

ALDER&SOUND

Alder & Sound | Eteläesplanadi 8 | FI-00130 Helsinki | firstname.lastname@aldersound.fi | www.aldersound.fi

Tier 1 Finnish Tax Firm in 2018 & 2017 | The Finnish Transfer Pricing Firm of the Year in 2017, 2015 & 2011 | The European Tax Technology Firm of the Year in 2017

Poikkeustilanteeseen liittyviä työoikeudellisia kysymyksiä

Webinaari | Keskiviikko 25.03.2020 klo 10.00-11.00

Annina Hyrskyluoto | Senior Associate, Tax & Legal Services

Agenda | Keskiviikko 25.03.2020

Poikkeustilanteeseen liittyviä työoikeudellisia kysymyksiä

1. Lomauttamisen perusteet
2. Väliaikaiset lakimuutokset
3. Etätyöskentely
4. Palkanmaksuvelvoite työnteen keskeytyessä
5. Palkanmaksuvelvoite sairaustapauksissa
6. Työntekijöiden matkustaminen



Alder & Sound – Your trusted partner in international business

Founded in 2010 by experienced professionals, A&S is today one of the leading independent Finnish professional service providers

We are committed to serving as a trusted partner and advisor through integrated provision of legal, tax, transfer pricing, financial advisory and data & analytics services.

We highlight pragmatic approach and provide our clients with flexible, comprehensive and cost-effective solutions by utilizing our innovative tools and methodologies.

We believe in true 'one-stop-shop' experience. From start to finish, we provide turnkey solutions that maximize the benefit and value creation while minimizing the administrative burden.



Independent Finnish service provider with a global cooperation network.



Legal, tax, transfer pricing, financial advisory and data & analytics services.



Multidisciplinary professionals with extensive practical experience.



Clientele consisting of large multinational enterprises & smaller domestic companies.



- ▶ The Tier 1 Finnish Tax Firm in 2018 & 2017
- ▶ The Finnish Transfer Pricing Firm of the Year in 2017, 2015 & 2011
- ▶ The European Tax Technology Firm of the Year in 2017

▶ **Client retention rate since 2010: 96.7%**

Lomauttamisen perusteet

Lomauttamisen määritelmä

Mitä lomauttamisella tarkoitetaan?

- Työsopimuslain (55/2001, muutoksineen) 5 luvun 1 §:n mukaan lomauttamisella tarkoitetaan **työnantajan päätökseen tai hänen aloitteestaan tehtävään sopimukseen perustuvaa työnteen ja palkanmaksun väliaikaista keskeyttämistä työsuhteen pysyessä muutoin voimassa**
- Lomautusperusteiden täytyessä työnantaja saa lomauttaa työntekijän **joko määräajaksi tai toistaiseksi keskeyttämällä työnteen kokonaan tai lyhentämällä työntekijän lain tai sopimuksen mukaista säännöllistä työaikaa** siinä määrin kuin se lomauttamisen perusteen kannalta on välttämätöntä
- Työntekijä saa ottaa lomautuksen ajaksi muuta työtä
- Työnantaja ja työntekijä voivat yhdessä sopia määräaikaisesta lomauttamisesta silloin, kun se on tarpeen työnantajan toiminnan tai taloudellisen tilanteen vuoksi
- 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
 - Väliaikainen lakimuutos: myös määräaikaisissa työsuhteissa olevien työntekijöiden lomauttaminen mahdollistuu

Lomautusperusteet

Millä perusteilla työnantaja voi lomauttaa työntekijän?

- ▶ Työsopimuslain (55/2001, muutoksineen) mukaan työnantaja saa lomauttaa työntekijän, jos
 1. hänellä on 7 luvun 3 §:ssä tarkoitettu **taloudellinen tai tuotannollinen peruste työsopimuksen irtisanomiseen**; TAI
 - Taloudellisen tai tuotannollisen irtisanomisperusteen täyttyminen edellyttää, että **tarjolla oleva työ on vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi** taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä
 2. työ tai työnantajan **edellytykset tarjota työtä ovat vähentyneet tilapäisesti** eikä työnantaja voi kohtuudella järjestää työntekijälle muuta sopivaa työtä tai työnantajan tarpeita vastaavaa koulutusta
 - Työn tai työn tarjoamisedellytysten katsotaan lomauttamisen perusteena vähentyneen tilapäisesti, jos niiden voidaan arvioida kestävän **enintään 90 päivää**. Tässä tapauksessa lomautus tehdään määräaikaisesti, enintään 90 päiväksi

