



Työeläkelaitoksille

TEL-TYÖSUHTEEN PÄÄTTÄMINEN LOMAUTUKSEN AIKANA

1

Yleistä

Lomautuksen aikana työsuhteen katsotaan työoikeudellisesti jatkuvan yhdenjaksoisesti. Työnteko ja palkanmaksu ovat kuitenkin keskeytyksissä toistaiseksi tai määräajaksi.

Työoikeudellisen työsuhteen päättäminen lomautuksen aikana edellyttää normaalia irtisanomista. Työntekijällä on oikeus irtisanoa työsuhteensa päättymään milloin tahansa lomautusaikana irtisanomisajasta riippumatta.

TEL-työsuhde päättyy viimeistään silloin, kun työoikeudellinen työsuhde päättyy.

TEL-työsuhde voi päättyä eräissä tapauksissa jo ennen työoikeudellisen työsuhteen päättymistä. TEL 2 §:n 2 momentin mukaan työsuhteen katsotaan päättyneen sen päivän lopussa, jolta sen perusteella viimaksi maksettiin palkkaa ennen työsuhteen katkeamista taikka eläkkeeseen oikeuttavan työkyvyttömyyden tai yksilöllisen varhaiseläkkeen alkamista.

2

Työntekijä palaa työhön lomautuksen jälkeen

2.1

Enintään vuoden jatkunut lomautus

Vallitsevan soveltamiskäytännön mukaan TEL-työsuhde katsotaan yhdenjaksoiseksi, mikäli työsuhteen sisällä oleva palkaton aika (lapsenhoitoaika, lomautus, opintovapaa tms.) jatkuu enintään noin vuoden.

Näin ollen työsuhteen sisällä oleva enintään noin vuoden kestänyt lomautus ei katkaise TEL-työsuhteita.

2.2

Yli vuoden jatkunut lomautus

Mikäli lomautusaika kestää yli vuoden, päätetään TEL-työsuhde viimeiseen palkanmaksupäivään ennen lomautuksen alkua.

Mikäli työntekijä pitää vuosilomaansa yhdessä tai

useammassa jaksossa lomautuksen aikana mutta ennen kuin vuosi lomautusaikaa on kulunut, päätetään TEL-työsuhte viimeiseen palkalliseen vuosilomapäivään. Jos vuosilomapalkka tällöin maksetaan lomakorvauksen tapaan määrittelemättä vuosiloman aikaa, TEL-työsuhte päätetään maksupäivään.

Kun työntekijä yli vuoden lomautuksen jälkeen palaa työhön, alkaa uusi TEL-työsuhte.

Jos työntekijä pitää vuosilomaa ennen työhön palamista, mutta yli vuoden jatkuneen lomautusajan jälkeen, muodostuu vähintään kuukauden pituisesta vuosiloma-ajasta erillinen TEL-työsuhte.

3

Työsuhte päättyy lomautuksen kestäessä

3.1

Työntekijä irtisanotaan

Lomautus alkaa yleensä noudattaen lomautusilmoitus-aikaa, joka on lyhyempi kuin laissa tai työehtosopimuksessa edellytetty irtisanomisaika. Jos työsuhte päätetään lomautusaikana eikä työnantajalla ole järjestää työntekijälle työtä irtisanomisaikana, on tällä oikeus irtisanomisajan palkan tai sen osan menettämistä vastaavaan vahingonkorvaukseen. Korvausta ei lueta eläkepalkkaan eikä aikaa, jolta se on maksettu, TEL-työsuhdeaikaan.

Jos työnantaja työllistää lomauttamansa työntekijän irtisanomisajaksi, karttuu TEL-eläke kuten muulloinkin työssäoloajalta.

3.2

Työntekijä irtisanoutuu

Työntekijällä on lomautusaikana oikeus irtisanoa työsuhteensa päättymään milloin tahansa lomautusajana. TEL-työsuhte päätetään viimeiseen palkalliseen päivään edellä selostettujen sääntöjen mukaisesti.

STK:n ja SAK:n välisen irtisanomissuojasopimuksen nojalla työntekijällä on oikeus saada korvaus irtisanomisajan palkan tai sen osan menettämisestä aiheutuvasta vahingosta, jos lomauttaminen on tullut voimaan työntekijän saamatta hyväkseen työsuopimuksen lakkaamista koskevaa irtisanomisaikaa ja työntekijä 225 päivää kestäneen yhdenjaksoisen ja toistaiseksi tapahtuneen lomautuksen jälkeen irtisanoa työsuopimuksensa.

