

TYÖNEUVOSTO

LAUSUNTO

TN 1350-98

PL 32

00023 VALTIONEUVOSTO

puh. 09 - 645 593

11.6.1998

6/1998

Lausunnonpyytäjä:

Oulun käräjäoikeus

Asia:

Työaikalain (604/1946) 3 §:n 2 momentin ja työaikalain (605/1996)
39 §:n 2 momentin soveltamisala

Työnantaja:

A Oy

Lausuntopyyntö

Oulun käräjäoikeudessa on vireillä työsuhteesta johtuvia saatavia koskeva riita-asia L 97/6203, jossa kantajana on X ja vastaajana A Oy. X on työskennellyt suullisesti tehdyn työsopimuksen perusteella erityisnuorten hoitajana ja ohjaajana kasvattajan tehtävissä työsopimuslain 1 §:n mukaisessa toistaiseksi voimassa olleessa työsuhteessa yhtiön palveluksessa B:n perhekodissa 7.2.1994-9.4.1997. Hänen kuukausipalkakseen on sovittu 10 500 markkaa. Viikoittaiseksi säännölliseksi työajaksi oli sovittu 52 tuntia ajanjaksolla perjantai klo 12.00 – tiistai klo 12.00.

X vaatii käräjäoikeudessa yhtiön velvoittamista maksamaan hänelle sovitun kuukausipalkan lisäksi korvauksia ylityöstä, sunnuntaina ja kirkollisena juhlapäivänä tehdystä työstä sekä varallaolosta.

Keskeiseksi riitakysymykseksi on muodostunut työaikalain (604/1946) 3 §:n 2 momentin ja työaikalain (605/1996) 39 §:n 2 momentin soveltaminen X:n työsuhteessa. Käräjäoikeus pyytää lausuntoa mainitusta asiasta lain soveltamisessa esiintyvää kysymystä varten.

Lausuntopyyntöön liitteenä olevasta kirjallisen valmistelun perusteella tehdystä yhteenvedosta ilmenee muun muassa seuraavaa.

X, aikaisemmin D on työskennellyt suullisesti tehdyn työsopimuksen perusteella työsopimuslain 1 §:n mukaisessa toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa A Oy:n palveluksessa 7.2.1994 alkaen erityisnuorten hoitajana ja ohjaajana kasvattajan tehtävissä B:n perhekodissa. Hänen palkkansa on ollut 10.500 markkaa kuukaudessa.

D:n viikkotyöajaksi on sovittu 52 tuntia perjantaista kello 12.00 tiistaihin kello 12.00. Lepopäiviä ovat olleet keskiviikko ja torstai. X:n säännöllinen työaika on ollut perjantaisin kello 12.00-22.00 kymmenen tuntia, lauantaisin kello 10.00-20.00 kymmenen tuntia, sunnuntaisin kello 10.00-22.00 kaksitoista tuntia, maanantaisin kello 07.00-22.00 viisitoista tuntia ja tiistaisin kello 07.00-12.00 viisi tuntia.

X on työskennellyt vuonna 1996 yhteensä 46 viikkoa ja vuonna 1997 14 viikkoa.

X:n työtehtäviin on kuulunut mm. hoidokkien läksyjen ohjaaminen, vapaa-aikatoimintojen valvominen ja terveydenhuollosta vastaaminen yhteistyössä asiantuntijoiden kanssa. Hänen työtehtäviinsä on kuulunut lisäksi osallistuminen kasvatettavien leirikoulumatkoihin.

Kuukausipalkan lisäksi X on saanut perhekodista vastikkeettoman asuntoedun ja ravintoedun. X on irtisanonut työsopimuksen päättymään 9.4.1997, jolloin hän on lopettanut työskentelynsä yhtiön palveluksessa. Työsuhteen aikana X:lle on maksettu mainitun määräinen kuukausipalkka.