Lomautusprosessi

Prosessi yhteistoimintalain piirissä oleville yrityksille – neuvotteluiden sisältö ja neuvotteluesitys

- Yhteistoimintalakia (Laki yhteistoiminnasta yrityksissä, 334/2007, muutoksineen) on noudatettava yrityksissä, joiden työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä säännöllisesti on vähintään 20 henkilöä
- Yhteistoimintalain 8 luvun mukaiset neuvottelut on käytävä silloin, kun työnantaja harkitsee toimenpiteitä, jotka voivat johtaa yhden tai useamman työntekijän irtisanomiseen, lomauttamiseen tai osa-aikaistamiseen taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla
- Neuvottelut koskevat työnantajan suunnitelmaa, sen henkilöstövaikutuksia sekä vaihtoehtoja
- Neuvotteluihin on syytä **valmistautua huolellisesti** ennen neuvotteluesityksen antamista, tarkistettava mm. soveltuvat TES-määräykset

1. Neuvottelut käynnistyvät neuvotteluesityksellä

- Työnantajan annettava kirjallinen neuvotteluesitys viimeistään viisi (5) päivää ennen neuvottelujen aloittamista
- Esityksestä tulee käydä ilmi vähintään: neuvottelujen alkamisaika- ja paikka, ehdotus neuvotteluissa käsiteltävistä asioista

➤ Neuvotteluaika

- Silloin, kun työnantaja **harkitsee** toimenpiteitä, jotka voivat johtaa **yhden tai useamman työntekijän irtisanomiseen, lomauttamiseen tai osa-aikaistamiseen taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla**, neuvotteluaika on **vähintään 14 päivää tai kuusi (6) viikkoa**
- Työnantaja ja henkilöstön edustaja voivat myös sopia lyhyemmästä neuvotteluajasta
- TES:t voivat myös sisältää poikkeavia ehtoja neuvotteluajoista

➤ Neuvotteluiden kokoonpano

- Yksittäistä työntekijää koskien työntekijän ja esimiehen välillä
- Useampia työntekijöitä koskien työnantajan ja henkilöstöryhmän edustajan välillä
- Useampia henkilöstöryhmiä koskien yhteisessä kokouksessa (jossa mukana työnantaja ja kunkin henkilöstöryhmän edustajat)

Lomautusprosessi

Prosessi yhteistoimintalain piirissä oleville yrityksille – 60 §:n mukainen vapautus yt-menettelyistä

- Vapautus yt-menettelyistä yrityksille, joissa täyttyy yhteistoimintalain 60 §:n mukainen poikkeustilanne
 - Työnantaja voi tehdä lomautuspäätöksen ilman edeltäviä yt-neuvotteluja, jos yrityksen tuotanto- tai palvelutoiminnalle tai yrityksen taloudelle vahinkoa aiheuttavat erityisen painavat syyt, joita ei ole voitu tietää ennakolta, ovat yt-neuvottelujen esteenä
 - Työmarkkinakeskusjärjestöjen mukaan tämän lainkohdan mukainen poikkeustilanne syntyy, kun koronavirus aiheuttaa äkillisen ja voimakkaan heikkenemisen yrityksen tuotteiden tai palveluiden kysynnässä, ja tämän seurauksena yritykselle tulee tarve lomauttaa merkittävä osa yrityksen työntekijöistä
 - Arvio pitää kuitenkin tehdä yrityksissä tapauskohtaisesti
 - Lisäksi, kun perusteita poiketa yt-velvoitteista ei enää ole, on työnantajan viivytyksettä käynnistettävä yt-neuvottelut, joissa on selvitettävä myös poikkeuksellisen menettelyn perusteet
 - Jos yrityksessä soveltuu yt-lain 60 §, yt-neuvotteluita ei siis tarvitse käydä ennen lomautuspäätöksiä

