

TYÖNEUVOSTO

LAUSUNTO

TN 1393-04 (ään. 7-2)

Mikonkatu 4, PL 34

00023 VALTIONEUVOSTO

puh. 09 - 645 593

28.4.2004

1/2004

Lausunnonpyytäjä:

Uudenmaan työsuojelupiiri

Asia:

Ylityön määräytyminen liukuvan työajan järjestelmässä ja ns. saldopankin käyttäminen

Vireille:

7.1.2004

Työnantaja:

X Oy

Lausuntopyyntö

Uudenmaan työsuojelupiirin työsuojelutoimisto on pyytänyt työneuvostolta lausuntoa siitä, voidaanko niin sanottua saldopankkia käyttää siten kuin X Oy:ssä on tehty, ja siitä, määritelläänkö mainitussa yhtiössä ylityöt työaikalain mukaisesti. Lausuntoa pyydetään ylitöiden määräytymisestä paitsi yksinomaan työaikalain piirissä olevien työntekijöiden, myös kaupan työehtosopimuksen soveltamisalaan kuuluvien työntekijöiden osalta.

Lausuntopyynnössä todetaan, että X Oy on järjestänyt työntekijöidensä työajan liukuvana. Työajoista on sovittu seuraavaa:

- keskimääräinen säännöllinen työaika on 7,5 tuntia vuorokaudessa ja 37,5 tuntia viikossa,
- konttoritoimihenkilöillä päivittäinen säännöllinen työaika on enintään 10 tuntia ja

ylemmillä toimihenkilöillä 11 tuntia,

- kiinteä työaika on klo 9.00 – 15.00,
- liukumaväli on klo 7.00 – 18.00, ja ylemmät toimihenkilöt ovat voineet sopia henkilökohtaisesti liukumarajan kello 19.00 asti,
- säännöllisen työajan ylitysten ja alitusten (liukumasaldon) enimmäiskertymä on ylemmillä toimihenkilöillä –20 / + 40 tuntia ja kaupan työehtosopimuksen piiriin kuuluvilla konttoritoimihenkilöillä – 10 / + 30 tuntia, ja
- päivittäinen lepoaika on vähintään 0,5 tuntia kello 11.00 – 13.00.

Ylempien toimihenkilöiden kanssa on sovittu liukuman laajennuksesta eli ns. työaika- eli saldopankista, johon voidaan siirtää työntekijän omasta aloitteesta enintään viisi päivää normaalin liukuman puitteissa kertynyttä saldoa. Työsuojelutarkastuksessa on käynyt ilmi, että jos plussaldon tasaaminen ei ole mahdollista työtilanteesta johtuen, on mahdollista siirtää työntekijän aloitteesta enintään viisi päivää pois liukumasaldosta odottamaan vapaanpitoajankohtaa. Saldopankkiin siirretyt päivät on pidettävä kuuden kuukauden kuluessa siirrosta, ja ajankohta on sovittava etukäteen. Saldopankin tunteja käytetään ensisijaisesti vapaana, mutta ne voidaan vaihtaa myös rahaksi. Työnantajan mukaan järjestelmä perustuu työaikalain 13 §:n 3 momenttiin.

Ylitöistä on sovittava esimiehen kanssa, ja niistä on aina täytettävä ylityöilmoitus. Konttoritoimihenkilöiden ja ylempien toimihenkilöiden ylityöksi katsotaan 10 tuntia vuorokaudessa ylittävä työaika tai liukuman päätyttyä (takarajan jälkeen) tehty työ, mikäli asiasta on sovittu esimiehen kanssa.

Lausuntopyyntöissä todetaan, että kaupan työehtosopimuksen piirissä olevien työntekijöiden korvaukset määräytyvät työehtosopimuksen mukaan ja muiden työntekijöille maksettavat korvaukset työaikalain mukaan.

Lausuntopyyntöön liitteenä on pöytäkirjat kahdesta työsuojelutarkastuksesta, yhtiön selvitys ja Kaupan työnantajaliiton (KTL) ja Palvelualojen ammattiliiton (PAM) pöytäkirja. Asiakirjojen mukaan KTL ja PAM ovat 6.6.2002 todenneet, että liukuva työaikajärjestelmä ja ylityö X Oy:ssä jäävät liittojen kesken erimielisiksi. KTL:n mukaan yrityksen liukuvassa työaikajärjestelmässä säännöllinen työaika on sovittu enintään 10 tunniksi vuorokaudessa, ja ylityötä on 10 tunnin ylittävä työ, jota tehdään työnantajan aloitteesta. Ylityökorvaus määräytyy kaupan työehtosopimuksen mukaan. PAM on katsonut, että liukuvaa työaikaa käytettäessä vuorokautinen ylityö korvataan työaikalain 22 §:n mukaan, ellei muusta korvaustavasta ole sovittu työntekijän tai hänen valtuuttamansa edustajan kanssa.

