

KIRJALLINEN KYSYMYS 117/2011 vp

Irtisanomisajan palkan maksaminen ilman työsuoritetta

Eduskunnan puhemiehelle

Nykysopimuksilla työntekijällä on oikeus saada irtisanomisajan palkka, jos hän on ollut lomautettuna 200 päivää. Pienillä pk-alan mikroyrityksillä ei kuitenkaan ole mahdollisuutta maksaa esimerkiksi puolen vuoden irtisanomisajan palkkaa, jos yrityksen kassavaje on kasvanut liian suureksi.

Vaatus puolen vuoden irtisanomisajan palkasta ilman työsuoritetta muodostuu näin kestävämmäksi yritykselle ja on omiaan lisäämään konkurssreja ja sitä kautta työttömyyttä.

Edellä olevan perusteella ja eduskunnan työjärjestyksen 27 §:ään viitaten esitän asianomaisen ministerin vastattavaksi seuraavan kysymyksen:

Miksi taloudellisista ja tuotannollisista syistä työntekijänsä lomauttanut pk-alan yrittäjä joutuu 200 lomautuspäivän jälkeen maksamaan työntekijälle koko irtisanomisajan palkan ilman työsuoritetta?

Helsingissä 28 päivänä syyskuuta 2011

Maria Tolppanen /ps

Eduskunnan puhemiehelle

Eduskunnan työjärjestyksen 27 §:ssä mainitussa tarkoituksessa Te, Herra puhemies, olette toimitanut asianomaisen ministerin vastattavaksi kansanedustaja Maria Tolppasen /ps näin kuuluvan kirjallisen kysymyksen KK 117/2011 vp:

Miksi taloudellisista ja tuotannollisista syistä työntekijänsä lomauttanut pk-alan yrittäjä joutuu 200 lomautuspäivän jälkeen maksamaan työntekijälle koko irtisanomisajan palkan ilman työsuoritetta?

Vastauksena kysymykseen esitän seuraavaa:

Lomautetun työntekijän työsuhteen päättymistä ja työntekijän oikeudesta irtisanomisajan palkkaan tai sitä vastaavaan korvaukseen säädetään työsopimuslain 5 luvun 7 §:ssä. Säännökseen sisältyvän pääsäännön mukaan työntekijä voi lomautuksen aikana irtisanoa työsuhtensa päättymään ilman irtisanomisaikaa. Tällöin työntekijällä ei myöskään ole oikeutta irtisanomisajan palkkaan.

Edellä kerrotusta pääsäännöstä on kuitenkin poikettu tilanteessa, jossa työntekijän lomautus on yhdenjaksoisesti kestänyt vähintään 200 päivää. Tällaisessa tilanteessa työnantaja on velvollinen maksamaan työsuhtensa irtisanoneelle työntekijälle — ei irtisanomisajan palkkaa — vaan irtisanomisajan palkkaa vastaavan korvauksen.

Mainittua ns. roikkolomautusta koskeva säännös on vanha. Se säädettiin 1990-luvun laman aikana. Säännöksen taustalla olivat eräisiin työehtosopimuksiin sisältyvät vastaavat määräykset. Jo ennen säännöksen sisällyttämistä lainsäädäntöön ajatus työnantajan velvollisuudesta korvata

työntekijälle saamatta jäänyt irtisanomisajan palkka oli hyväksytty oikeuskäytännössä.

Jos työnantajalla ei ole tarjota työntekijälle työtä, työnantajan velvollisuutena on irtisanoa työsuhtensa laiminlyö, ei voi aiheutua oikeudenmenetyksiä työntekijälle. Tästä syystä pitkään jatkuneissa lomautuksissa on katsottu tarpeelliseksi saattaa työntekijä samaan asemaan kuin missä hän olisi, jos työnantaja olisi lomautuksen aikana päättänyt työsuhtensa. Työntekijällä on nimittäin oikeus saada irtisanomisajan palkkansa silloin, kun työnantaja irtisanoa lomautetun työntekijän työsuhtensa.

Aikaisemmin voimassa olleiden säännösten mukaan työnantajalla oli oikeus tarjota yli 200 päivää lomautettuna olleelle työntekijälle työtä irtisanomisaikaa vastaavaksi ajaksi. Laissa ei tarkemmin määritelty, millaista tarjottavan työn tulisi olla, tai ei muutoinkaan rajoitettu tarjottavaa työtä. irtisanomisajan palkan menettämisen uhall työntekijän oli siis otettava vastaan mitä tahansa työnantajan tarjoamaa työtä. Säännös ei silloisten kokemusten mukaan toiminut. Oli hyvin epätodennäköistä, että työnantajalla olisi tarjota asianmukaista työtä työntekijälle, joka oli jo ollut lomautettuna yli 200 päivää. Ja jos työnantajalla tällaista työtä olisi ollut tarjolla, työnantajan olisi tullut päättää lomautus ja kutsua työntekijä takaisin työhön heti, kun työtä oli tarjota. Näistä syistä aikaisemmassa työsuhtensa irtisanomisajan palkkaa vastaavaan korvaukseen pitkäkestävissä lomautuksissa.

