissa todetaan seuraavaa:

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

Se, milloin työnteko on estynyt pykälän tarkoittamalla tavalla voi olla tulkinnanvaraista. Nojautuminen ainoastaan TSL 2:12.2 varaan voi aiheuttaa riskin takautuvista palkkavaatimuksista tulkinnanvaraisissa työnteon

keskeytymistilanteissa. Lisäksi työ on voinut vähentyä osittain, jolloin kyseeseen voivat tulla myös osa-aikaiset lomautukset. Mainittu työsopimuslain pykälä ei koske myöskään viranhaltijoita, joiden kohdalla voitaneen turvautua ainoastaan lomautuksiin, mikäli työtä ei poikkeustilan vallitessa pystytä tarjota maan. Kuntatyöantajien tulkinnan mukaan TSL 2:12:2 § määräyksen edellytykset täyttyvät koronapandemian vuoksi ainakin hallituksen linjauksen mukaan suljetuissa yksiköissä. Työnantajan on näin ollen syytä tarvittaessa 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 kunnanviraston, 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 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.”

Kaupunginjohtaja: Kaupunginhallitus päättää delegoida päätösvallan henkilöstön lomautuksiin liittyvistä periaatteista henkilöstöjaostolle, joka pyytää lausunnon johtoryhmältä. Lomautuksissa noudatetaan yhteistoimintalain 15 §, jolloin lomautus tulee voimaan 14 vuorokauden kuluttua työnteon tosiasiallisesta keskeytymisestä lähtien. Mahdollinen lomauttaminen voi kestää enintään 90 päivää. Varsinaisen lomautuspäätöksen tekee toimialajohtaja henkilöstöjaoston päättämien linjauksien mukaisesti. Mahdolliset lomauttamiset perustuvat suoraan tai välillisesti virusepidemiaan. Ennen lomautuspäätöstä on kartoitettu etätöiden ja korvaavan työn mahdollisuudet.

Kaupunginhallitus: Hyväksyttiin yksimielisesti.