Kanne

Vaatimukset

Osaakeyhtiö on veloitettava maksamaan X:lle työsuhteesta johtuvina saatavina seuraavasti:

1. ylityökorvauksina vuosilta 1996 ja 1997 yhteensä 41.250 markkaa korkolain 4 §:n 3 momentin mukaisine viivästyskorkeineen työsuhteen päättymispäivästä 9.4.1997 lukien,
2. sunnuntaina ja kirkollisina juhlapäivinä tehdystä työstä vuonna 1996 ja 1997 yhteensä 53.125 markkaa edellä mainittuine viivästyskorkeineen,
3. varallaolokorvauksena varallaolosta vuosina 1996 ja 1997 yhteensä 56.250 markkaa edellä mainittuine viivästyskorkeineen,
4. kilometrikorvauksina oman auton käyttämisestä leirikoulumatkoilla 1.240,80 markkaa mainittuine viivästyskorkeineen haasteen tiedoksiantopäivästä lukien,

5. odotusajan palkkana 3.000 markkaa edellä 4. kohdassa mainittuine viivästyskorkoineen, ja
6. oikeudenkäyntikulujen korvaukseksi markkaa mainittuine viivästyskorkoineen siitä lähtien, kun kuukausi on kulunut korvauksen tuomitsemispäivästä.

Vaatimusten perusteet

X:n tuntipalkka on sovittu kuukausipalkan mukaan laskien 62,50 markkaa.

1. Ylityökorvaukset

Vaatus perustuu työaikalain (604/1946) 17 §:n 8 momenttiin ja työaikalain 39 §:n 1 momenttiin. Näiden säännösten mukaan sopimus, jolla vähennetään työntekijälle mainittujen §:ien mukaan tulevia etuja tai jolla korotettu palkka sisällytetään peruspalkkaan on mitätön. X ei ole sopinut, että mainitut korvaukset sisällytettäisiin kuukausipalkkaan eikä hän ole myöskään sopinut siitä, että hän saisi erillisen kuukausikorvauksen ylitöistä eikä hänelle tällaista erillistä korvausta ole maksettu. Työaikalain mukaan X säännöllinen työaika on ollut 8 tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa. X on tehnyt työtä 52 tuntia. Hänelle olisi tullut maksaa ylityökorvausta 50 %:lla korotettuna kahdeksalta tunnilta ja 100 %:lla korotettuna seitsemältä tunnilta.

Kun X on työskennellyt vuonna 1996 yhteensä 46 viikkoa ja vuonna 1997 yhteensä 14 viikkoa, on hänellä ylityösaatavaa 687,50 markkaa viikolta eli kaikkiaan vaaditut 41.250 markkaa.

2. Sunnuntai- ja arkipyhäkorvaukset

Työaikalain (604/1946) 18 §:n ja työaikalain (605/1996) 33 §:n mukaan sunnuntaina tai muuna kirkollisena juhlapäivänä tehty työ on korvattava 100 %:lla korotetulla palkalla.

X on tehnyt sunnuntaityötä vuonna 1996 46 viikolla ja vuonna 1997 14 viikolla. Tästä työstä korvattavat määrät ovat vuodelta 1996 33.750 markkaa ja vuodelta 1997 9.750 markkaa. X on tehnyt juhlapyhätyötä vuonna 1996 94 tuntia ja vuonna 1997 60 tuntia. Tästä työstä korvattavat määrät ovat vuodelta 1996 5.875 markkaa ja vuodelta 1997 3.750 markkaa. X:n saatava näiden töiden osalta on siten kaikkiaan vaaditut 53.125 markkaa.

3. Varallaolokorvaukset

Vaatus perustuu edellä mainittujen työaikalakien 8 §:ään ja 5 §:ään. X on ollut velvollinen olemaan 30 tuntia viikossa työnantajan tavoitettavissa työpaikalla niin, että hänet tarvittaessa on

voitu kutsua töihin. Varallaoloaikaa ei lueta työaikaan, mutta työntekijälle on suoritettava korvaus vähintään puolesta siinä mainitusta ajasta joko rahana tai siten, että vähintään puolet sanotusta ajasta luetaan työaikaan.

Kun X on ollut viikossa varalla 30 tuntia, on tästä ajasta puolet korvattava. Varallaolokorvauksen määrä on siten viikolta 937,50 markkaa. X on ollut vuonna 1996 varalla 46 viikkoa ja vuonna 1997 14 viikkoa. Näin ollen varallaolokorvauksen määrä on kaikkiaan 56.250 markkaa.

4. Kilometrikorvaukset

X on joutunut osallistumaan leirikoulumatkoihin paikkakunnalle C 3.3.-5.3.1996 ja 7.3.-9.3.1997 ja hän on tällöin joutunut käyttämään omaa autoaan. Kilometrikorvauksen määrä on 1,88 markkaa. Ajomatka on kummallakin matkalla ollut 330 kilometriä. Kilometrikorvauksen määrä on siten yhteensä 1.240,80 markkaa.