X Oy toteaa selvityksessään Uudenmaan työsuojelupiirille 24.4.2003, että työaikalain 13 §:n 3 momentin mukaan työnantaja ja työntekijä voivat sopia, että työajan ylitysten kertymä vähennetään työntekijälle annettavalla vapaa-ajalla. Yhtiö viittaa lakia koskevaan hallituksen

esitykseen. Yhtiössä on sovittu saldopankin käyttöön otosta henkilöstön edustajien kesken ja saldopankin ohjeiden mukaan saldopankkiin voidaan siirtää normaalin liukuman puitteissa kertynyttä saldoa, ei ylitöitä tai liukuma-ajan ulkopuolisia tunteja. Saldopankkiin siirroista on sovittava ennen kun liukumasaldo on ylärajassa, ja siirrot tehdään kunkin henkilön omasta aloitteesta. Yhtiö katsoo, että yhtiön käytäntö on työaikalain mukainen ja toteaa, että työaikaissa ei ole säännöksiä ylityön määräytymisestä liukuvassa työajassa.

Yhtiössä on tehty työsuojelutarkastukset 7.12.2001 ja 24.2.2003. Tarkastuksissa katsottiin, ettei yhtiössä noudatettu ylityön määräytymisen käytäntö vaikuttaisi olevan työaikalain mukainen.

Asianosaisen kuuleminen

X Oy toteaa selvityksessään, että yhtiön ylemmillä toimihenkilöillä on osana liukuvaa työaikaa käytettävissä ns. saldopankki. Saldopankin käyttöön otosta on sovittu henkilöstön edustajien kanssa. Yhtiö korostaa, että kun säännöllinen työaika yrityksessä on 7,5 tuntia vuorokaudessa ja 37,5 tuntia viikossa, voi syntyä lisätöitä, jolloin saldopankin käyttö on tärkeää. Yhtiö toteaa, että liukuvan työajan järjestelmässä ei kiinnitetä huomiota työaikaissa olevaan säännökseen kahdeksan tunnin työajasta tai 40 tunnin viikoittaisesta työajasta. Ylityötä voi lähtökohtaisesti syntyä, kun ylitetään liukuvan työajan mukaisen säännöllisen työajan enimmäisraja tai kun työtä tehdään liukuman takarajan jälkeen.

Kukin toimihenkilö huolehtii itse työajastaan ja sen tasoittamisesta liukuvan työajan järjestelmän mukaisesti. Työt tulee tehdä liukuvan työajan saldorajojen puitteissa. Liukuvalla työajalla voidaan tehokkaasti vastata työkuormituksen vaihteluihin. Jollei +saldon tasaaminen ole työtilanteesta johtuen mahdollista liukuma-aikoina, voidaan sen tasaamisesta sopia esimiehen kanssa myös kokonaisina vapaapäivinä työtilanteen sen salliessa. Vapaana pidettäväksi sovitut saldot voidaan myös siirtää pois liukumasaldosta saldopankkiin odottamaan vapaan pitoajankohtaa.

Konttoritoimihenkilöiden ylityö määräytyy kaupan työehtosopimuksen 9 §:n mukaan. Kaupan työnantajaliiton ja Palvelualojen ammattiliiton sopimat määräykset poikkeavat työaikalain säännöksistä. Yhtiö katsoo, että tältä osin Uudenmaan työsuojelupiirin lausuntopyyntö liittyy työehtosopimuksen tulkintaan ja on siten asiaan kuulumatonta. Muilta osin yhtiö toteaa, että työaikaissa ei ole yksiselitteisiä säännöksiä ylityön määräytymisestä liukuvan työajan järjestelmässä. Yhtiö katsoo ylityökäytäntönsä olevan työaikalain mukainen ja vastaavan yrityksissä noudatettavaa yleistä käytäntöä. Uudenmaan työsuojelupiirin käsitys ylityön määräytymisestä ei vastaa liukuvan työajan järjestelmän ideaa.

TYÖNEUVOSTON LAUSUNTO

1. Lausunnon kohde

Asiassa on kysymys siitä, miten liukuvan työajan järjestelmässä syntyy ylityötä, ja siitä, voidaanko liukuvan työajan järjestelmässä syntynyttä työajan kertymää siirtää säästöön ns. saldopankkiin myöhemmin vapaana pidettäväksi tai rahaksi vaihdettavaksi.

