**Kati Mattinen**

**lakimies**

**Helsingin seudun kauppakamari**

**Lomautuksen palkanlaskentakysymyksiä**

Lomauttamisella tarkoitetaan työnantajan aloitteesta tapahtuvaa työnteon ja palkanmaksun keskeyttämistä määräajaksi tai toistaiseksi työsuhteen pysyessä muutoin voimassa. Lomautus voidaan toteuttaa kokoaikaisena tai lyhentämällä päivittäistä tai viikoittaista työaikaa.

**Lomautus ja luontoisedut**

Luontoisedut kuten auto- ja puhelinetu ovat osa työntekijän palkkaa. Lomautuksen ajalta työnantajalla ei ole palkanmaksuvelvollisuutta ja vastaavasti ei myöskään velvollisuutta pitää luontoisetuja voimassa. Varsinkin silloin, jos lomautus on toteutettu työaikaa lyhentämällä, ei ole välttämättä tarkoituksenmukaista ottaa esimerkiksi autoa tai puhelinta lomautuspäivinä työnantajan hallintaan. Työnantaja voi halutessaan pitää luontoisedun voimassa, vaikka muuta palkkaa ei maksettaisikaan. Luontoisetu pitää silloin käsitellä luontoisetuna myös lomautuspäivien osalta. Kolmantena vaihtoehtona on se, että työntekijä maksaa työnantajalle vähintään verotusarvon suuruista vastiketta, jolloin verotettavaa luontoisetua ei synny.

**Lomautus ja työkyvyttömyys**

Päällekkäisten poissaolosyiden tulkinnassa sovelletaan lähtökohtaisesti niin sanottua aikaprioriteettiperiaatetta. Se tarkoittaa sitä, että työnantajaan nähden poissaolosyynä on se peruste, joka on alkanut ensin tai jonka ajankohta on ensin lyöty lukkoon. Poissaoloperusteella on merkitystä muun muassa sairausajan palkanmaksuvelvollisuuden ja vuosilomanansainnan kannalta.

Jos työntekijän sairaus on alkanut ennen lomautusilmoituksen antamista, poissaolosyynä on sairaus, vaikka lomautus ehtisikin alkaa sairauden vielä jatkuessa. Jos työntekijä sairastuu lomautusilmoituksen antamisen jälkeen mutta ennen lomautuksen alkamista, poissaolosyynä on lomautuksen alkamiseen saakka sairaus ja sen jälkeen lomautus. Jos lomautus taas on ehtinyt alkaa ennen työntekijän sairastumista, poissaolosyynä on lomautus niin kauan kuin lomautus jatkuu. Jos työntekijä on sairaana vielä lomautuksen päätyttyä, on poissaolosyynä tästä lähtien sairaus.

Työtuomioistuimen tapauksessa TT:2004-124 lääkäri oli määrännyt työntekijän sairauslomalle kolmeksi peräkkäiseksi ajanjaksoksi samalla taudinmäärityksellä. Työnantaja ilmoitti ensimmäisen sairauslomajakson aikana työntekijän lomauttamisesta jakson päättymisestä lukien. Työntekijän koko työkyvyttömyysaikaa oli kuitenkin tarkasteltava yhtenäisenä sairauslomana. Työntekijän poissaolon katsottiin siten johtuneen sairaudesta myös ilmoitetun lomautuksen aikana.

Työtuomioistuimen tapauksessa TT:2009-11 työnantaja oli lomauttanut työntekijän hänen sairauslomansa aikana. Koska sairausloma oli alkanut ennen lomautusta, työnteon keskeytyksen oli työoikeudessa vakiintuneesti noudatettavan aikaprioriteettiperiaatteen mukaisesti katsottava johtuneen sairauslomasta eikä lomautuksesta. Lomautuksen katsottiin alkaneen vasta sairausloman päätyttyä. Lomautus ei näin laskien ollut kestänyt 200 päivää, eikä työntekijällä siten ollut työehtosopimuksen perusteella oikeutta irtisanomisajan palkkaan.