5. Odotusajanpalkka

Työsuhteesta johtuvien saatavien suoritus on työsuhteen päättyessä viivästynyt. Näin ollen X:llä on työsopimuslain 22 §:n 5 momentin mukaan oikeus saada palkkaa kuudelta työpäivältä eli vaaditut 3.000 markkaa.

6. Oikeudenkäyntikulujen korvaus

Osakeyhtiö ei ole suostunut suosiolla maksamaan työsuhteesta johtuvia saatavia. X on joutunut siten aloittamaan oikeudenkäynnin, josta aiheutuu hänelle kustannuksia.

Vastaus

Myöntäminen

X:n työtunteja koskevat erittelyt ovat oikeat.

Kiistäminen

Kannevaatimukset on kiistetty perusteeltaan.

Toissijainen kiistäminen

Jos käräjäoikeus katsoo X:llä olevan oikeus kilometrikorvauksiin, on tällöinkin odotusajanpalkkaa koskeva vaatimus hylättävä.

Oikeudenkäyntikuluvaatimus

X on velvoitettava korvaamaan osakeyhtiön oikeudenkäyntikulut markalla korkolain 4 §:n 3 momentin mukaisine viivästyskorkeineen siitä lähtien, kun kuukausi on kulunut korvauksen tuomitsemispäivästä.

Kiistämisen perusteet

X:n työsuhteen ehdot on sovittu nimenomaan hänen toivomuksiaan noudattaen. Hänen työaikansa on pääosiltaan kohdistunut nimenomaan viikonvaihteeseen, jota varten hänet erityisesti on otettukin työtehtäviin. Osakeyhtiössä oli avoinna nimenomaan viikonvaihdetyötä koskeva kasvattajan toimi, johon X hakeutui. Se on koskenut työskentelyä neljän vuorokauden jaksolla perjantaista tiistaihin edellä mainitulla tavalla. X:n kuukausipalkaksi on sovittu 10.500 markkaa ja tarkoituksena on ollut, että tällä alan käytännön normaalipalkasta selvästi työntekijän hyväksi ylöspäin poikkeavalla palkanmäärällä korvataan myös tavanomaisesta työajasta poikkeava työaika. Kun alan käytännön normaalina kuukausipalkkana voidaan pitää Yksityisen sosiaalialan palveluyksiköitä koskevaa työehtosopimuksen 1.3.1995 - 29.2.1996 ryhmän D palkkaa G 21 asuntoetuineen, niin kuukausipalkan määrä on silloin 7.047 markkaa. X:n soveltaminen laskuperiaatteiden mukaisesti tämä olisi merkinnyt tuntipalkaksi 41,95 markkaa. Mainittu työehtosopimus ei ole yleissitova.

Soveltaen edellä mainittua tuntipalkkaa olisi ylityökorvauksen määrä kuukaudessa ollut 3.020 markkaa. Kuukausipalkaksi olisi muodostunut tuolloin peruspalkan ja mainitun korvauksen yhteismäärä eli 10.067 markkaa. Sovittu kuukausipalkka on siten hyvinkin kattanut tuon määrän.

Työaikalain (604/1946) 3 §:n 2 momentin ja työaikalain (605/1996) 39 §:n 2 momentin säännökset ovat sisällöltään yhteneväisiä. Ne tarkoittavat selkeästi työtä, jolla on työn valvontatehtävän luonne. Perhekodin kasvattajan tehtävänä on katsoa päältä, että nuoret täyttävät kotona tehtävän osuutensa koulutöistä, huolehtivat tavaroistaan ja varusteistaan, osallistuvat sovitulla tavalla perhekodissa nuorten tehtäväksi annettuihin erilaisiin työsuoritteisiin eli kasvavat täyttämään kulloisetkin työsuoritusta edellyttävät velvollisuutensa. Näitä tehtäviään tehdessään nuoret, kasvattajan valvonnassa toimiessaan, ovat työaikalain asianomaisen lainkohdan tarkoittamalla tavalla riittävässä määrin työntekijöitä. He ovat nimenomaan kasvattajan valvottavana eikä

kasvattaja ota osaa olennaisessa määrin tähän työskentelyyn. X:n työ on ollut nimenomaan mainituissa lainkohdissa tarkoitettua työtä.

Näin osakeyhtiö ja X ovat voineet työsopimuslain 39 §:n 1 momentin pakottavasta säännöksestä poiketen sopia keskenään, että lisä- ja ylityöstä maksettavat korvaukset yhteensä 3.453 markkaa sisällytetään kuukausipalkkaan.

