

Sivut sisältävät jäsenten usein tarvitsemaa perustietoa työlainsäädännöstä.

Lakietopalvelu on tarkoitettu TEKin jäsenille. Palveluun pääsee sisään jäsennumerokyselyn kautta.

Teksti: Jan Degerlund

Työaikalaki

koskee myös ylempiä toimihenkilöitä

■ *Työaikalaki on yleislaki, jota pääsääntöisesti sovelletaan kaikkiin työ- ja virkasuhteisiin. Lain soveltuminen yksittäiseen työsuhteeseen ei ole sopimusapuolten sovittavissa vaan poikkeukset työaikalain yleisestä soveltamisesta ovat eritelty lain 10-kohtaisessa luettelossa. Ylemmän toimihenkilön asema tai esimerkiksi akateeminen loppitutkinto ei sinänsä siirrä työntekijää työaikalain soveltamisalan ulkopuolelle. Tämä on kuitenkin valittavan yleinen harhakäsitys ja käytännön toimintatapa työelämässä.*

T työaikalain piiriin ei kuulu työ, jota siihen kuuluvien tehtävien ja muutoin työntekijän aseman perusteella on pidettävä yrityksen, yhteisön tai säätiön taikka sen itsenäisen osan johtamisena tai tällaiseen johtamistehävään välittömästi rinnastettavana itsenäisenä tehtävänä. Selvää siten on, että esimerkiksi osakeyhtiön toimitusjohtajaan ei sovelleta työaikalakia. Muodollisella asemalla ei ole ratkaisevaa merkitystä vaan arvio on tehtävä kokonaisharkinnan pohjalta, jolloin otetaan huomioon muun muassa johtajan yritysjohtollisen päätäntävallan laajuus ja tosiasiallinen asema. Toisaalta yrityksen koko vaikuttaa myös arvioon työaikalain soveltuvuudesta. Suuressa organisaatiossa työaikalain ulkopuolelle jääviä johtotehtäviä voi olla useitakin, kun taas pienessä yhtiössä saattaa ainoastaan toimitusjohtaja olla tässä asemassa.

Käytännössä useimmiten kuitenkin vain yhtiön toimitusjohtaja ja johtoryhmän jäsenenä toimiva itsenäisen tulos- tai tuotantoyksikön tulosvastuullinen johtaja ovat ”aidosti” työaikalain soveltamisalan ulkopuolella. Keski johdon taas on katsottava kuuluvan työaikalain soveltamisalaan siitäkin huolimatta, että näihin tehtäviin

usein sisältyy työnjohtollista tms. vaativaa erikoisosaamista.

Toinen ylempiä toimihenkilöitä tyypillisesti koskettava poikkeus työaikalain yleisestä soveltamisesta on työ, jota tehdään työntekijän kotona tai muuten sellaisissa oloissa, ettei voida katsoa työnantajan asiaksi valvoa siihen käytettävän ajan järjestelyä. Merkittävää siis on, että työnantajalla ei ole tosiasiallista mahdollisuutta valvoa työajan käyttöä ja toisaalta, että työntekijä itsenäisesti päättää työn tekemisen ajankohdasta. Pelkästään siitä seikasta, että työnantajalla ei ole halua tai tarvetta valvoa työntekijän työajan käyttöä ei voida vetää johtopäätelmää, että työ jäisi työaikalain soveltamisalan ulkopuolelle. On kuitenkin huomattava, että niissä kenttä- ja kotitoissa, jotka perustellusti jäävät työaikalain ulkopuolelle on työnantajan toimitiloissa tehty työ tältä osin työaikalain alaista.

Mitä luetaan työajaksi?

Työajaksi luetaan työhön käytetty aika sekä aika, jonka työntekijä on velvollinen olemaan työpaikalla työnantajan käytettävissä. Esimerkiksi matkustamiseen käytettyä aikaa ei lueta työajaksi siitäkin huolimatta, että työnantaja on työehtosopimuksen tai muun

sopimuksen perusteella velvollinen maksamaan palkkaa tältä ajalta. Matka-aika voidaan poikkeuksellisesti lukea työaikaan silloin, kun matkustaminen on katsottava työsuorituksiksi kuten esimerkiksi, jos työntekijä kuljettaa suurehkon määrän tavaroita tai muita työntekijöitä. Matka-aika voi olla myös työaika, jos työntekijä esimerkiksi siirtyy työntekopaikasta toiseen tai jos matkan aikana tehdään työtä.

