

Ylityöt on korvattava

■ *Ylitöitä joutuu työuransa aikana tekemään melkein jokainen, mutta valitettavasti kaikki eivät saa siitä korvauksia. Ylemmät toimihenkilöt tekevät usein suuria määriä ylitöitä ilman minkäänlaista korvausta. He lahjoittavat vapaaehtoisesti suuria määriä vapaa-aikaansa työnantajalle ja ovat samalla mukana luomassa ilmapiiriä, joka entisestään vaikeuttaa ylityökorvausten saamista. Siksi on tärkeää pitää huoli siitä, että työnantaja maksaa ylityökorvaukset.*

Ylityötä on työaikalain määritelmän mukaan työnantajan aloitteesta työaikalain mukaisen säännöllisen työajan lisäksi tehty työ. Ylityöllä on siis kaksi peruskriteeriä: sen pitää olla työnantajan aloitteesta tehtyä ja työaikalain mukaisen säännöllisen työajan lisäksi tehtyä.

Työnantajan aloitteen on lähtökohtaisesti oltava nimenomainen eli työnantaja ehdottaa työntekijälle töiden tekemistä säännöllisen työajan ulkopuolella. Kun ylityötä tehdään työnantajan nimenomaisen aloitteen pohjalta, ei tulkinnanvaraa työn ylityöluonteesta yleensä jää. Poikkeuksellisesti ylityöksi voidaan tulkita työ, jonka työntekijä tekee työnantajan tietien, tämän hiljaisella suostumuksella.

Työnantaja voi esimerkiksi edellyttää määrätyn työn suorittamista lyhyessä, muutaman päivän määräjassa, vaikka työnantajallekin on selvää, ettei kyseistä työtä voi saada valmiiksi säännöllisenä työaikana. Tällöin voidaan työnantajan mahdollisesti katsoa antaneen hiljaisen suostumuksen ylityöille. Oikeuskäytännössä onkin

toisinaan määrätty ylityökorvauksia maksettavaksi hiljaisen suostumuksen perusteella. Jos työnantaja antaa työtehtäviä liian tiukoilla aikarajoilla, työntekijän on kuitenkin järkevintä pyytää oma-aloitteisesti lupaa ylitöihin.

Ylityötä on työ, joka ylittää työaikalain mukaisen säännöllisen työajan, joka on kahdeksan tuntia päivässä ja 40 tuntia viikossa. Vuorokautista ylityötä voi syntyä vain, kun työssäoloaika ylittää kahdeksan tuntia päivässä. Jos työntekijän työajaksi on sovittu alle kahdeksan tuntia päivässä, ei tämän ajan ylittävä, mutta alle kahdeksaan tuntiin jäävä työaika ole ylityötä. Esimerkiksi kun työntekijän työajaksi on sovittu kuusi tuntia päivässä ja hän tekee joskus kahdeksan tunnin työpäivän, nuo kaksi ylimääräistä tuntia ovat lisätyötä.

Työntekijän suostumus

Työnantaja ei voi määrätä työntekijää ylitöihin, vaan niiden tekeminen edellyttää aina työntekijän suostumusta. Työntekijä ei voi lähtökohtaisesti etukäteen antaa suostumusta ylitöihin, vaan se pitää saada jokaista ylityökertaa varten erikseen. Suostumus voi-

daan myös antaa hiljaisena, jolloin ylitöihin jääminen tarkoittaa suostumista.

Poikkeustapauksissa ylitöihin voidaan antaa suostumus etukäteen. Tällaisen suostumuksen pitää olla töiden järjestämisen kannalta tarpeen ja kyse saa olla vain lyhyehköstä ajasta. Etukäteissuostumus tulee kyseeseen esimerkiksi jonkin kiireellisen tilauksen hoitamiseksi. Lyhyehköä aikaa ei ole tarkemmin määriteltä, mutta se ei voine olla muutamaa viikkoa pitempi. Jos etukäteissuostumuksessa on kyse useamman päivän ajasta, kannattaa harkita sen tekemistä kirjallisena.

Lisätöihin työntekijä voi suostua etukäteenkin sitovasti, esimerkiksi työsopimuksessa. Myös tällöin työntekijällä on oikeus vapaapäivinä kieltäytyä lisätyöstä perustellusta henkilökohtaisesta syystä. Tämä kieltäytymisoikeus on käytännössä hyvin kapea, joten tällaisen sopimuksen tekemistä on harkittava tarkkaan. Jos sopimus lisätöistä on tehty, työnantaja voi aina työntekijän normaaleina työpäivinä määrätä työntekijän lisätöihin.