Lausuntopyyntöstä ilmenee, että asiaan liittyy myös kaupan työehtosopimuksen ylityömääräysten soveltamista koskevia kysymyksiä. Työneuvoston toimivaltaan eivät kuulu työehtosopimuksen tulkintaan liittyvät asiat. Työneuvosto toteaa kuitenkin, että kaupan työehtosopimuksessa on liukuvasta työajasta vain 6 §:n 8 kohdan määräys, jonka mukaan käytettäessä liukuvaa työaika säännöllinen vuorokautinen työaika voi olla enintään 11 tuntia. Muilta osin liukuvan työajan sääntely on myös kaupan alalla työaikalain varassa, mistä työneuvosto voi antaa lausunnon. Edelleen työehtosopimuksen 9 §:ssä on määräyksiä ylityöstä ja sen korvaamisesta. Liukuvaa työaika ei ole näissä määräyksissä erikseen mainittu. Mikäli määräyksiä on muutenkaan tarkoitettu sovellettavan liukuvan työajan järjestelmässä, työneuvosto toteaa, että riippumatta siitä miten korvattavat ylityötunnit määritellään työehtosopimuksessa, ylityön enimmäismääristä on säädetty työaikalain 19 §:n keskeisiltä osin pakottavilla säännöksillä. Näiltäkin osin työneuvosto voi siten antaa lausunnon myös konttoritoimihenkilöihin sovellettavasta liukuvan työajan järjestelmästä.

Työaikalakia sovelletaan sen 1 §:n mukaan lähtökohtaisesti kaikkeen työsuhteessa tehtävään työhön. Lain ulkopuolelle on kuitenkin jätetty eräitä töitä ja työntekijöitä. Lain 2 §:n 1 momentin 1 kohdan mukaan lakia ei sovelleta työhön, jota siihen kuuluvien tehtävien ja muutoin työntekijän aseman perusteella on pidettävä yrityksen, yhteisön tai säätiön taikka sen itsenäisen osan johtamisena tai tällaiseen johtamiseen välittömästi rinnastettavana itsenäisenä tehtävänä. Pelkästään se, että työntekijää kutsutaan ylemmäksi toimihenkilöksi, ei ole peruste olla soveltamatta työaikalakia, ellei sitten tällainen työntekijä jää mainitun työaikalain säännöksen perusteella työaikalain soveltamisalan ulkopuolelle. Työneuvosto antaa siten lausuntonsa ylempien toimihenkilöiden työajasta edellyttäen, että tällainen työntekijä kuuluu työaikalain soveltamisalaan

2. Liukuvan työajan järjestelmästä

Työaikalain 13 §:n mukaan työnantaja ja työntekijä voivat sopia liukuvasta työajasta. Tällöin voidaan poiketa työaikalain 6 §:n 1 momentin ja työehtosopimuksen säännöllisen työajan pituutta ja sijoittamista koskevista määräyksistä. Liukuvan työajan järjestelmässä työntekijä itse voi

sovituissa rajoissa määrätä työnsä päivittäisen alkamis- ja päättymisajankohdan. Liukuvasta työajasta sovittaessa on sovittava ainakin kiinteästä työajasta, työajan vuorokautisesta liukumaraajasta, lepoaikojen sijoittamisesta sekä säännöllisen työajan ylitysten ja alistusten enimmäiskertymästä. Työaikalain 13 §:n 2 momentin mukaan liukuma-aika, joka lyhentää tai pidentää säännöllistä vuorokautista työaikaa, saa olla enintään kolme tuntia. Viikoittainen säännöllinen työaika on keskimäärin 40 tuntia ja säännöllisen työajan ylitysten ja alitusten enimmäiskertymä saa olla enintään 40 tuntia. Työntekijän pisin päivittäinen työaika voi olla 11 tuntia (HE 34/1996, s. 48). Työaikalain 40 §:n 1 momentin mukaan valtakunnallisella työehtosopimuksella voidaan poiketa työaikalain 13 §:n 2 momentista.

Työnantaja ja työntekijä voivat työaikalain 13 §:n 3 momentin nojalla sopia, että työajan ylitysten kertymää vähennetään työntekijälle annettavalla vapaa-ajalla.

Sovittaessa liukuvasta työajasta ei tarvitse sopia tasoittumisjaksosta, jonka kuluessa työajan olisi tasoituttava lain tai sopimuksen mukaiseen keskimäärään. Tämä johtaa siihen, että työaikaakertymä voi lain mukaan olla negatiivinen tai positiivinen kuinka pitkään tahansa.

