



17.3.2020, uppdaterad kl. 15.30

Coronavirusets konsekvenser för arbetsavtal och spelaravtal

1. Coronavirusets konsekvenser

Coronaviruset påverkar idrotts- och föreningsverksamheten på många sätt: tävlingsverksamheten har avbrutits eller skjutits upp, eventuella kringevenemang har annullerats och hobbyverksamheten i föreningar, t.ex. träningar i grupp, har avbrutits samt städer och kommuner har stängt träningsplatser. Dessutom påverkas föreningsverksamheten av den allmänna osäkerheten och osäkerheten över hur länge det här kommer att pågå.

Till följd av coronavirusets direkta och omedelbara konsekvenser har arbetet minskat eller upphört helt. Arbetsgivaren kan ha rätt att i det här läget permittera eller säga upp arbetstagare, samt åberopa hinder som är oberoende av arbetsgivaren. Grunder och förutsättningar för åtgärderna finns i arbetsavtalslagen.

Även coronavirusets inverkan på lagstiftningen och eventuell reglering genom undantagslagen ska beaktas under de närmaste veckorna. Konsekvenserna av det här kan inte beaktas i det här skedet.

2. Minskning av arbetskraften och lönebetalningsskyldigheten till följd av coronaviruset

2.1. 5 kap. i arbetsavtalslagen: permittering

Med permittering avses att utförande av arbetet och betalningen av lön tillfälligt avbryts genom arbetsgivarens beslut eller med stöd av ett avtal som ingås på initiativ av arbetsgivaren, medan anställningsförhållandet i övrigt består. En permittering kan även genomföras genom att minska arbetstagarens arbetstid. Till följd av coronaviruset är permittering den primära åtgärden då arbetet minskar, före uppsägning.

2.2 Förutsättningar för permittering

Arbetsgivaren får enligt 5:2 § i arbetsavtalslagen permittera en arbetstagare, om

- 1) arbetsgivaren har ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker som avses i 7 kap. 3 § för uppsägning av arbetsavtalet (se stycke 3 nedan) eller
- 2) arbetet eller arbetsgivarens förutsättningar att erbjuda arbete tillfälligt har minskat och arbetsgivaren inte rimligen kan ordna annat passande arbete för arbetstagaren eller utbildning som motsvarar arbetsgivarens behov; arbetet eller förutsättningarna att erbjuda arbete anses som grund för permitteringar ha minskat tillfälligt, om de beräknas pågå högst 90 dagar

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan dessutom under arbetsförhållandet avtala om en tidsbunden permittering om det behövs på grund av arbetsgivarens verksamhet eller ekonomiska situation. Permitteringen kan även genomföras genom att minska den regelbundna arbetstiden eller arbetstiden i arbetsavtalet, på det sätt som behövs med beaktande av minskningen i arbetet. Permitteringen kan vara tidsbunden eller gälla tills vidare.

Då arbetet minskar eller upphör på grund av coronaviruset, är det en situation som enligt de uppgifter vi har i dag (16.3.2020) är tillfällig, dvs. kommer att pågå högst 90 dagar och permitteringarna genomförs i det här skedet i första hand i enlighet med punkt 2) ovan.

Se dessutom anvisningen: grunder för permittering

2.3 Permittering av tidsbundet anställda

En tidsbundet anställd kan permitteras enbart om grunden för tidsbundenheten är att ersätta en arbetstagare som är tills vidare anställd och arbetsgivaren skulle ha rätt att permittera den tills vidare anställda arbetstagaren om den tillsvidare anställda skulle arbeta.



Coronavirusets konsekvenser för arbetsavtal och spelaravtal

Således är det möjligt att permittera en tidsbundet anställd enbart om arbetsavtalet ingåtts för att ersätta en tills vidare anställd. En tidsbunden anställning som är säsongsbunden kan inte permitteras på grund av coronavirusets konsekvenser för arbetsgivarens verksamhet.