Terveystarkastukset eivät ole työaika, koska työntekijä ei tällöin tee työtä. Asiaa ei muuta se, että kyseessä on lakisäätäinen terveystarkastus tai että työnantajalla on työehtosopimuksen perusteella velvollisuus maksaa palkkaa terveystarkastukseen käytetyltä ajalta. Päivittäinen lepoaika (ruokautunti) ei myöskään ole työaika sillä edellytyksellä, että työntekijällä on oikeus ja tosiasiallinen mahdollisuus poistua vapaasti työpaikaltaan. Tilanne muuttuu, jos työntekijälle annetaan ainoastaan mahdollisuus ruokailuun työn ohessa.

Säännöllinen työaikalain mukainen päivittäinen työaika on 8 tuntia ja viikoittainen 40 tuntia. Säännöllisen työajan pituudesta voidaan sopia työehto- tai työehtosopimuksella toisin ja tyypillisesti ylempien toimihenkilöiden tehtävissä on vuorokautiseksi säännöllisi-

seksi työajaksi sovittu 7,5 tuntia ja viikoittaiseksi säännölliseksi työajaksi 37,5 tuntia.

Liukumaa, lisä- vai ylityötä

Liukuvan työajan tarkoituksena on, että työntekijä voi sovituis- sa rajoissa määrätä työnsä päivittäisen alkamis- ja päättymisajan- kohdan. Varsinaisen työajan pituuteen liukuvalla työajalla ei ole vaikutusta. Liukuvaa työaika- ka käyttöönotettaessa on sovit- tava ainakin kiinteästä työajasta, työajan vuorokautisesta liukuma- rajasta, lepoaikojen sijoittamisesta sekä säännöllisen työajan ylitysten ja alitusten enimmäiskertymästä. Liukuma-aika voi kuitenkin olla enintään kolme tuntia vuorokau- dessa ja enimmäiskertymäsaldo +/- 40 tuntia.

Lisätyötä on työ, jota tehdään työehto- tai työehtosopimuksessa sovitun säännöllisen työajan (7,5 h/vrk ja 37,5 h/vko) ja työaika- lain mukaisen säännöllisen työ- ajan (8 h/vrk ja 40 h/vko) välinen aika. Lisätyön teettäminen edel- lyttää työnantajan aloitetta ja toi- saalta työntekijän suostumusta. Työntekijä voi työehtosopimuksessa si- toutua tekemään tarvittaessa lisä- työtä. Lisätyö korvataan pääsään- töisesti yksinkertaisella tuntipal- kalla.

Ylityötä on työ, jota tehdään laissa mainitun säännöllisen vuorokautisen tai viikoittaisen työajan lisäksi. Ylityön teettäminen edellyttää työnantajan aloitetta ja työntekijän suostumusta. Työsopimuksella työntekijä ei voi sitovasti antaa kertakaikkista suostumusta ylityön tekemiseen vaan suostumus on annettava tapauskohtaisesti.

Ylityö voi olla vuorokautista tai viikoittaista, ei kuitenkaan samanaikaisesti molempia. Vuorokautista ylityötä on työ, jota tehdään työaikalain mukaisen vuorokautisen 8 tunnin säännöllisen työajan lisäksi. Viikoittaiseksi ylityöksi luetaan työ, jota tehdään työaikalaisa säädetyn 40 säännöllisen viikko työajan lisäksi.

Tehdyt ylityötunnit on korvattava työntekijälle ensisijaisesti rahana siten, että kahdelta ensimmäiseltä vuorokautiselta ylityötunnilta (9. ja 10. tunti) maksetaan 50 prosentilla korotettu palkka ja seuraavilta tunneilta 100 prosentilla korotettu palkka. Viikoittainen ylityö korvataan 50 prosentilla korotetulla palkalla. Voidaan myös sopia, että ylityöt korvataan antamalla työntekijälle vapaata. Tällöin vapaana korvattavaa aikaa on pidennettävä rahakorvauksen korottamista vastaavien periaatteiden mukaisesti. Vapaa-aika on annettava kuuden kuukauden kuluessa ylityön tekemisestä, jolleivät osapuolet toisin sovi.

