



KOKOAIKAISEN LOMAUTTAMISEN OIKEUSVAIKUTUKSIA

LOMAUTUS JA VUOSILOMA

Vuosilomalain 7 §:n ja merimiesten vuosilomalain 3 §:n mukaisesti lomauttamisen ajalta työssäoloveroisina päivinä pidetään niitä työpäiviä, joina työntekijä on työsuhteen kestäessä estynyt suorittamasta työtään lomauttamisen takia, kuitenkin enintään 30 työpäivää kerrallaan.

Tämä yhdenjaksoinen 30 päivän lomautusjakso tarkoittaa nimenomaan 30 työpäivää kestävästä lomautusjaksosta, joka on kuusi viikkoa työssäolon veroista aikaa (viisipäiväinen työviikko). Työssäolo katkaisee 30 päivän kulumisen ja mahdollinen uusi lomautus aloittaa uuden 30 päivän jakson laskemisen. Lomanmääräytymisvuoden katkeaminen ei katkaise 30 päivän laskentaa, jos työntekijä on tuolloin yhtäjaksoisesti lomautettuna.

Vuosilomaleissa on määräyksiä muistakin ajanjaksoista, jotka luetaan työssäoloajan veroisiksi eri pituisina jaksoina ansaittaessa vuosilomaa (esimerkiksi sairausloma).

Jos työntekijä on ollut työstä poissa samanaikaisesti muillakin perusteilla, noudatetaan **ns. aikaprioriteettiperiaatetta** eli työssäoloon rinnastuvat päivät lasketaan sen perusteen mukaan, joka alkoi ensin. Mikäli tämä ensin alkanut peruste lakkaa ennen kuin myöhemmin alkanut peruste, arvioidaan ensimmäisen perusteen lakkaamisen jälkeiset poissaolot myöhemmän syyn mukaan.

Jos työehtosopimuksessa on sovittu lomarahasta, lomautuksen aikana ansaittu vuosiloma ja sitä vastaava lomapalkka vaikuttavat lomarahaa korottavasti.

LOMAUTUS JA TYÖAIKAPANKKI

Mikäli työntekijä pitää työaikapankista nostamiaan vapaapäiviä tai vapaatunteja, ei tällainen tasoitusvapaan käyttäminen voi samanaikaisesti olla lomauttamista, koska tasoitusvapaan työtunnit ja työpäivät on jo aikaisemmin tehty ja niistä on jo ansaittu palkka.

LOMAUTUS JA KESKIMÄÄRÄINEN TYÖAIKA

Useissa työehtosopimuksissa on sovittu keskimääräisen työajan käyttömahdollisuudesta. Järjestelmään kuuluu enintään 52 viikon tasoittumiskausi ja työajan tasaaminen antamalla työntekijälle riittävä määrä tasoitusvapaita tasoittumiskauden aikana siten, että työaika tasoittuu sovittuun keskiarvoon. Tasoitusvapaat ovat palkallisia vapaapäiviä, joten niiden aikana lomauttaminen ei ole mahdollista.



LOMAUTUS JA LUONTOISEDUT

Työntekijällä ei ole oikeutta ilman eri sopimusta luontoisetuihin palkattomien poissaolojen eli lomautuksen aikana.

Poikkeuksena tähän on **palkkaetusunto**, johon työntekijällä on käyttöoikeus työsopimuslain 13:5 §:n mukaan myös lomautuksen aikana. Työnantajalla on oikeus periä lomautuksen aikana työntekijältä asunnosta kohtuullista vuokraa, joka määräytyy asumistukilain mukaan (n. 80 % käyvästä vuokrasta). Tämän perimisestä on ilmoitettava työntekijälle tai hänen perheenjäsenelleen viimeistään kuukautta ennen maksuvelvollisuuden alkamista.

LOMAUTUS JA OIKEUS TYÖTERVEYSHUOLTOPALVELUIHIN

Jos työnantaja on järjestänyt veroetuna tuloverolain perusteella yrityksen koko henkilökunnalle työterveyshuoltopalveluja, tulee ne antaa myös lomautetulle työntekijälle. Lomautetulle työntekijälle ei synny eduista lomautuksen aikana verotettavaa tuloa. Tällaisen työterveydenhuollon tulee verottajan ohjeiden mukaan perustua yrityksen terveydenhoito-ohjesääntöön, työ- tai virkaehtosopimukseen tai vastaaviin asiakirjoihin, joissa järjestelyjen ja korvattavien terveydenhoitopalvelujen taso ja laajuus on määritetty.

