

Työneuvoston lausunto TN 1346-98 (34/97)

Työneuvoston lausunto tulospalkkion huomioon ottamisesta vuosilomapalkkaa ja -korvausta maksettaessa vuosilomalain 7 §:n nojalla. Annettu työtuomioistuimen pyynnöstä 26 päivänä helmikuuta 1998.

Lausuntopyyntö

Työtuomioistuimessa on vireillä Liikealan ammattiliitto ry:n Kaupan Työnantajaliitto KTL ry:tä ja Osuuskauppa Keskimäätä vastaan ajama kanne, jossa on kysymys tulospalkkion ottamisesta huomioon vuosilomapalkkaa ja -korvausta maksettaessa. Jutun osapuolet ovat olleet yksimielisiä siitä, että työehtosopimusta on tältä osin tulkittava samalla tavalla kuin vuosilomalain 7 §:ää.

Työtuomioistuin pyytää kunnioittavasi työneuvoston lausuntoa siitä, tuleeko Osuuskauppa Keskimäätä maksama tulospalkkio vuosilomalain 7 §:n nojalla ottaa huomioon vuosilomapalkkaa ja -korvausta maksettaessa.

Työehtosopimuksen määräykset

Asianosaisliittojen välillä 9.10.1995 allekirjoitetussa myyjien ja varastotyöntekijöiden työehto- ja koskevassa työehtosopimuksessa on muun muassa seuraavaa määräys:

5. Vuosiloma

19 § Vuosiloma

3 Eräiden lisien huomioonottaminen vuosilomapalkkaa ja -korvausta laskettaessa

Pöytäkirjamerkintä:

Laskettaessa vuosilomapalkkaa provision osalta noudatetaan vuosilomalain säännöksiä.

Kanne

Vaatimukset

Liikealan ammattiliitto on vaatinut työtuomioistuinta vahvistamaan, että Osuuskauppa Keski-määtä on työehtosopimuksen 19 §:n 3 kohdan perusteella velvollinen maksamaan vuosiloma-palkkaa ja -korvausta myös maksamastaan tulospalkkiosta.

Lisäksi Liikealan ammattiliitto on vaatinut Kaupan Työnantajaliiton velvoittamista korvaamaan Liikealan ammattiliiton oikeudenkäyntikulut laillisine korkoineen.

Perustelut

Kaupan Työnantajaliiton jäsenyritys Osuuskauppa Keskimäätä oli 1.1. 1996 alkaen ottanut käyttöön tulospalkkausjärjestelmän. Palkkio määräytyi työryhmän tuloksen perusteella. Ryhmille oli asetettu

erilaisilla mittareilla mitattavia tavoitteita ja näille tavoitteille omat painoarvonsa. Käytetyillä mittareilla toteutunut prosentti ja tulostekijäkohtainen painotus määräisivät painotetun palkkioprosentin. Palkkio oli työryhmän jäsenille markkamäärältään työssäolotuntia kohti samansuuruinen. Palkkio laskettiin kolmen kuukauden jaksoissa. Palkkio maksettiin työntekijöille työryhmän palkkiotason ja henkilökohtaisten työssäolotuntien perusteella. Työssäoloajan tunneiksi ei katsottu muun muassa vuosiloma-ajan tunteja.

Tulospalkkausjärjestelmän sääntöjen mukaan maksettua tulospalkkiota ei oteta huomioon laskettaessa vuosilomapalkkaa tai -korvausta.

Työehtosopimuksen osallisliitot olivat olleet yksimielisiä siitä, että vuosilomapalkka määräytyi työehtosopimuksen mukaan vuosilomalain perusteella, jos työehtosopimus ei sisältänyt tästä poikkeuksia. Liitot olivat olleet yksimielisiä myös siitä, että kun työntekijä sai kuukausipalkkansa lisäksi suoritukseen perustuvaa palkkaa, suoritukseen perustuvasta palkasta laskettaisiin vuosilomapalkka ja -korvaus vuosilomalain 7 §:n 2 ja 3 momentin perusteella. Tulospalkkio oli sellaista työssäolon ajalta maksettua tai maksettavaksi erääntynyttä palkkaa, jota vuosilomalain 7 §:n 3 momentissa tarkoitettiin. Myös vuosilomalakia koskevan oikeuskäytännön mukaan tulospalkkio oli otettava huomioon vuosilomapalkassa. Tämä oli todettavissa esimerkiksi työneuvoston lausunnosta 1284-92.