Lomautusprosessi

Prosessi yhteistoimintalain piirissä oleville yrityksille – lomautusilmoitus

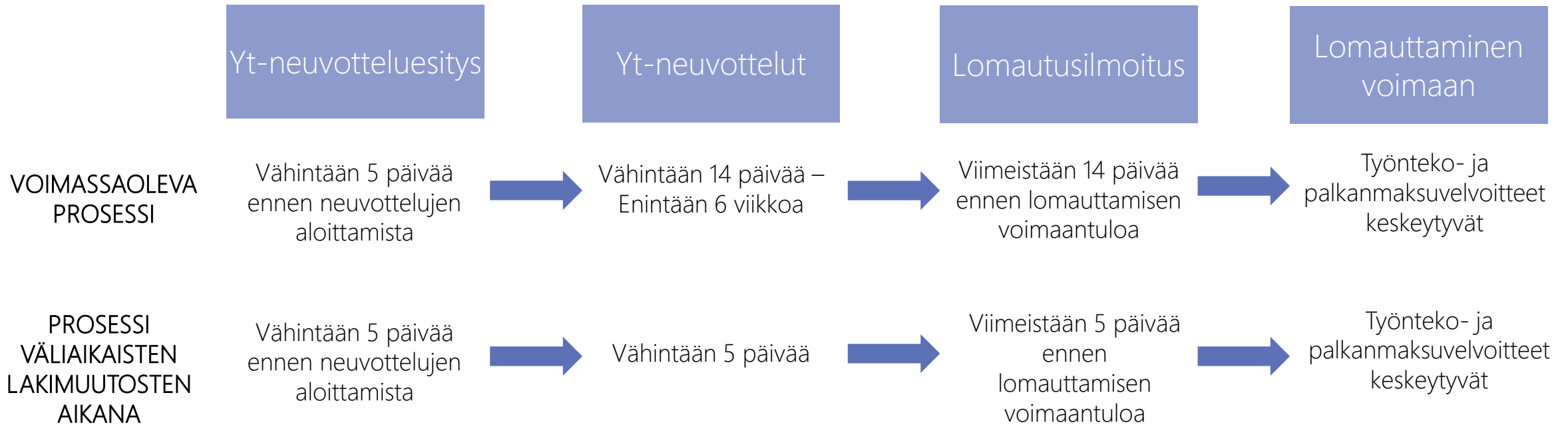
- Yt-neuvotteluiden lisäksi TAI vaikka yt-neuvotteluita ei pidettäisi, tulee työnantajan antaa lomautusten käynnistämiseksi lomautettaville työntekijöille ja näiden luottamusmiehille työsopimuslain tai työnantajaa sitovan työehtosopimuksen mukainen lomautusilmoitus

2. Lomautusilmoitus

- Työsopimuslain (55/2001, muutoksineen) mukaan
 - Työnantajan on ilmoitettava lomauttamisesta työntekijälle henkilökohtaisesti viimeistään 14 päivää ennen lomautuksen alkamista
 - ➔ Ilmoitusaika tulee väliaikaisella lakimuutoksella lyhenemään 5 päivään
 - Jos ilmoitusta ei voida toimittaa henkilökohtaisesti, sen saa toimittaa kirjeitse tai sähköisesti samaa ilmoitusaikaa noudattaen
 - Ilmoituksessa on mainittava lomautuksen peruste, sen alkamisaika ja kesto tai arvioitu kesto
- Työehtosopimukseen usein sisältyy lomauttamisesta lakia täydentäviä määräyksiä, jotka kannattaa käydä läpi huolellisesti, sillä työnantajan tulee työehtosopimuksen soveltuessa noudattaa sen poikkeavia määräyksiä lain sijaan

Lomautusprosessi

Prosessi yhteistoimintalain piirissä oleville yrityksille – yhteenvedo ja väliaikaiset lakimuutokset



POIKKEUS: Ei yt-neuvotteluelveloitetta, jos yrityksessä täyttyy 60 §:n mukainen poikkeustilanne

