

14.3.2020

---

## Koronavirus – usein kysytyt kysymykset ja vastaukset

---

Koronavirus leviää myös Suomessa.  
Miten työpaikoilla kannattaa toimia?  
Työsuhde, palkanmaksu, etätyö ja karanteeni  
Kysymyksiä lomauttamisesta  
Kysymyksiä yt-laista  
Yrittäjän oma sairastuminen tai karanteeni  
Kysymykset yritystoiminnasta  
Kysymykset yleisestä tilanteesta

---

## Koronavirus leviää myös Suomessa. Miten työpaikoilla kannattaa toimia?

---

### Miten työpaikoilla on syytä varautua koronaviruksen etenemiseen

Kaikilla työpaikoilla on syytä seurata tarkasti tilanteen kehittymistä ja päivittää varautumisensa ta-  
soa tilanteen kehittymisen ja viranomaisohjeistuksen muutosten mukaisesti. Suomessa terveydel-  
lisestä viranomaisohjeistuksesta vastaa Terveystieteiden tutkimuskeskus THL. Lisätietoa varautu-  
miseen on myös Työterveyslaitoksen verkkosivuilla. Ulkoministeriö kertoi 12.3. näin: "Poikkeuk-  
sellinen tilanne vaikuttaa matkustusturvallisuuteen kaikkialla maailmassa, minkä vuoksi ulkominis-  
teriö suosittelee noudattamaan erityistä varovaisuutta kaikkialla. Nyt ei tule tarpeettomasti matkus-  
taa."

### 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 puheli-  
mitse 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 sairaspöissaolostaan  
omailmoituksella tai hoitajan todistuksella. Jos työkyvyttömyys jatkuu pitempään kuin sairausva-  
kuutuslain omavastuuajan, työntekijän pitää toimittaa työkyvyttömyydestä lääkärintodistus.

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

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

## Ketkä saavat käsitellä työntekijän koronavirustartuntaan liittyvään sairaspöissaolon 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 pöissaoloon perusteltu syy.

Työnantajan on nimettävä nämä henkilöt tai määriteltävä tehtävät, joihin sisältyy terveydentilaa koskevien tietojen käsittelyä. Oikeutta ei voi antaa kenelle tahansa, vaan käsittelijäksi 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://tietosuojafi/artikkeli/-/asset\\_publisher/tietosuojaja-koronaviruksen-leviamisen-hillitseminen](https://tietosuojafi/artikkeli/-/asset_publisher/tietosuojaja-koronaviruksen-leviamisen-hillitseminen)

## Saako työnantaja informoida työntekijän koronavirustartunnasta työpaikalla?

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

Lisätietoja on tietosuojavaltuutetun sivuilla [https://tietosuojafi/artikkeli/-/asset\\_publisher/tietosuojaja-koronaviruksen-leviamisen-hillitseminen](https://tietosuojafi/artikkeli/-/asset_publisher/tietosuojaja-koronaviruksen-leviamisen-hillitseminen)

---

## Työsuhde, palkanmaksu, etätyö ja karanteeni

---

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

Palkka perustuu työsopimukseen ja/tai työehtosopimuksen määräyksiin. Työnantajalla ei lähtökohdaisesti 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 tartuntalueille? 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 lähtökohdaisesti 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.

### **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 etätyö). 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.

### **Mikä on työnantajan palkanmaksuvelvollisuus, mikäli 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). Työntekijällä ei myöskään ole oikeutta Kelan etuuksiin.

### **Valtioneuvosto päätti 12.3. suosituksista koronaviruksen ehkäisemiseksi. Yksi suositus on, että 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.

### **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 etätöinä, on etätyömahdollisuuden käyttäminen suositeltavaa.

### **Voiko työnantaja edellyttää, että työntekijät ottavat työvälineet kotiin työpäivän päätteeksi, jotta etätö mahdollisessa karanteenitilanteessa olisi mahdollinen?**

Jos työpaikalla on sovittu mahdollisuudesta tehdä etätöitä, on luontevaa, että työntekijällä on tarvittavat välineet etätöitä varten. Työnantajan on syytä ohjeistaa henkilökuntaa etätöiden käytännöistä. Tähän ohjeistukseen kuuluu luontevasti se, että tarvittavat työvälineet otetaan etätöiden 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 viranomaisen 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.