Tulospalkkio oli työntekijän työssäolon ajalta maksettua palkkaa. Asiassa ei ollut selvitetty, miten työntekijän vuosilomalla oleminen käytännössä vaikutti ryhmän suoritukseen ja palkkion määrään. Palkkion kertymisestä ryhmän suorituksen perusteella vuosiloman aikana ei voitu lainkaan puhua silloin, kun kertynyt vuosiloma korvattiin työntekijälle maksamalla lomakorvaus.

Vastaus

Vaatimukset

Kaupan Työntajaliitto KTL, jonka lausumaan Osuuskauppa Keskimaa on osaltaan yhtynyt, on vaatinut kanteen hylkäämistä ja Liikealan ammattiliiton velvoittamista korvaamaan sen oikeudenkäyntikulut laillisine korkoineen.

Perustelut

Osuuskauppa Keskimaaassa käytössä oleva tulospalkkio laskettiin tulosityksikössä työskenteleville työryhmille. Tulospalkkio laskettiin tulosityksikön työryhmän tavoitteiden saavuttamisen perusteella ja jaettiin työryhmässä työtä tekeville henkilöille. Työryhmässä työtä tekevien henkilöiden määrä vaihteli. Tulospalkkio koski kaikkia tulosityksikössä työtä tekeviä henkilöitä mukaan lukien esimiehet ja tukihenkilöt. Tulospalkkiojärjestelmä ei kuitenkaan koskenut lomittajia.

Tulospalkkioon vaikuttivat koko tulosityksikön myynti, myyntikate ja työteho. Jos kaikki yksikön tulostavoitteet täyttyivät täysimääräisinä, tulospalkkiota maksettiin 3,44 markkaa tunnissa. Tulospalkkio laskettiin kolmen kuukauden jaksoissa ja maksettiin seuraavan lasken-tajakson kuluessa. Tulospalkkion kaava oli yksinkertaistettuna sellainen, että jaettava palkkio kerrottiin työntekijän työssäolotuntien ja työryhmän työtuntien jakotuloksella.

Tulosityksikön tulospalkkio muodostui pääasiassa muusta kuin työntekijän itsensä suorittamasta työsuorituksesta. Tulospalkkiota kertyi tulosityksikön tavoitteiden saavuttamisen perusteella

silloinkin, kun työntekijä oli vuosilomalla. Työntekijän oma vaikutusmahdollisuus tulospalkkion kertymiseen oli vähäinen. Tulospalkkiota maksettiin nimenomaisesti ryhmän suorituksen perusteella.

Tulospalkkiota laskettaessa ei otettu huomioon vuosiloma-aikaa, koska tällä ei ollut vaikutusta kokonaisuutena maksettavaan rahamäärään. Kun yksi työryhmän jäsen oli vuosilomalla, muiden työryhmässä työtä tekevien palkkio oli suhteessa korkeampi tänä aikana. Kun kaikilla työntekijöillä oli vuosilomaa vuoden aikana, jaettava rahamäärä oli sama.

Kanteessa esitetystä tilanteesta työehtosopimusta oli tulkittava samalla tavalla kuin vuosilomalain 7 §:ää. Edellä esitetty kanta perustui työneuvoston vakiintuneeseen tulkintaan, josta esimerkkeinä olivat lausunnot 1260-90, 1037-78 ja 627-61. Työntekijän voitiin katsoa saavan vuosilomapalkan tulospalkkionkin osalta, kun palkkio muodostui pääasiallisesti muiden kuin työntekijöiden itsensä työpanoksesta ja pysyi vuosilomankin aikana tavanomaisissa puitteissa.

Työneuvoston lausunto

Työneuvostosta ja työsuojelunpoikkeusluvista annetun lain (608/1946, 855/1996) 1 ja 9 §:n sekä vuosilomalain (272/1973, 856/1993) 2 §:n mukaan työneuvoston tehtävänä on antaa lausuntoja vuosilomalain soveltamisesta ja tulkinnasta.