3. Ylityön syntyminen liukuvan työajan järjestelmässä

Työaikalaisissa ei ole säännöstä ylityön määräytymisestä liukuvassa työajassa. Asiaa ei ole käsitelty myöskään työaikalakia koskevassa hallituksen esityksessä 34/1996. Sitä vastoin jonkin verran asiaan saa johtoa aiemmasta lainsäädännöstä ja lainvalmisteluasiakirjoista. Aihetta on käsitelty myös oikeuskirjallisuudessa. Työneuvosto ei ole aiemmin antanut asiaa koskevia lausuntoja. Ylityökorvauksia koskevissa työaikalain 22 ja 24 §:ssä on mainittu liukuva työaika. Näin ollen on katsottu, että työaikalain 17 §:n 2 momentti koskee myös liukuvaa työaikaa siitä huolimatta, että asia ei ilmene suoraan 17 §:n sanamuodosta (Tiitinen ym., Työaikalaki, 1996, s. 225). Työaikalailta kumotuissa vuoden 1946 työaikalaisissa ja kauppaliikkeiden ja toimistojen työaikalaisissa oli säännökset ylityön määräytymisestä liukuvassa työajassa. Myös nykyisin ylityön on katsottu määräytyvän mainituissa laeissa omaksuttujen periaatteiden mukaisesti. Liukuvassakin työajassa ylityötä on siten työnantajan aloitteesta säännöllisen työajan lisäksi tehty työ. Ylityön syntyminen edellyttää työaikalain 17 §:n 2 momentin mukaan aina työnantajan aloitetta ja työntekijän suostumusta.

4. Vuorokautinen ylityö

Ylityötä ei voi syntyä, jos työntekijä itse ilman työnantajan aloitetta pidentää vuorokautista työaikaansa liukumaraajan ja työaikaakertymän puitteissa.

Vuorokautiseksi ylityöksi liukuvan työajan järjestelmässä on oikeuskirjallisuudessa katsottu työnantajan aloitteesta tehty työ, joka ylittää kahdeksan tunnin vuorokautisen työajan (mm. Tiitinen ym. s. 226-228, Rautiainen – Äimälä, Työaikalaki, 2002, s. 125 ja Rusanen ym. Työaika, 1999, s. 136). Tällöin merkitystä ei ole sillä, kuinka pitkän työpäivän työntekijä olisi tehnyt ilman ylityötä. Jos työntekijän sopimuksen mukainen työaika on lyhyempi kuin kahdeksan tuntia, esimerkiksi 7,5 tuntia, on sen ylittävistä työskentelystä ensimmäinen puoli tuntia lisätyötä ja vasta kahdeksan tunnin ylittävä aika vuorokautista ylityötä. Myös vanhan työaikalain liukuvaa työaikaa koskevan säännöksen perusteluissa ylityöksi on katsottu kahdeksan tunnin vuorokautisen työajan ylittävä työ (HE 166/1987 s. 18).

Oikeuskirjallisuudessa on esitetty vaihtoehtona myös, että vuorokautiseksi ylityöksi saatettaisiin katsoa työ, jota tehdään liukumäärän jälkeen. Esimerkiksi jos liukuma-ajaksi on sovittu klo 7.00-19.00 ja kiinteäksi työajaksi klo 9.00-15.00, olisi ylityötä työ, jota tehdään kello 19.00 jälkeen edellyttäen, että siihen on työnantajan aloite ja riippumatta siitä, milloin työntekijä on aloittanut työn (Rautiainen – Äimälä, s.125). Tätä vaihtoehtoa ei voida kuitenkaan pitää perusteltuna, sillä ylityön määräytymiseen ei lähtökohtaisesti vaikuta se, tehdäänkö työtä liukuman sisällä vai sen ulkopuolella. Työneuvosto näin ollen katsoo, että ylityötä on liukuvan työajan järjestelmässäkin pääsäännön mukaan kahdeksan tunnin vuorokautisen työajan ylittävä työ, kuten edellä on esitetty.

Jos kuitenkin työajan tasoittumisjaksosta on sovittu, vaikuttaa se lisä- ja ylityön laskentaan. Tasoittumisjakson ollessa päättymäisillään työntekijä joutuu tekemään tietyn pituisia päiviä saadakseen työajan tasoittumaan. Työntekijä voi työaikakertymästä riippuen joutua tekemään kahdeksan tunnin alittavia tai ylittäviä työpäiviä, jotta työaika tasoittuisi. Jos työntekijä joutuu työskentelemään säännöllisen työajan enimmäismäärän, esimerkiksi 11 tuntia vuorokaudessa saadakseen työajan tasoittumaan, voi ylityötä olla vasta 11 tunnin ylittävä työ. Ja vastaavasti, jos työntekijä voi tehdä ainoastaan esimerkiksi kuuden tunnin pituisia työpäiviä saadakseen työajan tasoittumaan, on jo kuuden tunnin ylittävä työ vuorokautista ylityötä. Edellytyksenä on tietenkin se, että ylityöhön on työnantajan aloite (HE 166/1987, s. 18 s., Tiitinen ym., s. 227, Rautiainen – Äimälä, s. 126 ja Kairinen ym. Työoikeus, s. 358).