Ministerin vastaus

KK 117/2011 vp — Maria Tolppanen /ps

Helsingissä 20 päivänä lokakuuta 2011

Työministeri Lauri Ihalainen

Till riksdagens talman

I det syfte som anges i 27 § i riksdagens arbetsordning har Ni, Herr talman, till den minister som saken gäller översänt följande skriftliga spörsmål SS 117/2011 rd undertecknat av riksdagsledamot Maria Tolppanen /saf:

Varför måste en SMF-företagare som har permitterat en arbetstagare av ekonomiska orsaker och produktionsorsaker efter 200 permitteringsdagar betala arbetstagaren lönen för hela uppsägningstiden utan arbetsprestation?

Som svar på detta spörsmål anför jag följande:

Om upphörande av en permitterad arbetstagares anställningsförhållande och arbetstagarens rätt till lön för uppsägningstiden eller motsvarande ersättning föreskrivs i 5 kap. 7 § i arbetsavtalslagen. Enligt huvudregeln i denna bestämmelse får en arbetstagare medan permitteringen varar säga upp sitt arbetsavtal utan uppsägningstid. Då har arbetstagaren inte heller rätt till lön för uppsägningstiden.

Avvikelse från ovan nämnda huvudregel har dock skett i en situation där arbetstagarens permittering utan avbrott har varat minst 200 dagar. I en sådan situation är arbetsgivaren skyldig att betala den arbetstagare som har sagt upp sitt arbetsavtal — inte lön för uppsägningstiden — utan en ersättning som motsvarar lönen för uppsägningstiden.

Bestämmelsen om s.k. permittering på oviss tid är gammal. Den infördes under depressionen på 1990-talet. Bakom bestämmelsen låg motsvarande bestämmelser i vissa kollektivavtal. Redan innan bestämmelsen infördes i lagstiftningen hade tanken på arbetsgivarens skyldighet att er-

sätta arbetstagaren för utebliven lön för uppsägningstiden godkänts i rättspraxis.

Om arbetsgivaren inte kan erbjuda arbetstagaren arbete är arbetsgivaren skyldig att säga upp arbetsavtalet. Om arbetsgivaren försummar denna skyldighet får detta inte orsaka arbetstagaren rättsförluster. Av denna orsak har man vid långvariga permitteringar ansett det behövt att försätta arbetstagaren i samma ställning som han eller hon skulle ha haft om arbetsgivaren hade upphävt arbetsavtalet medan permitteringen varade. En permitterad arbetstagare har nämligen rätt att få sin lön för uppsägningstiden då arbetsgivaren säger upp arbetstagarens arbetsavtal.

Enligt de bestämmelser som tidigare gällde hade arbetsgivaren rätt att erbjuda den som har varit permitterad i över 200 dagar arbete för en tid som motsvarar uppsägningstiden. I lagen specificerades inte närmare hurdan det erbjudna arbetet skulle vara och begränsade inte heller i övrigt det arbete som skulle erbjudas. För att inte riskera att förlora lönen för uppsägningstiden måste arbetstagaren således ta emot vilket arbete som helst som arbetsgivaren erbjöd. Enligt de dåtida erfarenheterna fungerade bestämmelsen inte. Det var mycket osannolikt att arbetsgivaren skulle ha kunnat erbjuda ett lämpligt arbete för en arbetstagare som redan hade varit permitterad i över 200 dagar. Och om arbetsgivaren hade kunnat erbjuda ett sådant arbete, skulle arbetsgivaren ha varit tvungen att avsluta permitteringen och kalla arbetstagaren tillbaka till arbetet genast när det fanns ett arbete att erbjuda. Av dessa orsaker infördes bestämmelsen i den tidigare arbetsavtalslagen om arbetstagarens skyldighet att arbeta under uppsägningstiden inte i den arbetsavtalslag som trädde i kraft 2001, utan arbetsta-

Ministerns svar

KK 117/2011 vp — Maria Tolppanen /ps

garen garanterades rätt till en ersättning motsvarande lönen för uppsägningstiden vid permitteringar som varat länge.

Helsingfors den 20 oktober 2011

Arbetsminister Lauri Ihalainen