

1.9.2020

Koronavirus – usein kysytyt kysymykset ja vastaukset

Mitä työlainsäädännön muutoksia tuli voimaan?
Koronavirus leviää myös Suomessa: Miten työpaikoilla kannattaa toimia?
Työsuhde, palkanmaksu, etätyö ja karanteeni
Kysymyksiä lomauttamisesta
Kysymyksiä vuosilomasta
Kysymyksiä yt-laista
Yrittäjän sairastuminen tai karanteeni
Yrittäjän asumistuki, toimeentulotuki, työttömyyskorvaus ja starttiraha
Kysymykset yritystoiminnasta
Yritysten väliset sopimukset
Yrityksen ja kuluttajan väliset sopimukset
Yritysten vakuutukset
Liikehuoneiston vuokranmaksu
Kysymykset yleisestä taloustilanteesta
Kysymyksiä verotuksesta
Kysymyksiä rahoituksesta

Mitä hallitus linjasi työlainsäädännön muutoksista, milloin muutokset tulevat voimaan ja miten ne vaikuttavat?

Suomen hallitus kertoi perjantaina 20.3. tiedotustilaisuudessaan toimenpiteistä, joiden tavoitteena on turvata ihmisten toimeentulo ja yritysten maksuvalmius koronaviruksen aiheuttamassa vaikeassa tilanteessa. Osana toimenpiteitä hallitus esitti myös muutoksia työlainsäädäntöön.

Kesäkuussa eduskunta hyväksyi määräaikaisten lainsäädäntömuutosten jatkamisen ja muutokset ovat voimassa vuoden 2020 loppuun saakka. Muutokset ovat seuraavat:

1. Yt-lain vähimmäisneuvotteluaikojen lyhentäminen

Lyhennetään yhteistoimintalain vähimmäisneuvotteluaikoja lomautustilanteessa nykyisestä 14 päivästä ja nykyisestä 6 viikosta molemmista 5 päivään.

2. Lomautusoikeus koskemaan myös määräaikaisia työsopimuksia

Laajennetaan lomautusoikeus koskemaan myös määräaikaisia työsopimuksia samassa laajuudessa kuin se koskee toistaiseksi voimassa olevia työsopimuksia.

Lomautustilanteessa työntekijällä on myös oikeus työttömyysturvaan sekä oikeus purkaa työsopimus määräaikaisuudesta huolimatta.

3. Lyhennetään lomautusilmoitusaikaa

Lyhennetään työsopimuslain mukaista 14 päivän lomautusilmoitusaikaa 5 päivään. Muutoksella ei ole vaikutusta työehtosopimukseen, vaan työnantajan on noudatettava työehtosopimuksen mukaista lomautusilmoitusaikaa, vaikka se olisi viittä päivää pidempi. Joihinkin työehtosopimukseen on otettu tilapäisiä määräyksiä lyhyemmistä lomautusilmoitusajoista.

4. Koeaikapurun laajentaminen

Sallitaan koeaikapurku myös tuotannollisella ja taloudellisella perusteella.

Samalla säädetään, että koeaikapurussa ei tule työttömyysturvan karenssia eikä omavastuupäiviä.

5. Takaisinottovelvollisuuden pidentäminen

Takaisinottovelvollisuuden pidentäminen 9 kuukauteen, jos työntekijä on irtisanottu tähän samassa yhteydessä tehtävien määräaikaisten työlainsäädännön muutosten aikana.

Tarkista noudatettava työehtosopimus

Joidenkin työehtosopimusten osalta on jo sovittu tilapäisistä muutoksista, kuten mm. lyhyemmistä lomautusilmoitusajoista tai yt-neuvotteluiden kestoajoista. Lisää tietoa työehtosopimusten lomautus- ja yt-neuvotteluajoista on [Kaikki koronasta yrittäjälle -sivustolla](#)..

Koronavirus leviää edelleen. Miten työpaikoilla kannattaa toimia?

Miten työpaikoilla on syytä varautua koronaviruksen etenemiseen

Kaikilla työpaikoilla on syytä seurata tarkasti tilanteen kehittymistä ja päivittää varautumisensa tasoa tilanteen kehittymisen ja viranomaisohjeistuksen muutosten mukaisesti. Ulkoministeriö kehottaa välttämään kaikkea matkustamista ulkomaille. Myös mahdollisia liikkumisrajoituksia Suomessa on syytä seurata.

Miten työpaikalla kannattaa toimia, jos työntekijä epäilee saaneensa koronavirustartunnan? Miten sairausajan palkanmaksu menee?

Sairauspoissaolojen ilmoittamisessa on hyvä hyödyntää omailmoitusjärjestelmää. Työnantaja voi esimerkiksi linjata, että työntekijä voi jäädä suoraan kotiin heti oireiden ilmaantuessa ja olla puhelimitse tai muiden sovellusten avulla yhteydessä oman alueen sairaalaan, työterveyshuoltoon tai terveyskeskuksen päivystykseen. Työnantajan ei siis välttämättä kannata tällaisessa tilanteessa vaatia lääkärintodistusta lyhytaikaisista poissaoloista.

Sairauspoissaoloissa on hyvä huomioida, että sairaspäivärahan omavastuu-aika (1 + 9 pv) alkaa, kun työntekijä on hyväksytysti eli työnantajan kanssa sovitusti ilmoittanut sairaspoissaolostaan omailmoituksella tai hoitajan todistuksella. Jos työkyvyttömyys jatkuu pitempään kuin sairausvakuutuslain omavastuuajan, työntekijän pitää toimittaa työkyvyttömyydestä lääkärintodistus.

Työnantajalla on työsopimuslain mukaan velvollisuus maksaa työntekijälle sairausajan palkkaa edellä mainitulta omavastuuajalta eli sairastumispäivää seuranneen yhdeksännen arkipäivän loppuun. Alle kuukauden jatkuneissa työsuhteissa työntekijällä on oikeus saada 50 prosenttia palkastaan. Omavastuun ajalta työnantaja ei saa palkkakustannuksiin kompensatiota Kelalta.

Työehtosopimuksissa on yleensä pidempi sairausajan palkanmaksuvelvollisuus. Kela maksaa sairaspäivärahan työnantajalle, jos työnantaja on maksanut työntekijälle palkkaa sairaspäivärahan omavastuuajan jälkeisen poissaolon ajalta. Työnantajan pitää hakea sairaspäiväraha 2 kuukauden kuluessa työkyvyttömyyden alkamisesta. Lisätietoa on Kelan sivuilla <https://www.kela.fi/tyonantajat-sairauspaivaraha>

Onko työnantajalla oikeutta tai velvollisuutta määrätä työntekijä koronatestiin? Kuka maksaa koronatestin?

Työnantajalla ei lähtökohtaisesti ole yleistä velvollisuutta määrätä työntekijää koronatestiin, mutta jos työntekijän työtehtäviin kuuluu esimerkiksi lähikontaktit toisiin ihmisiin, testiin määrääminen voi olla perusteltua, jotta voidaan parhaalla mahdollisella tavalla taata niin työntekijöiden kuin esimerkiksi asiakkaiden turvallisuus työpaikalla.

Jos työnantaja määrää työntekijän koronatestiin, on työnantaja velvollinen vastaamaan testin kustannuksista, kuten työterveyshuollon kustannuksista yleisesti. Lisäksi työnantaja voi halutessaan kustantaa työntekijän koronatestin, jos testaaminen on työn kannalta tarpeellista, vaikka työnantaja ei varsinaisesti testiin velvoittaisi.

Koronavirus- ja vasta-ainetestit oikeuttavat työterveyshuollon korvaukseen 1.4.2020 alkaen, jos työterveyshuoltosopimuksessa on sovittu sairaanhoidon ja siihen kuuluvien laboratoriotutkimusten järjestämisestä. Lisäksi työnantajan ja palveluntuottajan pitää sopia koronavirus- ja vasta-ainetesteistä kirjallisesti ennen testauksen aloittamista. Kustannukset kuuluvat korvausluokkaan II. Kustannusten korvaamisessa edellytetään, että testien tekemisessä noudatetaan sosiaali- ja terveysministeriön sekä THL:n näyteenottokriteereitä sekä muita viranomaismääräyksiä ja -ohjeita.

Lisäksi on hyvä huomata, että jos testaaminen on työntekijän suorittaman työn kannalta tarpeellista, saa työnantaja vähentää testistä aiheutuvat kustannukset verotuksessa.

Jos yrityksen työntekijällä todetaan korona ja hän on ollut tietämättään töissä pidemmän tai lyhyemmän rupeaman, pitääkö yrityksen sulkea ovensa siksi aikaa, että kaikki on testattu ja saatu vastaukset? Onko yritys tällaisessa tilanteessa kaikkien työntekijöiden osalta palkanmaksuvelvollinen?

Yritystoiminnan keskeyttämiseen ei ole velvollisuutta. Tällaisessa tilanteessa kaikkien yrityksessä työskentelevien ja yrityksen tiloissa altistuneiden henkilöiden on kuitenkin syytä hakeutua koronatestiin. Lisäksi jokaisessa yrityksessä on syytä tällaisessa tilanteessa tapauskohtaisesti tarkastella, millä tavoin työntekijöiden ja asiakkaiden turvallisuus voidaan turvata.

Työnantajan palkanmaksuvelvollisuuden edellytyksenä on työntekijän sairastuminen tai työkyvyttömyys. Työnantajalla on palkanmaksuvelvollisuus myös siinä tapauksessa, että työnantaja määrää työntekijän pois työpaikalta. Jos työntekijä jää oma-aloitteisesti pois työstä, palkanmaksuvelvollisuutta ei ole.

Jos päiväkoti kieltää yrittäjän oman nuhaisen lapsen viennin päiväkotiin/kouluun, kunnes lapsi on saanut koronatestistä negatiivisen testituloksen, miten käy yrittäjän toimeentulon?

Tällaista tilannetta varten ei ole olemassa etuuksia. Yrittäjä jää tällöin hoitamaan lastaan omalla kustannuksellaan, kuten sairaan lapsen hoitoa koskevissa tilanteissa normaalistikin.

Alle 16-vuotiaan lapsen huoltajana voi kuitenkin lapsen karanteenitilanteessa saada tartuntatautipäivärahaa (kts. seuraava kysymys).

Milloin yrittäjä/työntekijä voi saada tartuntapäivärahaa?

Kela voi maksaa tartuntatautipäivärahaa, kun henkilö on määrätty olemaan poissa työstään, eristettäväksi tai karanteeniin jonkin tartuntataudin, esimerkiksi koronaviruksen, leviämisen estämiseksi. Määräyksen antaa kunnan tai sairaanhoitopiirin tartuntataudeista vastaava lääkäri.

Tartuntatautipäivärahassa ei ole omavastuu-aikaa. Sitä voidaan maksaa vain niiltä päiviltä, jolloin henkilö ei ole voinut työskennellä karanteenin tai eristyksen takia. Päivärahaa ei siis makseta esimerkiksi tehtävissä, joissa voidaan tehdä etätöitä.

Tartuntatautipäivärahaa ei makseta tilanteessa, jossa henkilö jää kotiin tai pois töistä omatoimisesti tai muun kuin em. tartuntataudeista vastaavan lääkärin määräyksestä (esim. hoitaja, hoitava lääkäri tai työnantaja) esim. odottelemaan koronatestin tuloksia.

Alle 16-vuotiaan lapsen huoltajana voi saada tartuntatautipäivärahaa, jos lapsesi on määrätty olemaan kotona tartuntataudin vuoksi eikä lapsen vanhempi voi siksi tehdä töitä.

Milloin sairauspäivärahaa maksetaan ja kenelle?

Sairauspäivärahaa maksetaan, kun henkilö on todettu työkyvyttömäksi ja työkyvyttömyys on kestänyt vähintään omavastuuajan. YEL-vakuutetuilla yrittäjillä omavastuu-aika on sairastumispäivä. Arkipäiviä ovat päivät maanantaista lauantaihin arkipyhät pois lukien.

Jos yrittäjällä ei ole YEL-vakuutusta, omavastuu-aika on sairastumispäivä ja sitä seuraavat yhdeksän arkipäivää, sama kuin työntekijällä (joskin työntekijä saa pääsääntöisesti palkan vähintään työkyvyttömyyden kymmeneltä ensimmäiseltä päivältä). Tältä niin sanotulta yleiseltä omavastuuajalta (sairaspäivät 2–10) yrittäjälle maksettavan etuuden nimi on YEL-päiväraha, joka työkyvyttömyyden pitkittyessä vaihtuu yleisen omavastuuajan jälkeen sairauspäivärahaksi.

YEL-päivärahan saamisen edellytyksenä on vähintään terveydenhoitajan tai sairaanhoitajan todistus työkyvyttömyydestä. Varsinaisen sairauspäivärahan osalta edellytetään työkyvyttömyyden ensimmäisen 60 päivän ajalta yleensä vähintään lääkärin A-todistusta ja sen jälkeen laajempaa B-todistusta.

Sairauspäiväraha voidaan maksaa työnantajalle, kun työntekijän työkyvyttömyyden kesto ylittää päivärahan omavastuuajan ja työnantajalla on edelleen palkanmaksuvelvollisuus työkyvyttömyysajalta. Yrittäjän osalta päivärahaa ei makseta yritykselle.

Koronatestin tulosten odottelun osalta yrittäjä voi saada sairauspäivärahaa, mikäli hänet on oireidensa perusteella todettu lääkärin tai hoitajan toimesta työkyvyttömäksi.

Miten työnantajan on huolehdittava työturvallisuudesta epidemian aikana?

Työntekijällä ei ole epidemian aikana yleistä oikeutta jäädä pois töistä tartuntariskiä vedoten. Työnantajan on kuitenkin huolehdittava siitä, että työntekijät voivat suorittaa työtehtävänsä turvallisesti, ja sairastumisen riski on pyrittävä minimoimaan. Työnantajan on otettava huomioon työhön, työolosuhteisiin ja muuhun työympäristöön samoin kuin työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät seikat. Epidemiatilanteessa työnantajan tulisi mahdollisuuksien mukaan ottaa työn järjestelyissä huomioon tartuntavaara.

Jos etätöiden tekeminen ei ole mahdollista, tartuntoja voidaan ehkäistä myös erilaisin työn järjestelyin sekä työntekoa koskevin ohjein (erityisesti hygieniaohjeet). Työnantajan on varattava työntekijöiden käyttöön suojavälineitä silloin, jos työtehtäviin liittyy olennaisesti tartuntavaara. Työnantajalla ei kuitenkaan ole yleistä velvollisuutta siirtää työntekijää eri tehtäviin (esimerkiksi pois asiakaspalvelusta) tartuntavaaran vuoksi, ellei tähän ole erityistä syytä.

Jos työntekijä kuuluu esimerkiksi ikänsä tai perussairautensa puolesta riskiryhmään, työnantajan on tarvittaessa syytä pyrkiä järjestämään työtehtäviä niin, että tartuntavaara voidaan minimoida työn suorittamisesta huolimatta.

Ketkä saavat käsitellä työntekijän koronavirustartuntaan liittyvään sairaspöytäkirjan tietoja?

Työnantajalla on oikeus käsitellä työntekijän terveydentilaa koskevia tietoja, jos tiedot on kerätty työntekijältä itseltään tai hänen kirjallisella suostumuksellaan muualta ja tietojen käsittely on tarpeen sairausajan palkan tai siihen rinnastettavien terveydentilaan liittyvien etuuksien suorittamiseksi tai sen selvittämiseksi, onko työstä poissaoloon perusteltu syy.

Työnantajan on nimettävä nämä henkilöt tai määriteltävä tehtävät, joihin sisältyy terveydentilaa koskevien tietojen käsittelyä. Oikeutta ei voi antaa kenelle tahansa, vaan käsitelijäksi nimettävällä tulee olla tietoihin aito tarve. Piirin tulee olla mahdollisimman rajattu: käytännössä vain ne, joiden työtehtäviin asiallisesti perusteltuna kuuluu terveydentilatietojen käsittely (esim. esimies, henkilöstöhallinnon asioita hoitavat ja palkanlaskijat.) Tietoja käsittelevät henkilöt eivät saa kertoa tietoja sivulliselle.

Lisätietoja on tietosuojavaltuutetun sivuilla https://tietosuoja.fi/artikkeli/-/asset_publisher/tietosuoja-ja-koronaviruksen-leviamisen-hillitseminen

Saako työnantaja informoida työntekijän koronavirustartunnasta työpaikalla?

Työnantajalla ei yleistä oikeutta kertoa, muulla tavoin ilmaista tai luovuttaa työntekijää koskevaa sairaspoissaoloa tai sen syytä muille työntekijöille tai talon ulkopuolelle, vaikka tieto olisi kenties organisaatiossa hyvä tietää. Suositeltavaa on, että sairauspoissaolosta tiedotetaan esimerkiksi kertomalla, että työntekijä on poissa. Tämä koskee luonnollisesti myös koronavirustilanteita.

Lisätietoja on tietosuojavaltuutetun sivuilla https://tietosuoja.fi/artikkeli/-/asset_publisher/tietosuoja-ja-koronaviruksen-leviamisen-hillitseminen

Työsuhde, palkanmaksu, etätyö ja karanteeni

Voinko peruuttaa työntekijän kanssa tekemäni työsopimuksen, kun työn pitäisi alkaa kahden viikon kuluttua?

Työsopimusta ei koronavirustilanteessakaan voi automaattisesti peruuttaa. Jo tehdyn työsopimuksen voi kuitenkin irtisanoa, jos yrityksellä on tuotannollinen ja taloudellinen irtisanomisperuste ja tarjolla oleva työ on olennaisesti ja pysyvästi vähentynyt. Lisäksi työntekijä, jonka kanssa on jo tehty työsopimus, voidaan lomauttaa normaaleja lomautusilmoitusmenettelyitä noudattaen.

Työsopimuksen irtisanomisessa on huomattava, että mikäli noudatettava irtisanomisaika on pidempi kuin se aika, joka on jäljellä työsuhteen alkamiseen, työnantajalla on palkanmaksuvelvollisuus ja työntekijällä työntekovelvollisuus lähtökohtaisesti työsuhteen sovitusta alkamisesta lukien siihen saakka, kunnes irtisanomisaika on kulunut loppuun. Tällaisessa tapauksessa kuitenkin molempien osapuolten kannalta järkevämpää, että työsopimus sovitaan yhdessä päättymään ennen työnteon aloittamista.

Mikäli työntekijän kanssa on tehty määräaikainen työsopimus, työsopimusta ei voi tällaisessakaan tilanteessa irtisanoa. Myös määräaikainen työntekijä voidaan kuitenkin lomauttaa määräaikaisuuden perusteesta riippumatta, mikäli lomautus alkaa 1.4.–31.12. välisenä aikana. Normaalitylanteessa määräaikainen työntekijä voidaan lomauttaa ainoastaan, jos määräaikaisuuden perusteena on sijaisuus ja jos vakituinen työntekijä voitaisiin lomauttaa.

Voinko purkaa työntekijän työsopimuksen koeajalla koronaviruksen aiheuttamien tuotannollisten ja taloudellisten syiden vuoksi?