Lausuntopyyntöissä tarkoitettussa tapauksessa konttoritoimihenkilöiden ja ylempien toimihenkilöiden ylityöksi on yrityksessä katsottu 10 tunnin ylittävä työskentely työnantajan aloitteesta. Edellä esitetyn perusteella ja kun tasoittumisjaksosta ei ole sovittu, molempien ryhmien kohdalla ylityöksi on kuitenkin työaikalain 17 §:ää soveltaen katsottava jo kahdeksan tunnin ylittävä, työnantajan aloitteesta tehty työ.

5. Viikoittainen ylityö

Oikeuskirjallisuudessa on hallituksen esitykseen 166/1987, kumotun työaikalain 5 §:n 1 momentin säännökseen ja työaikalain 13 §:n sanamuotoon pohjautuen katsottu, että sopimuksella liukuvasta

työajasta ei voida määrätä viikoittaisen työajan liukumisesta. Näin ollen työnantajan aloitteesta tehty työ voi olla viikoittaista ylityötä, jos työtä tehdään esimerkiksi viisipäiväisen työviikon vapaapäivänä eikä työ ole vuorokautista ylityötä. Lisäedellytyksenä on se, että työntekijä on samalla viikolla työskennellyt vähintään kiinteän työajan jokaisena työpäivänä. Jos viikolla on tehty työtä alle 40 tuntia, on osa vapaapäivänä tehdystä työstä lisätyötä, ellei lisätyötä ole jo viikolla tehty enimmäismäärää (mm. Tiitinen ym. s. 229 ja Rautiainen – Äimälä, s. 127).

Oikeuskirjallisuudessa on tarkasteltu myös sitä mahdollisuutta, että viikoittaista ylityötä olisi kaikki työ, jota tehdään lain tai sopimuksen mukaisen keskimääräisen viikoittaisen työajan yli edellyttäen, että työ ei ole vuorokautista ylityötä eikä lisätyötä. Tätä tapaa ei ole kuitenkaan pidetty hyvänä, koska työnantaja voisi näin joutua suorittamaan ylityökorvauksia työskentelystä, joka ei ole tapahtunut hänen aloitteestaan (Rautiainen – Äimälä, s. 126 s.). Myöskään työneuvosto ei pidä mainittua laskentatapaa perusteltuna.

6. Työaikakertymän säästäminen

Lausuntopyyntöissä tarkoitettussa yhtiössä ylemmät toimihenkilöt voivat siirtää ns. saldopankkiin enintään viiden päivän verran säännöllisen työajan yli kertyneitä tunteja (ei kuitenkaan ylitöitä, matkavapaita tai liukuma-aikojen ulkopuolisia tunteja). Tällaiset vapaat on pidettävä kuuden kuukauden kuluessa siirrosta. Kertyneet vapaat voidaan myös vaihtaa rahaksi. Työsuojelupiiri on tarkastuspöytäkirjassaan todennut, että työntekijä ei voi kasvattaa työaikasaldoaan liukumilla, jos liukuman enimmäiskertymä on jo täynnä, vaan tällöin työntekijä voi tehdä työtä ainoastaan säännöllisen työajan rajoissa. Tällöin yli 8 tunnin ylittävä työ, jota tehdään työnantajan aloitteesta, on ylityötä, jota pöytäkirjan mukaan ei voitaisi lakia kiertämättä siirtää saldopankkiin.

Työaikalain 13 §:n 3 momentin mukaan työnantaja ja työntekijä voivat sopia keskenään siitä, että liukuvan työajan järjestelmässä syntyneitä työajan kertymiä vähennetään antamalla työntekijälle vapaa-aikaa. Lainkohdan perustelujen mukaan vapaa voidaan antaa esimerkiksi yksittäisinä tunteina taikka puolikkaana tai kokonaisena vapaapäivänä. Näin voitaisiin menetellä esimerkiksi, jos työntekijälle on jostakin syystä kertynyt liukumaa siten, ettei työaikaa saada tasoitetuksi kohtuullisessa ajassa keskimäärin 40 tunniksi viikossa (HE 34/1996 s. 49). Työneuvoston käsityksen mukaan kohtuullisena aikana voisi olla myös tasoittumisjakso, jos sellaisesta on sovittu.

Työaikalain säännöksessä ei aseteta edellytyksiä siihen nähden, milloin vapaa on annettava. Työneuvosto ei näe muutakaan estettä sille, että työajan kertymiä säästetään erityiseen saldopankkiin, josta se voidaan ottaa käytettäväksi vapaana joskus myöhemmin. Edelleen työneuvosto ei havaitse työaikalasta johtuvaa tai muutakaan estettä sille, että kertymä hyvitetään vapaa-ajan sijasta rahalla. Vapaa-aika ja raha ovat myös lisä- ja ylityön korvaamisen vaihtoehtoja työaikalain 23 §:n mukaan. Tämän säännöksen mukaan vapaa on pidettävä kuuden kuukauden kuluessa lisä- tai ylityön tekemisestä, ellei toisin sovita.