X ei ole kertaakaan työsuhteensa kestäessä tehnyt huomautusta minkäänlaisista työsuhteeseen liittyvistä saamisista.

Osakeyhtiö on vastannut lähemmin kannevaatimuksiin seuraavasti:

1. Ylityökorvaukset sekä sunnuntai- ja arkipyhäkorvaukset

Edellä kerrotun perusteina ovat X ja osakeyhtiö sopineet kerrotuista töistä maksettavan erillisen korvauksen sisältyväksi kuukausipalkkaan. Tämä on ollut lain 39 §:n 2 Momentin perusteella sallittua. X:lle maksetulla kuukausipalkalla on siten korvattu mainitut työt. Näin ollen X:llä ei ole vaadittuja saatavia osakeyhtiöltä.

2. Varallaolokorvaukset

X:llä ei ole ollut velvollisuutta olla työnantajan tavoitettavissa työpaikalla. X:n toivomuksesta osakeyhtiö on järjestänyt hänelle perhekodista asunnon, jottei hänen olisi tarvinnut päivittäin kulkea pitkää työmatkaa. Valvonta ja vartiointi on perhekodissa järjestetty erityisen henkilökunnan avulla. Näin ollen X:llä ei ole tähän perustuvaa saatavaa osakeyhtiöltä.

3. Kilometrikorvaukset

Osakeyhtiö on järjestänyt leirimatkoille kuljetuksen sekä henkilökuntaa että kasvatettavia varten. X on kuitenkin oikeudettomasti käyttänyt matkoihin omaa autoaan, mikä on ollut täysin tarpeetonta. Työsuhteen kestäessä X ei ole tällä perusteella esittänyt vaatimuksia. X:n vaatimus on siten perusteeton.

4. Odotusajanpalkka

Koska X:llä ei ole ollut työsuhteesta johtuvia saatavia työsuhteen päättyessä, on vaatimus perusteeton.

5. Oikeudenkäyntikulujen korvaus

X on aiheettomasti pannut vireille oikeudenkäynnin. Hänellä ei ole oikeutta saada korvausta oikeudenkäyntikuluistakaan.

Muita kiistämisen perusteita

X:llä on palkan lisäksi ollut luontaisetuna perhekodissa vastikkeeton asunto- ja ravintoetu. X:ltä on pidätetty vero sen verotusarvoa vastaavasta määrästä.

X on itse ollut tietoinen sovitun palkanmaksutavan yleisestä käytännöstä ja myös oman edellisen työsuhteensa vastaavasta palkkausehdoista. Palkka on sovittu kerrotun sisältöiseksi nimenomaan X:n omasta esityksestä ja lisäksi hän on koko työsuhteen keston ajan hyväksynyt työsopimuksen kaikki sopimusehdot. Tästä seuraa, että hän on ainakin varallisuus oikeudellisista oikeustoimista annetun lain 39 §:n säännöstä johtuen menettänyt oikeutensa vedota tekemäänsä oikeustoimien ehtojen pätemättömyyteen työsopimussuhteen päättymisen jälkeen.

X:n lausuma

X:n ei ole ollut vanhan työaikalain 3 §:n 2 momentissa eikä uuden työaikalain 39 §:n 2 momentissa tarkoitettu johtavassa asemassa oleva työntekijä eikä sellainen työntekijä, jonka pääasiallisena tehtävänä on välittömästi johtaa tai valvoa työtä. X ei ole sopinut myöskään siitä, että hän saisi erillisen kuukausikorvauksen yli- ja sunnuntaitöistä kerrotun sisältöinen sopimus, jos se katsotaan syntyneen, on vanhan työaikalain 17 §:n 8 momentissa ja uuden työaikalain 39 §:n 1 momentin vastaisena mitätön.

Työsopimusta tehtäessä X:lle luvattiin korvata muun muassa arkipyhätyöt erikseen. X:lle on pääsiäispyhiltä 1994 maksettu arkipyhäkorvaukset. Tämän jälkeen korvausten maksaminen on keskeytetty X:n vaatimuksista huolimatta.

Osakeyhtiön mainitsemaa oikeustoimilain säännöstä ei voida soveltaa työsuhteesta johtuviin saataviin, koska ne perustuvat työntekijän suojaksi säädettyyn pakottavaan työaikalakiin ja sen indispositiivisiin säännöksiin. Osakeyhtiö työnantajana on velvollinen tuntemaan lain pakottavat säännökset eikä tässä suhteessa voi vedota tietämättömyyteensä.