**Lomautus ja vuosiloma**

Vuosilomalain 7 §:n mukaan kokoaikaisen lomautuksen ajalta työssäolon veroista aikaa on 14 päivän säännön piirissä olevan työntekijän osalta 30 työpäivää vastaava aika ja 42 kalenteripäivää, jos työntekijä on 35 tunnin ansaintasäännön piirissä. Työaikaa lyhentämällä toteutetun lomautuksen osalta työssäolon veroista aikaa on kuusi kuukautta lomanmääräytymisvuodessa. Loman ansaintasääntö ei muutu lomautuksen perusteella, joten vaikka 14 päivän säännön piirissä oleva työntekijä lomautettaisiin osa-aikaisesti, lomanansaintasääntö ei muutu 35 tunnin säännöksi.

Vuosilomalaissa ei ole erityisiä säännöksiä vuosiloman antamisesta silloin, kun työntekijä on lomautettuna, joten vuosiloma annetaan työntekijälle lomautuksesta huolimatta vuosilomalain yleisten säännösten ja periaatteiden mukaisesti. Jos ei toisin sovita, niin kesäloma annetaan lomakautena ja talviloma ennen seuraavan lomakauden alkamista.

**Työsuhteen päättyminen lomautuksen aikana**

Jos työnantaja irtisanoo lomautetun työntekijän, työnantajalla on velvollisuus maksaa työntekijälle irtisanomisajan palkka.

Lainmukainen lomautusilmoitusaika on 14 päivää, mutta joissain työehtosopimuksissa lomautusilmoitusaika voi olla pidempi. Jos työnantaja on esimerkiksi noudattanut työehtosopimuksen mukaista kuukauden pituista lomautusilmoitusaikaa, niin irtisanomisajan palkasta saadaan työsopimuslain mukaan vähentää 14 päivän palkka.

Lomautetulla työntekijällä on erityinen oikeus irtisanoutua ilman irtisanomisaikaa. Tällöin työsuhde päättyy välittömästi, eikä työnantajalla ole velvollisuutta maksaa irtisanomisajan palkkaa. Jos lomautuksen päättymisaika on työntekijän tiedossa, erityistä irtisanoutumisoikeutta ilman irtisanomisaikaa ei kuitenkaan ole lomautuksen päättymistä edeltävän seitsemän päivän aikana. Jos lomautus on työntekijän irtisanoutuessa kestänyt yhdenjaksoisesti vähintään 200 päivää, työntekijällä on kuitenkin oikeus saada työnantajan irtisanomisajan palkan suuruinen korvaus. Lomautuksen kestäessä annettu vuosiloma tai säännöksen kiertämiseksi tarjottu lyhytaikainen työ ei katkaise lomautuksen yhdenjaksoisuutta.

Työtuomioistuimen tapauksessa TT:2013-65 mukaan yhtiö oli kutsunut lomautettuna olleen sähköasentajan viikoksi ja toisen asentajan kolmeksi viikoksi työhön ennen kuin heidän lomautuksensa oli kestänyt 200 päivää. Tuomiossa esitetyillä perusteilla katsottiin, että asentajilla teetetyt työt olivat aitoja, yhtiölle tarpeellisia ja sellaisia, että jonkun työntekijöistä on ne joka tapauksessa täytynyt tehdä kysymyksessä olevina ajankohtina. Työhön kutsumisen tarkoituksena ei siten ollut kiertää työntekijän lomautuksen yhdenjaksoisuuteen työsopimuslain 5 luvun 7 §:n 3 momentin nojalla liittyviä oikeuksia. Asentajien työskentely on katkaissut lomautuksen yhdenjaksoisuuden, ja vaatimukset irtisanomisajan palkkojen maksamisesta hylättiin.