Työaikalain 13 §:n 3 momentissa ei kuitenkaan säädetä, että vapaa-aikana käytettävällä työajan kertymällä voitaisiin ylittää 2 momentissa säädetty 40 tunnin enimmäiskertymä. Tästä syystä työajan peruskertymä ja saldopankkiin siirretty kertymä eivät työneuvoston käsityksen mukaan voi yhteen laskien ylittää 40 tunnin enimmäismäärää. Tästä rajoituksesta voidaan poiketa vain työaikalain 40 §:n 1 momentissa tarkoitettulla valtakunnallisella työehtosopimuksella. Mikäli näin ei ole tehty, työntekijä ei voi enää pidentää työpäiväänsä liukumilla ennen kun työaikakertymää on taas vähennetty. Saldopankkia ei siten voida käyttää liukuman laajenuksena sillä tavoin kuin lausuntopyynnössä on kerrottu X Oy:ssä sovelletusta työaikajärjestelmästä.

Sovellettu lainkohta

Työaikalaki (605/1996) 13 §.

Äänestys

Työneuvoston lausunto syntyi äänestyksen (7-2) jälkeen, ja lausunto perustuu puheenjohtaja Saloheimon, jäsenten Kangasperko, Kaittola, Rusanen, Kärkkäinen, Pahlman ja varajäsen Heikkerön mielipiteeseen. Jäsen Virtanen ja varajäsen Wilska esittivät oheisen eriävän mielipiteen.

ERIÄVÄ MIELIPIIDE

Kun emme voi kaikilta osin yhtyä enemmistön tulkintaan, esitämme eriävänä mielipiteenä seuraavaa.

1. Liukuvasta työajasta yleensä

Liukuvan työajan käyttöönotto ja käyttö perustuvat toisaalta työnantajan ja toisaalta työntekijän tai työntekijöiden väliseen sopimukseen. Siinä tulee sopia ainakin TAL 13 §:ssä tarkoitetuista asioista, mutta voidaan sopia myös muista liukuvaa työaikaa koskevista järjestelyistä. Liukuvassa työajassa työnantaja on luopunut oikeudestaan määrätä työajasta. Työntekijä voi itse määrätä työajastaan järjestelmän sallimissa rajoissa.

Liukuvassa työajassa säännöllistä työaikaa on TAL 13 §:n säännösten mukaisesti se aika, jonka työntekijä tekee työtä liukumasta sovittavissa rajoissa. Siten säännöllinen työaika voi vaihdella sen mukaisesti, missä määrin liukuvaa työaikaa koskevassa sopimuksessa on käytetty hyväksi lain sallimia liukumamahdollisuuksia. TAL 13 §:n 1 momentin 1 virkkeestä käy ilmi, että liukuvassa työajassa poiketaan 6 §:n 1 momentin mukaisesta kahdeksan tunnin rajasta. Sama ajatus ilmenee myös 13 §:n 2 momentin 1 virkkeestä, jossa nimenomaisesti todetaan, että liukuma-aika lyhentää tai pidentää säännöllistä vuorokautista työaikaa.

Työntekijän sovittu työaika saattaa olla lakisääteistä enimmäistyöaikaa lyhyempi. Näin ollen myös liukuvan työajan järjestelmässä voi työntekijälle syntyä sekä lisätyötä että ylityötä.

Työaikakertymää tulisi tällaisessa tilanteessa seurata toisaalta ylityön syntymisen ja toisaalta lisätyön syntymisen näkökulmasta. Tässä voidaan noudattaa kahta vaihtoehtoa.

Toinen vaihtoehto on, että työajan seuranta tapahtuu sovitun keskimääräisen työajan pohjalta. Jos työntekijän työaika on 37,5 tuntia viikossa, työaikaseurannassa seurataan sitä, miten työntekijän työaika suhtautuu keskimäärin 37,5 -tuntiseen työviikkoon. Jos työaikakertymä osoittaa työntekijän tehneen työtä enemmän kuin 37,5 tuntia viikossa on tällainen työ ainakin aluksi lisätyötä, jota työntekijä voi tehdä 2,5 tuntia viikkoa kohden.

Työaikalain kannalta katsottuna edellistä parempi toinen vaihtoehto työajan seurannassa olisikin se, että työaikaa seurataan keskimäärin 40 tunnin työviikon pohjalta. Näin nähtäisiin, milloin työaikalain mukainen enimmäisraja täyttyy. Toisaalta lisätyön kannalta tulisi seurata myös sopimuksen mukaista lyhyempää työaikaa, jotta saadaan selville mahdollisesti tehty lisätyö.

2. Ylityön syntymisestä liukuvassa työajassa

Ylityön syntyminen liukuvassa työajassa on eräiltä osin hankala kysymys, kun laissa ei ole asiasta tarkempaa säännöstystä.