Vuosilomapalkan määräytymisen lähtökohtia

Vuosilomalain 7 §:ssä säädetään vuosilomapalkan määräytymisestä. Lomapalkan suuruuden määrittämiseen liittyvien teknisten syiden vuoksi työntekijät on vuosilomalain 7 §:ssä jaettu kahteen ryhmään. Pykälän 1 momentissa on säädetty, että työntekijällä, jonka palkka on sovittu viikolta tai sitä pitemmältä ajalta, on oikeus saada tämä palkkansa myös vuosiloman ajalta. Säännös koskee käytännössä viikko- ja kuukausipalkalla olevia työntekijöitä. Vastaavasti pykälän 2 momentin soveltamisalaan kuuluvat kaikki ne työntekijät, joiden palkka ei ole sovittu viikolta tai sitä pitemmältä ajalta. Käytännössä 2 momentin soveltamisalaan ovat kuuluneet tunti-, urakka ja provisiopalkalla olevat työntekijät, joiden vuosiloma-palkan suuruus määräytyy siten, että lain 7 §:n 3 momentin mukaan laskettu työntekijän keskimääräinen päiväpalkka kerrotaan 7 §:n 2 momentin mukaisella kertoimella.

Vuosilomalain 7 §:n 1 ja 2 momentteja voidaan joutua soveltamaan myös rinnakkain silloin, kun työntekijän palkka määräytyy erilaisten palkkaustapojen yhdistelmänä. Jo lausunnosta TN 614-61 ilmenevin tavoin työntekijän palkka saattaa olla sovittu maksettavaksi kuukausipalkkana muun osan siitä määräytyessä sopimuksen mukaisesti jollakin muulla perusteella kuten tuotannon määrän, työsuoritusten tai erityisten työolosuhteiden mukaan siten, ettei palkan tämä osa muodostu samansuuruisiksi jokaisena kuukautena. Vuosilomapalkan määräytymisen periaate yhdistelmäpalkkauksessa on kirjattu myös vuosilomalain esitöihin, joissa on todettu, että kuukausipalkkaisuella työntekijällä on pykälän 1 momentin mukaisesti määräytyvän lomapalkkansa ohella oikeus saada 7 §:n 2 ja 3 momentin mukaisesti määräytyvä lomapalkka sellaisista viikko- tai kuukausipalkan lisäksi sopimuksen perusteella maksettavista korvauksista, joiden suuruus vaihtelee ja jotka eivät määräydy tilapäisten olosuhteiden tai epäsäännöllisesti toistuvien tekijöiden perusteella (HE 14/73 s. 9). Siten kun kuukausipalkkainen työntekijä tekee jatkuvasti työtä, josta sopimuksen perusteella maksetaan säännöllisesti nimitykseltään erilaisia lisiä kuten provisiota tai tuotantopalkkiota, on tällaista säännöllisesti maksettavaa palkanlisää pidettävä sovitun palkan osana, joka on otettava huomioon vuosilomapalkkaa maksettaessa.

Edellä selvitettyt vuosilomalainsäädännön lähtökohdat ilmentävät periaatetta, jonka mukaan työntekijän tulee loman aikana saada samansuuruinen palkka kuin minkä hän saisi työssä ollessaan. Toisaalta säännöllisesti maksettavan palkanlisän määräytymisperuste voi olla sellainen, että sen mukaan lisiä esimerkiksi provisiota kertyy myös vuosiloma-ajalta. Vuosilomapalkan määräytymistä tällaisissa tapauksissa ovat käsitelleet muun muassa työneuvoston lausunnot TN 627-61, TN 1078-78 ja TN 1260-90, joissa kaikissa työntekijällä on sopimuksen perusteella ollut oikeus provisiioon tai myyntipalkkioon myyntipiirissä tai yleensä tulosalueella tapahtuneen myynnin perusteella riippumatta siitä, onko juuri asianomainen työntekijä hankkinut tilaukset. Vuosilomalainsäädännön lähtökohtien mukaisesti kaikissa viitatuissa lausunnoissa on yhtenevästi päädytty siihen, että mikäli työntekijän provisiotulo loman aikana pysyy tavanomaisissa puitteissa on hänen tällä tavoin katsottava saaneen vuosilomapalkkansa myös provisiopalkkansa osalta.

