



17.3.2020, päivitetty klo 15.30

## Koronaviruksen vaikutukset työsopimukseen ja pelaajasopimukseen

### 1. Koronaviruksen vaikutukset

Koronavirus on vaikuttanut urheilu- ja seuratoimintaan monella tavalla: kilpailutoiminta on keskeytynyt tai siirtynyt, mahdollisia oheistapahtumia on jouduttu perumaan sekä seurassa tapahtuvaa harrastustoimintaa, esim. ryhmäharjoituksia, on keskeytetty sekä kaupungit ja kunnat ovat sulkenet harjoituspaikkoja. Lisäksi yleinen epävarma tilanne ja sen kesto vaikuttaa seurojen toimintaan.

Koronaviruksen sekä suorien että välittömien vaikutusten johdosta tarjottavana oleva työ on vähentynyt tai lakannut kokonaan. Työnantajalla voi tällaisessa tilanteessa olla oikeus lomauttaa tai irtisanoa työntekijä, sekä vedota työnantajasta riippumattomaan esteeseen. Perusteet ja edellytykset näille toimenpiteille löytyvät työsopimuslaista.

Huomioon tulee ottaa myös koronaviruksen vaikutus lainsäädäntöön ja mahdollinen poikkeuslakisäätely tulevana viikkoina. Näiden vaikutuksia ei ole tässä vaiheessa voitu ottaa huomioon.

### 2. Työvoiman vähentäminen ja palkanmaksuvelvoite koronaviruksen vaikutusten johdosta

#### 2.1 Työsopimuslaki 5 luku: lomauttaminen

Lomauttamisella tarkoitetaan työnantajan päätökseen tai hänen aloitteestaan tehtävään sopimukseen perustuvaa työnteon ja palkanmaksun väliaikaista keskeyttämistä työsuhteen pysyessä muutoin voimassa. Lomauttaminen voidaan toteuttaa myös työntekijän työaika vähentämällä. Koronaviruksen vaikutusten johdosta lomauttaminen on lähtökohtaisesti ensisijainen toimenpide työn vähentyessä, ennen irtisanomista.

#### 2.2 Lomauttamisen edellytykset

Työnantaja saa työsopimuslain 5:2 § mukaisesti lomauttaa työntekijän, jos

1) hänellä on 7 luvun 3 §:ssä tarkoitettu taloudellinen tai tuotannollinen peruste työsopimuksen irtisanomiseen (ks. kappale 3 jäljempänä) 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

Työnantaja ja työntekijä saavat lisäksi työsuhteen kestäessä säädetyn estämättä sopia määräaikaisesta lomauttamisesta silloin, kun se on tarpeen työnantajan toiminnan tai taloudellisen tilan vuoksi. Lomauttaminen voidaan toteuttaa myös säännöllistä tai työsopimuksen mukaista työaika vähentämällä, siten kuin tarpeellista työn vähentyminen huomioiden. Lomautus voi olla määräaikainen tai toistaiseksi voimassaoleva.

Koronaviruksen vähentäessä töitä tai niiden kokonaan lakatessa, tilanteessa lähtökohtaisesti on tämän hetken (16.3.2020) tiedon mukaan kyse tilapäisestä, eli enintään 90 päivää kestävästä tilanteesta, eli lomautukset tulisivat lähtökohtaisesti tässä vaiheessa tehtäviksi edellä mainitun 2)-kohdan mukaisesti.

Ks. lisäksi ohje: lomauttamisen perusteet

#### 2.3 Määrä-aikaisen työntekijän lomauttaminen

Työnantaja saa lomauttaa määräaikaisessa työsuhteessa olevan työntekijän vain, jos tämä tekee työtä vakituisen työntekijän sijaisena ja työnantajalla olisi oikeus lomauttaa vakituinen työntekijä, jos hän olisi työssä.



