

Työskentelen kaupan alalla ja olen ollut matkustusrajoitusten kohteena olevassa Turkissa vapaa-ajanmatkalla elokuussa pari viikkoa. Ennen matkalle lähtöä olen keskustellut asiasta työnantajani kanssa ja tällöin minulle oli ilmoitettu, että voin palata matkan jälkeen suoraan töihin.

Viranomaissuosituksot olivat kuitenkin matkani aikana muuttuneet ja palattuani työnantaja kielsi minua tulemasta työpaikalle viranomaisten suositteleman omaehtoisen karanteenin aikana ja totesi, ettei työnantajalla ole palkanmaksuvelvollisuutta tältä ajalta.

Menetänkö palkkani?

Työnantajajärjestöjen kanta on meillä ollut se, että a) työnantaja saa menetellä viranomaissuosituksien mukaisesti ja evätä työntekijän tuloa työpaikalle silloin, kun viranomaissuosituksen mukaan ei saa mennä töihin ja b) jos työntekijä on omalla menettelyllään aiheuttanut em. poissaolon, poissaolo johtuu työntekijästä johtuvasta syyistä eikä palkanmaksuvelvollisuutta ole.

Suositus on kuitenkin vain suositus ja työnantaja joutuu itse tekemään asiassa päätöksen. Työnteon estyminen omaehtoisen karenssin osalta aiheutuu viime kädessä työnantajan omasta päätöksestä, ei siitä, että työntekijä saisi tai voisi asettaa itseensä omalla päätöksellään karanteeniin. Pelkkä suositus ei vapauta työnantajaa vastuusta palkan maksamisesta. Viranomaissuosituksen perustuvan työnantajan asettaman karanteenin osalta ei ole kyse työntekijän tietoisesta työnteon välttämisestä, luvattomasta poissaolosta, alkoholin vaikutuksen alaisena työpaikalle tulemisesta, hänen sairaudestaan tai muusta sellaisesta, joka oikeuttaisi työnantajan jättämään palkan maksamatta (sairauden kohdalla lain ja sopimusten mukaisesti). Kun eri asemaan asettaminen johtuu sairastumismahdollisuuden liittyvästä henkilöstä riippuvasta syyistä, tilanteet voivat tulla arvioitavaksi myös yhdenvertaisuuslain mukaan syrjintänä.

Työnantaja ei vältty palkanmaksuvelvoitteelta tilanteessa, jossa jälkepäin selviää, että suositukseen perustuvalta määräykseltä on puuttunut alusta lukien perusta. Näin on, jos kyseinen työntekijä ei sairastu 14 päivän aikana. Jos jälkepäin selviää työntekijällä olleen koronatartunta, tällöin työstä estyminen johtuu tästä tartunnasta eli koronasta ja asia tulee käsitellä sairausajan palkanmaksuvelvollisuuden arviointina. Sairaustajan palkka voidaan jättää maksamatta, jos työntekijä on aiheuttanut työkyvyttömyyden tahallaan tai törkeällä huolimattomuudella. Pelkkä suosituksen vastainen ulkomaanmatka ei ole sellainen syy, että pelkästään tämän matkan perusteella voitaisiin katsoa työntekijän aiheuttaneen sairauden edellä mainitulla tavalla.

Nyt kysymyksessä olevassa tilanteessa toimihenkilö oli oman kertomansa mukaan etukäteen lisäksi keskustellut matkasta esimiehensä kanssa ja varmistanut, että hän voi palata lomamatkaltaan suoraan töihin. Mikäli työntekijä on saanut edellä kerrotun luvan omaehtoiseen lomamatkaansa, työnantaja on sidottu antamaansa lupaan, vaikka myöhemmin, ennen lomamatkalta palaamista, THL tai muu virallinen taho olisi antanut toisenlaisen suosituksen.

Työnantajalla on viranomaissuosituksen perustuvan ns. omaehtoisen karanteenin yhteydessä siis normaali palkanmaksuvelvollisuus. Tämä poistuu vain, jos työnantaja pystyy yksittäistapauksellisesti näyttämään palkan maksamatta jättämiselle perusteen. Tällaiseksi ei käy pelkästään työntekijän viranomaissuosituksen vastaisesti toteuttama ulkomaanmatka.