2.4 2 kap. 12 § i arbetsavtalslagen: arbetstagarens rätt till lön vid hinder för arbete

2.4.1 Lönebetalningsskyldighet då arbetet hindras av en orsak som beror på arbetsgivaren

I 2:12 § 1 mom. i arbetsavtalslagen bestäms att arbetsgivaren, om inte något annat avtalas, har skyldighet att betala lön i situationer där arbetstagaren avtalsenligt har står till arbetsgivarens förfogande men av en orsak som beror på arbetsgivaren inte kunnat utföra sitt arbete. Arbetsgivaren kan avbryta lönebetalningen för den tid hindret varar antingen genom att permittera arbetstagaren eller avtala om arbrott i arbetet och lönebetalningen med arbetstagaren. Om ett avbrott i arbetet kan avtalas från fall till fall under arbetsförhållandet eller i princip redan i förväg till exempel i arbetsavtalet. Om hindret varar under en lång tid, kan förutsättningarna för en uppsägning uppfyllas. Utifrån den information som finns i nuläget om corona är det sannolikt fråga om ett kortvarigt avbrott och inte ett långvarigt avbrott.

Hinder för arbete som beror på arbetsgivaren är främst hinder som har direkt samband med arbetsgivaren och dennes verksamhet. Dessutom ska beaktas om arbetsgivaren har möjlighet att förebygga eller avlägsna ett hinder som inte beror på arbetsgivaren, varvid arbetsgivaren har skyldighet att göra detta. I högsta domstolens rättspraxis har som hinder som beror på arbetsgivaren ansetts till exempel en bristfällig organisering av arbetet eller om arbetsgivaren försummat att skaffa de verktyg som behövs för arbetet samt de råämnen och tillbehör som behövs.

Coronaviruset har åtminstone följande direkta konsekvenser: serierna och verksamheten läggs ned av en orsak som inte beror på arbetsgivaren och inte kan anses som sådan att lagrummet om en orsak som beror på arbetsgivaren skulle kunna tillämpas på arbetsgivarens lönebetalningsskyldighet. Dessutom kan det inte anses att arbetsgivaren skulle kunna påverka dessa konsekvenser med rimliga åtgärder, så de direkta konsekvenserna är oberoende av arbetsgivaren. En minskning i arbete som uppstår senare till följd av en svagare ekonomisk situation kan dock bedömas på ett annat sätt, men de omedelbara konsekvenserna av coronaviruset såsom nedstängningar osv. är oberoende av arbetsgivaren.

2.4.2 Lönebetalningsskyldighet då arbetet hindras av en av parterna oberoende orsak

Enligt 2.12 § 2 mom. i arbetsavtalslagen har arbetstagaren rätt till lön för den tid hindret varar, dock högst 14 dagar, om arbetstagaren är hindrad att arbeta på grund av en eldsvåda, exceptionell naturtilldragelse eller annan liknande orsak som inte beror på arbetstagaren eller arbetsgivaren. Då är det fråga om en annan situation än i 2.12 1 mom., eftersom hindret för arbete inte beror på arbetsgivaren.

Med hinder som inte beror på arbetsavtalets parter avses främst oöverstigliga händelser som inte kan förutses. Dessa är utöver eldsvåda och exceptionell naturtilldragelse som nämns i bestämmelsen även till exempel olyckor som utomstående orsakat och motsvarande oförutsedda händelser. Coronaviruset, som kan klassas som en smittosam sjukdom som orsakat pandemi, kan likställas med naturtilldragelser o.dyl. exceptionella händelser. Om arbetet hindras av myndigheter - till exempel genom förbud - är det enligt juridisk litteratur fråga om en orsak som är oberoende av arbetsgivaren och arbetstagaren, så förändrade myndighetsdirektiv till följd av corona anses som en sådan orsak. All verksamhet som är direkt förbjuden med myndighetsdirektiv, kan anses som en orsak som är oberoende av parterna.

Således är även coronavirusets konsekvenser - då de är ett hinder i sin helhet; uppskjutna och nedstängda serier, stängda träningsplatser är exceptionella orsaker som inte beror på arbetsgivaren och på dessa ska lagrummet tillämpas. Då har arbetsgivaren lönebetalningsskyldighet i praktiken 14 dygn efter att hindret uppstått, eftersom coronavirusets ovan nämnda konsekvenser pågår längre än så. Arbetstagaren har rätt till lön för 14 dygn för de arbetspass som överenskommit innan hindret



Coronavirusets konsekvenser för arbetsavtal och spelaravtal

uppstod, alltså inte till lön för 14 dygn. Hindret som avses i lagrummet är fullständigt, dvs. lagrummet kan åberopas enbart om arbetstagarens arbete är hindrat och arbete inte kan utföras överhuvudtaget.