Työaikalaissa on erityisesti säädetty suostumuksen antamisesta tilanteesta, jossa työnantaja ja työntekijä ovat sopineet varallaolosta. Tällöin työntekijän katsotaan etukäteen suostuneen tarpeellisiin lisä- ja ylitöihin jo varallaolosta sopiessaan.

Miten ylityöt lasketaan?

Ylitöitä laskettaessa on pidettävä erillään vuorokautinen ja viikottainen ylityö. Viikottaista ylityötä on ylityö, joka ei ole vuorokautista ylityötä. Lisäksi ylityötä laskettaessa saadaan selville mahdollinen lisätyö. Ylityötunnit on helpointa laskea viikkokohtaisesti.

Ensiksi lasketaan päiväkohtaisesti vuorokautinen ylityö eli onko työtä tehty yli kahdeksan tuntia päivässä. Tämän jälkeen vähennetään viikon aikana tehdyistä tunneista 40 tuntia (lain mukainen säännöllinen työaika) ja vuorokautinen ylityö. Tämä ero-

daan viikottaisen ylityön määrä. Käytännössä viikottaista ylityötä syntyy esimerkiksi silloin, kun viisipäiväistä työviikkoa tekevä työntekijä työskentelee viikonlopun aikana.

Lisätyön määrä saadaan vähentämällä viikon aikana tehdyistä tunneista sovittu säännöllinen viikkotyöaika (esimerkiksi 37,5 tuntia) sekä vuorokautinen ja viikottainen ylityö.

Ylityö on korvattava

Ylityöstä on lain mukaan maksettava korotettua palkkaa. Tämä ei riipu siitä, onko työntekijällä kuukausi- vai tuntipalkka. Ylityöt pitää siis pääsääntöisesti korvata työntekijälle erillisellä, peruspalkan lisäksi tulevalle korvauksella eikä työntekijä voi esimerkiksi työsopimuksessa luopua oikeudestaan ylityökorvauksiin.

Jos kuitenkin työntekijän pääasiallinen tehtävä on johtaa tai valvoa toisten työntekijöiden työskentelyä eikä hän itse osallistu alustensa töihin kuin poikkeuksellisesti, voidaan tällaisen työntekijän kanssa sopia, että ylitöistä maksetaan kiinteä kuukausikorvaus, joka ei riipu tehtyjen töiden määrästä. Jos tällaista sopimusta ehdotetaan, työntekijän kannattaa olla varuillaan, sillä nämä korvaukset ovat usein alimitoitettuja.

On myös mahdollista, että työntekijä tekee niin itsenäistä yrityksen johtoon kuuluvaa työtä, ettei työaikalaki lainkaan soveltu häneen. Tällöin työntekijälle ei myöskään tarvitse maksaa ylityökorvauksia, joten korvauksen mahdollisista pitkistä työpäivistä tulee sisältyä sovittuun palkkaan. Tällaisia työntekijöitä ei suuresakaan yrityksessä voi olla muutamaa enempiä ja heidän tulee käytännössä olla suoraan toimitusjohtajan alaisia (ns. johtoryhmä).

Ylityökorvauksen suuruus

Laissa on myös säännökset siitä, miten ylityöstä on maksettava kor-

vauksia. Laissa säädetty korvaus on vähimmäismäärä, joka työnantajan tulee maksaa. Suurempiakin korvauksia voi maksaa ja joissakin työehtosopimuksissa tällaisista vähimmäismääriä suuremmista korvauksista on sovittu.

Lisätyöstä on lain mukaan maksettava vähintään sovitulta työajalta maksettavaa palkkaa vastaava korvaus. Vuorokautisesta ylityöstä on maksettava kahdelta ensimmäiseltä säännöllisen työajan ylittävältä tunnilta 50 prosentilla ja

niitä seuraavilta tunneilta 100 prosentilla korotettua palkkaa. Viikotaisesta ylityöstä on maksettava 50 prosentilla korotettua palkkaa.

Oikeuksistaan on pidettävä kiinni

Työnantaja on velvollinen maksamaan ylityöstä laissa säädetty korvaukset ilman eri pyyntöä. Työntekijän on kuitenkin syytä valvoa oikeuksiaan ja vaatia välittömästi ylityökorvauksia, jos ne jäävät saamatta.

Missään tapauksessa työntekijän ei pidä tehdä ylityötä korvauksetta, sillä tämä vahvistaa entisestään ilmapiiriä, jossa ylityöstä ei varsinkaan ylemmille toimihenkilöille makseta korvauksia. Tämä ilmaistyön käytäntö on liian laajalle levinnyttä TEKinkin jäsenkunnassa. Järjestäytyneiden työntekijöiden tulee yhdessä valvoa yhteisiä etujaan. Ansaitun korvauksen saaminen tehdystä työstä on yksi tärkeimmistä eduista, joka työntekijälle kuuluu.