HUOM! Työehtosopimuksista voi aiheutua työnantajille lisävelvoitteita lomautusprosessiin, toisaalta TES-osapuolten välillä voidaan tai on voitu sopia helpotuksista nopeallakin aikataululla esim. yt-menettelyn neuvotteluaikoihin

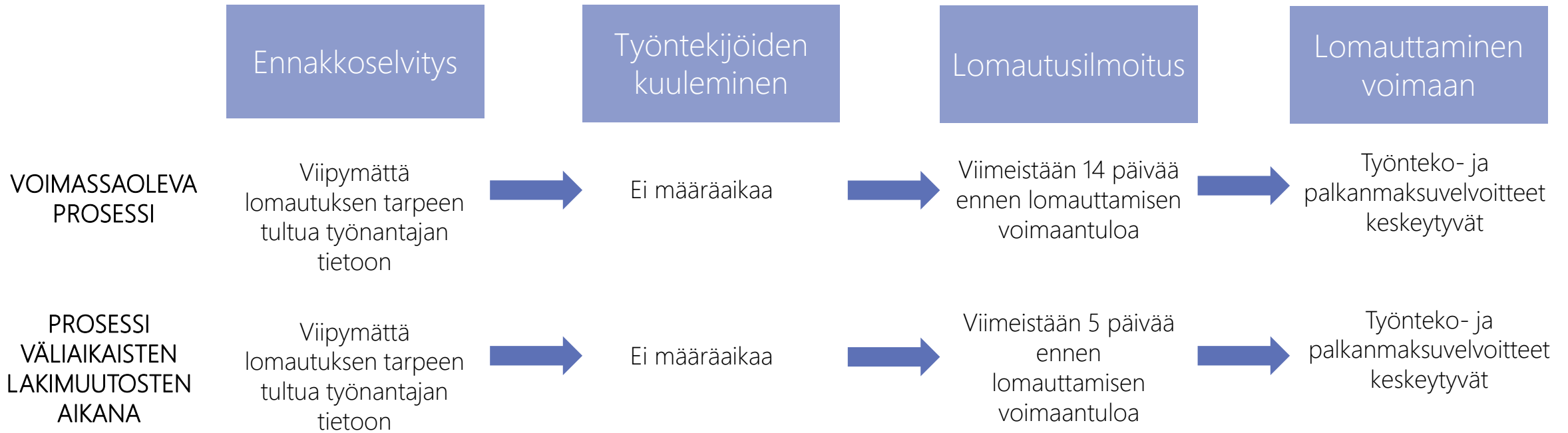
Lomautusprosessi

Prosessi yhteistoimintalain soveltamisalan ulkopuolella oleville yrityksille

- ▶ Työsopimuslain (55/2001, muutoksineen) 5 luvun mukaan työnantajan tulee noudattaa seuraavaa menettelyä lomauttamisessa:
 1. Ennakkoselvitys
 - Työnantajan on käytettävissään olevien tietojen perusteella esitettävä työntekijälle ennakkoselvitys lomautuksen perusteista sekä sen arvioidusta laajuudesta, toteuttamistavasta, alkamisajankohdasta ja kestosta
 - Jos lomautus kohdistuu useaan työntekijään, selvitys voidaan antaa työntekijöiden edustajalle tai työntekijöille yhteisesti
 - Selvitys on esitettävä viipymättä lomautuksen tarpeen tultua työnantajan tietoon
 2. Työntekijöiden kuuleminen
 - Selvityksen antamisen jälkeen, ennen lomautusilmoitusta työnantajan on varattava työntekijöille tai heidän edustajalleen tilaisuus tulla kuulluksi annetusta selvityksestä
 - Ei neuvotteluvollisuus
 3. Lomautusilmoitus
- ▶ Työehtosopimukseen usein sisältyy lomauttamisesta lakia täydentäviä määräyksiä (esim. pidempiä ilmoitusaikoja), jotka kannattaa käydä läpi huolellisesti, sillä työnantajan tulee työehtosopimuksen soveltuessa noudattaa sen poikkeavia määräyksiä lain sijaan

Lomautusprosessi

Prosessi yhteistoimintalain soveltamisalan ulkopuolella oleville yrityksille – yhteenveto ja väliaikaiset lakimuutokset