Ylityökorvaus aina erikseen

Johtavassa asemassa oleva työntekijä voi ns. prosenttiperusteisten ylityökorvausten sijaan sopia, että ylityöt korvataan erillisellä kiinteällä korvauksella. Kiinteän ylityökorvauksen on tällöin oltava erillinen peruspalkan lisäksi maksettava korvaus, joten esimerkiksi työsopimuksen kirjaus, että ”ylityöt sisältyvät palkkaan” ei täytä lain kirjainta. Kyseinen sopimus kiinteästä ylityökorvauksesta on irtisanottavissa kummankin työsopimusosapuolen toimesta yksipuol-

lisesti työsopimuksessa noudatettavaa irtisanomisaikaa noudattaen. Irtisanomisajan jälkeen siirytään prosenttiperusteiseen ylityöden korvaamiseen.

Liukuvassa työaikamuodossa voi syntyä ylityötä. Työneuvoston lausunnon mukaan ”Liukuvassakin työajassa ylityötä on siten työnantajan aloitteesta säännöllisen työajan lisäksi tehty työ.” Ylityön syntyminen edellyttää siten pääsääntöisesti työnantajan aloitetta, työntekijän suostumusta ja, että säännöllinen vuorokautinen tai viikoittainen työaika ylittyy.

Sunnuntaityö on työtä, jota tehdään sunnuntaina tai kirkollisena juhlapyhänä. Tällöin tehdystä työstä maksetaan 100 prosentil-

la korotettu palkka. Sunnuntaityö saattaa olla myös lisä- tai ylityötä, jolloin sunnuntaityökorotuksen ohella palkkaa on korotettava tavanomaisella lisä- tai ylityökorvauksella. Sunnuntaityötä voi teetää vain, jos kyseistä työtä tehdään säännöllisesti sunnuntaisin tai jos siitä on työsopimuksella sovittu tai työntekijän antaessa siihen suostumuksensa.

Ylityötä saadaan teetää enintään 138 tuntia neljän kuukauden ajanjakson aikana, kuitenkin enintään 250 tuntia kalenterivuodessa. Henkilöstön edustaja, luottamusvaltuutettu tai luottamusmies voi antaa hyväksyntänsä lisäylityön tekemiselle. Lisäylityön enimmäismäärä on 80 tuntia kalenterivuo-

desa. Tällöin ylityötä voidaan tehdä yhteensä 330 tuntia kalenterivuodessa, mutta ylityöiden määrä ei kuitenkaan saa neljän kuukauden ajanjaksolla ylittää 138 tuntia.

Työnantaja on velvollinen ylläpitämään työaikakirjanpitoa. Kirjanpitoon on merkittävä tehdyt työtunnit ja niistä suoritettavat korvaukset työntekijöittäin. Työsuojeluviranomaiset valvovat työaikalain noudattamista ja viranomaiselle on pyydettyä toimittava jäljennös työaikakirjanpidosta. Työntekijällä on vastaavasti oikeus pyynnöstä saada kirjallinen selvitys työvuoroluetteloiden ja työaikakirjanpidon työntekijää koskevista merkinnöistä. □

YTN vei ylityökiistan käräjille ja voitti Projektinjohtajalle 135 000 euron ylityökorvaukset

■ *Käräjäoikeus tuomitsi tietotekniikanpalvelualan yrityksen korvaamaan noin 135 000 euroa projektinjohtajalle maksamattomista ylityöistä. Lisäksi yritys joutui maksamaan bonuksia 28 000 sekä vuosilomakorvausta ja lomarahaa 14 500 euroa.*

Jäsenellämme ei ollut yhtään alaista. Hänellä ei ollut työn delegointi- tai työnjako-oikeuksia. Hän ei saanut kenenkään tuntiraportointia eikä käynyt raporteja läpi. Jäsenemme ei ollut hyväksynyt kenenkään matkalaskuja eikä neuvotellut kenenkään palkan korotuksista eikä hän ollut koskaan työhaastatteluissa tai muissa valintaprosesseissa mukana uusia projektipäälliköitä palkattaessa. Projektinjohtajana hänen johtamaansa tiimiin kuului viisi henkilöä, joiden titteli oli projektipäällikkö. Lisäksi siihen kuului kaksi henkilöä atk-tuen puolelta. Jäsenemme ei siis ollut esimiesasemassa näihinkään näh-

den. Jäsenemme oli myös saanut työtehtävänsä hänen omalta esimieheltään. Käräjäoikeus totesi, ettei hän kuulunut ylimpään johtoon.