Työsopimuslakiin 1.4.2020 voimaan tulleen tilapäisen muutoksen mukaan työntekijän työsopimuksen voi purkaa koeajalla myös tuotannollisiin ja taloudellisiin perusteisiin vedoten. Tavallisesti koeaikapurku tuotannollisilla ja taloudellisilla perusteilla ei ole mahdollista, mutta koronaviruksen aiheuttaman poikkeuksellisen tilanteen vuoksi lakiin otettiin tämä mahdollisuus 31.12.2020 saakka. Koeaikapurkuun ei liity takaisinottovelvollisuutta siinäkään tapauksessa, että purku olisi tapahtunut tuotannollisilla tai taloudellisilla perusteilla.

Koeajan kuluessa työsopimus voidaan molemmin puolin purkaa. Työsopimusta ei saa kuitenkaan purkaa syrjivillä tai muutoin koeajan tarkoitukseen nähden epäasiallisilla perusteilla. Koeaikapurku tarkoittaa työsopimuksen päättymistä välittömästi ilman irtisanomisaikaa.

Oikeutta työsopimuksen purkamiseen ei kuitenkaan olisi, jos työntekijä on sijoitettavissa tai koulutettavissa toisiin tehtäviin vastaavasti kuin tuotannollisiin ja taloudellisiin perustein tehtävän irtisanomisen kohdalla. Koeaikapurku tuotannollisilla tai taloudellisilla perusteilla ei olisi sallittua

myöskään silloin, kun työnantaja on joko ennen koeaikapurkua tai sen jälkeen ottanut uuden työntekijän samankaltaisiin tehtäviin, vaikka hänen toimintaedellytyksensä eivät ole vastaavana aikana muuttuneet. Niin ikään silloin, kun töiden uudelleenjärjestelystä ei ole aiheutunut työn tosiasiallista vähentymistä, koeaikapurulle ei ole perustetta.

Myös oppisopimusta suorittavan työntekijän työsopimus voidaan purkaa muutoksen myötä tuotannollisella ja taloudellisella perusteella.

Onko työnantajalla mahdollisuus alentaa työntekijöiden palkkoja, jos yrityksen taloudellinen tilanne heikkenee koronaviruksen vuoksi?

Palkka perustuu työsopimukseen ja/tai työehtosopimuksen määräyksiin. Työnantajalla ei lähtökohtaisesti ole oikeutta yksipuolisesti muuttaa työsopimuksen olennaisia ehtoja kuten palkkaa. Jos työnantaja haluaa alentaa työntekijän palkkaa, se edellyttää taloudellista tai tuotannollista irtisanomisperustetta. Lisäksi oikeuskäytännössä on katsottu, että palkan alentamista voidaan pitää hyväksyttävänä tilanteissa, joissa se yhdessä muiden toimenpiteiden kanssa osoittautuu välttämättömäksi taloudellisissa vaikeuksissa olevan yrityksen toimintaedellytysten turvaamiseksi.

Estettä ei kuitenkaan ole sille, että työnantaja ja työntekijä sopivat palkan alentamisesta. Asiasta on sovittava kunkin työntekijän kanssa erikseen. Työntekijöiden edustajalla ei ole oikeutta sopia työntekijöiden palkan alentamisesta työnantajan kanssa ilman erillistä työntekijöiden antamaa valtuutusta tai työehtosopimuksen määräystä. Palkkaa ei voi kuitenkaan sopia sovellettavan työehtosopimuksen mukaista vähimmäispalkkaa alhaisemmaksi. Myöskään esimerkiksi lain mukaisista ylityö- tai sunnuntaikorvauksista ei voida pätevästi poiketa. Työnantajan kannattaa tarkistaa myös noudatettavasta työehtosopimuksesta, onko siellä niin sanottu kriisilauseke, joka mahdollistaa erityisiä toimenpiteitä vaikeassa taloudellisessa tilanteessa. Tärkeää on, että yrityksessä pyritään hakemaan sellaisia yhteisesti hyväksytyjä ratkaisuja, joilla vaikeasta tilanteesta päästään yli. Lisäksi työnantajalla on normaalisti mahdollisuus myös lomauttaa työntekijöitä taloudellisilla perusteilla.

Saako työnantaja määrätä työntekijän palkattomaan karanteeniin, jos hän palaa ulkomaanmatkalta?

Eristykseen tai karanteeniin määräämisestä päättää kunnan tai sairaanhoitopiirin nimetty tartuntataudeista vastaava lääkäri. Työnantaja tai työterveyshuolto eivät siis voi määrätä työntekijää virallisesti karanteeniin. Työnantaja voi kuten missä tahansa muussakin tilanteessa määrätä työntekijän jäämään kotiin, mutta tällöin työnantajalla on normaali palkanmaksuvelvollisuus. Suositeltavaa on tällaisissa tapauksissa selvittää, voiko työntekijä tehdä esimerkiksi etätöitä matkalta palattuaan.

Voiko työnantaja kieltää työntekijää matkustamasta koronaviruksen tartunta-alueille? Mikä on työnantajan palkanmaksuvelvollisuus, jos työntekijät lähtevät matkalle ja sairastuvat?

Työnantaja voi kehottaa työntekijää harkitsemaan matkustamista alueille, joilla tartunnan riski on suuri, mutta työnantaja ei lähtökohtaisesti voi kieltää työntekijää matkustamasta silloin kun matkustaminen tapahtuu työntekijän vapaa-ajalla. Suosituksia on mahdollista antaa. Työmatkoista päättää aina työnantaja.

Työsopimuslain mukaan työnantajalla ei ole palkanmaksuvelvollisuutta, mikäli työntekijä on aiheuttanut työkyvyttömyytensä tahallaan tai törkeällä huolimattomuudella. Jos työntekijä vastoin työnantajan kehotusta on matkustanut sellaiselle alueelle, jonne ei-pakollista matkustamista viranomaisen (ulkoministeriö) on suositellut välttämään, tulee arvioitavaksi, onko työntekijä törkeällä huolimattomuudella aiheuttanut oman sairastumisensa. Jos näin on, on mahdollista, että työnantajalla ei ole palkanmaksuvelvollisuutta sairausloman ajalta.

Jos yrityksen työntekijällä todetaan korona ja hän on ollut tietämättään töissä pidemmän tai lyhyemmän rupeaman, pitääkö yrityksen sulkea ovensa siksi aikaa, että kaikki on testattu ja saatu vastaukset? Onko yritys tällaisessa tilanteessa kaikkien työntekijöiden osalta palkanmaksuvelvollinen?

Yritystoiminnan keskeyttämiseen ei ole velvollisuutta. Tällaisessa tilanteessa kaikkien yrityksessä työskentelevien ja yrityksen tiloissa altistuneiden henkilöiden on kuitenkin syytä hakeutua koronatestiin. Lisäksi jokaisessa yrityksessä on syytä tällaisessa tilanteessa tapauskohtaisesti tarkastella, millä tavoin työntekijöiden ja asiakkaiden turvallisuus voidaan turvata.

Työnantajan palkanmaksuvelvollisuuden edellytyksenä on työntekijän sairastuminen tai työkyvyttömyys. Työnantajalla on palkanmaksuvelvollisuus myös siinä tapauksessa, että työnantaja määrää työntekijän pois työpaikalta. Jos työntekijä jää oma-aloitteisesti pois työstä, palkanmaksuvelvollisuutta ei ole.

Pitääkö työntekijälle maksaa palkkaa hänen odotellessaan koronatestiin pääsyä?

Jos työntekijä ei ole sairas / työkyvytön, ei työnantajalla lähtökohtaisesti ole poissaolon ajalta palkanmaksuvelvollisuutta. Jos työnantaja määrää työntekijän pysymään poissa työpaikalta hänen odottaessaan koronatestiin pääsyä ja testitulosten varmistumista, on työnantajalla tältä ajalta palkanmaksuvelvollisuus. Jos työntekijä voi tehdä etätöitä, tätä mahdollisuutta kannattaa hyödyntää.

Onko eri asia, jos työntekijä on ollut itse lomamatkalla tai saanut tartunnan jostain muualta tietämättään?

Palkanmaksuvelvollisuus ei riipu sinänsä tartunnan lähteestä. Ratkaisevaa on se, onko työntekijä sairas tai työkyvytön.

Joissain tilanteissa voi tulla arvioitavaksi, onko työntekijä myötävaikuttanut tartunnan saamiseen esimerkiksi matkustamalla korkean riskin alueelle. Työntekijällä ei ole lain mukaan oikeutta sairausajan palkkaan, jos hän on aiheuttanut työkyvyttömyyden tahallaan tai törkeällä huolimattomuudella. Lisäksi työehtosopimuksissa on määräyksiä sairausajan palkan maksamisen edellytyksistä. Lähtökohtaisesti matkustaminen ei tarkoita tahallisuuden tai törkeän huolimattomuuden olemassaoloa, vaikka tartunta olisi saatu matkalta.

Jos työntekijä on ollut ulkomailla, onko työnantajalla palkanmaksuvelvollisuus omaehtoisen karanteenin ajalta?

Tällä hetkellä valtioneuvosto on suositellut välttämään tarpeetonta matkustusta erikseen määriteltyihin maihin. Maakohtaiset maahantulon rajoitukset on kuvattu [Terveysten ja hyvinvoinnin laitos THL:n sivuilla](#).

Kyseessä on suositus, joka ei sellaisenaan ole sitova. Suositusta on kuitenkin perusteltua noudattaa, sillä sen tarkoituksena on ehkäistä tartuntataudin leviämistä. Mikäli työntekijä voi tehdä etätöitä, tätä mahdollisuutta kannattaa hyödyntää. Jos etätö ei ole mahdollista, työnantaja voi edellyttää, että oireeton työntekijä palaa normaalisti töihin. Tässä on kuitenkin syytä käyttää huolellista harkintaa. On tärkeää, että työpaikalla kaikki tietävät valtioneuvoston ja muiden viranomaisten antamista suosituksista ja siitä, miten ne vaikuttavat työsuhteen osapuolten oikeuksiin ja velvollisuuksiin.

Jos työntekijä on suositusten vastaisesti lähtenyt alueelle, johon kohdistuu matkustus- ja maahantulorajoituksia ja palattuaan matkalta ei oireettomanakaan voi tehdä työtä suosituksen vuoksi, työnantajalla ei ole palkanmaksuvelvollisuutta. Työntekijällä ei ole oikeutta itsenäisesti päättää siitä, että hän jää täydellä palkalla ulkomaanmatkan jälkeen oireettomana kotiin, vaan asiasta on aina sovittava työnantajan kanssa. Mikäli työntekijä sairastuu, noudatetaan sairausajan palkanmaksuvelvollisuutta koskevia säännöksiä ja työehtosopimuksen määräyksiä.

Lisäksi on syytä muistaa, että työnantaja voi kehottaa työntekijää harkitsemaan matkustamista alueille, joilla tartunnan riski on suuri, mutta työnantaja ei lähtökohtaisesti voi kieltää työntekijää matkustamasta silloin kun matkustaminen tapahtuu työntekijän vapaa-ajalla. Suosituksia on kuitenkin mahdollista antaa. Työmatkoista päättää aina työnantaja.

Miten työnantajan tulee toimia, jos päiväkotikieltä nuhaisen lapsen viennin päiväkotiin/kouluun, kunnes lapsi on saanut koronatestistä negatiivisen testituloksen? Onko työntekijälle maksettava palkka, jos hän joutuu olemaan lapsen kanssa kotona?

Työntekijän lapsen tai muun hänen taloudessaan vakituisesti asuvan lapsen, joka ei ole täyttänyt 10 vuotta, sairastuessa äkillisesti työntekijällä on oikeus saada lapsen hoidon järjestämiseksi tai tämän hoitamiseksi tilapäistä hoitovapaata enintään neljä työpäivää kerrallaan. Työsopimuslain perusteella poissaolo on palkatonta, mutta useimmissa työehtosopimuksissa on sovittu työntekijän oikeudesta palkkaan tilapäisen hoitovapaan (maksimissaan 4 päivää) ajalta. Tältä osin on siis tärkeää tarkistaa aina työnantajaa sitovan työehtosopimuksen määräykset.

Työehtosopimuksissa määritelty palkallinen poissaolo koskee kuitenkin vain tilanteita, joissa lapsi on sairas. Jos kyse on siitä, että lapsella epäillään koronatartuntaa ja päiväkotikieltä lapsen viennin päiväkotiin ennen kuin koronatestitulokset on saatu, voi työntekijällä kuitenkin olla oikeus olla pois töistä lapsen hoitamiseksi, ilman että työnantajalla olisi tuolta ajalta palkanmaksuvelvollisuutta.

Jos työntekijän poissaolo on tarpeen hänen perheenjäsenensä tai muun hänelle läheisen henkilön erityistä hoitoa varten, työnantajan on pyrittävä järjestämään työt niin, että työntekijä voi jäädä määräajaksi pois työstä. Tällöin työnantaja ja työntekijä sopivat vapaan kestosta ja muista järjestelyistä. Työnantajan pyynnöstä työntekijän on esitettävä selvitys poissaolon ja sen keskeyttämisen perusteesta. Työnantajalla ei ole kuitenkaan palkanmaksuvelvollisuutta edellä mainitun poissaolon ajalta. Jos työntekijä voi poissaolon aikana tehdä etätöitä, tällöin työnantaja luonnollisesti maksaa normaalisti palkan työskentelyn ajalta.

Mikä on työnantajan palkanmaksuvelvollisuus, jos vanhempi jää vapaaehtoisesti huolehtimaan lapsesta, jonka viranomaisen määrännyt karanteeniin?

Jos työntekijän poissaolo on tarpeen hänen perheenjäsenensä tai muun hänelle läheisen henkilön erityistä hoitoa varten, työnantajan on pyrittävä järjestämään työt niin, että työntekijä voi jäädä määräajaksi pois työstä. Työnantaja ja työntekijä sopivat vapaan kestosta ja muista järjestelyistä. Työnantajan pyynnöstä työntekijän on esitettävä selvitys poissaolon ja sen keskeyttämisen perusteesta.

Työnantajalla ei ole kuitenkaan palkanmaksuvelvollisuutta em. poissaolon ajalta (pl. Mahdollinen etätö). Alle 16-vuotiaan lapsen huoltajalla, jonka lapsi on tartuntataudin leviämisen estämiseksi määrätty pidettäväksi kotona, ja huoltaja on tämän vuoksi estynyt tekemään työtään, on oikeus Kelan maksamaan tartuntatautipäivärahaan.

Hallitus antoi 16.4.2020 eduskunnalle esityksen, jossa ehdotetaan säädettäväksi laki koronavirusepidemian vuoksi palkatta töistä poissa olevalle maksettavasta väliaikaisesta tuesta. Lain tarkoituksena on korvata vanhemmalle aiheutuvaa palkan menetystä ja turvata toimeentuloa silloin, kun vanhempi on noudattanut hallituksen poikkeusoloissa antamia koronavirusepidemian

torjumiseen liittyviä suosituksia varhaiskasvatuksessa olevan tai perusopetuksen lähiopetukseen myös poikkeusolojen aikana oikeutetun lapsen hoidosta kotona. Etuutta maksettaisiin myös niille ulkomailta Suomeen saapuville, jotka on ohjattu koronavirusepidemian torjumiseksi karanteeniin vastaaviin olosuhteisiin ja jotka tästä syystä ovat ansiotyöstään palkattomasti poissa. Etuuden määrä olisi 28,94 euroa arkipäivältä. Lakia sovelletaan 16.3. alkaen ja se on voimassa elokuun 2020 loppuun.

Etuus edellyttää työ- tai virkasuhdetta, joten yrittäjillä ei ole siihen oikeutta. Yrittäjillä on puolestaan oikeus saada määräaikaisen lakimuutoksen perusteella työmarkkinatukea myös siinä tapauksessa, että päätoimisen työskentelyn päätyminen johtuu koronavirustilanteesta aiheutuvasta lapsen hoidosta.

Mikä on työnantajan palkanmaksuvelvollisuus, kun viranomaisen sulkee päiväkodin/koulun ja vanhempi jää kotiin hoitamaan lastaan?

Myös tällöin työntekijä voi työnantajan kanssa sopien jäädä kotiin hoitamaan lastaan. Palkanmaksuvelvollisuutta työnantajalla ei poissaolon ajalta ole (pl. mahdollinen etätyö). Edellä on kerrottu uudesta Kelan etuudesta, johon vanhemmalla voi olla oikeus, jos hän joutuu olemaan palkatta pois työstä lapsen hoidon vuoksi.

Epidemia-alueilta palaavien tulee sopia työhön paluunsa ajankohdasta ja poissaolosta (kaksi viikkoa) yhdessä työnantajansa kanssa. Mikä on työnantajan palkanmaksuvelvollisuus, jos oireeton työntekijä jää suosituksen vuoksi kotiin?

Kyseessä on suositus, joka ei sellaisenaan ole sitova. Suositusta on kuitenkin perusteltua noudattaa, sillä sen tarkoituksena on ehkäistä kulkutaudin leviämistä. Mikäli työntekijä voi tehdä etätyötä, tätä mahdollisuutta kannattaa hyödyntää. Jos etätyö ei ole mahdollista, työnantaja voi edellyttää, että oireeton työntekijä palaa normaalisti töihin. Tässä on kuitenkin syytä käyttää huolellista harkintaa.

On tärkeää, että työpaikalla kaikki tietävät valtioneuvoston ja muiden viranomaisten antamista suosituksista ja siitä, miten ne vaikuttavat työsuhteen osapuolten oikeuksiin ja velvollisuuksiin. Jos työntekijä on suositusten vastaisesti lähtenyt epidemia-alueelle ja palattuaan matkalta ei oireettomanakaan voi tehdä työtä valtioneuvoston suosituksen vuoksi, työnantajalla ei ole palkanmaksuvelvollisuutta.

Työntekijällä ei ole oikeutta itsenäisesti päättää siitä, että hän jää täydellä palkalla ulkomaanmatkan jälkeen oireettomana kotiin, vaan asiasta on aina sovittava työnantajan kanssa.

Mikäli työntekijä sairastuu, noudatetaan sairausajan palkanmaksuvelvollisuutta koskevia säännöksiä ja työehtosopimuksen määräyksiä.

Työntekijällä oli mahdollisuus saada väliaikaista ns. epidemiatukea tilanteessa, jossa hän oli noudattanut hallituksen poikkeusoloissa antamia koronavirusepidemian torjumiseen liittyviä

suosituksia varhaiskasvatuksessa olevan tai perusopetuksen lähiopetukseen myös poikkeusolojen aikana oikeutetun lapsen hoidosta kotona. Etuuteen oli oikeus myös niillä ulkomailta Suomeen saapuvilla, jotka oli ohjattu koronavirusepidemian torjumiseksi karanteeniin vastaaviin olosuhteisiin ja jotka tästä syystä ovat ansiotyöstään palkattomasti poissa.

Laki koronavirusepidemian vuoksi palkatta töistä poissa olevalle maksettavasta väliaikaisesta tuesta oli voimassa elokuun 2020 loppuun, mutta sen voimassaoloa ei jatkettu.

Mikä on työnantajan palkanmaksuvelvollisuus, jos työnantajan sopimuskumppani ilmoittaa, etteivät työntekijät saa tulla esimerkiksi työmaalle kahteen viikkoon mahdollisen ulkomaanmatkan jälkeen?