HUOM! Työehtosopimuksista voi aiheutua työnantajille lisävelvoitteita lomautusprosessiin ja toisaalta helpotuksia mm. lomautusilmoitusaikoihin

Lomautuksen keskeisiä vaikutuksia

Lomautuksen vaikutuksia työnantajalle ja työntekijälle

Työnantaja

- Ei palkanmaksuvelvoitetta
- Muut työsuhteen ehdot pysyvät voimassa
- Jos työnantaja irtisanoo lomautetun työntekijän työsopimuksen päättymään lomautuksen aikana, on työntekijälle maksettava irtisanomisajan palkka
- Lomautusta ei saa katkaista keinotekoisesti esim. vuosilomalla

Työntekijä

- Ei työntekovelvoitetta
- Ei luontoisetuja, ellei toisin sovittu (asuntoetu poikkeus)
- Muut työsuhteen ehdot (kuten salassapito- ja kilpailukiellot) pysyvät voimassa
- Oikeus ottaa vastaan muuta työtä
- Oikeus irtisanoa työsopimus ilman irtisanomisaikaa, kunhan työnantajan ilmoittamaan työn jatkamispäivään on yli 7 päivää
- Työntekijöille maksetaan lomautusten ajalta joko ansiosidonnaista päivärahaa työttömyyskassasta (siltä osin, kuin työssäoloehdot täyttyvät) tai peruspäivärahaa tai työmarkkinatukea Kelasta (jos työssäoloehdot eivät täyty)
 - Etuuksien saamiseksi työntekijän tulee ilmoittautua TE-toimistoon työttömäksi työnhakijaksi viimeistään ensimmäisenä lomautuspäivänä (työnantajan ryhmäilmoitukset myös mahdollisia)

Väliaikaiset lakimuutokset

Myöhemmin keväällä voimaantulevat lakimuutokset pähkinäkuoressa

Työmarkkinajärjestöjen ja Suomen hallituksen sopimat lakimuutokset poikkeustilanteeseen, valmistelussa ministeriöissä

1. Nopeutettu lomautusprosessi yt-lain piirissä oleville yrityksille: lomautusprosessi 5 + 5 + 5 päivää
2. Nopeutettu lomautusprosessi alle 20 hengen yrityksille, joihin yt-laki ei sovellu: lomautusprosessi 5 päivää
3. Myös määräaikaisen työntekijän voi lomauttaa – tässä tilanteessa lomautetulla työntekijällä on myös oikeus purkaa työsopimus määräaikaisuudesta huolimatta
4. Työsopimuksen saa purkaa koeajalla myös koronan vuoksi (taloudellinen ja tuotannollinen peruste). Samalla säädetään, että koeaikapurussa ei tule työttömyysturvan karenssia eikä omavastuupäiviä.
5. Koronan vuoksi irtisanotun työntekijän takaisinottovelvollisuus pitenee yhdeksään (9) kuukauteen
6. Työttömyysturvan parannukset, mm. työntekijälle oikeus työttömyyspäivärahaan myös silloin, kun lomautuksesta on sovittu (kunhan lomautus on toteutettu työnantajan tarpeesta)

Etätyöskentely

Etätyöskentelystä

Työntekijällä ei ole ehdotonta oikeutta etätöihin, toisaalta työnantaja ei voi myöskään pakottaa työntekijää etätöiden tekemiseen

- ▶ Jos työntekijän työhön ei ole kuulunut aiemmin etätö, on etätöiden tekeminen muutos nykyiseen työsopimukseen
- ▶ Etätöistä sopiminen on vapaaehtoista sekä työnantajalle että työntekijälle
 - Jokaisessa työtehtävässä ei ole myöskään mahdollisuutta etätöihin
 - Aloite etätöiden tekemiseen voi tulla työntekijältä tai esimieheltä
- ▶ Etätöissä työntekijää koskevat samat työsuhteen säännöt kuin työpaikalla tehtävässä työssä, mm.
 - Työntekovelvoite
 - Säännöllinen työaika
- ▶ Etätyöskentelyssä keskeisiä sovittavia/huomioitavia asioita:
 - Työjärjestelyt, yhteydenpitotavat
 - Tietosuoja (ohjeistukset)
 - Työsuojelu
 - Työvälineet
 - Vakuutukset
 - Työtapaturmavakuutus on voimassa myös etätöissä, kuitenkin hyvin rajoitetusti
 - Työtapaturmavakuutuksen aukkoja voidaan täydentää vapaaehtoisilla lisävakuutuksilla
 - Työtapaturmien korvaussuojasta ei voida sopia työsopimuksessa, vaan ne pitää varmistaa vakuutusyhtiöstä
 - Mikäli etätöitä tehdään säännöllisesti (yli kuukauden) tai usein, on siitä hyvä sopia työnantajan ja työntekijän välillä kirjallisesti