17.3.2020, päivitetty klo 15.30

## Koronaviruksen vaikutukset työsopimukseen ja pelaajasopimukseen

Näin ollen lomautusmahdollisuutta ei ole muissa määräaikaissa työsopimuksissa kuin sellaisissa, jotka ovat vakituisen sopimuksen sijaisuuksia. Esimerkiksi kausiluontoisella perusteella oleva määräaikainen työsopimus ei ole lomautettavissa koronaviruksenkaan vaikutusten johdosta työnantajan toimintaan.

### 2.4 Työsopimuslaki 2 luku 12 §: työntekijän oikeus palkkaansa työnteon estyessä

#### 2.4.1 Palkanmaksuvelvoite työnteon estyessä työnantajasta johtuvasta syystä

Työsopimuslain 12:2 §:n 1 momentissa on säädetty, että työnantajalla on velvollisuus maksaa palkkaa tilanteessa, jossa työntekijä on ollut sopimuksen mukaisesti työnantajan käytettävissä voimatta kuitenkaan tehdä työtä työnantajasta johtuvasta syystä, ellei toisin sovita. Työnantaja voi siten katkaista palkanmaksuvelvollisuuden esteen ajaksi joko lomauttamalla työntekijän tai sopimalla työnteon ja palkanmaksun keskeytyksestä työntekijän kanssa. Työnteon keskeyttämisestä voidaan sopia tapauskohtaisesti työsuhteen kestäessä tai periaatteessa jo ennakkolisesti esimerkiksi työsopimuksessa. Jos este on pitkäkestoinen, saattavat irtisanomisen edellytykset täytyä. Tällä hetkellä olevan tiedon perusteella koronan osalta puhutaan todennäköisemmin lyhyemmästä kuin pitkäkestoisesta tauosta.

Työnantajasta johtuvina työnteon estymisen syinä pidetään ensiksikin työnantajasta ja hänen toiminnastaan välittömästi aiheutuvia syitä. Lisäksi huomioitavaksi tulee se, onko työnantajan mahdollista ehkäistä tai poistaa työnantajasta johtumatonta syytä, jolloin työnantajalla on velvollisuus näin toimia. Korkeimman oikeuden oikeuskäytännössä on pidetty työnantajasta johtuvana syynä esimerkiksi jollakin tavalla puutteellista työn organisointia tai laiminlyöntiä hankkia työssä tarpeelliset työvälineet sekä tarpeelliset raaka- ja tarveaineet.

Koronaviruksen aiheuttamista seurauksista ainakin suorat seurakset: sarjojen ja koko toiminnan päättyminen ovat siten työnantajasta riippumattomia, että niiden ei voida katsoa olevan sellaisia, että työnantajan palkanmaksuvelvollisuuteen sovelletaan työnantajasta johtuvista syistä koskevaa lainkohtaa. Lisäksi ei voida myöskään katsoa, että työnantaja voisi vaikuttaa näihin syihin kohtuullisilla toimillaan, joten suorat vaikutukset ovat lähtökohtaisesti muuta kuin työnantajasta johtuvia. Myöhemmin heikentyneestä taloustilanteesta johtuvaa työn vähenemistä voidaan kuitenkin arvioida toisin, mutta koronaviruksen aiheuttamista sulkemisista ym. johtuvat välittömät vaikutukset eivät ole työnantajasta riippuvaisia.

#### 2.4.2 Palkanmaksuvelvoite työnteon estyessä osapuolista riippumattomasta syystä

Työsopimuslain 12:2 §:n 2 momentin mukaan 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. Tällöin siis kyse on eri tilanteesta kuin kuin 12:2 1 momentissa, sillä työn estyminen ei johdu työnantajasta.

