

JURIDISKA KONSEKVENSER AV HELTIDSPERMITERING

PERMITTERING OCH SEMESTERN

Enligt Semesterlagen (2005/162 7 §) och Semesterlagen för sjömän (1984/433 3 §) anses likställda med arbetade dagar även de arbetsdagar eller arbetstimmar under vilka arbetstagaren, medan anställningsförhållandet pågår, är förhindrad att utföra arbete på grund av permittering, dock högst 30 arbetsdagar i sänder.

Denna kontinuerliga 30 dagars permitteringsperiod innebär uttryckligen en permitteringsperiod på sex veckor (arbetsvecka på 5 dagar). Arbetet avbryter 30 dagars perioden och en ev. ny permittering påbörjar en ny 30 dagars frist. Övergången till ett nytt kvalifikationsår (1.4. – 31.3) medför inte ett avbrott i 30 dagars fristen såvida arbetstagaren är då kontinuerligt permitterad.

Semesterlagarna innehåller även bestämmelser om andra tidsperioder som är likställda med arbetade dagar då semestern intjänas (t.ex. sjukdom eller olycksfall).

Om en arbetstagare är samtidigt frånvarande från arbetet av något annat skäl iakttas en **sk. tids-prioriteringsprincip** d.v.s. likställda med arbetade dagar utgör det skäl som börjat först. Såvida det skäl som börjat först upphör innan den senare orsaken upphör, bedöms den följande perioden som likställda med arbetade dagar enligt den senare orsaken. Exempel: En arbetstagare som är sjukledig har permitterats för 60 dagar den 1.4.2020. Hans sjukledighet tar slut den 15.4.2020 och som likställda med arbetade dagar p.g.a. permittering anses den tidsfrist som börjar den 16.4.2020.

Om kollektivavtalet innehåller bestämmelser semesterpenning, höjs semesterpenningen på basen av den semester som intjänas som permitterad och semesterlönen.

PERMITTERING OCH ARBETSTIDSBANK

Såvida en arbetstagare håller sådana lediga dagar eller lediga arbetstimmar som tas ut från arbetstidsbanken kan denna tid inte samtidigt utgöra permittering då dessa arbetstimmar redan tidigare intjänats.

PERMITTERING OCH GENOMSNITTLIG ARBETSTID

I flera kollektivavtal finns överenskommelser om bruk av genomsnittlig arbetstid. Systemet omfattar en högst 52 veckors utjämningsperiod där arbetstiden utjämnas genom att ge arbetstagaren utjämningsledighet under perioden så att arbetstiden jämnas ut till överenskommet medeltal. Utjämningsledighet är lediga dagar med lön och kan inte utgöra permitteringstid.

PERMITTERING OCH NATURAFÖRMÅNER

Under permitteringen är en arbetstagare inte berättigad till naturaförmåner såvida inte någon skild överenskommelse ingåtts.

Ett undantag utgör dock en **löneförmånsbostad** som en arbetstagare enligt arbetsavtalslagen §13:5 har bruksrätt till även då denne är permitterad. En arbetsgivare har rätt att under permitteringen kräva en skälig hyra av arbetstagaren som fastställs på basen av bostadsstödslagen (ca 80 % av gängse hyra). Såvida arbetsgivaren önskar debitera en hyra under permitteringen bör information om detta ges till arbetstagaren eller dennes familjemedlemmar senast 1 månad i förväg.

PERMITTERING OCH RÄTT TILL ARBETSHÄLSOVÅRDSSERVICE

En permitterad arbetsgivare har rätt att utnyttja arbetsplatsens arbetshälsovårdsservice. Under permitteringen ger tjänsten inte upphov till någon beskattningsbar inkomst.

PERMITTERING OCH ARBETSTAGARENS LOJALITETSSKYLDIGHET

Enligt arbetsavtalslagen omfattar en arbetstagares lojalitetsskyldighet **förbud mot konkurrerande verksamhet och plikt att inte yppa affärshemligheter**. Under permittering är dessa lojalitetsskyldigheter även ikraft. Arbetsgivarens affärs- och yrkeshemligheter får inte yppas under permitteringen och konkurrerande företag får inte heller grundas.

En arbetstagare har rätt utföra annat arbete under permitteringen men eftersom arbetsförhållandet är ikraft hos den "ursprungliga" arbetsgivaren bör arbetstagaren ombesörja att sådant annat arbete som utförs då man är permitterad inte direkt utgör sådan konkurrerande verksamhet till det arbete som permitteringen omfattar. Den arbetsgivare som permitterat arbetstagaren har bevisbördan beträffande huruvida ett arbete som utförs under permitteringen innebär konkurrerande verksamhet.

En person som är permitterad kan ingå ett arbetsavtal tillsvidare eller för bestämd tid så att arbetsavtalet undantagsvis kan sägas upp med en fem dagars uppsägningstid. Då kan arbetstagaren återgå till det arbete han utfört före permitteringen då arbetssituationen åter förbättrats.

PERMITTERAD ARBETSTAGARES RÄTT ATT SÄGA UPP ETT ARBETSAVTAL

En arbetstagare får medan permitteringen varar säga upp sitt arbetsavtal utan uppsägningstid oberoende av avtalstiden.

Om arbetsgivaren säger upp en permitterad arbetstagares arbetsavtal så att det upphör medan permitteringen varar, har arbetstagaren rätt till sin lön för uppsägningstiden. Från lönen för uppsägningstiden får arbetsgivaren dra av 14 dagars lön, om arbetstagaren har permitterats med iakttagande av mer än 14 dagars lag- eller avtalsenlig tid för meddelande om permittering.

Om arbetstagaren säger upp sitt arbetsavtal sedan permitteringen utan avbrott har varat minst 200 dagar, har arbetstagaren rätt att i ersättning få sin lön för uppsägningstiden.

Ytterligare uppgifter via:

Robert Nyman
verksamhetsledare
050 4542767

Riku Muurinen
jurist
050 405 9397