Palkanmaksuvelvoite työnteon estyessä & poissaolo työstä perhesyistä

Palkanmaksuvelvoite työnteon estyessä

Työntekijällä oikeus palkkaan 14 päivän ajalta työnteon keskeytyessä työnantajasta ja työntekijästä riippumattomasta syystä

- Työsopimuslain 2 luvun 12 §:n mukaan työntekijällä on oikeus palkkaansa työnteon estyessä seuraavasti:
 - ”Jos työntekijä on estynyt tekemästä työtään työpaikkaa kohdanneen tulipalon, poikkeuksellisen luonnontapahtuman tai **muun sen kaltaisen hänestä tai työnantajasta riippumattoman syyn vuoksi**, työntekijällä on oikeus saada palkkansa esteen ajalta, enintään kuitenkin 14 päivältä.”
- Edellytyksenä on muun muassa se, että työntekijä on estynyt tekemästä työtään yllättävän, poikkeuksellisen, työnantajasta riippumattoman syyn vuoksi, johon työnantaja ei ole voinut varautua
- Työntekijällä on siis tällaisessa tapauksessa työnteon keskeytyessä oikeus saada palkkansa 14 päivältä, jonka jälkeen palkanmaksu keskeytyy
- Työnantaja saa vähentää maksettavasta palkasta määrän, joka työntekijältä on säästynyt työsuorituksen estymisen vuoksi sekä määrän, jonka hän on ansainnut muulla työllä tai jättänyt tahallaan ansaitsematta
 - Palkkaa vähentäessään työnantajan on noudatettava työnantajan kuittausoikeuden rajoituksia

Poissaolo työstä perhesyistä

Poissaolo pakottavista perhesyistä tai perheenjäsenen tai muun läheisen hoitamiseksi

- Poissaolo pakottavista perhesyistä (TSL 7 luvun 7 §)
 - Työsopimuslain 4 luvun 7 §:n mukaan työntekijällä on oikeus tilapäiseen poissaoloon työstä, jos hänen välitön läsnäolonsa on välttämätöntä hänen perhettään kohdanneen, sairaudesta tai onnettomuudesta johtuvan, ennalta arvaamattoman ja pakottavan syyn vuoksi
 - Työntekijän on ilmoitettava työnantajalle poissaolostaan ja sen syystä niin pian kuin mahdollista. Työnantajan pyynnöstä työntekijän on esitettävä luotettava selvitys poissaolonsa perusteesta
- Poissaolo perheenjäsenen tai muun läheisen hoitamiseksi (TSL 7 luvun 7 a §)
 - 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
- Tilapäinen hoitovapaa (TSL 4 luvun 6 §)
 - 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
 - Sama oikeus on myös lapsen vanhemmalla, joka ei asu tämän kanssa samassa taloudessa
- Työnantajalla ei ole lakiin perustuvaa velvollisuutta maksaa työntekijälle palkkaa edellä mainittujen poissaolojen ajalta
- Monet TES:t kuitenkin sisältävät palkanmaksuvelvoitteita ko. poissaolojen ajalta
- Lisäksi tarkistettava yksilöllinen työsopimus sekä työnantajan vakiintunut käytäntö