Työsopimuksen osapuolista riippumattomalla esteellä tarkoitetaan ensisijaisesti ylivoimaisia, ennalta-arvaamattomia tapahtumia. Näitä ovat säännöksessä mainittujen tulipalon ja poikkeuksellisten luonnontapahtumien lisäksi esimerkiksi ulkopuolisten tekijöiden aiheuttamat onnettomuudet ja vastaavanlaiset ennakoimattomat tapahtumat. Koronavirus, jota voi luonnehtia pandemian aiheuttaneeksi tartuntataudiksi, voidaan rinnastaa luonnontapahtumaan tm. poikkeukselliseen tapahtumaan. Lisäksi viranomaisoikeudesta - esimerkiksi juuri viranomaisen kiellosta - aiheutuvaa työnteon estymistä on luonnehdittu oikeuskirjallisuudessa sekä työnantajasta että työntekijästä riippumattomaksi syyksi, joten koronan johdosta muuttuneiden viranomaisohjeiden vaikutukset on katsottava tällaisiksi. Kaikki toiminta, joka on siis suoraan viranomaisen ohjeella kielletty, voidaan tulkita osapuolista riippumattomaksi.

Näin ollen myös koronaviruksen aiheuttamat vaikutukset - silloin kun ne muodostavat esteen kokonaisuudessaan; sarjojen siirtymiset ja lakkaamiset, harjoituspaikkojen sulkemiset ovat tällaisia poikkeuksellisia ja työnantajasta riippumattomia syitä, joiden johdosta tämä lainkohta tulee sovellettavaksi. Tällöin työnantajalla on siis palkanmaksuvelvollisuus käytännössä 14 vuorokauden ajan esteen alkamisesta, sillä koronaviruksen edellä mainitut vaikutukset kestävät pidempään. Työntekijällä on oikeus palkkaan 14 vuorokauden ajalta niiden työvuorojen mukaisesti, jotka on sovittu ennen esteen



17.3.2020, päivitetty klo 15.30

## Koronaviruksen vaikutukset työsopimukseen ja pelaajasopimukseen

alkamista, ei siis 14 vuorokauden palkkaan. **Lainkohdan tarkoittama estyminen on siis kokonaista, eli lainkohtaan voi vedota vain jos työntekijän työnteko mutta työtä ei voida tehdä lainkaan**

Työnteon estymisestä ei kuitenkaan välttämättä ole kyse kaikilla työntekijöillä (esimerkiksi hallinnollisissa tehtävissä työskentelevillä), joilla työ esimerkiksi vain vähenee, vaan estyminen lainkohdan tarkoittamalla edellyttäneen käytännön mahdottomuutta työntekoon, josta kyse on kun sarja, jota varten urheilija pelaa seurassa, on siirretty tai päätetty ennaikaisesti. Jos koko toiminta on keskeytynyt viranomaisten ohjeiden noudattamisesta johtuen, niin mahdollista on, että koko henkilöstöön voi soveltaa 12:2 §:n 2 momenttia, jolloin palkanmaksuvelvoite on olemassa vain 14 vuorokautta esteen aikana.

Muiden työntekijöiden kohdalla, jossa kyse on työn vähenemisestä eikä estymisestä, palkanmaksu- ja työvelvoite tulisi lähtökohtaisesti käsitellä lomautuksen tai mahdollisen irtisanomisen kautta.

### 2.4.3 Vähennykset palkasta

Työsopimuslain 12:2 §:n 3 momentin mukaan työnantaja saa vähentää työntekijälle 1 ja 2 momentin perusteella maksettavasta palkasta määrän, joka työntekijältä on säästynyt työsuorituksen estymisen vuoksi sekä määrän, jonka hän on ansainnut muulla työllä tai jättänyt tahallaan ansaitsematta. Palkkaa vähentäessään työnantajan on noudatettava työsuopimuslain 2 luvun 17 §:n säännöksiä kuittausoikeuden rajoituksista. Eli mikäli työntekijöiltä säästyy matka- tai muita kustannuksia siitä johtuen, että he eivät joudu tulemaan töihin, nämä voidaan vähentää esteen ajalta maksettavasta palkasta.

### 2.4.4 Menettely palkanmaksun estyessä

Työsopimuslaissa ei ole säädetty menettelystä palkanmaksun estyessä. Käytännössä kuitenkin työntekijöille tulee ilmoittaa, milloin palkanmaksun keskeyttämiseen johtava este on alkanut ja milloin palkanmaksu esteestä johtuen keskeytetään.