Tällaisessa tilanteessa työnantajan kannattaa ensimmäisenä selvittää, onko työntekijöille tarjota muuta työtä. Työsopimuslain mukaan työnantajalla on kuitenkin palkanmaksuvelvollisuus enintään 14 päivältä, jos työntekijän työn tekeminen estyy työpaikkaa kohdanneesta työntekijästä ja työnantajasta riippumattoman syyn vuoksi. Jos työnantajan sopimuskumppani estää työntekijöiden pääsyn työmaalle (eikä työnantajalla ole tarjota tälle ajalle muuta työtä), voidaan tätä säännöstä soveltaa, jolloin työnantajan palkanmaksuvelvollisuus rajoittuu kahteen viikkoon.

Tällaisessa tilanteessa on aina syytä keskustella sopimuskumppanin kanssa siitä, miten yrityksille tilanteesta aiheutuvat vahingot korvataan ja miten mahdollinen kielto päästää työntekijöitä esimerkiksi rakennustyömaalle vaikuttaa sopimuksenmukaisten velvoitteiden täyttämiseen.

Millaisia etätyökäytäntöjä yrityksessä voidaan ottaa käyttöön ja mikä on suositeltavaa?

Etätyökäytännöt on syytä käydä läpi jokaisessa yrityksessä omien toimintamahdollisuuksien pohjalta. Mikäli työ on sellaista, että sitä pystyy tekemään myös etätyönä, on etätyömahdollisuuden käyttäminen suositeltavaa.

Voiko työnantaja edellyttää, että työntekijät ottavat työvälit kotiin työpäivän päätteeksi, jotta etätyö mahdollisessa karanteenitilanteessa olisi mahdollinen?

Jos työpaikalla on sovittu mahdollisuudesta tehdä etätyötä, on luontevaa, että työntekijällä on tarvittavat välineet etätyötä varten. Työnantajan on syytä ohjeistaa henkilökuntaa etätyön käytännöistä. Tähän ohjeistukseen kuuluu luontevasti se, että tarvittavat työvälit otetaan etätyön suorittamista varten työpaikalta mukaan.

Voiko työnantaja kieltää työntekijää tulemasta töihin tai määrätä etätöihin?

Kunnan nimetty tartuntataudeista vastaava lääkäri päättää siitä, määrätäänkö ihminen eristykseen tai karanteeniin, joten työnantaja tai työterveyshuolto ei voi määrätä työntekijää karanteeniin. Työnantaja voi kuten missä tahansa muussakin tilanteessa määrätä työntekijän jäämään kotiin,

mutta jos viranomainen ei ole määrännyt karanteenia ja työnantaja määrää työntekijän jäämään kotiin, työntekijälle on maksettava normaali palkka.

Etätyöhön määrääminen on mahdollista, mikäli etätyötä voidaan pitää työssä normaalina käytäntönä ja työnantaja varmistaa, että työntekijällä on kaikki tarvittavat välineet etätyön tekemiseen.

Miten lomautus tapahtuu?

Lomauttamisella tarkoitetaan työnantajan päätökseen tai hänen aloitteestaan tehtävään sopimukseen perustuvaa työntöön ja palkanmaksun väliaikaista keskeyttämistä työsuhteen pysyessä muutoin voimassa.

Lomautuksesta ilmoitetaan työntekijälle lomautusilmoituksella viimeistään 5 päivää ennen lomautuksen alkamista. Tämä uusi viiden päivän lomautusilmoitusaika perustuu työsopimuslain tilapäiseen muutokseen, joka tuli voimaan 1.4.2020. Se on voimassa määräaikaisesti 31.12.2020 saakka. Jos työnantajan on noudatettava työehtosopimusta, lomautusilmoitusaika määräytyy aina sovellettavan työehtosopimuksen mukaan. Joillakin aloilla työehtosopimuksella lomautusilmoitusaika on lyhennetty kolmeen päivään. Useassa työehtosopimuksessa lomautusilmoitusaika on kuitenkin viittä päivää pidempi (esimerkiksi 14 päivää), eikä työnantaja voi näissä tilanteissa soveltaa lain mukaista lyhyempää lomautusilmoitusaikaa. Lisää tietoa työehtosopimusten lomautusajoista on tässä asiakirjassa ja Suomen Yrittäjien Kaikki koronasta yrittäjille sivustolla kohdassa [Tilapäiset TES-muutokset](#).

Esimerkki: Kun noudatetaan 5 päivän ilmoitusaikaa, aika lasketaan seuraavasti. Lomautusilmoitus annetaan keskiviikkona 1.4. Ensimmäinen lomautuspäivä voi tällöin olla maanantai 6.4.

Jos lomautusilmoitus on annettu ennen 1.4.2020 eikä lomautusilmoitusaika ole vielä kulunut loppuun, työnantaja saa lomauttaa työntekijän, kun ilmoituksesta on kulunut vähintään viisi päivää. Työnantajan on kuitenkin ilmoitettava työntekijälle lomautusilmoitusajan lyhentämisestä viimeistään lomautuksen alkamista edeltävänä päivänä.

Työsopimuslain mukainen 5 päivän lomautusilmoitusaika on siis voimassa 31.12.2020 saakka.

Lomautusilmoitus kannattaa antaa kirjallisesti, vaikka laki mahdollistaa myös sen, että lomautuksesta ilmoitetaan työntekijälle henkilökohtaisesti. Lomautusilmoituksen malli on [Suomen Yrittäjien asiakirjapankissa](#). Lomautusilmoituksessa on mainittava lomautuksen peruste, sen alkamisaika ja kesto tai arvioitu kesto.

Ennen lomautusilmoituksen antamista työnantajan tulee esittää työntekijälle suunniteltua lomautusta koskeva ennakkoselvitys. Sen voi antaa myös suullisesti. Ennakkoselvityksestä on käytävä ilmi

- lomautuksen peruste
- arvioitu laajuus
- toteuttamistapa
- alkamisajankohta
- kesto tai arvioitu kesto

Ennakkoselvityksen antamisen jälkeen, ennen lomautusilmoitusta työnantajan on varattava työntekijöille tai heidän edustajalleen tilaisuus tulla kuulluksi annetusta selvityksestä. Ennakkoselvityksen, kuulemisen ja lomautusilmoituksen välille ei ole säädetty mitään määräaika. Lomautusilmoitus voidaan siis välittömästi ennakkoselvityksen ja kuulemismahdollisuuden jälkeen.

Ennakkoselvitys- ja kuulemisvelvollisuutta ei ole yrityksissä, joissa työskentelee säännöllisesti vähintään 20 työntekijää. Niissä yrityksissä sovelletaan laissa yhteistoiminnasta yrityksissä säädettyjä menettelytapoja. Siitä tarkemmin myöhemmin tässä tiedostossa.

Voiko työnantaja jättää noudattamatta lain tai työehtosopimuksen mukaista lomautusilmoitusaikaa, jos työnteko estyy koronaviruksen vuoksi?

Työsopimuslain mukaan työnantajan on ilmoitettava lomauttamisesta työntekijälle viimeistään 5 päivää ennen lomautuksen alkamista. Lomautusilmoitusaika voi määräytyä myös työehtosopimukseen sovellettavan työehtosopimuksen mukaan. Tästä ilmoitusajasta ei lähtökohtaisesti voida poiketa. Tämä viiden päivän lomautusaika on käytössä koronaviruksen takia määräaikaaisesti 31.12.2020 saakka.

Työnantaja ja työntekijä saavat kuitenkin sopia määräaikaisestä lomauttamisesta silloin, kun se on tarpeen työnantajan toiminnan tai taloudellisen tilan vuoksi. Jos tällaisesta sovitaan, ei tarvitse noudattaa lain tai työehtosopimuksen mukaista lomautusilmoitusaikaa. Lisäksi työehtosopimuksessa voi olla määräyksiä mahdollisuudesta keskeyttää lomautus, joten työehtosopimus kannattaa aina myös tarkistaa.

Voiko lomauttamisen alkamisajankohtaa lykätä tai voiko lomauttamisen peruuttaa, jos tilanne muuttuu?

Lainsäädännön mukaan ainoa tapa muuttaa lomautuksen alkamisajankohtaa on perua lomautus ja antaa uusi lomautusilmoitus noudattaen lainmukaista ilmoitusmenettelyä, ellei noudatettavasta työehtosopimuksesta muuta johdu. Työnantaja ja työntekijä voivat kuitenkin aina sopia lomautuksen alkamisen siirtämisestä. Jo ilmoitetun lomautuksen voi koska tahansa ennen lomautuksen alkamista peruuttaa.

Voiko ja miten lomautuksen keskeyttää, jos tilanne muuttuu?

Lainsäädäntö ei mahdollista yksipuolista lomautuksen keskeyttämistä. Työnantaja ei siis voi yksipuolisesti määrätä työntekijää kesken lomautuksen tilapäisesti työhön siten, että lomautus jatkuisi tämän tilapäisen työssäolon jälkeen. Lomautuksen keskeyttämisestä on kuitenkin aina mahdollista erikseen sopia työntekijän ja työnantajan välillä. Jos työnantaja haluaa keskeyttää lomautuksen yksipuolisesti, tulee työnantajan kutsua työntekijä takaisin töihin ja tämän jälkeen tarpeen vaatiessa antaa uusi lomautusilmoitus normaalia ilmoitusmenettelyä noudattaen.

Työehtosopimuksissa voi kuitenkin olla määräyksiä lomautuksen keskeyttämistä. Mikäli työehtosopimus sen mahdollistaa, lomautus voidaan keskeyttää tilapäisen työn vuoksi, minkä jälkeen lomautus voi jatkua ilman uuden lomautusilmoituksen antamista.

Miten lomautettavat työntekijät valitaan? Onko olemassa lomautusjärjestys?

Laissa ei säädetä mitään siitä, missä järjestyksessä työntekijät pitää lomauttaa. Näin ollen esimerkiksi työsuhteen pituus ei määritä lomautusjärjestystä. Työnantaja valitsee lomautettavat työntekijät. Lähtökohtana on se, että viimeiseksi lomautetaan yleensä yrityksen toiminnalle tärkeimmät työntekijät (ns. avaintyöntekijät). Työehtosopimuksessa saattaa olla määräyksiä lomautusjärjestyksestä, joten työehtosopimus on aina syytä tarkistaa. Lomautettavia työntekijöitä ei kuitenkaan voida valita syrjivillä perusteilla (esim. ikä, sukupuoli jne.).

Voiko määräaikaisia työntekijöitä lomauttaa tällaisessa erikoistapauksessa?

Työsopimuslain 1.4.2020 voimaan tulleen muutoksen myötä työnantaja saa lomauttaa myös määräaikaisessa työsuhteessa olevan työntekijän samoin perustein kuin toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa olevan työntekijän. Myös määräaikaisessa työsuhteessa olevan oppisopimustyöntekijän voi lomauttaa. Tämä poikkeus on voimassa 31.12.2020 saakka.

Työsopimuslain tilapäisen poikkeuksen voimassaolon päätyttyä palataan noudattamaan työehtosopimuslain pääsääntöä, jonka mukaan määräaikaisen työntekijän voi lomauttaa vain, jos tämä tekee työtä vakituisen työntekijän sijaisena ja työnantajalla olisi oikeus lomauttaa vakituinen työntekijä, jos hän olisi työssä.

Miten toimitaan, jos työnantaja haluaa tehdä muutoksia oppisopimuksella olevan työntekijän määräaikaiseen työsuhteeseen (lomauttaa, irtisanoa jne.)?

Oppisopimuksella määräaikaisesti työskenteleviin sovelletaan samoja työoikeudellisia säännöksiä kuin muihinkin määräaikaisiin työsuhteisiin. Tältä osin pätee edellisen kysymyksen vastauksessa esitetty lomautukseen liittyen.

Oppisopimus ei määräaikaisena sopimuksena lähtökohtaisesti ole irtisanottavissa, ellei sopimuksesta muuta johdu. Sopimus on kuitenkin purettavissa sekä

- sovitun koeajan että
- muulla työehtosopimuslaissa säädetyllä purkuperusteella ja ammatillisesta koulutuksesta annetun lain mukaan myös
- työnantajan lopettaessa liikkeensä, tullessa asetetuksi konkurssiin tai kuollessa sekä
- koulutuksen järjestäjän luvalla työehtosopimuslaissa säädetyillä irtisanomisperusteilla.

Mitä, jos määräaikainen lomautus on päättymässä eikä töitä edelleenkään ole?

Lomautus voidaan toteuttaa määräaikaisena enintään 90 päivän ajaksi, jos lomautus perustuu työn tilapäiseen vähentymiseen. Lomautus voidaan toteuttaa myös toistaiseksi voimassa olevana, jos työnantajalla on tuotannolliset ja taloudelliset irtisanomisperusteet. Tällöin lomautus on vaihtoehto irtisanomiselle.

Jos määräaikaisen lomautuksen päättyessä töitä ei ole, työnantajan on syytä harkita myös työntekijän irtisanomista. Työnantaja voi jatkaa lomautusta antamalla uuden lomautusilmoituksen. Jos lomautuksen halutaan jatkuvan keskeytyksettä, lomautusilmoitus on annettava siten, että lomautusilmoitusaika ehtii kulua ennen määräaikaisen lomautuksen päättymistä. Mikäli yritys työllistää säännöllisesti yli 20 työntekijää, tulee lomautusten jatkaminen toteuttaa tarvittaessa ytlain neuvottelumenettelyä noudattaen.

Jos lomautuksia pitää jatkaa, on arvioitava ovatko ongelmat enää tilapäisiä. Vai onko tilanne muuttunut niin, että lomautukset tulisi toteuttaa toistaiseksi voimassa olevina? Lisäksi on syytä realistisesti miettiä myös irtisanomisten mahdollista tarvetta.

Jos työnantaja irtisanoo työsopimuksen, työntekijälle on maksettava irtisanomisajan palkka. Koska lomautus on irtisanomisen vaihtoehto ja se on tarkoitettu tilapäiseksi toimeksi, työsopimuslakiin sisältyy säännös, jonka mukaan työnantaja on velvollinen maksamaan työntekijälle irtisanomisajan palkan myös siinä tilanteessa, jossa työntekijä irtisanoutuu lomautuksen kestänyttä yhdenjaksoisesti vähintään 200 päivää. Tällöin siis työntekijälle on maksettava se irtisanomisajan palkka, joka olisi maksettava, jos työnantaja olisi hänet irtisanonut.

Työntekijät on lomautettu määräajaksi siten, että lomautukset ovat päättymässä kesäkuun puolivälissä. On kuitenkin tarve kutsua työntekijöitä töihin jo kesäkuun alussa. Miten työnantajan pitää toimia tällaisessa tilanteessa?

Mikään ei estä kutsumasta lomautettuja töihin ilmoitettua aikaisemmin. Työnantajan on syytä mahdollisimman ajoissa ilmoittaa työntekijöille työvoiman tarpeesta ja kutsua työntekijät töihin sekä pyrkiä sopimaan yhdessä työntekijän kanssa töiden aloittamisesta. Yleisneuvona kaiken kaikkiaan voi sanoa, että työpaikalla keskustellaan ja pyritään sopimaan töiden järjestelyistä työntekijöiden kanssa.

Mitä jos työntekijä kieltäytyy palaamasta etuajassa töihin?

Koska lomautus on määräaikaiseksi ilmoitettu, niin työntekijällä on lähtökohtaisesti oikeus kieltäytyä palaamasta aikaisemmin töihin. Jos työntekijä kieltäytyy, niin ilmoitus kieltäytymisestä kannattaa pyytää kirjallisesti tai sähköpostilla tai tekstiviestinä. Jos työntekijä kieltäytyy palaamasta aikaisemmin töihin, sillä voi myös olla vaikutusta hänen työttömyysetuuteensa.

Työnantajan pitää tällaisessa tilanteessa miettiä, miten tarjolla olevat työt voidaan parhaalla mahdollisella tavalla järjestää.

Lisäksi, jos kysymys olisi vain lyhytaikaisesta ja tilapäisestä lomautuksen keskeyttämisestä, tulee tällaisesta aina sopia työntekijän kanssa erikseen.

Kysymyksiä vuosilomasta

Voiko työntekijän määrätä koronavirustilanteen vuoksi vuosilomalle?

Kun työnantaja määrää loman ajankohdan, työnantajan on ilmoitettava siitä työntekijälle viimeistään kahta viikkoa ennen loman alkamista. Työnantaja ei siis voi määrätä työntekijää lomalle esimerkiksi lomautusilmoitusajalle.

Lisäksi on huomattava, että työnantaja ei voi yksipuolisesti määrätä työntekijää pitämään käynnissä olevan ja 31.3.2020 päättyvän lomanmääräytymisvuoden aikana ansaittuja vuosilomia ennen 1.5.2020 alkavan lomakauden alkamista. Jos on pitämättömiä talvilomia tai edellisen vuoden kesälomia, työnantaja voi määrätä nämä pidettäväksi kahden viikon ilmoitusaikaa noudattaen.

Työntekijä ja työnantaja voivat kuitenkin sopia vuosiloman pitämisestä parhaaksi katsomallaan tavalla.

Voiko työntekijä pitää vuosilomia lomautuksen aikana?

Lomautus ei lähtökohtaisesti vaikuta vuosiloman pitämiseen. Vuosiloman osalta noudatetaan vuosilomalakia sekä mahdollisia työehtosopimuksen määräyksiä kuten normaalisti ja vuosiloma voidaan sijoittaa lomakaudelle normaalisti, vaikka työntekijä olisi muutoin lomautettuna. Kesäloma pidetään työnantajan ja työntekijän sopimana tai työnantajan määräämänä aikana ja loman ajalta maksetaan normaali vuosilomapalkka.

Loman ajankohdasta on ilmoitettava pääsääntöisesti viimeistään yksi kuukausi ennen loman alkamista. Jos se ei ole mahdollista, ilmoitus lomasta on tehtävä vähintään kaksi viikkoa ennen loman alkamista. Jos työnantaja on ilmoittanut vuosiloman ajankohdan työntekijälle, ilmoitus on lähtökohtaisesti työnantajaa sitova. Vuosiloman ajankohtaa voidaan kuitenkin aina yhteisesti sopimalla muuttaa.

Kysymyksiä yt-laista

Mitkä ovat yhteistoimintalain neuvotteluajat, voiko antaa lomautusilmoituksen vasta neuvottelujen jälkeen vai jo aikaisemmin?

Jos työnantaja harkitsee yhden tai useamman työntekijän irtisanomista, lomauttamista tai osa-aikaistamista, on työnantajan annettava kirjallinen neuvotteluesitys yhteistoimintaneuvottelujen käynnistämiseksi viimeistään viisi päivää ennen neuvottelujen aloittamista.

Yhteistoimintalain 1.4.2020 voimaan tulleella muutoksella yhteistoimintaneuvottelujen kestoaikaa lyhennettiin lomautustilanteissa 14 päivästä tai 6 viikosta 5 päivään. Jos työnantaja harkitsee vain lomautuksia, neuvotteluvaikeus on siten 5 päivää. Yhteistoimintaneuvotteluissa voidaan sopia tästä toisin. Yt-lain lyhennetty neuvottelujen kestoaika on voimassa 31.12.2020 saakka.

Jos työnantajan harkitsemat irtisanomiset tai osa-aikaistamiset kohdistuvat alle kymmeneen työntekijään, vähimmäisneuvotteluaika on edelleen 14 päivää, jollei yhteistoimintaneuvotteluissa sovita toisin. Jos työnantajan harkitsemat irtisanomiset tai osa-aikaistamiset kohdistuvat vähintään kymmeneen työntekijään, vähimmäisneuvotteluaika on kuusi viikkoa, ellei yhteistoimintaneuvotteluissa toisin sovita.