Ylityön syntymiselle on kuitenkin kaksi selvää kiintopistettä. Ensinnäkin työ, joka tehdään yli järjestelmän mukaisen säännöllisen työajan enimmäisajan, on ylityötä. Työaikalain mukainen enimmäistyöaika liukuvassa työajassa voi olla 11 tuntia, jonka jälkeen tehty työ on aina ylityötä. Jos järjestelmässä ei ole käytetty liukumamahdollisuuksia täysimääräisesti, säännöllisen työajan enimmäismäärä on vähemmän kuin 11 tuntia.

Toiseksi ylityötä on aina työ, jota tehdään yli liukuvan työajan järjestelmän mukaisen työajan enimmäiskertymän. Työaikalain mukaan tämä enimmäiskertymä on 40 tuntia, jonka ylittävä työ on aina ylityötä työpäivän pituudesta riippumatta. Jos enimmäiskertymä on sovittu 40 tuntia pienemmäksi, syntyy ylityötä tämän sovituksen enimmäiskertymän jälkeen. Eri asia on se, että työntekijä ei voi tehdä tällaisia rajojen ylityksiä oma-aloitteisesti, vaan niiden tulisi tapahtua työnantajan aloitteesta.

Liukuvassa työajassa on lähtökohtana, että työntekijä määrää itse säännöllisen työaikansa sijoittelun ja pituuden järjestelmän sallimissa rajoissa. Näin ollen liukumarajojen puitteissa tehty työ ei voi muodostua ylityöksi. Tästä lähtökohdasta on poikkeuksellista, että työnantaja tekisi aloitteen työntekijän työajasta. Työnantajan ehdotus saattaa poiketa siitä, mitä työntekijä on itse työajakseen suunnitellut. Työnantaja ja työntekijä voivat sinänsä liukuvankin työajan järjestelmässä sopia jostain muusta kuin työntekijän itse suunnittelemaasta työajasta. Siitä, miten tällaista työnantajan ehdottamaa työaikaa tulisi käsitellä, ei laissa ole ohjetta.

Kun liukuva työaika on sopimuksenvarainen asia, on selvää, että työnantaja ja työntekijä voivat myös tällaisessa tilanteessa keskenään sopia siitä, miten tällaista työnantajan ehdotukseen perustuvaa työaikaa käsitellään. On mahdollista sopia, että työaikaa käsitellään kuten muutakin työaikaa, jolloin se lisää työntekijän työaikakertymää ja mahdollistaa aikanaan lyhyemmän työajan. On myös mahdollista, että työntekijä asettaa suostumuksensa edellytykseksi sen, että ko. työaikaa käsitellään kertymän ulkopuolella, jolloin se voi tulla korvattavaksi ylityönä tai lisätyönä. Tällöin tehty työ voi muodostua ylityöksi jo kahdeksaa tuntia lyhyempänäkin työpäivänä. Jos taas työntekijän työajan enimmäiskertymä on täynnä, järjestelmä sallii ainoastaan työntekijän keskimääräisen vuorokautisen työajan pituisen työajan. Tällöin tämän rajan ylittävä työ on ylityötä jo edellä selostettujen yleisperiaatteiden mukaisesti, vaikkei asiasta mitään olisi sovittukaan.

3. Kahdeksan tunnin rajasta ylityön syntymisessä

Työneuvoston enemmistö on katsonut, että liukumarajojen puitteissa työnantajan aloitteesta tehtävä työ olisi aina ylityötä silloin, kun työaika ylittää kahdeksan tuntia. Näkemys ei mielestämme perustu työaikalakiin, jossa edellä kerrotuin tavoin on liukuvan työajan osalta nimenomaisesti irrottauduttu kahdeksan tunnin rajasta. Enemmistö on perustanut näkemyksensä hallituksen esitykseen nro 166 vuodelta 1987 ja oikeuskirjallisuuteen.

Näkemys on perustettu mainitun hallituksen esityksen perusteluihin, joissa ensinnäkin tuodaan esille se, että säännöllistä työaika on se aika, jonka työntekijä tekee liukumarajojen puitteissa. Ylityötä koskevan säännöksen perusteluissa viitataan kuitenkin kahdeksan tunnin vuorokautisen työajan rajaan. Tämä lausuma on kuitenkin ilmeisen perusteeton. Säännöllisen työajan osalta ei perusteluissa mainita kahdeksan tunnin rajaa. Toisaalta ylityön syntymisessä kahdeksan tunnin jälkeen edellytetään lisäksi, että sovittu kiinteä työaika on tehty täyteen. Tämä osoittaa, että ylityötä koskeva lausuma ei ole kovinkaan hyvin harkittu. Liukuvassa työajassa kiinteän työajan on aina oltava kahdeksaa tuntia lyhyempi, jotta kysymyksessä ylipäänsä olisi liukuva työaika laissa tarkoitetulla tavalla. Siten kiinteä työaika täyttyy aina ennen kahdeksan tunnin rajaa. Asetettu edellytys on merkityksetön. Kysymyksessä on pikemminkin sen kaltainen lausuma, että lain perusteluihin ”on tullut saada” jotain lausuttavaa. Tällaiselle lain sanamuodon kanssa ristiriidassa olevalle huonosti harkitulle lausumalle ei voida antaa merkitystä lain tulkinnassa. Näin on myös sen vuoksi, että mainitun hallituksen esityksen pohjana olleessa yksilöllistä työaika selvittäneen työryhmän muistiossa (työryhmämuistio 1986:26 sosiaali- ja terveysministeriö) ei ole tällaista tulkintaa esitetty.