## 2.5 Työsopimuslaki 7 luku 3 §: irtisanominen taloudellisella ja tuotannollisella perusteella

Työnantaja saa työsuopimuslain 7:3 §:n mukaan irtisanoa työsuopimuksen, kun tarjolla oleva työ on taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi. Työsopimusta ei saa irtisanoa, jos työntekijä on sijoitettavissa tai koulutettavissa toisiin tehtäviin 4 §:än kirjatun mukaisesti: eli työntekijälle on tarjottava ensisijaisesti hänen työsuopimuksensa mukaista työtä vastaavaa työtä. Jos tällaista työtä ei ole, työntekijälle on tarjottava muuta hänen koulutustaan, ammattitaitoaan tai kokemustaan vastaavaa työtä. Työnantajan on järjestettävä työntekijälle sellaista uusien tehtävien edellyttämää koulutusta, jota voidaan molempien sopijapuolten kannalta pitää tarkoituksenmukaisena ja kohtuullisena.

Mikäli edellä mainitut edellytykset täyttyvät, voi työntekijän irtisanoa taloudellis-tuotannollisella perusteella tai kuten edellä on mainittu, lomauttaa toistaiseksi, mikäli tämä peruste täyttyy. Huomioitava on kuitenkin, että edellytetään olennaista ja pysyvää vähentymistä. Lisäksi tulee selvittää, onko työntekijöille järjestettävissä muuta korvaavaa työtä, esimerkiksi välinehuoltoa tai muuta sijaistyötä. Tämä vaihtoehto tulee siis olla arvioituna, vaikka ei olisi todennäköinen. Koronaviruksen vaikutusten kesto on tällä hetkellä sellainen, että todennäköisemmin vaikutukset kestävät alle 90 päivää, jolloin kyse on ennemmin tässä kohtaa tilapäisestä vähentymisestä. Tilanteen muuttuessa, kuitenkin voi kyse olla toistaiseksi voimassa olevasta tilanteesta, jonka perusteella on mahdollista lomauttaa toistaiseksi tai irtisanoa taloudellis-tuotannollisella perusteella. Näin on esimerkiksi silloin, jos yrityksen talous ei kestä koronaviruksen vaikutuksia ja huolimatta toiminnan uudelleen alkamisesta sitä ei ole enää edellytyksiä jatkaa.

## 2.6 Yhteenveto

Tällä hetkellä työntekijöiden tilapäinen lomautus on lainsäädännön näkökulmasta soveltuvin vaihtoehto, silloin kuin sitä voidaan käyttää. Kuitenkin määräaikaisten työsuopimusten kohdalla tämä vaihtoehto ei ole käytettävissä, joten harkittavaksi tulee 12:2 § 2 momentin soveltaminen, jolloin palkanmaksuvelvoite on olemassa vain 14 vuorokautta osapuolista johtuvasta esteestä johtuen. Oikeuskäytäntöä ei löydy vastaavasta



17.3.2020, päivitetty klo 15.30

## Koronaviruksen vaikutukset työsopimukseen ja pelaajasopimukseen

tilanteesta, mutta koronaviruksen vaikutukset ovat siten voimakkaita ja laaja-alaisia, sekä myös ennalta-arvaamattomia, joten niiden ainakin suorien vaikutusten arviointi tämän lainkohdan tarkoittamaksi osapuolista riippumattomaksi estymiseksi on ainoa vaihtoehto. Lainkohdan tarkoittamasta esteestä ei välttämättä kyse ole silloin, kun työnantajan taloudellinen tilanne heikkenee koronan välillisistä vaikutuksista johtuen, joten kunkin työtehtävän kohdalla tulee arvioida työn vähentymisen tai estymisen tarkka syy.

Huomioitava on, että työnantajalla on oikeus reagoida työnteon estymiseen lomauttamisella tai työvuoroluettelon muuttamisella vain silloin, kun kyse on TSL 2:12 § 1 momentin tarkoittamasta työnantajasta johtuvasta syystä. Sen sijaan TSL 2:12 2 momentin tarkoittamissa tapauksissa työnantaja ei voi vapautua tai pienentää palkanmaksuvelvollisuuttaan lomauttamalla työntekijöitään tai työvuorolistaa muuttamalla, koska TSL 2:12:n toinen momentti on pakottavaa oikeutta. Näin ollen silloin kun kyse on kummastakin osapuolesta riippumattomasta esteestä, on palkkaa maksettava 14 vuorokauden ajan. Käytännössä esteen jatkuessa lomautus on mahdollinen.