Kun työnantaja esittää käsiteltäväksi yhteistoimintaneuvotteluissa toimenpiteitä, jotka voivat johtaa työntekijän irtisanomiseen, lomauttamiseen tai osa-aikaistamiseen, on työnantajan toimitettava työntekijöiden edustajalle tai työntekijöille annettu neuvotteluesitys tai siitä ilmenevät tiedot myös TE-toimistolle viimeistään yhteistoimintaneuvottelujen alkaessa.

Mahdolliset irtisanomiset, lomauttamiset tai osa-aikaistamiset voidaan toteuttaa vasta, kun neuvottelut ovat päättyneet ja esimerkiksi lomautusten osalta lomautusilmoitusaika lasketaan lomautusilmoituksen antamisesta.

Joidenkin työehtosopimusten osalta on koronaviruskriisin vuoksi sovittu poikkeuksellisesti lyhyemmistä neuvotteluajoista. Esimerkiksi kaupan alan, majoitus- ja ravitsemusalan sekä teknologiateollisuuden tuoreissa työehtosopimuksissa on mahdollistettu lyhyemmät neuvotteluajat. Jos työnantaja on järjestäytymätön ja noudattaa työehtosopimusta yleissitovuuden perusteella, tulee työnantajan noudattaa YT-lain mukaisia neuvotteluihin liittyviä määräaikoja.

Lisää tietoa työehtosopimusten yt-neuvotteluajoista on Suomen Yrittäjien Kaikki koronasta yrittäjälle -sivustolla osiossa [Tilapäiset TES-muutokset](#).

Voiko yhteistoimintalain mukaisista neuvotteluelvoitteista poiketa, mikäli toiminnan muutokset ja tarvittavat toimenpiteet johtuvat koronaviruksesta?

Yhteistoimintalain 60§:n mukaan työnantaja saa tehdä esimerkiksi työtehtävien muutosta, työaikajärjestelyistä, irtisanomista, lomauttamista tai osa-aikaistamista koskevan 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. Poikkeusmahdollisuutta on kuitenkin syytä tulkita hyvin rajoitetusti. Lisäksi perusteen poistuttua työnantajan viivytyksettä käynnistettävä yhteistoimintaneuvottelut, joissa on selvitettävä myös poikkeuksellisen menettelyn perusteet.

Yrittäjän sairastuminen ja karanteeni

Onko yrittäjällä oikeus Kelan myöntämään tartuntatautipäivärahaan, jos itse sairastuu koronaan tai joutuu karanteeniin?

Kela voi maksaa tartuntatautipäivärahaa, kun yrittäjä on määrätty olemaan poissa työstään, eristettäväksi tai karanteeniin jonkin tartuntataudin, esimerkiksi koronaviruksen, leviämisen estämiseksi. Jos yrittäjä puolestaan sairastuu itse tautiin, on hänellä oikeus Kelan maksamaan sairauspäivärahaan.

Tartuntatautipäiväraha määräytyy poissaolon alkamishetkellä voimassa olevan YEL- tai MYEL-työtulon mukaan. Sen maksaminen edellyttää, että jokin näistä kolmesta ehdosta täyttyy:

- kunnan tartuntataudeista vastaava lääkäri on määrännyt yrittäjän olemaan poissa töistä
- sairaanhoitopiirin tartuntataudeista vastaava lääkäri on määrännyt työntekijän karanteeniin tai eristettäväksi
- EU-alueella eristetyille tai karanteeniin määrättyllä henkilöllä on todistus lääkäriltä, jolla on oikeus määrätä näitä rajoituksia kyseisessä maassa. Tartuntatautipäivärahassa ei ole omavastuu-aikaa.

Tartuntatautipäivärahaa voidaan maksaa vain niiltä päiviltä, jolloin henkilö ei ole voinut työskennellä karanteenin tai eristyksen takia. Päivärahaa ei siis makseta esimerkiksi tehtävissä, joissa voidaan tehdä etätöitä. Tartuntatautipäivärahassa ei ole omavastuu-aikaa.

Sairauspäivärahaa maksetaan, kun henkilön työkyvyttömyys on kestänyt vähintään omavastuuajan. YEL-vakuutetuilla yrittäjillä omavastuu aika on sairastumispäivä. Arkipäiviä ovat päivät maanantaista lauantaihin arkipyhät pois lukien.

Jos yrittäjällä ei ole YEL-vakuutusta, omavastuu-aika on sairastumispäivä ja sitä seuraavat yhdeksän arkipäivää, kuten palkansaajilla. Tältä niin sanotulta yleiseltä omavastuuajalta (sairaspäivät 2–10) yrittäjälle maksettavan etuuden nimi on YEL-päiväraha, joka työkyvyttömyyden pitkittyessä vaihtuu yleisen omavastuuajan jälkeen sairauspäivärahaksi.

Sairauspäiväraha määräytyy vuositulon perusteella. Vuositulo lasketaan 12 kalenterikuukauden tarkastelujaksolta, joka edeltää päivärahoikeuden alkamista edeltävää kalenterikuukautta. Yrittäjän sairauspäiväraha määräytyy pelkästään yrittäjän eläkevakuutuksen vuosityötulon eli niin sanotun YEL-työtulon mukaan. Yrittäjien vuosituloon lasketaan 12 kalenterikuukauden tarkastelujakson YEL- ja/tai MYEL-työtulo. Vuosituloon ei lasketa mukaan palkkatuloa omasta yrityksestä eikä elinkeinotoiminnan ansiotuloa. Jos YEL- tai MYEL-työtulon määrä on muuttunut tarkastelujakson aikana, huomioidaan keskimääräinen työtulo.

Jos henkilöllä on yritystoiminnan ohella esim. palkkatuloa työskentelystä toiselle, huomioidaan se sairauspäivärahan määrän. Yleiseltä omavastuujalta (päivät 2–10) maksettavassa niin sanotussa YEL-päivärahassa huomioidaan vain YEL-työtulo. Jos ei ole tuloja tarkastelujakson aikana tai ne ovat hyvin pienet, päiväraha on aina vähintään vähimmäismääräinen.

Oman päivärahan määrän voi laskea Kelan laskurilla.

YEL-päivärahan saamisen edellytyksenä on vähintään terveydenhoitajan tai sairaanhoitajan todistus työkyvyttömyydestä. Varsinaisen sairauspäivärahan osalta edellytetään työkyvyttömyyden ensimmäisen 60 päivän ajalta yleensä vähintään lääkärin A-todistusta ja sen jälkeen laajempaa B-todistusta.

Mitä korvauksia yrittäjä voi saada, jos ei voi työskennellä, koska lapsen koulu on suljettu? Entä jos lapsi sairastuu tai määrätään karanteeniin?

Alle 16-vuotiaan lapsen huoltajalla (riippumatta siitä, millä statuksella työtä tekee), jonka lapsi on tartuntataudin leviämisen estämiseksi määrätty pidettäväksi kotona, ja huoltaja on tämän vuoksi estynyt tekemään työtään, on oikeus edellisessä kysymyksessä mainittuun Kelan maksamaan tartuntatautipäivärahaan. Tämä koskee kuitenkin ainoastaan edellä mainittua karanteenia/eristämistä. Mikäli lapsen koulu tai päiväkotia suljetaan, ei samaa oikeutta ole. Myöskään tilanteessa, jossa lapsi sairastuu ja yrittäjä jää kotiin hoitamaan lastaan, ei yrittäjällä ole oikeutta etuuksiin, vaikka tulonmenetystä aiheutuisikin.

Yrittäjän asumistuki, toimeentulotuki, työttömyyskorvaus ja starttiraha

Voiko yrittäjä saada asumistukea ja toimeentulotukea?

Pienituloisella yrittäjällä voi olla oikeus Kelan yleiseen asumistukeen tai toimeentulotukeen, jonka täydentävä osa haetaan kunnan sosiaalitoimesta. Jos taloustilanne huono, kannatta tehdä heti hakemus Kelan sivuilla. Se on ainoa keino saada varmuus siitä, onko hakijalla ja perheellä oikeus edellä yleiseen asumistukeen tai toimeentulotukeen.

Voiko yrittäjä saada työttömyyskorvausta?

[8.4.2020 lähtien on voimassa laki](#), jolla laajennetaan määräajaksi yrittäjän oikeutta saada työttömyysturvaa yritystoiminnan harjoittamisen rinnalla. Määräaikainen lakimuutos mahdollistaa sen, että yrittäjille voidaan maksaa 724 euron työmarkkinatukea 16.3.–31.12.2020 ilman, että yrityksen toiminta täytyy lopettaa. Jos yrittäjä rekisteröityy työnhakijaksi viimeistään 15. huhtikuuta, hänellä on oikeus työmarkkinatukeen takautuvasti 16.3. lähtien, kunhan tuen saamisen edellytykset täyttyvät. Työnhakijaksi voi ilmoittautua vaikka heti.

Milloin yrittäjä esityksen mukaan saisi työmarkkinatukea?

Lakimuutos koskee kaikkia yrittäjiä yrityksen koosta ja yhtiömuodosta riippumatta. Työmarkkinatuen saaminen edellyttää, että yrittäjän päätoiminen työskentely on päätynyt tai yritystoiminnasta saatava tulo on vähemmän kuin 1 089,67 euroa kuukaudessa jokaista yrityksessä yrittäjänä työskentelevää henkilöä kohti.

Esityksen mukaan työmarkkinatukea (724 €/kk) voidaan maksaa ilman omavastuu-aikaa. Jos yritystoiminnasta on tuloja, ne sovitellaan työttömyysetuuden kanssa. Enintään 300 euron kuukausittaiset tulot eivät kuitenkaan lähtökohtaisesti vähennä työttömyysetuutta lainkaan. Tämän jälkeen työttömyysetuus vähenee siten, että jokainen tienattu euro pienentää etuutta 50 sentillä.

Miten haen työmarkkinatukea?

Yrittäjä tulee ilmoittautua työttömäksi työnhakijaksi TE-toimistoon ja antaa selvitys päätoimisen työskentelyn päättymisestä tai tulon vähentymisestä koronavirusepidemiasta johtuen. Päätoimisen työskentelyn päättymisen todetaan ensisijaisesti yrittäjän oman ilmoituksen perusteella.

Yrittäjän on annettava selvitys yrityksen toimialasta ja siitä, miten vakava tartuntatauti ja siitä johtuvat rajoitukset ja suositukset ovat aiheuttaneet päätoimisen työskentelyn päättymisen. Vaihtoehtoisesti työnhakijan tulee antaa TE-toimistolle selvitys yritystoiminnasta saatavasta tulosta, ja tulon vähentymisen tulisi johtua vakavasta tartuntataudista.

TE-toimisto antaa yrittäjän oikeudesta työmarkkinatukeen työvoimapolitiittisen lausunnon Kelalle, josta työmarkkinatuki haetaan.

Voiko työttömyysturvaa saada muiden tukien rinnalla?

Yrittäjä voi saada työttömyysturvaa sellaisten tukien rinnalla, jotka on tarkoitettu yritystoiminnan kehittämiseen tai yritystoiminnasta aiheutuviin kustannuksiin. Esimerkiksi yksinyrittäjätuki, jota kunnat alkavat lähiaikoina maksaa, ei sulje pois oikeutta saada työttömyysturvaa.

Tuki voi vaikuttaa työttömyysetuuden määrään, mikäli yrittäjä esimerkiksi käyttää sitä henkilökohtaisiin menoihinsa tai se luetaan yrittäjän ansiotuloksi tai palkaksi. Jos tuki käytetään yritystoiminnasta aiheutuviin kuluihin, ei se vaikuta työttömyysturvaetuuteen.

Tuleva yksinyrittäjätuki on tarkoitettu yritystoimintaan ja työttömyysturva yrittäjän henkilökohtaisiin menoihin.

Jos joutuu lopettamaan yritystoiminnan kokonaan, miten työttömyysturvaa haetaan?

Jos yritystoiminnan joutuu lopettamaan kokonaan, yrittäjä voi saada työttömyysetuutta. Silloin kannattaa ilmoittautua välittömästi työnhakijaksi työ- ja elinkeinotoimistoon.

Yritystoiminta voidaan katsoa työttömyysturvassa lopetetuksi, kun

- a) yritys on myyty
- b) yritys on asetettu konkurssiin
- c) yritys on asetettu selvitystilaan, (selvitysmiehenä toimiminen saattaa muodostaa esteen työttömyysetuuden maksamiselle)
- d) muun kuin osakeyhtiön purkamisesta on tehty yhtiömiesten kesken sopimus
- e) tuotannollinen ja taloudellinen toiminta on päättynyt ja yrittäjä on:
 - 1) luopunut eläkevakuutuksestaan (YEL/MYEL)
 - 2) jättänyt Verohallinnolle ilmoituksen yrityksen poistamiseksi ennakkoperintä- ja työnantajarekisteristä ja
 - 3) jättänyt Verohallinnolle ilmoituksen yrityksen poistamiseksi arvonlisäverovelvollisten rekisteristä tai yritystoiminnan keskeytymisestä
- f) Yksityisen elinkeinonharjoittajan eli ns. Toiminimiyrittäjän yritystoiminta katsotaan lopetetuksi myös, kun
 - 1) tuotannollinen ja taloudellinen toiminta on työnhakijan luotettavana pidettävän ilmoituksen mukaan päättynyt tai muuten on ilmeistä, ettei toimintaa enää jatketa; ja

2) henkilö on luopunut mahdollisesta yrittäjän eläkelain tai maatalousyrittäjän eläkelain mukaisesta eläkevakuutuksesta.

SYT-kassan jäsenet voivat saada ansiosidonnaista päivärahaa.

Muille peruspäivärahaa ja työmarkkinatukea maksaa Kela.

Ansio- ja peruspäivärahan saamisen edellytyksenä on yrittäjän työssäoloehdon täyttäminen (15 kk toimintaa/vakuuttamista, vähintään 13 076 YEL-työtulo/2020).

Työmarkkinatuessa ei em. ehtoa ole.

Kelan maksamat työttömyysetuudet ovat 33,66 e/pv(/2020) ilman korotusosia (mm. lapsikorotus). Edellä mainittuja etuuksia maksetaan 5 päivältä viikossa (myös arkipyhiltä). Työttömyysturvassa on viiden päivän omavastuu aika.

Minkälaisia muutoksia on tullut starttirahaan?

Hallitus hyväksyi 16.4.2020 julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun valtioneuvoston asetuksen väliaikaisen muutoksen, jonka mukaan starttirahaa saavalle yrittäjälle voidaan maksaa starttirahaa myös niiltä päiviltä, jolloin yrittäjä ei koronavirusepidemiasta johtuen voi työskennellä yrityksessään.

Asetus mahdollistaa starttirahaa saavien yrittäjien toimeentulon turvaamisen starttirahalla tässä laajasti yhteiskuntaan, yrityksiin ja yksilöihin vaikuttavassa poikkeuksellisessa tilanteessa, jota yrittäjä ei ole voinut ennakoida yritystoimintaa aloittaessaan.

Starttirahaa saavien yrittäjien toimeentulo koronavirusepidemian aikana turvataan siten työttömyysturvan sijasta starttirahalla, vaikka yrittäjä ei voisi tilapäisesti harjoittaa toimintaa tai yrityksessä tehtävän työn määrä olisi vähentynyt. Jos starttirahan saajan olisi mahdollista harjoittaa toimintaa esimerkiksi joinakin päivinä viikossa, vaikka työtä ei epidemiasta johtuen olisi kokoaikaisesti, starttirahaa maksettaisiin myös niiltä päiviltä, jolloin yrittäjä ei työskentele yrityksessään.

Asetus tuli voimaan 17.4.2020 ja on voimassa 31.12.2020 asti. Asetusta sovelletaan starttirahaan, joka maksetaan 16.3.–31.12.2020 väliseltä ajalta. KEHA-keskus tiedottaa muutoksesta starttirahaa saaville yrittäjille.

Edellä mainitun muutoksen lisäksi hallitus antoi 23.4.2020 eduskunnalle esityksen, jonka mukaan starttirahan enimmäiskesto pidennetään väliaikaisesti 12 kuukaudesta 18 kuukauteen. Muutoksella turvataan starttirahaa saavien yrittäjien mahdollisuus yritystoiminnan käynnistämiseen ja vakiinnuttamiseen COVID-19-pandemian aiheuttamasta tilapäisestä toimintaedellytysten heikkenemisestä huolimatta. Muutoksen voimassaoloa on jatkettu ja se on voimassa 31.12.2021 asti.

Kysymykset yritystoiminnasta

Yritysten väliset sopimukset

Voivatko koronaviruksen aiheuttamat ongelmat muodostaa niin sanotun force majeure -esteen sopimusvelvoitteen suorituksesta pidättymiselle?

Sopimussuhteissa lähtökohta on, että sopimukset on pidettävä. Koronavirusepidemia ei muuta tätä peruslähtökohtaa.

Ylivoimaisella esteellä tarkoitetaan tapahtumia

- jotka sattuvat sopimuksen teon jälkeen
- joihin sopimuspuolet eivät voi vaikuttaa
- jotka eivät olleet sopimusta tehtäessä ennakoitavissa, ja
- jotka estävät sopimuksen täyttämisen kokonaan tai osaksi tai tekevät sen kohtuuttoman vaikeaksi

Kaikkien neljän mainitun edellytyksen tulee täytyä, jotta kyseessä olisi ylivoimainen este.

Ylivoimaisen esteen (force majeure) käsillä oloa arvioidaan aina yksittäistapauksittain. Koronavirus itsessään ei automaattisesti tarkoita force majeure -perusteen olemassaoloa, vaan siihen vetoavan osapuolen on aina pystyttävä osoittamaan, millä konkreettisella tavalla virus on estänyt sopimuksenmukaisen suorituksen tekemisen.

Ylivoimaisen esteen kohdannut osapuoli ei tavallisesti ole velvollinen korvaamaan vahinkoja, jotka aiheutuvat ylivoimaisesta esteestä. Myös sopimussakon suorittamisesta tyypillisesti vapautuu. Ylivoimaisen esteen seuraamuksista voidaan kuitenkin sopia. Usein sovitaan esimerkiksi, että osapuolella on oikeus irtisanoa sopimus, jos ylivoimainen este jatkuu riittävän kauan.

Sopimukseen kirjoitetaan usein ehto ylivoimaisesta esteestä ja siitä, miten sopimusosapuolten on toimittava, jos sellaiseen vedotaan. Sen vuoksi yrittäjän, joka haluaa vedota ylivoimaiseen esteeseen tai jos sopimuskumppani siihen vetoaa, on ensisijaisesti katsottava, mitä sopimuksessa asiasta on sovittu. Ylivoimaiseen esteeseen voidaan kuitenkin yleisten sopimusoikeudellisten periaatteiden mukaisesti vedota, vaikkei sopimuksessa olisi tästä mainintaa.

[Lue lisää aiheesta.](#)

Voiko sopimuksen peruuttaa, jos sen noudattaminen käy koronan vuoksi taloudellisesti mahdottomaksi tai muuten hyödyttömäksi?