Jäsenemme oli tehnyt pääosan työstään muualla kuin kotonaan. Enin osa siitä oli kiistattomasti tehty yrityksen toimiloissa tai yrityksen määräämässä paikassa tämän asiakasyrityksessä. Jäsenemme oli kuitenkin ollut velvollinen raportoimaan tekemästään työstä ja laskutusperusteena käytetystä työajasta. Halutessaan yritys oli voinut valvoa jäsenemme työajan järjestyä. Olennaista on se, että jäsenemme ei voinut itse päättää milloin ja missä hän työtään tekee.

Jäsenemme oli siis ollut työnantajan johdon ja valvonnan alaisena.

Yritys tiesi ylityöistä ja laskutti niistä myös asiakasta

Jäsenemme oli tehnyt huomattavan määrän lisä- ja ylityötä. Hän piti pienen osan ylityöistä vapaana, mutta muu osa lisä- ja ylityöstä on jäänyt korvaamatta rahassa. Ylityöiden tekeminen oli ollut jatkuva.

Yrityksen oli katsottava hyväksyneen sen, että jäsenemme teki ylityötä, koska yritys oli ollut tietoinen, että suoriutuakseen hänelle annetuista tehtävistä jäsen joutui tekemään työtä säännöl-

Työsuojelutarkastajat todenneet

VÄLINPITÄMÄTTÖMYYYTTÄ TYÖAIKALAIN NOUDATTAMISESSA

■ Työsuojelutarkastajat ovat työpaikatarkastuksillaan todenneet, että ylempien toimihenkilöiden oikeudellisesta asemasta on paljon väärinkäsityksiä. Turun ja Porin työsuojelupiirin lakimies Vesa Ullakonojan mukaan työpaikoilla ei aina ymmärretä, että työlaainsäädäntö koskee ylempiä toimihenkilöitä pääsääntöisesti samalla tavoin kuin muita palkansaajia.

Turun ja Porin työsuojelupiirin mukaan työpaikoilla otaksutaan varsin yleisesti ylempien toimihenkilöiden olevan työaikalain soveltamisalueen ulko-

puolella. Työaikalakia sovelletaan kuitenkin valtaosaan ylempimistä toimihenkilöistä. Laki ei koske henkilöitä, jotka tehtäviensä ja asemansa perusteella toimivat yrityksen, yhteisön tai sääti-

ön taikka sen itsenäisen osan johdossa tai tällaiseen johtamistehtävään välittömästi rinnastettavassa itsenäisessä tehtävässä. Tavallisesti esimerkiksi päällikkötason tehtävät ovat selkeästi työaikalain piirissä. Erilaiset tuotantotoimintaa tukevat asiantuntijat eivät yleensä ole riittävän itsenäisiä, jotta heidän tehtäviään voisi rinnastaa työaikalain ulkopuolelle kuuluviin johtamistehtäviin.

Työaikalaki edellyttää työaikakirjanpidon pitämistä

Työsuojelupiiri muistuttaa, ettei

toimihenkilön palkkauksen suuruudella tai palkkaustavalla ei ole mitään vaikutusta työaikalain soveltamiseen. Kuukausipalkkaiset työntekijät ovat työaikalain alaisia ja heidän toteutuneita työaikojaan on seurattava kuten muidenkin palkansaajien. Työaikalain mukainen työaikojen seuranta tapahtuu työvuoroluettelon ja työaikakirjanpidon avulla. Työaikakirjanpitoon merkitään aina todelliset tehdyt työaikalain mukaiset työtunnit.

Liukuvan työaikaä käytettäessä työntekijöillä on mahdollisuus valita työhön tulemis- ja lähtöaika, mutta työnantaja velvollisuutena on tällöinkin seurata työntekijöiden toteutuneita työaikoja. Lain mukaan on sovitava kiinteän työajan pituus, työajan vuorokautinen liukumaraja, päivittäisten lepoaikojen sijoittaminen sekä säännöllisen työajan ylitysten ja alitusten enimmäiskertymä. Lisäksi työpaikalla pitää olla selvät ohjeet, millä edellytyksillä liukumarajan ja enimmäiskertymän saa ylittää.