### 3. Poikkeaminen yhteistoimintalaissa säädetyistä menettelyistä koronavirustilanteen johdosta (laki yhteistoiminnasta yrityksissä 9 luku 60 §)

Henkilöstön lomautus tai irtisanominen edellyttää laissa yhteistoimintamenettelyistä yrityksissä säädetyn prosessin seuraamista. (Ks. kaavio, lomautusmenettely.)

Koronavirusepidemian sekä valmiuslain säätämisen johdosta tällä hetkellä Suomessa eletään poikkeusoloissa. Yhteistoimintamenettelyistä yrityksissä annetun lain 9 luvun 60 §:ssä säädetty poikkeuksesta tähän, jonka mukaisesti työnantaja saa tehdä työvoiman vähentämistä koskevassa asiassa päätöksen ilman edeltäviä yhteistoimintaneuvotteluja, jos yrityksen tuotanto- tai palvelutoiminnalle tai yrityksen taloudelle vahinkoa aiheuttavat erityisen painavat syyt, joita ei ole voitu tietää ennakolta, ovat yhteistoimintaneuvottelujen esteenä. Erityisiä syitä on käsillä, jos yhteistoiminta voi aiheuttaa objektiivisin perustein arvioiden merkittävää haittaa tai vahinkoa yrityksen toiminnalle. Näin on, jos työnantajan tarjoama työ lakkaa kokonaan.

Mainitun lainkohdan perusteella voidaan koronaviruksen aiheuttama poikkeuksellinen tilanne voidaan katsoa lainkohdassa tarkoitetuksi erittäin painavaksi syyksi, jota ei myöskään voitu tietää ennakolta. Koronavirusepidemian aiheuttaman poikkeustilanteen vaikutusten johdosta työnantaja voi poiketa laissa säädetyistä normaalista neuvotteluajasta. Tällöin työnantaja voi tehdä lomautuspäätöksen heti ilman neuvotteluajaa ja toimittaa lomautusilmoituksen ilman suoraan, Kuitenkin huomioitava on, että tälläkään ei voida poistaa työntekijän oikeutta 14 vuorokauden palkanmaksuun työn estyessä osapuolista riippumattomista syistä.

Huomioitava on, että kun edellä tarkoitettuja perusteita poiketa yhteistoimintavelvoitteista ei enää ole, on työnantajan viivytyksettä käynnistettävä yhteistoimintaneuvottelut, joissa on selvitettävä myös poikkeuksellisen menettelyn perusteet. Työnantajan on siis seurattava tällöin tilannetta ja käynnistettävä neuvottelut heti, kun perusteet poistuvat.

Työsuhteen laatu	Vaikutus	Toimenpide
Määräaikainen	Suora	Palkanmaksun keskeytyminen 14 vrk jälkeen
Vakituinen	Suora	Palkanmaksun keskeytyminen 14 vrk jälkeen, lomautusmenettely käyntiin
Määräaikainen	Välillinen	Mahdollista, että ei katsota syyksi, josta johtuen palkanmaksu voidaan keskeyttää 14 vrk jälkeen Olosuhteet ovat poikkeukselliset, joten tätä voi olla joka tapauksessa järkevää soveltaa
Vakituinen	Välillinen	Lomautusmenettely käyntiin, huomioitava mahdollisuus poiketa menettelystä, palkanmaksu siihen asti kun lomautus



17.3.2020, päivitetty klo 15.30

## Koronaviruksen vaikutukset työsopimukseen ja pelaajasopimukseen

Suora vaikutus = sarja, jossa urheilee peruttu  
Välillinen = seuran taloudellinen tilanne heikkenee  
Määräaikainen = muut paitsi sijaisuus