X:n viikottainen työaika ei ole suhteutunut leirikoulun pitoaikoihin. Voidakseen pitää viikkolepopäivänsä ajallaan X on pitänyt käyttää matkoihin omaa autoaan.

X on maksanut asunto- ja ravintoedustaan niiden verotusarvoa vastaavan veron muttei korvausta työnantajalleen.

TYÖNEUVOSTON LAUSUNTO

Työaikalain (605/1996) 39 §:n 2 momentista ilmenevin edellytyksin työntekijä ja työnantaja voivat työsopimuksella poiketa työaikalain 22 §:ssä tarkoitettusta lisä- ja ylityöstä maksettavasta korvauksesta ja 33 §:ssä tarkoitettusta sunnuntaityökorvauksesta. Säännös vastaa kumotun työaikalain (604/1996) 17 §:n 8 momentin ja 18 §:n 5 momentin viimeiseen virkkeen säännöksiä, joiden soveltamisedellytykset ilmenivät työaikalain (604/1946) 3 §:n 2 momentista.

Työaikalain (604/1946) 3 §:n 2 momentin ja työaikalain (605/1996) 39 §:n 2 momentin mukaan johtavassa asemassa oleva työntekijä sekä työntekijä, jonka pääasiallisena tehtävänä on välittömästi johtaa tai valvoa työtä ja joka ei ota osaa tai vain tilapäisesti ottaa osaa johdettaviensa tai valvottaviensa työntekijöiden työhön, saavat kuitenkin sopia, että 22 ja 33 §:ssä tarkoitettut korvaukset maksetaan erillisenä kuukausikorvauksena.

Säännöksen perusteella sopimismahdollisuus on kahdenlaisilla työntekijöillä eli johtavassa asemassa olevilla työntekijöillä ja työntekijöitä, joiden pääasiallisena tehtävänä on välittömästi johtaa tai valvoa työtä ja jotka eivät ota osaa tai vain tilapäisesti ottavat osaa johdettaviensa ja valvottaviensa työntekijöiden työhön.

Alunperin sopimus kuukausikorvauksesta oli mahdollista tehdä vain jälkimmäiseen ryhmään kuuluvien työntekijöiden kanssa. Työaikalain (406/1946) muutoksen (631/1989) yhteydessä 3 §:n 2 momenttiin lisättiin johtavassa asemassa olevat työntekijät samalla kun työaikalain soveltamisalaa laajennettiin. Säännöksen perustelujen yhteydessä on todettu, että lain sanamuoto ulottaisi sen soveltamisalan tehtävien tosiasiallisesta luonteesta riippuen sellaisiin ns. keskijohtoon kuuluviin henkilöihin, jotka hoitavat esimerkiksi tuotanto-, käyttö- ja kunnossapitopäällikön tehtäviä (HE 45/1989 s.2). Ratkaisevaa ei kuitenkaan ole tehtävänimike vaan se, millaisia johtamistehtäviä työhön käytännössä liittyy.

Käytännössä säännösten soveltamisalaa on jouduttu arvioimaan erityisesti sen suhteen, milloin työntekijän pääasiallisena tehtävänä on nimenomaan johtaa ja valvoa työtä eikä hän ota osaa tai vain tilapäisesti ottaa osaa johdettaviensa tai valvottaviensa työntekijöiden työhön. Rajanvetoa on käsitelty muun muassa työneuvoston lausunnoissa TN 294-53, TN 320-54 ja TN 703-63.

Sekä työaikalain 39 §:n 2 momentin että sen edeltäjän soveltamisalan piiriin voivat kuulua hyvin monenlaiset työt. Kuten säännöksen sanamuodostakin jo ilmenee johdettavana ja valvottavana ovat nimenomaan muut työntekijät ja heidän tekemänsä työ. Säännöksissä tarkoitettua johtamisesta ja valvomisesta ei ole kysymys silloin, jos perhe- tai nuorisokodin työntekijä toimii nuorten ohjaajana tai hoitajana, ja tässä toimessa valvoo laitoksen nuorten toimintaa.

Sovelletut lainkohdat

Työaikalaki (604/1946) 3 § 2 momentti.

Työaikalaki (605/1996) 39 § 2 momentti.