Työntekijöiden kannattaa yhdessä vaatia työnantajaa täyttämään velvollisuutensa, koska tällöin onnistumismahdollisuudet ovat huomattavasti paremmat kuin yksin. Jos työnantaja ei vaatimuksista huolimatta suostu maksamaan korvauksia, kannattaa olla yhteydessä TEKin lakimiehiin. Viime kädessä ylityökorvauksia voidaan vaatia tuomioistuimissa. □

Lomaoikeus ja lomapalkka ketjusopimuksissa

Nokia Oyj:n ja TT:n käytännöistä tuomio

■ *Helsingin hovioikeus antoi tämän vuoden toukokuussa periaatteellisesti tärkeän tuomion. Tekniikan Akateemisten Liiton TEK ry:n ja Insinööriliitto IL ry:n arvion mukaan vastavanhaisissa työsuhteissa työskenteleviä jäseniä on liitoissa ollut tuhansia.*

O piskelija oli ollut määräaikaisissa työsuhteissa, joita oli tehty keskeytyksellä lukukausien ajalle lyhyellä ja kesäksi normaalilla työajalla. Kussakin työsuhteessa kaikki kuukaudet olivat olleet ns. täysiä lomanmääräytymiskuukausia. Lomanansaintasääntöjen mukaan oli siis ansaittu lomapäiviä. Siitä ei ollut erimielisyyttä.

Nokian ja Teollisuuden ja Työnantajain Keskusliitto TT ry:n mukaan työnantajan harkinnassa on, maksaako työnantaja tuollaisissa tapauksissa kunkin työsuhteen päättyessä lomakorvausta vai antaa se mahdollisuuden vuosiloman pitämiseen. Vuosiloman antaminen ei ole toisiaan keskeytyksellä seuranneissa työsuhteissa työnantajan harkinnan varassa toisin kuin Nokia väitti oikeudessa. Nokia perusteli menettelyään TT:n antamalla ohjeilla.

Ansaittuja lomapäiviä ei saa vuosilomalain mukaan ketjusopimuksissakaan korvata rahalla kunkin sopimuksen päättyessä. Muutoin määräaikaiset työntekijät asetettaisiin määräaikaisuuden perusteella epäedullisempaan asemaan kuin vakituiset työntekijät. Menettely olisi nyt myös uuden työsuhtelain vastaista. Sen mukaan määräaikaisuus ei saa johtaa huonompien työehtojen soveltamiseen, ellei erilaiselle kohtelulle ole asiallisia syitä.

Vuosilomalain keskeinen tarkoitus on turvata työntekijän oikeus palkalliseen vuosilomaan. Työnantajan velvollisuus on huolehtia, että työntekijä pitää kertyneet lomapäivänsä. Kyse on tärkeästä työntekijöiden suojelun alueesta.

Työntekijät menettävät myös lomarahat, jos lomat jäävät pitämättä. Nokian ja TT:n tulkinta vuosiloman harkinnanvaraisuudesta oli myös tästä syystä työnantajan edun mukaista.

Kyseisessä riitajutussa työnantajan mukaan lomakorvaus ja lomapalkka, kun lomaa oli tässä tapauksessa työntekijän aloitteesta pidetty, laskettiin erikseen kunkin työsuhteen kauden ajalta kulloinkin voimassa olleen palkan mukaan. Käräjä- ja hovioikeus vahvisivat kuitenkin työntekijän kannan: kuukausipalkkaisen työntekijän tulee saada loman aikana palkkaa, joka hänellä on loman alkaessa.

Myös koko työsuhteen päättyessä lomakorvaus pitämättömältä lomalta tuli maksaa sen palkan perusteella, joka oli työsuhteen päättyessä eikä niiden lomanmääräytymisvuoden ansaintakuukausien palkan perusteella, joiden joukossa oli lyhyen työajan kuukausia.

Vuosilomalain uudistustyö on meneillään. Sen tulisi selkeyttää paitsi lomapalkan laskentaa myös työnantajan velvollisuutta huolehtia siitä, että työntekijöiden oikeus palkalliseen lomaan myös toteutuu käytännössä.

Kari Kannala, asianajaja, Asianajotoimisto Bützow Nordia Oy

Peri puuttuva lomapalkka

Onko vuosilomapalkkasi varmasti maksettu sen palkan mukaan, joka sinulla oli loman aikana? Etenkin opintojen ohella työskentelevien on syytä tarkistaa asia. Jos työsuhteesi on muodostunut kahdesta tai useammasta työsuhteesta, joissa on erilainen palkka, ja epäilet, että vuosilomapalkkasi tai lomakorvauksesi on laskettu väärin, sinun kannattaa välittömästi ottaa yhteyttä TEKin lakimiehiin. Yhteystiedot sivulla 47.