---

## Kysymyksiä lomauttamisesta

---

Voiko työnantaja jättää noudattamatta 14 päivän lomautusilmoitusaikaa, jos työnteko estyy koronaviruksen vuoksi?

Työsopimuslain mukaan työnantajan on ilmoitettava lomauttamisesta työntekijälle viimeistään 14 päivää ennen lomautuksen alkamista. Tästä ilmoitusajasta ei lähtökohtaisesti voida poiketa. Työnantaja ja työntekijä saavat kuitenkin sopia määräaikaisesta lomauttamisesta silloin, kun se on tarpeen työnantajan toiminnan tai taloudellisen tilan vuoksi. Jos tällaisesta sovitaan, ei tarvitse noudattaa 14 päivän 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.

Voiko määräaikaisia työntekijöitä lomauttaa tällaisessa erikoistapauksessa? Onko mitään keinoa määräaikaisten työntekijöiden henkilöstökulujen pienentämiseen?

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



jos hän olisi työssä. Estettä ei kuitenkaan ole sille, että myös määräaikaisen työntekijän kanssa sovitaan määräaikaisesta lomauttamisesta, kun se on tarpeen työnantajan toiminnan ja taloudellisen tilan vuoksi.

Yrityksellä voi olla myös sellaisia määräaikaisia työntekijöitä, joita ei voida lomauttaa, koska he eivät työskentele vakituisen työntekijän sijaisena. Tällöin voi tulla harkittavaksi työsopimuslain säännös, jonka mukaan työnantajalla on palkanmaksuvelvollisuus enintään 14 päivältä, jos työntekijän työn tekeminen estyy työpaikkaa kohdanneesta työntekijästä ja työnantajasta riippumattoman syyn vuoksi. Jos työntöön estyminen johtuu esimerkiksi viranomaisesta määräyksestä, voidaan tätä perustetta soveltaa myös määräaikaisiin työntekijöihin. Tällöin myös määräaikaisten työntekijöiden palkanmaksu voidaan kahden viikon jälkeen keskeyttää, vaikka heitä ei voitaisikaan lomauttaa.

---

## 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. Jos työnantajan harkitsemat irtisanomiset, lomauttamiset tai osa-aikaistamiset kohdistuvat alle kymmeneen työntekijään, vähimmäisneuvottelu-aika on 14 päivää, jollei yhteistoimintaneuvotteluissa sovita toisin. Jos työnantajan harkitsemat irtisanomiset, 90 päivää pidemmät lomauttamiset tai osa-aikaistamiset kohdistuvat vähintään kymmeneen työntekijään, vähimmäisneuvottelu-aika on kuusi viikkoa, ellei yhteistoimintaneuvotteluissa toisin sovita. Mahdolliset irtisanomiset, lomauttamiset tai osa-aikaistamiset voidaan toteuttaa vasta kun neuvottelut ovat päättyneet ja esimerkiksi lomautusten osalta 14 päivän lomautusilmoitusaika lasketaan lomautusilmoituksen antamisesta.

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

Yhteistoimintalain 60§:n mukaan työnantaja saa tehdä esimerkiksi työtehtävien muutosta, työaika-järjestelyistä, 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 selvítettävä myös poikkeuksellisen menettelyn perusteet.

---

## Yrittäjän oma 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.

Sairauspäivärahaa maksetaan, kun 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 omavastuuajalta (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 jos yrittäjän lapsi sairastuu/määrätään karanteeniin tai lapsen koulu suljetaan?

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 maksamaa 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.

---

## 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 ylivoimaiseen esteeseen 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, vaikka sopimuksessa ei olisikaan 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 sopimus oikeudellisten 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.

## 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 koskevissa kuluttajasopimuksissa. Säännöksen mukaan kuluttajan peruutettua tilauksen 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 tavarankaupahinta, sopimuksen purkamisen tai peruutuksen ajankohta, sopimuksen täyttämiseksi suoritettut 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 hyödyttömiksi 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 on, että sopijaosapuolet informoivat toisiaan näissä tilanteissa.

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

---

## 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 lähtökohteisesti 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 AVI:iin: <https://www.avi.fi/web/avi/perinta>. AVI valvoo perintätoimialaa ja perintäkulujen kohtuullisuutta.

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.