Sopimussuhteissa lähtökohta on, että sopimukset on pidettävä. Yritysten välillä tehdyt sopimukset sitovat molempia osapuolia, ja molempien osapuolten on niitä noudatettava. Sopimusta ei siis voi lähtökohtaisesti perua ilman toisen osapuolen suostumusta tai siihen oikeuttavaa sopimusehtoa. Tällaisessa tilanteessa voi olla järkevää pohtia sopimuksen irtisanomista, mikäli sopimus sen mahdollistaa tai ehdottaa toiselle osapuolelle sopimusehtojen muuttamista. Ensisijaista on aina neuvotella toisen sopijaosapuolen kanssa. Käsillä oleva koronavirustilanne on kaikkien yhteinen haaste ja siksi on hyvä etsiä yhdessä ratkaisuja sopimusosapuolten kesken.

Olosuhteiden muuttumiseen ja yllättäviin tilanteisiin voidaan varautua jo sopimusta tehtäessä. Sopimukseen voidaan ottaa esimerkiksi sellaisia ehtoja, että tietyn tyyppisen tilanteen sattuessa sopimusehtoja voidaan muuttaa, sopimus irtisanoa tai tilanne estää osapuolen vahingonkorvaus- tai muun velvoitteen (ks. edellä force majeure) vuoksi.

Oma liikekumppanini (ei kuluttaja) peruuttaa tilaisuuden, jonka ruokatarjoilusta olen sopimuksemme mukaan sitoutunut huolehtimaan. Olemme sopineet varausmaksusta/peruutusmaksusta. Voinko pitää suoritetun varausmaksun itselläni tai periä peruuntuneesta tilaisuudesta peruutusmaksun?

Sopimusrikkomuksen seuraamukset määräytyvät ensisijaisesti osapuolten keskinäisen sopimuksen perusteella. Jos siis on sovittu siitä, että sopimuksen peruutustilanteessa toisella osapuolella on oikeus vain tiettyyn korvaukseen (esim. varausmaksu, peruutusmaksu), on toimittava sopimuksen mukaisesti. Lisäksi on huomattava, että sopimukset lähtökohtaisesti sitovia eikä niitä voi yksipuolisesti peruuttaa.

Mikäli toinen osapuoli peruuttaa sopimuksen ilman, että siihen on sopimuksen tai yleisten sopimusoikeudellisten oppien mukaan hyväksyttävä peruste (esim. force majeure), kyseessä on sopimusrikkomus. Ellei sopimuksesta muuta johdu, sopimusta rikkoneella osapuolella on velvollisuus maksaa toiselle sopijaosapuolelle vahingonkorvausta, jonka määrä määräytyy lähtökohtaisesti niin sanotun positiivisen sopimusedun mukaisesti. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että rikottu osapuoli on saatettava siihen taloudellisen asemaan, johon hän olisi päässyt, jos sopimus olisi täytetty oikein.

Onko yrittäjän lopetettava yritystoiminta epidemian ajaksi?

Jos viranomaismääräykset eivät rajoita yritystoiminnan harjoittamista, yrittäjä voi jatkaa yritystoimintaa niin normaalisti kuin se on mahdollista. Esimerkiksi julkiset kokoontumiset on rajoitettu valtioneuvoston päätöksellä 10 henkilöön, joten yleisötapahtumien järjestäminen on tällä hetkellä kiellettyä. Samoin esimerkiksi uimahallit ja muut urheilutilat on suljettu valtioneuvoston päätöksellä, joten näissä tiloissa yritystoimintaa ei voi harjoittaa.

Yrittäjällä on luonnollisesti mahdollisuus pitää liikkeensä suljettuna tai keskeyttää yritystoiminta, jos se ei ole taloudellisesti tai terveydellisistä syistä järkevää.

Jos yrittäjä kuuluu itse riskiryhmään, voi olla syytä harkinta yritystoiminnan keskeyttämistä. Liiketoiminnan keskeyttämisen vaikutusta työsuhteisiin tai yrityksen sopimuksiin on käsitelty muiden kysymysten kohdalla.

Yrityksen ja kuluttajan väliset sopimukset

Sitovatko varausmaksut, kun kuluttaja peruuttaa tilauksen / palvelun koronaviruksen vuoksi? Onko yrittäjällä mahdollisuus saada vahingonkorvausta kuluttajalta, joka peruuttaa tilauksen tai palvelun?

Tilanteeseen sovelletaan kuluttajansuojalakia ja sen mukaisia periaatteita. Jos kuluttaja peruuttaa tilauksen, myyjällä ei ole oikeutta pysyä sopimuksessa ja vaatia kauppahinnan maksamista.

Myyjällä on kuitenkin oikeus vahingonkorvaukseen. Tavarankaupassa vahingonkorvauksesta on säännös kuluttajansuojalain 5 luvun 28 §:ssä. Säännöksestä ilmenevää periaatetta voidaan soveltaa myös muissa kuin tavaraa koskevilla kuluttajasopimuksissa. Säännöksen mukaan kuluttajan peruuttama tilaus myyjällä on oikeus korvaukseen niistä erityisistä kustannuksista, joita hänelle on aiheutunut sopimuksen tekemisestä ja täyttämisestä, ja jotka todennäköisesti jäävät hyödyttömiksi sekä kaupan purkamisen tai peruutuksen vuoksi aiheutuvista erityisistä kustannuksista.

Muusta vahingosta myyjällä on oikeus saada korvaus, joka on kohtuullinen ottaen huomioon tavarankaupassa hinta, sopimuksen purkamisen tai peruutuksen ajankohta, sopimuksen täyttämiseksi suoritettavat toimenpiteet sekä muut seikat.

Sopimus, jonka mukaan myyjä pidättää itselleen oikeuden ennalta määrättyyn korvaukseen peruutuksen tai purun vuoksi, on pätevä, jos sopimuksen mukainen korvaus on kohtuullinen.

Myyjällä ei kuitenkaan ole oikeutta saada vahingonkorvausta eikä pitää saamaansa varausmaksua, jos tilauksen peruuttaminen johtuu lain säännöksestä, yleisen liikenteen tai maksuliikenteen keskeytyksestä taikka muusta samankaltaisesta esteestä, jota ostaja ei kohtuudella voi välttää eikä voittaa. Pelkästään koronavirusepidemiaa ei voida pitää tällaisena esteenä, vaan tilauksen peruuttamisen ja esteen välillä on oltava selvä syy-yhteys. Näin voi olla esimerkiksi tilanteessa, jossa kuluttaja peruuttaa parturikäynnin siksi, että on sairastunut koronavirukseen.

Lisätietoa kuluttajaoikeudellista asioista koronaviruksen näkökulmasta [Kilpailu- ja kuluttajaviraston sivuilla](#).

Voiko yrittäjä peruuttaa kuluttajan kanssa tekemänsä sopimuksen?

Lähtökohta on, että sopimukset sitovat. Näin ollen yrittäjä ei voi ilman hyväksyttävää syytä peruuttaa kuluttajan kanssa tekemänsä sopimusta. Jos peruutus ja/tai palvelutarjonnan rajoitus johtuu koronavirusepidemian kaltaisesta ylivoimaisesta esteestä, kuluttajalla ei ole yleensä oikeutta saada vahingonkorvausta ylimääräisistä tai hyödyttömäksi käyneistä kuluista, joita tilanteesta saattaa aiheutua.

Esimerkiksi jos yrittäjä on sairastunut eikä kukaan muu voi toteuttaa sopimusta (esimerkiksi, jos kyseessä on yksinyrittäjä), yrittäjä voi vedota ylivoimaiseen esteeseen, jolloin hän vapautuu suoritusvelvollisuudesta esteen ajan. Pääsääntö tällaisessa tilanteessa kuitenkin on, että yleensä kuluttajalle tulee palauttaa hänen palvelusta maksamansa hinta. On tärkeää, että sopijaosapuolet informoivat toisiaan näissä tilanteissa.

Lisätietoa kuluttajaoikeudellista asioista koronaviruksen näkökulmasta on [Kilpailu- ja kuluttajaviraston sivulla](#).

Yritystoiminnan vakuutukset

Voiko yrittäjä saada keskeytysvakuutuksesta korvausta koronaviruksen yritystoiminnalle aiheuttavista haitoista ja vahingosta?

Keskeytysvakuutusten tarkoitus on korvata yritykselle aiheutuneen katemenetyksen, joka syntyy, kun yrityksen toiminta on äkillisen ja ennalta-arvaamattoman tapahtuman vuoksi vaikeutunut tai kokonaan pysähtynyt. Yritysvakuutukset ja niihin sisältyvät keskeytysvakuutukset korvaavat yleensä normaalit omaisuusvahingot, laiterikot, sairastumiset ja tapaturmat ja niistä yritykselle aiheutuneet katemenetykset. Keskeytysvakuus korvaa pääsääntöisesti liiketoiminnan keskeytymisestä aiheutuvan taloudellisen vahingon, kun vahingon aiheuttaa vakuutusehtojen mukainen korvattava esinevahinko, kuten esimerkiksi tulipalo tai konerikko.

Pääsääntöisesti keskeytysvakuutus ei korvaa koronaviruksen aiheuttamaa liiketoiminnan keskeytymistä, koska kyse ei ole vakuutuksen tarkoittamasta esinevahingosta.

Vakuutusehdot ja turvien sisällöt voivat vaihdella vakuutusyhtiöittäin. Kehotamme varmistamaan keskeytysvakuutuksen turvan sisällön ja ehdot omasta vakuutus kirjastasi.

Yritysten toiminnan keskeytysvakuutukset antavat vakuutussuojaa toiminnan yllättävän keskeytymisen varalta vain vakuutusehdoissa määritellyissä tilanteissa. Keskeytysvakuutuksille on ominaista, että niiden avulla yritys voi saada suojaa vakuutusehdoissa ennalta erikseen määriteltäviä yksittäisiä toimintaansa kohdistuvia riskejä vastaan. Yleinen liiketoiminnan vaikeutuminen ja epidemian aiheuttama asiakaskato eivät vielä oikeuta korvaukseen saamiseen.

Keskeytysvakuutuksiin voi sisältyä myös niin sanottu epidemiaturva, joka on tarkoitettu lähinnä elintarviketuotannon ja ravitsemusalan yrityksille. Epidemiaturvasta korvataan tyypillisesti myös

irtaimen omaisuuden sekä toimitilan puhdistus- ja desinfiointikustannukset. Pääsääntöisesti epidemiovakuutuksesta korvataan vain sellaista toiminnan keskeytymistä, joka on aiheutunut nimenomaan yrityksen harjoittamaa liiketoimintaa ja sen vakuutettua toimipaikkaa koskevasta viranomaisen määräyksestä. Jos esimerkiksi viranomaisen määrää yrityksen vakuutetun toimipaikan suljettavaksi ja desinfioitavaksi todetun koronavirustartunnan vuoksi, korvausta epidemiovakuutuksesta voi saada vakuutusehdoissa määritellyssä laajuudessa.

Lisäksi keskeytymisvakuutukseen voi sisältyä pääsyn estämisturva, joka on tarkoitettu tilanteisiin, joissa yrityksen liiketoiminnan kannalta on tärkeää toimipaikan hyvä ja häiriötön saavutettavuus. Pääsääntöisesti pääsyn estyminen -turvan osalta korvattavuus edellyttää viranomaisen määräystä vaaran torjumiseksi, jolla kielletään pääsy vakuutetun yrityksen toimipaikkaan.

Vakuutuksesta maksettavan korvauksen hakemiseksi tulee laatia korvaushakemus omaan vakuutusyhtiöön. Vakuutusyhtiön tulee tehdä asiassa korvauspäätös, jonka sen on perusteltava. Vakuutusyhtiön on perusteltava päätöksensä huolellisesti etenkin silloin, kun päätös on kielteinen tai poikkeaa korvaushakemuksesta.

Jos korvauspäätös ei ole odotustenmukainen päätöksen perusteita tulisi ensimmäisenä selvittää vakuutusyhtiön kanssa. Tarvittaessa voit tämän jälkeen ottaa yhteyttä Vakuutus- ja rahoitusneuvontaan (FINE), joka neuvoo asiakkaita ja selvittää asiakkaan puolesta ongelmatilannetta vakuutuksenantajan kanssa. Asia voidaan saattaa Vakuutuslautakunnan käsiteltäväksi, joka antaa ratkaisusuosituksia vakuutusasioissa. Viime kädessä korvauspäätöstä koskeva riita ratkaistaan yleisessä tuomioistuimessa.

Liikehuoneiston vuokranmaksu

Voidaanko vuokralaisen vuokranmaksuvelvollisuutta sovitella, kun viranomaisen antaa velvoittavan määräyksen, jonka perusteella vuokratun liikehuoneiston käyttö vuokrasopimuksessa edellytettävyn tarkoitukseen estyy kokonaan tai osittain?

Jos vuokran määrää koskeva sitoumus on vuokrasuhteissa noudatettavan hyvän tavan vastaista tai muutoin kohtuutonta, vuokraa voidaan sovitella. Vuokran määrän kohtuullisuutta arvioitaessa on otettava huomioon vuokrasopimuksen koko sisältö, osapuolten asema, oikeustointa tehtäessä ja sen jälkeen vallinneet olosuhteet sekä muut seikat.

Jos huoneiston käyttö vuokrasopimuksessa määriteltävyn käyttötarkoitukseen, eli siihen toimintaa, jota varten tila on vuokrattu, estyy osittain tai kokonaan, vuokraa koskevia sovittelu- ja kohtuullistamissäännöksiä voidaan soveltaa.

Velvollisuus sulkea kokonaan ravintoloiden, yökerhojen, anniskeluravintoloiden ja kahviloiden toiminta asiakkailta, on pätevä peruste arvioida vuokran kohtuullisuutta muuttuneiden olosuhteiden valossa. Rajoitukset voivat tarkoittaa merkittävää muutosta vuokralaisen toiminnan harjoittamiseen liikehuoneistossa.

Kyseessä olevissa tilanteissa vuokranalentamista koskeva pyyntö on hyvä saattaa vuokranantajan tietoon viivytystä ja aloittaa vuokranantajan kanssa keskinäiset neuvottelut vuokran määrää koskevan ehdon tarkastamisesta. Yhteisten ratkaisujen hakeminen vaikeaan tilanteeseen on molempien sopimusosapuolten etu pitkällä tähtäimellä. Tässä yhteydessä on hyvä huomioida, että mahdolliset vuokrasopimuksen muutokset on tehtävä kirjallisesti.

Vuokran määrään sovittelussa on hyvä ottaa huomioon, kuinka laajasti rajoitus vaikuttaa käyttötarkoituksen mukaisen toiminnan harjoittamiseen ja missä laajuudessa vuokralaisella on mahdollisuus jatkaa toimintansa harjoittamista liikehuoneistossa.

Jos sopimusosapuolet eivät pääse sopimukseen vuokran määrän sovittelusta, vuokran kohtuullisuuden selvittäminen voidaan viimesijassa saattaa tuomioistuimen tutkittavaksi. Asia tulee laittaa vireille vuokrasuhteen aikana. Jos vuokrasuhde on päättynyt tuomioistuimella ei ota kohtuullisuutta enää tutkittavaksi.

Kysymykset yleisestä taloustilanteesta

Mitä kannattaa tehdä, jos yritykseni taloustilanne on menossa huonompaan suuntaan?

Yrityksen taloudellisiin häiriötilanteisiin kannattaa hakea neuvoja ja apua heti, kun huomaa taloustilanteensa heikkenevän. Mitä nopeammin yrittäjä lähtee ratkomaan talousvaikeuksiaan, sitä todennäköisemmin yritystoiminta saadaan tervehdytettyä. Yhteyttä voi olla Suomen Yrittäjien neuvontapalveluun, puh 09 229 222, johon Yrittäjien jäsenet voivat soittaa arkisin klo 8–18. Lisäksi talousapua saa maksutta Yritys-Suomi Talousapu -neuvontapalvelusta, puh +358 295 024 880, <https://www.suomi.fi/palvelut/puhelinasiointi/yritys-suomi-talousapu-neuvontapalvelu-elinkeino-liikenne-ja-ymparistokeskus/1e2d4b82-36d7-4fa8-bdd6-4c5b46afc6bb>. Palvelu on avoinna ma-pe klo 9–16.

Mitä yrittäjän on ainakin syytä tehdä, jos hän ei kykene maksaa ajoissa omia laskujaan?

Asiaa ei tule jättää hoitamatta. Perinnän estämiseksi yrittäjän kannattaa olla yhteydessä velkojaan ja sopia maksujärjestelyistä. Asiasta kannattaa sopia kirjallisesti, esimerkiksi sähköpostitse. Jos perintäkirje on ehtinyt jo saapua, myös perintätoimijan kanssa voi yrittää tehdä maksusuunnitelman.

Olen saanut perintäkirjeen. Tuleeko perintäkulut ja viivästysmaksut maksaa, vaikka maksuvaikeuteni johtuvat koronasta?

Vastaus: Jos laskun maksaa myöhässä, on siitä aiheutuvat viivästyskorot ja perintäkulut lähtökohtaisesti koronasta huolimatta maksettava, ellei velkojan kanssa ole tehty maksusuunnitelmaa. Perintälaki ja viranomaiskannanotot sallivat, että yrittäjältä voidaan periä noin 40–100 euron suuruinen perintäkulu viivästyneestä laskusta. Jos yrittäjä kokee, että perintäkulut ovat liian suuret, hän voi olla asiasta yhteydessä [Etelä-Suomen aluehallintovirastoon eli AVI:iin](#). AVI valvoo perintätoimialaa ja perintäkulujen kohtuullisuutta.

Voiko yrittäjä saada koronan vuoksi helpotuksia ulosottovelan maksamiseen?

Yrittäjä tai yritys voivat saada helpotuksia ulosottomaksuihinsa väliaikaisista maksuvaikeuksista johtuvista syistä. Ulosottovelasta voidaan tehdä myös maksusuunnitelma. Lähtökohtaisesti helpotuksia tulee pyytää ulosottomieheltä. Koronan vuoksi ulosottolainsäädäntöä on muutettu väliaikaisesti siten, että helpotuksia voi saada suoraan myös koronasta johtuvista maksuvaikeuksista. Lakimuutokset ovat voimassa 31.10. saakka.

Jos yrittäjä saa yrityksestä palkkaa, ulosottomies voi antaa hänelle maksuaikaa. Maksuaikaa voidaan antaa enintään kolme kuukautta (väliaikaisen lakimuutoksen myötä kuusi kuukautta). Velkojan suostumuksesta maksuaikaa voidaan antaa maksimissaan kuusi kuukautta (lakimuutoksen myötä 12 kuukautta). Ulosottomies ei kuitenkaan voi antaa ilman velkojan suostumusta maksuaikaa, jos perittävänä on lapsen elatusapu. Palkasta voidaan heikentyneen maksukyvyyn vuoksi ulosmitatta myös aikaisemmin määrättyä pienempi määrä.

Elinkeinoa harjoittavan luonnollisen henkilön saamasta toistuvasta elinkeinotulosta jätetään pääsäännön mukaan ulosmittaamatta viisi kuudesosaa. Määrää voidaan edelleen alentaa, jos velallisen maksukyky on oleellisesti heikentynyt. Toukokuussa voimaan tulevan lakimuutoksen vuoksi alennusta voi pyytää suoraan koronakriisin aiheuttaman heikentyneen maksukyvyyn vuoksi. Elinkeinotulon osalta ei voida saada vapaakuukausia tai lykkäystä.