Kysymys on vahingonkorvauksesta, jota ei eläkepalkkaa määrättäessä oteta huomioon. TEL-työsuhte päätetään viimeiseen palkalliseen päivään.

3.3

Vuosiloma irtisanomisaikana

Jos työntekijää ei työllistetä irtisanomisaikana, mutta irtisanomisajalle kohdistetaan vuosilomaa yhdessä tai useammassa jaksossa, menetellään vuosiloman suhteen siten kuin kohdassa 2.2. on selostettu.

TEL-työsuhteessa otetaan siis huomioon vain vuosiloma-aika ja siltä maksettu palkka.

Työsuhteen päättyessä maksettava vuosilomakorvaus ei ole TEL-palkkaa, joten se ei vaikuta TEL-työsuhteen päättämiseen.

3.4

Palkanmaksukausittain maksettava korvaus

SAK:n ja STK:n väliseen irtisanomissuojasopimukseen on tullut muutoksia 1.3.1992 alkaen. Mm. irtisanomisajan palkkaa vastaavan korvauksen maksamisesta on sovittu, että se maksetaan palkanmaksukausittain. Muutos ei vaikuta korvauksen luonteeseen eikä siten myöskään TEL-työsuhteen päättämiseen.

4

Uusi työsuhte lomautuksen aikana

Työntekijä voi lomautusajaksi ottaa muuta työtä. Tämä muodostaa uuden TEL-työsuhteen, mikäli TEL:n piiriin kuulumisen edellytykset tämän työsuhteen osalta täyttyvät.

Mikäli tulee esille, että työntekijä on lomautuksen aikana mennyt työhön toiselle työnantajalle, jonka kanssa hän on solminut toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen, aikaisempi TEL-työsuhte päätetään viimeiseen päivään, jolta sen perusteella maksettiin palkkaa.

5

Yksilöllinen varhaiseläke lomautuksen jälkeen

Yksilöllinen varhaiseläke alkaa palkanmaksun päättyttyä. Vahingonkorvauksen luonteisen irtisanomisajan palkan maksaminen ei siirrä YVE:n eläketapahtumahetkeä. Näin ollen YVE voi tulla maksettavaksi rinnan palkanmaksukausittain maksettavan korvauksen kanssa (ks. kohta 3.4).

6

Arkipyhäkorvaus Arkipyhäkorvaus kohdistetaan siihen aikaan, jolta korvaus on maksettu. Arkipyhäkorvauksen maksaminen ei siten pidennä työsuhteen jatkumisaikaa. Se otetaan kuitenkin huomioon eläkepalkassa.

7

Eläkepalkan harkinnanvarainen tarkistaminen

Mikäli työsuhteen eläkepalkka vääristyy lomautuksen johdosta, voidaan eläkepalkkaan soveltaa TEL 7 §:n 2 momentin säännöksiä eläkepalkan harkinnanvaraisesta tarkistamisesta.

(ETK:n yleiskirjeet 3/83 ja A 7/89)

8

Työnantajan maksama eroamisraha

Työnantaja ja työntekijä voivat joissakin tilanteissa sopia, että työntekijä irtisanoutuu itse sen sijaan, että työnantaja irtisanoisi hänet tuotannollisilla ja taloudellisilla perusteilla.

Korvauksena työnantaja maksaa työntekijälle palkan siltä ajalta, joka olisi irtisanomisaikaa, jos työnantaja olisi irtisanonut työsuhteen. (Työntekijän irtisanomisaika on 1-2 kuukautta, työnantajan 2-6 kuukautta.) Korvausta voidaan maksaa eri nimillä, esimerkiksi kehittämiseräna.

Maksettavaan määrään voi sisältyä myös erorahan määräinen korvaus siitä, ettei työntekijä itse irtisanoutuessaan saa erorahaa eikä muitakaan tämän kaltaisia eriä (esimerkiksi korvaus työttömyyspäivärahan karenssiajalta).

Tällainen työnantajan maksama korvaus erilaisten etuuksien menetyksestä katsotaan vahingonkorvaukseksi. Sitä vastaavaa aikaa ei lueta TEL-työsuhteen jatkumisaikaan eikä korvausta TEL-palkkaan.

Tulkintaryhmän kannanotto.