Det är dock inte nödvändigtvis fråga om ett hinder för arbete för alla arbetstagare (till exempel de som jobbar med administrativa uppgifter), som till exempel kan ha mindre arbete, utan hinder på det sätt som avses i lagrummet förutsätter att arbete är omöjligt i praktiken, vilket det är då en serie, i vilken en spelare spelar, har skjutits upp eller stängts ned. Om hela verksamheten har avbrutits till följd av myndighetsdirektiv, är det möjligt att 2.12 § 2 mom. kan tillämpas på hela personalen, varvid lönebetalningsskyldigheten gäller bara 14 dygn medan hindret pågår.

För övriga arbetstagare, då det är frågan om att arbetet minskat men inte hindrats, ska lönebetalnings- och arbetskyldigheten i första hand behandlas genom permittering eller eventuella uppsägningar.

2.4.3 Avdrag från lön

Enligt 2 kap. 12 § 3 mom. i arbetsavtalslagen kan arbetsgivaren från den lön som betalas till arbetstagaren utifrån 1 och 2 momentet avdra ett belopp som arbetstagaren sparar in på grund av att arbetet hindrats samt ett belopp som hen tjänat med annat arbete eller avsiktligt låtit bli att tjäna. Då arbetsgivaren drar av lönen ska 2 kap. 17 §:s bestämmelser i arbetsavtalslagen följas i fråga om begränsningarna för kvittningsrätten. Dvs. om arbetstagaren sparar på rese- och övriga kostnader till följd av att hen inte behöver komma till arbetsplatsen, kan dessa avdras från den lön som betalas för den tid som hindret pågår.

2.4.4 Förfarande vid hinder för lönebetalning

Arbetsavtalslagen innehåller inga bestämmelser om förfarande vid hinder för lönebetalning. I praktiken ska dock arbetstagarna meddelas när hindret som avbryter lönebetalningen uppstått och när lönebetalningen avbryts på grund av hindret.

2.5 7 kap. 3 § i arbetsavtalslagen: uppsägning av ekonomiska orsaker och produktionsorsaker

Enligt 7 kap 3 § i arbetsavtalslagen får arbetsgivaren säga upp arbetsavtalet då arbetet minskar väsentligt och varaktigt på grund av ekonomiska orsaker, produktionsorsaker eller orsaker i samband med omorganisering av arbetsgivarens verksamhet. Arbetsavtalet kan inte sägas upp om arbetstagaren kan omplaceras eller omskolas för nya uppgifter i enlighet med 4 §: arbetstagaren ska främst erbjudas arbete som motsvarar dennes arbetsavtal. Om det inte finns sådant arbete, ska arbetstagaren erbjudas annat arbete som motsvarar dennes utbildning, yrkeskunskap eller erfarenhet. Arbetsgivaren ska ordna den utbildning som krävs för de nya uppgifterna och som för båda parterna är ändamålsenlig och rimlig.

Om ovan nämnda förutsättningar uppfylls, kan arbetstagaren sägas upp av produktionsrelaterade orsaker och ekonomirelaterade orsaker eller som ovan nämns, permitteras tills vidare, om denna grund uppfylls. Man bör dock komma ihåg att minskningen ska vara väsentlig och varaktig. Dessutom ska utredas om ersättande arbete kan ordnas för arbetstagaren, till exempel skötsel av utrustning eller annat ersättande arbete. Det här alternativet ska övervägas, fastän det skulle vara osannolikt. Coronavirusets konsekvenser pågår troligen, enligt bedömningar i nuläget, mindre än 90 dagar, varvid det är fråga om en tillfällig minskning. Om situationen förändras kan det bli fråga om en situation som gäller tills vidare och utifrån det kan arbetstagare permitteras tills vidare eller sägas upp på ekonomisk-produktionsmässiga grunder. Så är det i fall att företagets ekonomi inte tål coronavirusets konsekvenser och det inte finns förutsättningar att fortsätta trots att verksamheten startas upp på nytt.