Myös yhtiön tai muun yhteisön osalta voidaan rajoittaa elinkeinotulosta tehtävän ulosmittauksen määrää, jos velallinen voi jatkaa tällä tavalla liiketoimintaansa. Koronakriisin aikana myös yhteisön saamaan elinkeinotuloon on mahdollista saada helpotuksia aikaisempaa helpommin.

Voiko yritys päästä koronan vuoksi velkajärjestelyyn?

Yrittäjän kannattaa aina maksuvaikeustilanteessa pyrkiä ensisijaisesti sopimaan velkojien kanssa niin kutsutuista vapaaehtoisista maksujärjestelyistä. Aina sopiminen ei onnistu. Ammatin- ja elinkeinonharjoittaja voi hakea yritystoiminnan velkojen järjestelemiseen yksityishenkilön velkajärjestelyä, jota sääntelee laki yksityishenkilöiden velkajärjestelystä. Velkajärjestely kestää pääsääntöisesti kolme vuotta, mutta sitä voidaan pidentää esimerkiksi sen vuoksi, että yrittäjä voi järjestelystä huolimatta säilyttää asuntonsa. Yksityishenkilön velkajärjestely pienyritystoimintaan ei tule kyseeseen silloin, kun yritys on yhtiömuotoinen (avoin yhtiö, kommandiittiyhtiö, osakeyhtiö).

Velkajärjestelyyn ei pääse automaattisesti. Edellytyksenä on, että yritystoiminta on melko pienimuotoista ja toiminta perustuu lähtökohtaisesti yrittäjän omaan työpanokseen. Lisäksi yritystoiminnan on oltava niin kannattavaa, että sen kulut tulevat jatkossa hoidetuiksi ja velallinen pystyy maksamaan velkojilleen edes osan veloista. Velkajärjestelyssä järjestellään sekä yrittäjän yksityistalouden että elinkeinotoiminnan velat.

Pienyrittäjän on esitettävä velkajärjestelyä varten luotettavan asiantuntijan laatima selvitys elinkeinotoiminnan taloudellisesta tilasta ja jatkamiskelpoisuudesta. [Yritys-Suomi Talousapu - puhelinpalvelussa](#) tehdään maksutta alustava arvio yritystoiminnan kannattavuudesta ja mietitään tarvittaessa vaihtoehtoja velkajärjestelylle. Jos Talousapu-palvelu arvioi, että yritystoimintaa koskevat velkajärjestelyn ehdot täyttyvät, yrittäjää kehoitetaan hakeutumaan talous- ja velkaneuvonnan asiakkaaksi jatkotoimenpiteitä varten. Käräjäoikeus päättää hakemuksesta, pääseekö yrittäjä velkajärjestelyyn.

Voiko yritys päästä koronan vuoksi yrityssaneeraukseen?

Yrityssaneerauksen tavoitteena on taloudellisissa vaikeuksissa olevan mutta jatkamiskelpoisen yritystoiminnan tervehdyttäminen. Saneerauksessa maksuvaikeuksiin ajautuneen yrityksen ongelmien syyt selvitetään ja niihin pyritään löytämään sellainen korjaava ratkaisu, jotta myötä yritys voisi jatkaa toimintaansa myös tulevaisuudessa. Menettelyssä voidaan järjestellä yrityksen velkoja uudelleen, luovutaan osasta liiketoimintaa, karsitaan kustannuksia, annetaan veloille maksuaikaa tai luovutaan osasta velkoja kokonaan.

Saneeraukseen voivat päästä kaiken kokoiset yritykset, kuten yksityiset elinkeinonharjoittajat, osakeyhtiöt ja henkilöyhtiöt (ay, ky). Menettelyyn pääsyn edellytyksenä on, että yritystä uhkaa maksukyvyttömyys tai yritys on jo maksukyvytön. Menettelyyn pääsy ei kuitenkaan ole automaattista, vaan asiasta päättää käräjäoikeus. Laissa saneerauksen aloittamiselle on asetettu useita lisäedellytyksiä, joihin vetoamalla velkojat voivat pyrkiä estämään saneerausmenettelyn aloittamisen. Jos kaksi merkittävää velkojaa puoltaa velallisen tekemää saneeraushakemusta tai laatii hänen kanssaan yhteishakemuksen, saneeraus voidaan kuitenkin aloittaa ilman lisäedellytyksiä.

Jos yritys pääsee saneeraukseen, menettely kestää 5–8 vuotta. Saneerauksen menettelykustannukset saattavat yllättää, ja ne nousevatkin tavallisesti vähintään 10 000 euroon. Sen vuoksi saneeraus ei välttämättä sovi kaikkien yritysten sen hetkisiin tilanteisiin. Maksuvaikeuksiin kannattaa kuitenkin reagoida nopeasti ja tarvittaessa selvittää myös saneerauksen mahdollisuus. Yritys-Suomi Talousapu -neuvontapalvelussa arvioidaan maksutta, onko saneeraus yritykselle oikea ratkaisu. Jos saneeraus arvioidaan olevan hyvä vaihtoehto yritykselle, Talousapu ohjaa yrittäjää prosessissa eteenpäin.

Voivatko velkojat hakea yrityksen konkurssiin, jos yrittäjä ei kykene selviytymään maksuista koronan vuoksi?

Yritys, joka ei kykene vastaamaan veloistaan, voidaan asettaa konkurssiin. Hakijana voi olla velkoja tai velallinen itse. Konkurssi on laissa määritelty menettely, jossa yrityksen koko omaisuus käytetään yhdellä kertaa velkojen maksuksi. Konkurssi alkaa, kun tuomioistuin tekee asiasta päätöksen. Konkurssiin asettaminen lopettaa elinkeinotoiminnan. Omaisuuden määräysvalta siirtyy silloin konkurssipesälle. Konkurssipesä voi kuitenkin päättää jatkaa konkurssiin menneen osakeyhtiön tai osuuskunnan liiketoimintaa. Konkurssipesä on vastuussa tästä toiminnasta aiheutuvista veroista.

Konkurssiin asettamisen edellytyksenä on, että velallinen on muutoin kuin tilapäisesti maksukyvytön. Yritystä pidetään maksukyvyttömänä erityisesti, jos se on lakkauttanut maksunsa tai ulosotossa on konkurssihakemuksen tekemistä edeltävän kuuden kuukauden aikana ilmennyt, ettei velalliselta kerry varoja saatavan täydeksi suorittamiseksi. Myös se, ettei yritys viikon kuluessa velkojan maksukehotuksen saatuaan ole maksanut velkojan selvää ja eräännyntä saatavaa, on oletus maksukyvyttömyydestä. Koronakriisin vuoksi tämä viikon maksamattomuusolettama poistetaan tilapäisesti laista, eikä velkojat voi vedota tähän

maksukyvyttömyysolettamaan konkurssihakemuksensa perusteeksi. Lakimuutos on voimassa 31.10.2020 saakka.

Voiko YEL-maksun laittaa tauolle, jos yrityksen toiminta pysähtyy?

Yel-vakuuttamisvelvollisuus perustuu yritystoiminnan työpanokseen ja sen arvoon. Jos yrittäjän työskentely yrityksessä supistuu mistä tahansa syystä siten, että työpanoksen arvo jää alle vakuuttamisvelvollisuuden alarajan (7 958,99 €/2020), voi YEL-vakuutuksen lopettaa. Voimassa oleva YEL-vakuutus on perusteena sekä yrittäjän tartuntatauti- että sairauspäivärahan maksamiselle, joten vakuutuksen lopettamista on syytä pohtia tarkkaan.

Kysymyksiä verotuksesta

Miten kasvomaskeista aiheutuneita kuluja voi vähentää verotuksessa?

Työnantaja voi antaa työntekijälle työtä varten verovapaasti yleisvaarallisen tartuntataudin leviämistä ehkäiseviä suojavälineitä, kuten kasvomaskeja. Koska tällaiset työnantajan antamat suojavälineet voidaan verotuksessa myös rinnastaa työnantajan järjestämään ennaltaehkäisevään terveydenhuoltoon, ei verovapauden kannalta ole merkitystä sillä, käyttääkö työntekijä suojavälineitä myös muuna aikana, kuten esimerkiksi kodin ja työpaikan välisellä matkalla. Työnantaja voi vähentää kasvomaskeista aiheutuneet kulut yrityksen verotuksessa.

Jos työntekijä käyttää maskia työssä eikä työnantaja ei tarjoa sitä työntekijälle, työntekijä voi vähentää itse hankkimansa maskin kulut verotuksessa tulohankkimiskuluina. Kaikille palkansaajille myönnetään automaattisesti 750 euron tulohankkimisvähennys. Jos tulohankkimismenoja kertyy vuodessa enemmän kuin 750 euroa, ilmoitetaan kaikki tulohankkimismenot verotuksessa. Jos tulohankkimismenot jäävät alle 750 euron, kuluja ei tarvitse ilmoittaa.

Verovähennysoikeus koskee myös yksityistä elinkeinonharjoittajaa (ns. toiminimiyrittäjää). Toiminimiyrittäjän työssään käyttämästä maskista aiheutuneet kulut ovat elinkeinotoiminnan vähennyskelpoista menoa.

Työnantaja ei voi antaa kasvomaskeja työntekijän perheenjäsenten käyttöön verovapaasti.

Kodin ja työpaikan väliset matkat: kasvomaski on matkakulu

Verohallinto on linjannut, että maskikulua voi vähentää kaksi euroa jokaiselta päivältä, jona työntekijä on kulkenut julkisella kulkuvälineellä kodin ja työpaikan välisen matkan itse ostamaansa maskia käyttäen. Kahden euron vähennyksiin ei tarvita erillistä selvitystä. Maskien kuluja voi vähentää vain niiltä kodin ja työpaikan välisiltä matkoilta, jotka on tehty Terveys- ja hyvinvoinninlaitoksen 13.8.2020 antaman maskeja koskevan suosituksen jälkeen. Omavastuu kodin ja työpaikan välisissä matkakuluissa on 750 euroa. Jos kodin ja työpaikan välisiä matkakustannuksia kertyy vuonna 2020 enemmän kuin 750 euroa, ilmoitetaan verotuksessa kaikki kustannukset. Omavastuuosuutta ei tule itse vähentää.

Voiko työnantaja maksaa työntekijän koronatestin ja voiko yrittäjä vähentää oman koronatestinsä kulut verotuksessa?

Jos työnantaja katsoo, että koronapandemian aiheuttamien poikkeuksellisten olon vuoksi testaaminen on työtehtävien kannalta tarpeellista, työnantaja voi maksaa työntekijän koronatestin suoraan testin tehneelle lääkärikeskukselle tai kuittaa vastaan työntekijälle verovapaasti. Työnantaja voi vähentää työtehtävien kannalta tarpeellisen koronatestin kustannukset

verotuksessa, ja mahdollisesti työnantajayhtiölle testin kustannusten perusteella korvattava määrä on työnantajan veronalaista tuloa.

Samaa käytäntöä sovelletaan yhtiössä työskentelevän omistajayrittäjän koronatestiin, jos myös muiden mahdollisten työntekijöiden testaamisen kustannukset korvataan vastaavalla tavalla. Verovapauden tai vähennyskelpoisuuden kannalta ei ole merkitystä työnantajan muutoin järjestämän työterveyshuollon laajuudella.

Yksityinen elinkeinonharjoittaja (ns. toiminimiyrittäjä) voi vastaavin edellytyksin vähentää oman koronatestin kustannukset elinkeinotoiminnan verotuksessa. Vähennyskelpoisuuden kannalta ei ole merkitystä toiminimiyrittäjän itselleen muutoin järjestämän työterveyshuollon laajuudella.

Työnantaja ei voi maksaa työntekijän perheenjäsenten koronatestejä verovapaasti. Kyse on perheenjäsenten elantomenoista.

Onko koronaan liittyvien tavaroiden maahantuonti ja myynti arvonlisäverollista?

Arvonlisäverolakia on muutettu väliaikaisesti siten, että koronaepidemiasta johtuvan tartunnan estämisessä, testaamisessa ja hoitamisessa käytettävien tavaroiden kotimaiset myynnit ja muista EU-maista tapahtuvat yhteisöhankinnat on säädetty arvonlisäverottomiksi. Verottomuus koskee vain myyntejä julkiselle sektorille.

Yksityiset toimijat, jotka tuottavat julkisia terveydenhoitopalveluja, esimerkiksi kunnan terveydenhoitopalvelujen kokonaisulkoistukseen liittyen, rinnastetaan vain tästä toiminnasta julkisten terveyden- ja sairaanhoitopalvelujen tuottajiin. Muilta osin myynti yksityisille toimijoille on edelleen arvonlisäverollista. Yksityisten toimijoiden tarjoamaa yksityistä terveydenhoitoa varten ostamat tavarat eivät siis ole verottomia.

Ostajan on annettava myyjälle selvitys siitä, että tavarat on ostettu sellaiseen käyttöön, joka täyttää verottomuuden edellytykset.

Koronaepidemiaan liittyvien tavaroiden myynti on säädetty ns. nollaverokannan alaiseksi, joten tähän myyntiin liittyvien ostojen arvonlisävero on myyjälle vähennyskelpoinen.

Verottomuutta sovelletaan 30.1.2020–31.7.2020 tapahtuvaan tavaroiden myyntiin, maahantuontiin ja yhteisöhankintaan eli verottomuus tuli voimaan taannehtivasti. Voimaantulosäännöstä on ehdotettu muutettavaksi siten, että verovapauden voimassaoloa jatkettaisiin 31.10.2020 asti.

Mikä on EU:n ulkopuolelta maahantuotujen lääkinnällisten tavaroiden tulli- ja arvonlisäverokohtelu?

Euroopan komissio antoi 3. huhtikuuta päätöksen, jolla EU:n ulkopuolelta maahantuodut lääkinnälliset laitteet vapautetaan tulleista ja arvonlisäverosta. Päätöksellä on tarkoitus helpottaa taloudellisesti lääkäreiden, sairaanhoitajien ja potilaiden tarvitsemien lääkinnällisten laitteiden ja varusteiden hankintaa.

Vapautusta voidaan soveltaa vain valtiollisten toimijoiden, kuten valtion elinten, julkisyhteisöjen ja muiden julkisoikeudellisten laitosten toimesta tai puolesta maahantuotuihin tavaroihin ja se kattaa esimerkiksi hengityssuojainten, suojarusteiden, testaussarjojen, hengityslaitteiden sekä muiden lääkinnällisten laitteiden ja varusteiden maahantuonnin.

Vapautus on voimassa 31. lokakuuta 2020 asti.

Voiko saada maksettuja arvonlisäveroja takaisin?

Pyyntöä arvonlisäverojen saamisesta takaisin lainana ei enää voi tehdä, sillä määräaika helpotetun maksujärjestelyn hakemiseksi päättyi 31.8.2020.

Jos haki arvonlisäverojen palautusta helpotetun maksujärjestelyn kautta määräajassa, Verohallinto käsittelee pyynnön, ja voi saada takaisin maksetut arvonlisäverot, joiden eräpäivä oli tammi-, helmi- tai maaliskuussa 2020.

Kyseessä on laina, eli yritys ei saa pysyvästi pitää palautettavia maksuja. Maksujärjestelyssä yritys sitoutuu maksamaan arvonlisäverot myöhemmin takaisin Verohallinnolle osana maksujärjestelyä. Maksujärjestelyssä veroille lasketaan 2,5 prosentin viivästyskorko alkuperäisestä eräpäivästä alkaen. Verohallinto on tehnyt päätöksiä helpotetuista maksujärjestelyistä kesäkuun loppupuolelta lähtien.

Lisätietoa arvonlisäverojen palautuksesta ja palautuksen hakemisesta on [Verohallinnon verkkosivuilla](#).

Mitä teen, kun verojen määrä on liian suuri?

Ennakkoveroja kannattaa hakea pienemmäksi Verohallinnon OmaVero-palvelussa, kun tulos jää arvioitua pienemmäksi. Vuoden 2020 ennakkoveroja voidaan koronatilanteen vuoksi poikkeuksellisesti alentaa oman ilmoituksen mukaan ilman välitilinpäätöksiä tai muita kirjallisia selvityksiä. Myös ennakkoveron eräkuukausiin voi hakea muutosta. Jos vuoden 2019 ennakot ovat olleet oikein, ei koronatilanne ole peruste hakea viime vuotta koskevia ennakoita takaisin tai jättää lisäennakkoa maksamatta.

Mitä teen, kun en voi toimittaa veroilmoituksia ajoissa?

Verohallinto myönsi automaattisesti kuukauden lisäajan veroilmoitusten jättämiseen yhteisöille ja yhteisetuksille, joiden tilikausi päättyi joulukuun 2019 ja helmikuun 2020 välisenä aikana. Mikäli tilikausi on päättynyt tämän jälkeen ja tarvitsee lisäaikaa, voi hakea lisäaikaa OmaVerossa tai lomakkeella (Hakemus veroilmoituksen antamisajan pidentämiseksi). Hakemuksen tulee olla Verohallinnossa viimeistään veroilmoituksen määräpäivänä. Lisäaika voidaan myöntää, jos on erityinen syy, esimerkiksi sairastuminen, jonka vuoksi on estynyt antamaan ilmoituksen määräajassa. Lääkärintodistusta ei tarvitse lähettää veroilmoituksen mukana, vapaamuotoinen selvitys riittää.

Verohallinto toivoo, että yhteisöt antaisivat veroilmoituksensa normaalissa määräajassa, jos se on mahdollista.

Oma-aloitteisten verojen (mm. arvonlisävero) ilmoituksille ei ole mahdollista myöntää lisääaikaa, mutta myöhästymismaksu voidaan jättää perimättä erityisestä syystä, esimerkiksi sairastumisen vuoksi. Pyynnön myöhästymismaksun perimättä jättämisestä voi esittää ilmoituksen eräpäivänä (kuukauden 12. päivä) tai välittömästi sen jälkeen

- Verohallinnon puhelinpalvelussa p. 029 497 008 (arvonlisäverotus) tai
- [OmaVeron](#) kautta viestillä (Omat veroasiat > toiminnot > kaikki toiminnot > viestit ja ajanvaraus > lähetä viesti).

Verohallinto tehostaa prosessejaan ennakkoveromuutoksissa, maksujärjestelyjen sopimisessa, sanktiomaksujen perimättä jättämisessä sekä arvonlisäveron palautuksissa, jotta yrittäjät ja yritykset saisivat nopeasti ja joustavasti apua vaikeaan tilanteeseensa ja selviäisivät tuen avulla poikkeuksellisen kriisin yli.

Mitä tehdä, jos ei pysty maksamaan yrityksen veroja ajoissa?

Heti, jos alkaa näyttää siltä, että veroja ei pysty maksamaan ajallaan, kannattaa ottaa yhteyttä Verohallintoon maksujärjestelystä sopimiseksi. Määräaika helpotetun maksujärjestelyn pyytämiseksi päättyi 31.8.2020, mutta maksujärjestelyä voi edelleen hakea normaalein ehdoin. Maksujärjestelyä voi hakea OmaVerossa tai palvelunumerosta 029 497 028.

Jos haki helpotettua maksujärjestelyä 31.8.2020 mennessä, Verohallinto käsittelee pyynnön, ja hakija voi päästä helpotetun maksujärjestelyn piiriin.

Verohallinto suosittelee, että maksujärjestelyä ei haeta varmuuden vuoksi, vaan pyyntö on syytä tehdä silloin, kun veroja jää maksamatta.