Palkanmaksuvelvoite sairastapauksissa

Palkanmaksuvelvoite sairastapauksissa

Sairausajan palkka ja tartuntatautipäiväraha

- Koronavirustilanne ei sellaisenaan aiheuta muutoksia tavanomaisiin työnantajavelvoitteisiin sairastapauksissa, kuten sairausajan palkanmaksuun
- Sairausajan palkka maksetaan koronavirukseen sairastuneelle työntekijälle kuten tavanomaisestikin, eli työsopimuslain, työehtosopimuksen, työsopimuksen tai työnantajan vakiintuneen käytännön mukaisesti
 - Työsopimuslain (2 luvun 11 §) mukaan työntekijällä on oikeus sairausajan palkkaan sairastumispäivää seuranneen yhdeksännen arkipäivän loppuun, enintään kuitenkin siihen saakka, kun työntekijän oikeus sairausvakuutuslain mukaiseen päivärahaan alkaa
 - Useat TES:t sisältävät määräyksiä pidemmistä sairausajan palkoista
 - Lisäksi yksittäisissä työsopimuksissa on voitu sopia pidemmistä sairausajan palkanmaksuvelvoitteista, tai työnantajalla voi olla tällainen velvollisuus vakiintuneen käytännön perusteella
- Jos työntekijä on määrätty eristykseen viranomaisen toimesta tartuntatautilain nojalla, hänellä on oikeus Kelan tartuntatautipäivärahaan
 - Tartuntatautipäiväraha on täyden ansiomenetyksen suuruinen, eikä siinä ole omavastuu-aikaa
 - Työntekijän päiväraha määräytyy sen palkan mukana, jonka hän olisi saanut, jos hän olisi ollut töissä, ja yrittäjän päiväraha määräytyy työstä poissaolon alkaessa voimassa olevan YEL- tai MYEL-vuosityötulon perusteella
 - Lisäksi alle 16-vuotiaan huoltajalla on oikeus tartuntatautipäivärahaan, jos tämän lapsi on määrätty karanteeniin ja huoltaja ei voi tästä syystä tehdä työtä
 - Siltä osin kuin työnantaja on maksanut työntekijälle sairausajan palkkaa, tartuntatautipäivä maksetaan työnantajalle

Työntekijöiden matkustaminen

Työntekijöiden matkustaminen

Työnantajalla oikeus määrätä töihin liittyvästä matkustamisesta, työnantaja ei voi kuitenkaan kontrolloida vapaa-ajanviettoa

- Matkustamista on jo valtiovallan toimesta rajoitettu runsaasti
- Työnantaja voi muuttaa työn tekemisen tapoja
 - Työnantajalla on direktio-oikeus töiden tekemisen tavasta
 - Työnantajalla on oikeus määrätä töihin liittyvästä matkustamisesta
 - Työnantaja voi päättää, että normaalisti kasvotusten tehtävät tapaamiset käydäänkin etäyhteyksiä käyttäen
- Työnantaja voi antaa työntekijöilleen suosituksia, ettei vapaa-ajalla matkustettaisi
 - Työnantajalla ei ole kuitenkaan oikeutta kieltää työntekijöiden matkustamista vapaa-ajalla
- Työntekijän joutuminen karanteeniin ulkomailla
 - Työntekijän tulee toimittaa työnantajalle todistus viranomaisen karanteenimääräyksestä, jonka nojalla työntekijällä on lähtökohtaisesti oikeus olla pois työstä karanteenin keston ajan
 - Palkanmaksuvelvollisuus karanteenin ajalta riippuu sovellettavasta TES:stä, työntekijän työsopimuksesta, matkan tarkoituksesta ym.
 - Karanteeniin määrätyllä työntekijällä voi olla velvollisuus tehdä etätyötä karanteenin aikana, ja etätyöstä voidaan aina myös sopia
 - EU-alueen sisällä työntekijällä oikeus tartuntatautipäivärahaan
- Työnantaja voi antaa suosituksen, että työntekijä ei tule työpaikalle palattuaan ulkomailta, mutta ei voi varsinaisesti määrätä työntekijää karanteeniin



Suvi Vänskä | Partner, Tax & Legal Services

+358 40 080 0012

suvi.vanska@aldersound.fi

Annina Hyrskyluoto | Senior Associate, Tax & Legal Services

+358 40 063 0900

annina.hyrskyluoto@aldersound.fi