2.6 Sammandrag

I nuläget är en tillfällig permittering av arbetstagare det lämpligaste alternativet ur lagstiftningens synvinkel, om möjligt. När det gäller tidsbundna arbetsavtal är det här alternativet inte tillgängligt, så tillämpning av 2 kap. 12 § 2 mom. övervägs, varvid lönebetalningsskyldighet finns för 14 dygn till följd av ett hinder som beror på parterna. Rättspraxis finns inte för motsvarande

Coronavirusets konsekvenser för arbetsavtal och spelaravta

situation, men coronavirusets konsekvenser är stora och omfattande, samt oförutsedda, så bedömningen av de direkta konsekvenserna som enligt lagrummet är ett hinder som inte beror på parterna är det enda alternativet. Det är inte nödvändigtvis fråga om ett sådant hinder som avses i lagrummet då arbetsgivarens ekonomiska situation försvagas till följd av coronavirusets indirekta konsekvenser, så för varje arbetsuppgift ska bedömas den exakta orsaken till minskningen i arbete eller hindret för arbete.

Märk väl, att arbetsgivaren har rätt att reagera på hinder för arbete genom att permittera eller ändra arbetslistan enbart då det är fråga om en orsak som beror på arbetsgivaren i enlighet med 2 kap. 12 § 1 mom. i arbetsavtalslagen. Däremot i de fall som avses i 2 kap.12 § 2 mom.i arbetsavtalslagen kan arbetsgivaren inte befrias från eller minska lönebetalningsskyldigheten genom att permittera arbetstagare eller ändra arbetslistor, eftersom 2 kap. 12 § 2 mom.i arbetsavtalslagen är tvingande. Då det således är fråga om ett hinder som inte beror på någondera parten, ska lön betalas för 14 dygn. I praktiken är permittering möjlig om hindret fortgår.

3. Avvikelse från förfarande som bestäms i 9 kapitlet 60 § i lagen om samarbete inom företag på grund av coronavirussituationen

Permittering eller uppsägning av arbetstagare förutsätter att den process som föreskrivs i lagen om samarbetsförfarande inom företag följs (se flödesplan, permitteringsförfarande). Till följd av coronavirusepidemin samt beredskapslagen råder det nu undantagstillstånd i Finland. I 9 kap. 60 § i lagen om samarbete inom företag bestäms avvikelser till detta, enligt vilken arbetsgivaren kan fatta beslut om minskning av arbetstagare utan föregående samarbetsförhandlingar, om företagets produktions- eller serviceverksamhet eller företagets ekonomi orsakas skada av särskilt vägande skäl som inte kunnat förutses utgör hinder för ett samarbetsförhandlingar. Särskilda skäl är det fråga om då samarbetsförfarande på objektiva grunder kan orsaka betydande olägenheter eller skada för företagets verksamhet. Så är det om arbetsgivarens arbete upphör helt.

Utifrån det nämnda lagrummet kan den exceptionella situationen till följd av coronaviruset anses som ett sådant särskilt vägande skäl som avses i lagrummet och som inte har kunnat förutses. På grund av undantagstillståndet till följd av coronaviruset kan arbetsgivare avvika från den normala förhandlingstiden som bestäms i lagen. Då kan arbetsgivaren fatta beslut om permittering genast utan förhandlingstid och lämna ett meddelande om permittering direkt. Dock bör man beakta att det här inte tar bort arbetstagarens rätt till 14 dygns lönebetalning då arbetet hindras av orsaker som inte beror på parterna.

Märk väl, att då ovan nämnda grunder för att avvika från samarbetsförfarandeskyldigheten inte längre finns, ska arbetsgivaren utan dröjsmål starta samarbetsförhandlingar, där även grunderna för det exceptionella förfarandet ska utredas. Arbetsgivaren ska då alltså följa upp situationen och starta förhandlingarna genast då grunderna upphör.

Typ av arbetsförhållande	Inverkan	Åtgärd
Tidsbunden	Direkt	Lönebetalningen avbryts efter 14 dygn
Tills vidare	Direkt	Lönebetalningen avbryts efter 14 dygn, permitteringsförfarande inleds
Tidsbunden	Indirekt	Möjligt att det här inte ses som en orsak för att avbryta lönebetalningen efter 14 dygn Förhållandena är exceptionella, så det kan vara vettigt att tillämpa det här
Tills vidare	Indirekt	Permitteringsförfarande inleds, beakta möjligheten att avvika från förfarandet, lönebetalningen fortsätter fram till permitteringen

17.3.2020, uppdaterad kl. 15.30

Coronavirusets konsekvenser för arbetsavtal och spelaravtal

Direkt effekt = nedstängd serie

Indirekt = svagare ekonomisk situation i föreningen

Tidsbunden = andra än de som är ersättare för tills vidare anställda