Maksujärjestelyyn ei pääse, jos hakijalla on ulosotossa perittävänä verovelkaa tai jos hakija on jättänyt antamatta veroilmoituksia tai tulorekisteri-ilmoituksia. Myös aiemmin rauennut maksujärjestely voi estää uuden järjestelyn saamisen.

Kannattaa ottaa yhteyttä aina Verohallintoon, jos on vaikeuksia verojen maksun kanssa. Älä jätä oma-aloitteisesti veroja maksamatta tai maksa niitä pienemmissä erissä. [Näin haet maksujärjestelyä OmaVerossa](#). Lisätietoa maksujärjestelystä on saatavilla myös [Verohallinnon päätöksessä maksujärjestelyssä noudatettavista periaatteista](#).

Voidaanko veronpalautuksiani käyttää maksujärjestelyssä olevien verojen maksuksi?

Veronpalautuksia ei käytetä niiden maksujärjestelyyn sisältyvien verojen maksuksi, joista on tehty maksujärjestelypyyntö 25.3.2020–31.8.2020 välisenä aikana. Jos huhti-, touko- ja kesäkuussa

mahdollisesti saamiasi veronpalautuksiasi ehdittiin käyttää verojesi maksuun, 27.7.2020 asti oli mahdollista pyytää, että näiden veronpalautusten käyttö perutaan.

Veronpalautuksia käytetään yhä niihin verovelkoihin, jotka eivät ole mukana helpotetussa maksujärjestelyssä. Lisäksi veronpalautuksia käytetään edelleen mahdollisiin ulosotossa olevien muiden velkojen maksuun.

Lisätietoa veronpalautusten käyttämisestä on [Verohallinnon verkkosivuilla](#).

Kuinka kauan maksujärjestelypyynnön hyväksyminen kestää?

Verohallinto on tehnyt päätöksiä helpotetuista maksujärjestelyistä (ks. ylempänä) kesäkuun lopusta lähtien. Helpotetun maksujärjestelyn hakuajan päättymisen jälkeen tehtävien ns. normaalien maksujärjestelyiden arvioidusta käsittelyajasta ei ole erikseen tiedotettu.

Maksujärjestely tulee voimaan heti, kun Verohallinto on hyväksynyt maksujärjestelypyynnön. Tehty maksujärjestely on heti nähtävissä OmaVerossa. Myös mahdollinen kirje maksujärjestelypyynnön hylkäämisestä on nähtävissä OmaVerossa heti asian ratkaisemisen jälkeen. Maksujärjestelykirjeet lähetään myös postitse, jos et ole ottanut käyttöön Suomi.fi-viestejä.

Jos on pyytänyt arvonlisäverojen palauttamista osana helpotettua maksujärjestelyä, verot palautetaan noin viikon kuluttua hyväksymispäivästä. Jos on pyytänyt veronpalautusten käytön perumista, palautukset maksetaan saman aikataulun mukaan.

Mitä jos haki helpotettua maksujärjestelyä, mutta sai silti maksukehotuksen: onko maksujärjestelypyyntö voimassa?

Jos veroille on haettu helpotettua maksujärjestelyä, maksujärjestelypyyntö on edelleen voimassa eikä maksukehotus vaadi toimenpiteitä. Käsittelyssä oleva helpotetun maksujärjestelyn pyyntö estää tällä hetkellä verojen ulosottoon lähettämisen eikä yrityksen verovelkaa julkaista verovelkarekisterissä tai protestilistalla.

Yrityksellä on verovelkarekisterimerkintä. Poistuuko verovelkarekisterimerkintä nyt, kun tein pyynnön helpotetusta maksujärjestelystä?

Vastaanotettu ja käsittelyä odottava maksujärjestelypyyntö ei poista aiempaa merkintää verovelkarekisteristä. Jos Verohallinto hyväksyy maksujärjestelypyynnön, merkintä verovelkarekisteristä poistuu tältä osin. Maksujärjestelypyyntö, joka on tehty 25.3.–31.8.2020 välisenä aikana, estää kuitenkin uuden merkinnän verovelkarekisteriin maaliskuusta lähtien.

Kuinka voin tarkistaa, että Verohallinto on vastaanottanut tekemäni maksujärjestelypyynnön?

Jos olet pyytänyt ~~helpotettua~~ maksujärjestelyä Verohallinnon palvelunumerossa, pyyntö ei näy OmaVerossa ennen kuin Verohallinto on käsitellyt sen. Pyyntö on kuitenkin vastaanotettu, eikä sen takia ole tarvetta olla uudestaan yhteydessä Verohallintoon. Uutta pyyntöä ei tule myöskään tehdä OmaVerossa.

Jos olet tehnyt maksujärjestelypyynnön OmaVerossa, pyynnön tilanteen voi tarkistaa kirjautumalla OmaVeroon ja siirtymällä aloitussivulla "Tehdyt toimenpiteet" -välilehdelle.

Mitkä ovat maksujärjestelypyynnön eräpäivät, jos hakemus hyväksytään?

Maksujärjestelyn ensimmäinen eräpäivä on kuukauden kuluttua maksujärjestelyn hyväksymisestä. Seuraavat maksuerät ovat kuukausittain tämän jälkeen.

Mikäli olet hakenut helpotettua maksujärjestelyä, ensimmäinen eräpäivä on kolmen kuukauden kuluttua maksujärjestelyn hyväksymisestä.

Maksoin veron, mutta voinko pyytää, että se käytetäänkin toiselle verolle?

Jos maksu on jo käytetty jonkin veron maksuksi, sitä ei siirretä toisen veron suoritukseksi. Varmista, että käytät oikeita maksutietoja, myös oikeaa viitenumeroa, jotta maksu kohdistuu viitteen mukaiselle verolle.

Maksu voidaan pyynnöstä kohdistaa toiselle verolle vain silloin, kun maksu on kohdistunut tulevaisuudessa erääntyvälle verolle, eli verolle, jonka eräpäivä ei vielä ole mennyt (esim. erääntyvä ennakkovero seuraavassa kuussa tai arvonlisävero). Tulevaisuudessa erääntyvälle verolle kohdistunut maksu voidaan myös palauttaa, jos erääntyneitä veroja ei ole.

Menevätkö maksamattomat verot ulosottoon?

Voit hakea maksujärjestelyä, jolloin siihen kuuluvia veroja ei lähetetä ulosottoon.

En pysty maksamaan verojani ajoissa. Voinko saada viivästyskorot pois?

Verohallinnon mukaan koronatilanne tai siitä aiheutuneet maksuvaikeudet eivät ole peruste viivästyskoron poistamiselle. Maksuvaikeustilanteessa voi hakea maksujärjestelyä. Ks. edellä kysymys "Mitä teen, jos en pysty maksamaan yritykseni veroja ajoissa?"

Verohallinnon mukaan, jos veroja ei pysty maksamaan eräpäivänä äkillisen sairastumisen tai karanteenin vuoksi, eikä maksamiseen vaadittavia tietoja ole saatavilla eikä sähköisiä palveluja

voi käyttää, voi viivästyskoron perimättä jättäminen olla mahdollista. Viivästyskoron perimättä jättämistä voi hakea OmaVerossa.

Voinko saada huojennuksen tai vapautuksen verosta?

Koronatilanne ei ole peruste verosta vapauttamiseen. Maksukyvyn alentuessa on mahdollista hakea maksujärjestelyä. Ks. edellä kysymys “Mitä teen, jos en pysty maksamaan yritykseni veroja ajoissa?”

Viivästyskoron osalta voi hakea viivästyskoron perimättä jättämistä samoilla perusteilla kuin edellä kysymyksessä “En pysty maksamaan verojani ajoissa, voinko saada viivästyskorot pois?”

Voiko ravintoetua käyttää ruoan kuljetuskustannuksiin, kun ruoka toimitetaan kotiin?

Määräaikaisesti ajalla 24.3.2020–31.12.2020 kyllä voi. (Verohallinto jatkoi voimassaoloa vuoden loppuun saakka 19.8.2020.)

Koronakriisin aiheuttamien taloudellisten vaikeuksien vähentämiseksi Verohallinto on väliaikaisesti muuttanut luontoisetupäätöstä, kun ravintoedun normaali käyttö lounasravintoloissa paikan päällä on estynyt työntekijöiden joutuessa työskentelemään kotona.

Ravintoetua voi käyttää aterian maksamisen **lisäksi sen kuljettamisesta aiheutuvien kulujen kattamiseen**. Ravintoedun määrään ja muihin ehtoihin ei ole tehty muutoksia. Työnantaja voi tarjota ravintoetuna enintään 10,70 euroa jokaista työssäolopäivää kohti.

Jos työnantaja tarjoaa normaalisti ravintoedun vain työpaikan ruokalassa, mutta työnantajan oma ruokala on nyt kuitenkin suljettu koronatilanteen takia tai työntekijät on määrätty kotiin etätöihin, työntekijät eivät voi käyttää heille tarjottua ravintoetua. Jos työnantaja haluaa poikkeuksellisesti tukea työntekijöitään rahallisella korvauksella, jotta työntekijät voivat ostaa eväitä ja syödä niitä työpaikalla tai kotona, työntekijöille ei synny ravintoetua niiltä päiviltä, kun he eivät voi käyttää ravintoetua työnantajan ruokalassa. Työnantaja ei voi korvata ravintoetua rahana verovapaasti, vaan maksettu raha on aina veronalaista palkkaa.

Voiko ravintoedun käyttää kaupasta ostettavaan ravintolaruokaan?

Kyllä voi. Ruokakaupat ovat ottaneet myyntiin ravintoloiden valmistamia mukaan otettavia ruoka-annoksia, kun ravintolat ovat koronarajoitusten takia kiinni. Ravintolan kaupalle myyntiin valmistama valmis ruoka-annos voidaan rinnastaa kaupan palvelutiskiltä ostettuun take away -annokseen, jonka voi maksaa ravintoedulla.

Voiko taksiryitys myydä ruokatavaroiden kotiinkuljetuspalvelua henkilökuljetuspalvelun alennetulla verokannalla?

Jos taksiryitys myy tavaroiden kuljetuspalvelua, myyntiin sovelletaan yleistä 24 prosentin arvonlisäverokantaa. Se, että taksia tavallisesti käytetään alemmalla kymmenen prosentin verokannalla myytävään henkilökuljetuspalvelun myyntiin, ei vaikuta tavarakuljetuksen verokannan määräytymiseen.

On hyvä huomata, että silloin, kun *elintarvikkeiden myyjä* myy ostajalle elintarvikkeet kotiin kuljetuksella, myös myyjän ostajalta veloittamat kuljetuskustannukset katsotaan tavaran myyntihinnaksi, johon sovelletaan alennettua elintarvikkeiden neljäntoista prosentin verokantaa.

Miten verotus menee, jos tarjoan palveluita etänä ja saan tuloa somealustoilta, striimauksesta tai vastikkeellisista rahoituskampanjoista?

Mikäli alat tarjota palveluita etänä, käsittele esimerkiksi somealustoilta, striimauksesta tai rahoituskampanjoista saamasi tulot ja niistä syntyneet menot normaalisti elinkeinotoiminnan verotettavana tulona. Ota tulot huomioon myös ennakkoerotuksessa ja arvonlisäverotuksessa.

Vastikkeellisella joukkorahoituskampanjalla tarkoitetaan rahoituskampanjaa, jossa lahjoittaja saa rahasummaa vastaan esimerkiksi tavaran, palvelun, elämyksen, jäsenyyden tai osuuden. Jos rahoituskampanjasta ei saa vastiketta, tarvitaan rahan keräämiseen lupa poliisilta.

Miten koronakriisi vaikuttaa arvonlisäveropalautusten käsittelyaikaan?

Arvonlisäveropalautusten käsittelyaika on tänä keväänä ollut Verohallinnossa lähtökohtaisesti hyvä: asiaryhmästä riippuen kahdesta neljään viikkoa. Verohallinto on reagoinut koronakriisiin nopeasti ja panostaa nyt muun muassa alv-palautusten käsittelyyn, merkittävämmiin asiaryhmiin, joissa palautuksia tyypillisesti on, mutta myös muutoin. Käsittelyajat voivat kuitenkin pidentyä koronavirustilanteen vuoksi.

Sain taloudellista tukea koronatilanteesta selviämiseksi. Onko saamani tuki veronalaista tuloa ja joudunko maksamaan siitä veroa?

Veronalaisia elinkeinotoiminnan tuloja ovat kaikki tulot, jotka saat elinkeinotoiminnassa rahana tai rahanarvoisena etuutena, jollei toisin ole erikseen säädetty. Myös yrityksesi saamat julkiset tai muut tuet ovat siten veronalaisia tuloja. Saadut tuet käsitellään kirjanpidossa ja verotuksessa normaalisti tulona.

Mikäli yrityksesi koko tilikauden tulot ovat kuluja suuremmat (muiden mahdollisten verotuksessa tehtävien oikaisujen jälkeen), osakeyhtiö maksaa nettotulostaan veroa ja toiminimien sekä henkilöyhtiöiden nettotulos jaetaan verotettavaksi yhtiömiehille. Mikäli yrityksen tulos jää kulujen vähentämisen jälkeen negatiiviseksi, tuloveroja ei tule maksuun.

Arvonlisäverotuksessa tukia ja avustuksia ei lueta arvonlisäveron perusteeseen, kun ne eivät liity suoraan tavaran tai palvelun hintaan.

Julkisyhteisöt, kuten kunnat, maksavat koronaviruksen vuoksi rahallisia tukia ja avustuksia yrityksille ja yrittäjille. Ilmoitetaanko nämä tuet ja avustukset tulorekisteriin?

Maksaja ilmoittaa maksamansa tuen tai avustuksen Verohallinnolle vuosi-ilmoituksella. Vuoden 2020 osalta vuosi-ilmoitukset annetaan alkuvuodesta 2021. Tällaista tuloa ei ilmoiteta tulorekisteriin eikä siitä toimiteta ennakonpidätystä.

Tulorekisteri

Mitä tapahtuu, jos en voi ilmoittaa tietoja tulorekisteriin ajoissa?

Tulorekisteri-ilmoituksen myöhästymisestä ei määrätä myöhästymismaksua vuonna 2020. Tulorekisteritietojen oikeellisuus korostuu koronatilanteen vuoksi, koska tulorekisteritiedot ovat työttömyyskassojen lomautusten perusteella maksettavien päivärahojen sekä Kelan maksaman tartuntatautipäivärahan ja sairauspäivärahan maksun perusteena. Kun tiedot on ilmoitettu oikein ja kattavasti tulorekisteriin, etuuden myöntämisprosessi on nopeampaa ja jälkikäteen tehtävä selvittelytyö yrityksissä ja kirjanpitäjillä vähenee.

Lomautus

Miten ilmoitan lomautuksen tulorekisteriin?

Jos työntekijä on kokoaikaisesti lomautettu, lomautus ilmoitetaan tulorekisteriin palkattomana poissaolona. Palkattoman poissaolon syyksi ilmoitetaan "lomautus" (koodi 16).

Esimerkki:

Tulonsaaja on kokoaikaisesti lomautettuna 1.4. alkaen ja ilmoitushetkellä lomautus on tiedossa 15.5. asti.

Poissaolot:

Poissaolojen ilmoituspäivän alkupäivä 1.4.2020

Poissaolojen ilmoitusjakson loppupäivä 15.5.2020

Palkaton poissaolo:

Alkupäivä: 1.4.2020

Loppupäivä 15.5.2020

Poissaolon syy: Lomautus (koodi 16)

Jos lomautuksen päättymispäivä ei ilmoitushetkellä ole tiedossa ja poissaolo jatkuu lomautuksen vuoksi toistaiseksi, loppupäiväksi voi ilmoittaa esimerkiksi työsuhteen päättymispäivän, kalenterivuoden viimeisen päivän tai muun päivän, josta alkaen poissaolosta annetaan uusi tarkennettu ilmoitus.

Miten ilmoitan lomautuksen tulorekisteriin, kun työntekijä on lomautettu osa-aikaisesti ja tekee esimerkiksi 3 täyttä työpäivää viikossa 5 työpäivän sijaan?

Jokainen yhtäjaksoinen poissaolo ilmoitetaan erikseen. Tulorekisteriin ilmoitetaan vain koko päivän poissaolot. Poissaolon syyksi ilmoitetaan *16 Lomautus*.

Esimerkki:

Työntekijä on osa-aikaisesti lomautettuna 6.4. alkaen. Ilmoitushetkellä lomautus on tiedossa 31.5. asti. Työntekijä on joka viikko lomautettuna maanantaista keskiviikkoon, ja tekee 2 täyttä työpäivää (torstai ja perjantai).

Poissaolot:

Poissaolojen ilmoitusjakson alkupäivä: 1.4.2020

Poissaolojen ilmoitusjakson loppupäivä: 31.5.2020

Palkaton poissaolo:

Alkupäivä: 6.4.2020

Loppupäivä 8.4.2020

Poissaolon syy: Lomautus (koodi 16)

Palkaton poissaolo:

Alkupäivä: 13.4.2020

Loppupäivä 15.4.2020

Poissaolon syy: Lomautus (koodi 16)

Seuraavat viikot ilmoitetaan vastaavasti.

Miten lomautuksen yhteydessä maksettava palkka ilmoitetaan?

Lomautuksen yhteydessä maksettu suoritus ilmoitetaan tulorekisteriin normaalisti tulon luonteen mukaisena, esimerkiksi aikapalkkana. Palkaton poissaolo ilmoitetaan syyllä *16 Lomautus*.

Yritys on lomauttanut koko henkilökuntansa, eikä huhtikuulta makseta enää palkkaa. Tarvitseeko tulorekisteriin ilmoittaa mitään?

Jos suorituksen maksaja on **rekisteröity säännöllisesti palkkaa maksavaksi työnantajaksi** Verohallinnon työnantajarekisteriin, tulorekisteriin on ilmoitettava työnantajan erillisilmoituksella **Ei palkanmaksua -tieto** viimeistään seuraavan kuukauden 5. päivänä. Ei palkanmaksua -tiedon voi

ilmoittaa kuudelta kuukaudelta etukäteen. Lomautuksen aikaiset poissaolot ilmoitetaan palkkatietoilmoituksella.

Poissaolojen ilmoittaminen

Onko tulorekisteri-ilmoittamisen kannalta merkitystä, onko työntekijä määrätty karanteeniin vai sairastunut?

Kyllä on.

Jos työntekijä on itse sairastunut, hän on sairas ja työnantajalla voi olla velvollisuus maksaa palkkaa työehtosopimuksen tai työsopimuslain perusteella. Poissaolon syyksi ilmoitetaan *1 Sairaus*, myös palkallisen ajan päätyttyä.

Jos työntekijä on karanteenissa ilman sairastumista ja pystyy tekemään työtä etätyönä, kyse ei ole poissaolosta. Etätyötä ei ilmoiteta tulorekisteriin.

Jos työntekijä on karanteenissa ilman sairastumista, mutta ei pysty tekemään töitä ja työnantaja maksaa tällaisessa tilanteessa **palkan** työehtosopimuksen perusteella, kyse on palkallisesta poissaolosta. Poissaolon syyksi ilmoitetaan *99 Muu syy*. Maksettu palkka ilmoitetaan normaalisti tulorekisteristä annettujen ohjeiden ja tulon luonteen mukaisena, esim. aikapalkkana, urakkapalkkana tai esimerkiksi ylityökorvauksena.