Työaikojen seuranta vaikuttaa jaksamiseen ja talouden rehellisyyteen

Työaikalain soveltamisessa ei lakimies Ullakonojan mukaan ole kysymys pelkästään henkilön oikeudesta ylityökorvauksiin. Työaikalain tarkoituksena on rajoittaa ajallisesti työn määrää ja sitä kautta turvata henkilölle mahdollisuus vapaa-aikaan ja lepoon. Näiden varmistaminen on myös jokaisen työnantajan etu. Seuraamalla ylempien toimihenkilöiden työaikoja sekä vähintään työaikalain vaatimien lepoaikojen noudattamista työnantaja tukee henkilökuntansa työssä selviytymistä. Välinpitämättömyys työaikojen hallinnasta antaa myös tilaa harmaalle taloudelle, mikä vääristää yritysten kilpailutilannetta, Turun ja Porin työsuojelupiiri toteaa tiedotteessaan. □

► listä työaikaä enemmän. Yritys ei myöskään ollut puuttunut jäsenemme työtuntien määrään. Yritys ei ollut kiistänyt hänen työaikaaraporttinsa oikeellisuutta saatuaan siitä kuukausittaisen selvitöksen. Lisäksi yritysasiakkaita oli laskutettu jäsenemme tekemistä asiakaslaskutettavista työtunneista. Myös ylityöiden korvaamisesta vapaana tai rahana oli neuvoteltu useita kertoja.

Laskutettujen tuntien määrän perusteella yritys oli tiennyt jäsenemme tekevän jatkuvasti ylityöitä. Yritys oli hyväksynyt tämän ja sallinut sen jatkumisen. Se oli myös ottanut työstä taloudellisen hyödyn. Ylityöiden tekeminen oli ollut välttämätöntä, koska työnantajan jäsenemme vastuulle antamat työtehtävät olivat olleet huomattavassa epäsuhteessa käytettävissä olleeseen säännönmukaiseen työaikaan. Tehtäviä ei voitu delegoida muille. Samaan aikaan hänelle oli annettu uusia välittömiä toimenpiteitä vaatineita uusia asiakasprojekteja, jotka puolestaan olivat

edellyttäneet välittömiä toimenpiteitä. Kokonaisuudessaan yhtiön resurssit olivat olleet liian pienet projektien lukumäärään nähden, mikä aiheutti painetta ylityöiden tekemiselle myös jäsenemme johtaman tiimin muille jäsenille.

Pidä työaikakirjanpitoa ja vaadi ylityöstä korvaus

Yritys kiisti ylityötuntien määrän epäuskottavana. Työaikakirjanpidostaan jäsenemme pystyi kuitenkin osoittamaan, että hän teki tuolloin projekteja useille asiakkaille. Suurin osa näistä projekteista oli sellaisia, että niille oli sovittu tietty tarkka aikataulu. Asiakas taas oli suunnitellut omat jatkotoimenpiteensä sovittujen aikataulujen perusteella. Tästä syystä työt oli saatava valmiiksi, mikä oli vaatinut lähes ympärivuorokautista työntekoa.

Käräjäoikeus katsoi, että jäsenemme työsopimukseen on sovellettava työaikalakia ja piti jäsenemme kertomusta luotettavana.

Mikä siis tarkoittaa sitä, että yrityksen vastakommentteja ei pidetty luotettavina. Tuomioistuim tuomitsi maksettavaksi ylityöistä noin 135 000 euroa. Lisäksi yritys joutui maksamaan bonuksia 28 000 sekä vuosilomakorvausta ja lomarahaa 14 500 euroa. Lopuksi yritykselle tuomittiin maksettavaksi jäsenemme asianajokulut ja lisäksi se joutui maksamaan omat asianajokulunsa. Tuomiosta on valitettu, ja noin vuoden kuluttua saamme hovioikeuden tuomion.

Ylempi toimihenkilö on siis pääsääntöisesti oikeutettu ylityökorvauksiin. Paras tapa huolehtia korvauksista on sopia ylityöistä etukäteen!

YTN lakiryhmä