Edellä käsitelty hallituksen esityksessä oleva lausuma on ilmeisesti ollut pitkälti syynä, että enemmistön mielipiteessä mainitussa oikeuskirjallisuudessa on ylityön syntymisessä otettu pohjaksi kahdeksan tunnin raja asiaa sen kummemmin perustelematta tai kyseenalaistamatta. Muilla tavoin ei kahdeksan tunnin rajaa ole kirjallisuudessa perusteltu.

Jos ylityön syntymistä liukuvassa työajassa koskevalle tulkinnalle halutaan saada tukea muista työaikajärjestelmistä, tulee vertailukohdaksi ottaa sellaiset työehtosopimuksiin perustuvat keskimääräiset työaikajärjestelmät, joissa vuorokautinen työaika voi poiketa kahdeksasta tunnista. Tällaisen työaikajärjestelmän ja liukuvan työajan välinen ero on loppujen lopuksi lähinnä siinä, että ensiksi mainitussa työnantaja määrää työajasta ja on useimmiten velvollinen laatimaan ennakkoon työvuoroluettelon. Jälkimmäisessä puolestaan työnantaja on luopunut työajan määräämisestä ja työntekijä määrittää työaikansa itse liukuman rajoissa. Jos tehtyjä työaikoja tarkastellaan jälkikäteen, ei niissä ole mitään ulkonaista eroa. Ylityötä syntyy kunkin päivän säännöllisen työajan jälkeen, ellei se ole lisätyötä.

4. Viikoittainen ylityö

Viikoittaisen ylityön käsite ei sovi liukuvaan työaikaan kovinkaan hyvin. Toisaalta täytyy muistaa myös se, että työaikalaisissa ei enää sinänsä erotella vuorokautista ja viikoittaista ylityötä, vaikka ne korvataankin eri tavalla. Liukuvassa työajassa viikoittaiseksi katsottava ylityö olisi työtä, joka ylittää liukuvan työajan järjestelmän enimmäiskertymän. Tällaista ylityötä voi syntyä jo ennen vuorokautisen enimmäistyöajan täyttymistä. Toisaalta enimmäiskertymä voi ylittyä sellaisena päivänä, joka liukuvan työajan järjestelmässä normaalisti olisi työntekijän vapaapäivä. Kun liukuva työaika on sopimuksenvarainen asia, voidaan tällaista vapaapäivänäkin tehtyä työtä käsitellä samalla tavoin kuin edellä on kerrottu päivittäisen liukumاران puitteissa tehtävästä työstä. Vapaapäivänä tehdyn työn katsominen ylityöksi ei ole riippuvaista siitä, kuinka paljon työntekijä on ko. viikon aikana työskennellyt, vaan siitä, mitä työnantaja ja työntekijä siitä sopivat. Mitään perustetta ei ole sille, että liukuvassa työajassa olisi ylityön rajana 40 tuntia viikossa.

5. Työaikakertymän säästäminen

Olemme enemmistön kanssa osittain yhtä mieltä siitä, että lausuntopyynnössä tarkoitettua saldopankkia ei voida käyttää liukuman laajenuksena sillä tavoin kuin lausuntopyynnössä on kerrottu. Liukuvassa työajassa ylitysten enimmäiskertymä tarkoittaa niitä työtunteja, jotka liukuman vuoksi ylittävät lakisääteisen 40 tunnin keskimääräisen viikoittaisen työajan. Jos tästä kertymästä voitaisiin siirtää tehtyjä työtunteja saldopankkiin, siitä seuraisi, että ylityön syntymisen raja ei täyttyisi, vaikka työntekijä olisi tosiasiaassa tehnyt työtä enemmän kuin enimmäiskertymä sallii. Eri asia on, että työaikalaisissa sallitaan tehdyn ylityön vaihtaminen vastaavaan vapaaseen.

Enimmäiskertymään ei sisälly lisätyötunteja. Ne ovat siirrettävissä saldopankkiin, koska siirtäminen ei vaikuta enimmäiskertymään.