Näissä ohjesäännöissä ja vastaavissa asiakirjoissa saattaa olla rajoituksia siihen, miten lomautuksen aikana työntekijä on oikeutettu yritysten kustantamiin sairaanhoitopalveluihin. Jos kyse on lakisääteiseen työterveyshuoltoon kuuluvista terveystarkastuksista, tulisi ne suorittaa myös lomautetuille työntekijöille.

LOMAUTUS JA TYÖNTEKIJÄN LOJAALISUUSVELVOLLISUUS

Työsopimuslain mukaan työntekijän lojaalisuusvelvoitteet työnantajaa kohtaan ovat **kilpailevan toiminnan kielto ja työntekijän salassapitovelvollisuus**. Lomautuksen aikana tämä lojaaliteettivelvollisuus on voimassa hieman erivahvaisena kuin työsuhteen ollessa voimassa palkallisena.

Työntekijällä on oikeus ottaa vastaan ammattiaan vastaavaa tai muuta työtä lomautuksen aikana, mutta koska työsuhte on edelleen lomautuksen aikana lepäävänä voimassa, työntekijän tulee huolehtia ottaessaan muuta työtä vastaan, ettei tämä muu työ ole ensisijaisen työnantajan toiminnan kanssa kilpailevaa toimintaa. Kuitenkin ensisijaisella työnantajalla on näyttövelvollisuus siitä, että tämä työntekijän lomautuksen aikana vastaanottama toinen työ vahingoittaisi ensisijaisen työnantajan toimintaa hyvän tavan vastaisesti.

Työntekijällä on lomautuksen aikana oikeus mennä töihin toiselle työnantajalle, mutta joissain poikkeuksellisissa tapauksissa saattaa suoraan kilpailevalle työnantajalle työskentely muodostaa hyvän tavan vastaisen kilpailuteon, joka on kielletty. Kun työtilanne paranee, lomauttanut työnantaja kutsuu työntekijät takaisin töihin. Toistaiseksi ja myös määräajaksi lomautettu työntekijä voi tehdä toisen työnantajan kanssa työsopimuksen niin, että työsopimus on poikkeuksellisesti irtisanottavissa viiden



(5) päivän irtisanomisajalla. Näin työhön paluu alkuperäisen työnantajan palvelukseen on mahdollista, kun työnantaja ilmoittaa lomautuksen päättymisestä.

Lomautusaikana työntekijä ei kuitenkaan saa kertoa työnantajan liike- ja ammattisalaisuuksia, perustaa kilpailevaa yritystä tai tuottaa vahinkoa työnantajalle.

Työntekijän salassapitovelvollisuus säilyy myös lomautuksen aikana.

Muita lomautuksen aikana säilyviä velvoitteita ovat lahjomiskielto, ja työntekijän velvollisuus ilmoittaa työnantajalle lomautuksen aikana tehdystä työsuhdekeksinnöstä, joka liittyy lomautetun työntekijän varsinaisiin työtehtäviin. Työntekijä on kuitenkin oikeutettu kohtuulliseen korvaukseen keksinnöstä.

LOMAUTETUN TYÖNTEKIJÄN OIKEUS PÄÄTTÄÄ TYÖSOPIMUS

Lomautetulla työntekijällä on oikeus irtisanoa työsopimuslain mukaan ilman irtisanomisaikaa työsopimuksensa lomautuksen kestäessä. Tätä oikeutta ei ole, jos lomautetulla on tiedossa lomautuksen päättymisaika lomautuksen päättymistä edeltävänä seitsemän päivän aikana. Ellei toisin ole sovittu, työntekijällä ei ole tällöin oikeutta saada irtisanomisajan palkkaa ja siihen liittyvää lomakorvausta.

Jos lomautus on kestänyt **yhtäjaksoisesti yli 200 päivää** ja työntekijä irtisanoa työsopimuksensa, on hänellä työsopimuslain mukaan oikeus saada irtisanomisajan palkka ja korvaus luontaiseduista. Esimerkiksi vuosiloma tai säännöksen kiertämiseksi tarjottu lyhytaikainen työ ei vaikuta lomautuksen keston yhdenjaksoisuuteen. Irtisanomisajan palkka lasketaan työsopimuksen ja työehtosopimuksen mukaan sen säännöllisen työajan mukaan, jota sovellettiin ennen lomautuksen alkua. Korvauksen saaminen ei edellytä työn tekoa.

Lisätietoja antaa:

Päivi Saarinen
asiantuntija
040 5257 805

Joachim Alatalo
asiantuntija
050 345 1052

Riku Muurinen
lakimies
050 405 9397