Jos työnantaja maksaa poissaolon ajalta palkkaa, työnantajan on hyvä tutustua tartuntatautipäivärahaa koskeviin Kelan ohjeisiin. Työnantajan kannattaa varmistaa, missä tilanteessa ja mitä tietoja työnantajan on ilmoitettava Kelaan ja onko työnantajalla tai työntekijällä oikeus tartuntatautipäivärahaan. Työnantaja hakee tartuntatautipäivärahaa Kelan työnantajan asiointipalvelussa tai lomakkeella Y17.

Jos työntekijä on karanteenissa ilman sairastumista, mutta ei pysty tekemään töitä eikä työnantaja maksa palkkaa. Palkaton poissaolo ilmoitetaan syykoodilla *99 Muu syy*. Lue tartuntatautipäivärahasta Kelan ohjeista: <https://www.kela.fi/tyonantajat-tartuntatautipäiväraha>

Jos työntekijä on lomautettu, poissaolon syyksi ilmoitetaan *16 Lomautus*.

Työntekijä ei voi tehdä töitä, koska hänen lapsensa on karanteenissa, mutta lapsi ei ole sairastunut. Miten poissaolo ilmoitetaan?

Jos lapsi on karanteenissa mutta ei sairas, ilmoitetaan palkaton poissaolo syykoodilla *99 Muu syy*.

Työntekijän lapsi on sairastunut koronaviruksen aiheuttamaan covid-19-tautiin, ja työntekijä on tämän vuoksi poissa töistä. Miten poissaolo ilmoitetaan?

Jos työntekijä hoitaa sairastunutta lasta, poissaoloa käsitellään kuten muitakin sairaan lapsen hoidosta johtuvia poissaoloja. Palkanmaksuvelvollisuus menee kuten normaalisti sairaan lapsen

hoidon vuoksi poissaoloissa. Poissaolon syynä käytetään *6 Lapsen sairaus tai pakottava perhesyy*. Lue tartuntatautipäivärahan hakemisesta Kelan sivulta.

Työntekijä jää pois töistä, koska lapsen koulu on suljettu tai työntekijä ei halua viedä lasta päivähoitoon koronatilanteen vuoksi. Miten poissaolo ilmoitetaan?

Kyse on palkattomasta poissaolosta. Poissaolon syyksi ilmoitetaan *99 Muu syy*.

Maksetun palkan ilmoittaminen

Miten karanteenin ajalta maksettu palkka ilmoitetaan?

Jos työntekijä työskentelee normaalisti karanteenin aikana kotoa, maksettu palkka ilmoitetaan normaalisti tulorekisteristä annettujen ohjeiden ja tulon luonteen mukaisena, esim. aikapalkkana, urakkapalkkana tai esimerkiksi ylityökorvauksena.

Työntekijä on karanteenissa, hän ei ole työkyvytön mutta ei voi tehdä etätöitä. Työnantaja ei maksa palkkaa. Mitä ilmoitetaan tulorekisteriin?

Jos työnantaja ei maksa poissaolon ajalta palkkaa tällöin tulorekisteriin ilmoitetaan ainoastaan työntekijän palkattomat poissaolot syyllä *99 Muu syy*. Maksettuja palkkoja ei ole ja vuonna 2020 etuuksia ei vielä tulorekisteriin ilmoiteta.

Tarkista Kelan sivuilta, onko työnantajan ilmoitettava Kelaan tietoja karanteenista.
<https://www.kela.fi/tyonantajat-tartuntatautipavaraha>

Työntekijä on karanteenissa, hän ei ole työkyvytön, mutta ei voi tehdä etätöitä. Työnantaja maksaa palkkaa. Miten maksettu palkka ilmoitetaan?

Maksettu palkka ilmoitetaan normaalisti tulorekisteristä annettujen ohjeiden ja tulon luonteen mukaisena, esim. aikapalkkana, urakkapalkkana tai esimerkiksi ylityökorvauksena. Palkallinen poissaolo ilmoitetaan syykoodilla *99 Muu syy*.

Jos työnantaja maksaa poissaolon ajalta palkkaa, työnantajan on hyvä tutustua [tartuntatautipäivärahaa koskeviin Kelan ohjeisiin](#). Työnantajan kannattaa varmistaa, missä tilanteessa ja mitä tietoja työnantajan on ilmoitettava Kelaan ja onko työnantajalla tai työntekijällä oikeus tartuntatautipäivärahaan. Työnantaja hakee tartuntatautipäivärahaa Kelan työnantajan asiointipalvelussa tai lomakkeella Y17.

Saavatko työttömyyskassat kaikki tarvitsemansa tiedot tulorekisteristä?

Jos työnantaja ilmoittaa palkkatiedot käyttäen 200-sarjan tulolajeja ja merkitsee tuloille ansaintakaudet sekä ilmoittaa palvelussuhdetiedot ja poissaolotiedot, erillisten selvityspyyntöjen

määrä vähenee. Asialla on entistä suurempi merkitys nyt, kun koronan vuoksi etuushakemuksia on paljon. Näin työnantaja voi omalta osaltaan sujuvoittaa hakemuskäsittelyä.

Palkanmäärittystä varten tiedot haetaan tulorekisteristä työttömyyttä edeltävän 8 kuukauden ajalta.

Ohjeessa Tietojen ilmoittaminen tulorekisteriin: palkkatietoilmoituksen pakolliset ja täydentävät tiedot kuvataan tarkemmin, mitä tietoja työttömyyskassat tarvitsevat.

**Kuinka verotuksessa menetellään, jos yritykseni on saamassa rahallista tukea?
Entä jos haluan itse tai yritykseni kautta tukea yrityksiä?**

Suora rahallinen tuki

Kaikki tulot ovat yrityksille veronalaisia, jollei verolainsäädännössä toisin sanota. Myös koronakriisin vuoksi saatu mahdollinen rahallinen tuki on siten täysimääräisesti veronalaista tuloa. Vastikkeettomien suoritusten osalta on muistettava, että toiminta, jossa yleisöön vetoamalla kerätään vastikkeetta rahaa, katsotaan rahankeräykseksi ja tällaista toimintaa saadaan harjoittaa vain viranomaisen antamalla luvalla (rahankeräyslupa). Lisäksi on huomioitava, että rahankeräystä ei rahankeräyslain mukaan saa järjestää elinkeinotoiminnan tukemiseen eikä oikeushenkilön (yrityksen) varallisuuden kartuttamiseen.

Rahan antaminen vastikkeetta yritykselle ei lähtökohtaisesti ole antajalle verotuksessa vähennyskelpoinen kulu riippumatta siitä onko antaja toinen yritys tai yksityishenkilö.

Vastikkeellinen myynti

Mikäli yritys saa suorituksia vastiketta vastaan eli ns. normaalin liiketoiminnan muodossa (myydään esimerkiksi kangaskasseja, lahjakortteja tai online -palveluja), rahankeräyslupaa ei tarvita. Myynnistä saatavat tulot ovat normaalisti veronalaisia ja myynnistä tulee tilittää arvonlisävero.

Ostajana olevalle yritykselle hankinta voi olla verotuksessa vähennyskelpoinen, jos se liittyy liiketoimintaan. Liiketoimintaan liittymättömät kulut eivät ole vähennyskelpoisia. Yksityishenkilöille kulut voivat olla vähennyskelpoisia vain, jos ne liittyvät henkilön omaan tulonhankkimistoimintaan.

Lainoitus

Mikäli yritys saa lainaa toiselta yritykseltä tai yksityishenkilöltä, laina käsitellään saajan verotuksessa velkana, mikäli lainan muodolliset ehdot täyttyvät ja lainaan liittyy esimerkiksi selkeä takaisinmaksutarkoitus. Mikäli laina myöhemmin annetaan anteeksi, on anteeksiannettu osuus saajalleen lähtökohtaisesti veronalaista tuloa.

Lainoittajan verotuksessa annettu laina käsitellään saatavana, jos lainan muodolliset edellytykset täyttyvät. Velan anteeksiantaminen on anteeksiantajalle lähtökohtaisesti vähennyskelpoton kulu, kun lainaa ei ole annettu tulonhankkimistarkoituksessa.

Kysymykset rahoituksen saatavuudesta

Kenen puoleen käänny, kun tarvitsen rahoitusta koronakriisin takia?

Jos koronakriisi näkyy yrityksen rahoitustilanteessa, on tärkeää, että yrittäjä on itse aktiivinen ja ajoissa liikkeellä lisärahoituksen hakemisessa.

Ensin kannattaa olla yhteydessä omaan rahoittajapankkiin ja selvittää millaisia tuotteita heillä on tarjota akuuttiin tilanteeseen. Kaikilla keskeisillä pankeilla on tarjolla erilaisia vaihtoehtoja yrittäjän tilanteen helpottamiseksi. On tärkeää olla liikkeellä mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Näin voidaan välttää liian vahinkoja, joilla voisi olla vaikutusta yrityksen rahoituskelpoisuuteen.

Mihin mennä, jos pankista ei saa rahoitusta?

Mikäli oma pankki ei kykene auttamaan heti, seuraavaksi kannattaa olla yhteydessä [Finnvera](#)an. Finnvera on valmiudessa reagoimaan, jos rahoitusmarkkina ei muuten toimi. Finnveralla on useita yrittäjälle sopivia tuotteita ja suuri luotonantovaltuus.

Jos rahoituksen saannissa esiintyy ongelmia, kannattaa olla yhteydessä myös meihin, Suomen Yrittäjiin, sillä seuraamme yhdessä valtiovallan ja Suomen Pankin kanssa tilannetta, jotta pk-yritysten rahoituksen saatavuus voidaan turvata. Yhteyttä kannattaa ottaa Kaikki koronasta yrittäjälle -sivuston [yhteydenottolomakkeella](#).

Saavatko kaikki pk-yritykset rahoitusta

Koronakriisin hoitoon tarkoitettu rahoitus on tarkoitettu kriisistä johtuvan rahoitustarpeen hoitoon. Rahoitusta saadakseen yrityksen rahoitustarpeen tulee olla äkillistä ja johtua kriisistä. Eli poikkeustilanne ei lähtökohtaisesti mahdollista rahoituksen saamista, jos yritys ei ole ennen kriisiä ollut rahoituskelpoinen.

Pk-yritysten rahoituslähteet koronan synnyttämässä kriisissä

Pankit

Pankit ovat yhdessä Finnveran kanssa rakentaneet rahoitusta, jonka avulla yritysten on mahdollista selvitä koronan aiheuttaman kriisin yli. Yrittäjän tulee olla itse aktiivinen rahoituksen hakemisessa. Mahdollisimman varhaisessa vaiheessa tulee olla yhteydessä ensin omaan rahoittajapankkiin ja selvittää millaisia tuotteita heillä on tarjota akuuttiin tilanteeseen.

[Finnvera](#)

Finnvera pyrkii auttamaan kaikissa koronatilanteen aiheuttamissa rahoituksen järjestelytarpeissa. Heillä on valmius kasvattaa pk-yritysrahoitusta merkittävästi ja auttaa yritykset yli kriisistä. Finnvera turvaa pk-yritysten lisääntyneitä käyttöpääomatarpeita ensisijaisesti alkutakauksella, pk-takauksella ja Finnvera-takauksella.

[Business Finland](#)

Business Finlandin esiselvitys- ja kehittämisrahoituksen haku päättyi 8.6.2020 klo 16.15. Siihen mennessä jätetyt hakemukset käsitellään normaalisti.

[ELY-keskukset](#)

ELY-keskuksen tilanneanalyysi- ja kehittämisrahoituksen haku päättyi 8.6.2020 klo 16.15. Siihen mennessä jätetyt hakemukset käsitellään normaalisti.

Kuntien jakama yksinyrittäjätuki

Yksinyrittäjät voivat hakea tukea kunnilta koronavirustilanteesta johtuviin vaikeuksiin. Kunnat tiedottavat tuesta. Yksinyrittäjätukea voi saada myös eläketuloa saava yrittäjä.

Yksinyrittäjä voi hakea tukea yrityksensä sijaintikunnasta. Tuen suuruus on 2 000 euroa. Tuki myönnetään yksinyrittäjän toiminnan harjoittamisesta johtuvien menojen kattamiseen. Näitä ovat esimerkiksi yritystoimintaa varten hankittujen tilojen ja laitteiden kustannukset sekä kirjanpito- ja toimistomenot.

Tukea voi hakea yksin taloudellista toimintaa harjoittava Suomessa toimiva päätoiminen yrittäjä, riippumatta toiminnan oikeudellisesta muodosta ja rahoitustavasta. Yksinyrittäjäksi määritellään yrittäjä tai ammatinharjoittaja, jolla ei ole palveluksessaan palkattua työvoimaa, mukaan lukien freelanceryrittäjät. Usean yrittäjän yritykset kuuluvat ELY-keskusten palveluiden piiriin.

Avustuksen myöntämisen ehtona on yksinyrittäjän osoittama merkittävä heikentynyt taloudellinen tilanne ja liikevaihdon alenema koronaviruksen takia. Taloudellisen tilanteen tulkitaan heikentyneen, mikäli yrityksen myyntituotot ja myyntisaatavat 16.3.2020 jälkeen ovat laskeneet yli 30 prosenttia kulujen pystytyä lähdes samalla tasolla. Tuottoja arvioidaan vuoden 2020 kuukausittaisen kirjanpidon tai tiliotteiden perusteella.

Tukea ei voi myöntää, jos yritys on ollut taloudellisissa vaikeuksissa ennen koronakriisiä, eikä yritykselle, jolla on verovelkoja, joista ei ole Verohallinnon hyväksymää suunnitelmaa verovelan maksamiseksi. Kannattavaan toimintaan arvioidaan olevan edellytykset, mikäli yritystoiminta on ollut kannattavaa vuoden 2019 tilinpäätökseen tai veroilmoitukseen perustuen.

Mikäli yritystoiminta on alkanut 31.12.2019 jälkeen, on toimitettava muu luotettava selvitys (jäljennös kirjanpidosta ja tiliote). Kannattavaan toimintaan arvioidaan olevan edellytykset, mikäli yritystoiminta on ollut kannattavaa vuoden 2019 tilinpäätökseen tai veroilmoitukseen perustuen.

Yrityksille koronan aiheuttamasta tilanteesta selviytymiseen tarkoitettuja tukia ei ole tarkoitus käyttää samanaikaisesti. Tukea ei voi myöntää samaan tarkoitukseen kahta kertaa. Yksinyrittäjien tuen myöntää kunta, 1–5 henkeä työllistävien tuen ELY-keskus ja suurempien yritysten tuen Business Finland.

Tukea voi hakea rinnakkain yrittäjille 8.4. voimaan tulleen väliaikaisen työmarkkinatuen kanssa.

TyEL-takaisinlaina

Yritysten TyEL-takaisinlainausta helpotetaan nostamalla Finnveran takaus 80 prosenttiin. Maksetuista TyEL-vakuutusmaksuista osa rahastoituu takaisinlainattavaan rahastoon. Takaisinlainaus edellyttää vakuutusta, joka voi olla pankin, Finnveran tai Garantian takaus.

Teollisuussijoituksen jatkorahoitus asiakkailleen

Teollisuussijoitus on varautunut jatkorahoittamaan pääomasijoitusrahastoja ja kohdeyhtiöitään koronaviruksen mahdollisesti aiheuttamissa ylimääräisissä rahoitustarpeissa yhdessä muiden sijoittajien kanssa.

Teollisuussijoitus perustaa uuden vakautusohjelman käytettäväksi koronavirustilanteen aiheuttamiin likviditeettiongelmiin. Pääomasijoituksia kohdennetaan yrityksiin, jotka ovat koronaviruksen takia joutuneet äkillisiin ja tilapäisiin vaikeuksiin. Tätä varten Teollisuussijoitukselle kohdennetaan 150 miljoonan euron pääomitus.

Kustannustuki

Yritysten kustannustuen haku päättyi 31.8.2020 klo 16.15. Siihen mennessä Valtiokonttoriin jätetyt hakemukset käsitellään normaalisti.

Tuki ravitsemisliiketoiminnalle

Ravitsemisliiketoiminnan rajoittamisen tuen haku päättyi 31.8.2020 klo 16.15. Siihen mennessä KEHA-keskukseen jätetyt hakemukset käsitellään normaalisti. Ravitsemisliiketoiminnan uudelleentyöllistämisen tuen haku jatkuu 31.10.2020 saakka.

Ravitsemisyrietykset voivat saada tukea työntekijän työllistämiseen toiminnan käynnistyessä uudelleen.

Tuen ja hyvityksen maksamisesta vastaa ELY-keskusten sekä TE-toimistojen kehittämis- ja hallintokeskus (KEHA-keskus). KEHA-keskuksen verkkosivuilla on [ohjeet yrityksille tuen ja hyvityksen hakemisesta](#).

Tuki uudelleentyöllistämiseen on 1 000 euroa työntekijää kohden. Tukea voi saada enintään siitä määrästä työntekijöitä, mitä yrityksessä laskennallisesti työskenteli kokoaikaisesti helmikuussa 2020 vuokratyönä tai alihankintana hankittu työ mukaan lukien. EU:n valtiontukisäännösten vuoksi tuen määrä yhdelle yritykselle tai konsernille on kuitenkin enimmillään 800 000 euroa.

Tuki maksetaan niistä työntekijöistä, joille yritys maksaa 1.6.–31.8.2020 väliseltä ajalta palkkaa yhteensä 2 500 euroa tai maksaa vuokratyönä tai alihankintana hankitusta työstä palveluntarjoajalle 4 500 euroa työntekijää kohden.

Tuen myöntämisessä ei ole merkitystä, minkälaisessa työsuhteessa työntekijät ovat ravitsemisyriyteen. Tukea ei myönnetä niiden työntekijöiden palkkauskustannuksiin, joihin on myönnetty jotain muuta julkista tukea. Tuki myönnetään hakemuksesta. Hakemus laitetaan maksuun heti, kun KEHA-keskus on tehnyt päätöksen tuen myöntämisestä.

Muut rahoituslähteet

Koronakriisissä on hyvä muistaa, että käytettävissä on kaikki normaalit rahoituslähteet, kuten rahoitusyhtiöt ja pääomarahoitus.

Mitä tehdä, jos pankista ei saa rahoitusta?

Jos rahoituksen saannissa esiintyy ongelmia, kannattaa olla yhteydessä myös meihin, Suomen Yrittäjiin, sillä seuraamme yhdessä valtiovallan ja Suomen Pankin kanssa tilannetta, jotta pk-yritysten rahoituksen saatavuus voidaan turvata. Yhteyttä kannattaa ottaa Kaikki koronasta yrittäjälle -sivuston yhteydenottolomakkeella.

Finnvera ei käsittele tällä hetkellä suoria lainahakemuksia, joten Finnveran rahoitustuotteista on käytössä vain pankkien kautta käytettävät alkutakaus ja pk-takaus sekä Finnvera-takaus.

Kannattaako pikavippejä ottaa?

Pikavippiin tai muuhun hyvin korkeakorkoiseen rahoitukseen ei tulisi kriisitilanteessa ainakaan ensisijaisesti turvautua. Tässä poikkeustilanteessa normaalin pankkirahoituksen ja Finnveran rahoitustuotteiden ehdot ovat niin joustavat, että jos niillä ehdoilla ei rahoitusta järjesty, tulee vakavasti pohtia yritystoiminnan tulevaisuutta.