Sitä vastoin tällaisesta säännöllisen lisäpalkan kaksinkertaisen ansaitsemisen mahdollisuudesta ei ollut kysymys työneuvoston lausunnossa TN 1284-92, jossa urakkapalkan lisäksi oli työryhmälle sovittu maksettavaksi erillinen tilapäinen tulospalkkio sekä saavutettaessa aikataulutavoite että ylitettäessä myyntikate. Lausunnossa oli kysymys siitä, mitkä työnantajan maksamat taloudelliset suoritukset on otettava huomioon laskettaessa muiden kuin 7 §:n 1 momentissa tarkoitettujen lähinnä suorituspalkkaisten työntekijöiden vuosilomapalkkaa, minkä suhteen on todettu, että varsinaisen urakkapalkan lisäksi maksettavat eri perustein määräytyvät tulospalkkiot ja voittopalkkiot on otettava vuosilomalain 7 §:n 2 ja 3 momenteista ilmenevän laskusäännön mukaisesti huomioon vuosilomapalkkaa laskettaessa. Lausunnon perusteella ei voida vielä tehdä sellaista johtopäätöstä, että vuosilomalain 7 §:n 1 momentissa tarkoitettujen työntekijän vuosilomapalkkaa laskettaessa on tulospalkkio otettava huomioon kaikissa olosuhteissa, vaan arvioinnissa on tältä osin edelleen kiinnitettävä huomiota säännöllisen palkanlisän määräytymisperusteeseen.

Tulospalkkausjärjestelmä ja vuosilomapalkan ja -korvauksen määräytyminen

Palkkausjärjestelmät voidaan sopia ja rakentaa erilaisia tavoitteita silmällä pitäen. Erilaisten säännöllisesti maksettavien palkanlisien määräytyminen on usein sidottu toteutuneen myynnin tai annettujen tavoitteiden täyttymiseen, jolloin osa työntekijän palkasta määräytyy henkilökohtaisen tuloksen perusteella. Henkilökohtaisen tulostavoitteiden saavuttamisen lisäksi palkkaus voi määräytyä myös ryhmän työsuorituksen perusteella, jolloin palkan tämä osa kertyy kaikkien työryhmän jäsenten työsuoritusten mukaan.

Ryhmäkohtaisen tulospalkkion määräytymis- ja laskentaperusteet voivat olla sangen erilaiset siltä osin, mitkä tekijät ja missä määrin tulospalkkioon vaikuttavat. Kun tulospalkkion määräytyminen on työryhmäkohtaista, palkkausjärjestelmä on jo rakenteeltaan sellainen, että ryhmän kokonaispalkkio kertyy nimen-omaan ryhmän jäsenten työsuoritusten perusteella, ja yksittäisen työntekijän vaikutusmahdollisuudet ryhmän tulospalkkion kertymiseen voivat olla erilaiset. Joka tapauksessa yksittäisen työntekijän osuus ryhmäkohtaisesta palkkiosta määräytyy aina jonkin laskennallisen perusteen mukaan. Tämä laskentaperuste voi olla sovittu erilaiseksi siltä osin, miten lasketaan yksittäisen työntekijän kulloinenkin osuus palkkiosta ja miten muun muassa huomioidaan työntekijän vuosiloma ym. poissaolopäivien vaikutus osuuden kertymisessä.

Riippumatta siitä, kertyykö palkkio työryhmän tekemän työsuorituksen vai työntekijän henkilökohtaisen suorituksen perusteella, palkkio on lähtökohtaisesti otettava huomioon lain 7 §:n 1 momentissa tarkoitettujen työntekijän vuosilomapalkkaa laskettaessa edellyttäen, että tällaista palkan lisää maksetaan säännöllisesti, jolloin sitä on pidettävä sovitun palkan osana. Kuitenkin kuten lausunnoista TN 627-61, TN 1078-78 ja TN 1260-90 on ilmennyt, joissakin tapauksissa työntekijän

säännöllisesti määräytyviä lisiä ei tarvitse ottaa huomioon vuosilo-mapalkkaa laskettaessa, kun lisiä kertyy myös työntekijän vuosiloman ajalta edellyttäen, että lisät pysyvät loman aikana tavanomaisissa puitteissa.

Kuten nyt esillä olevassa tapauksessa, palkkausjärjestelmä on voitu rakentaa siten, että työntekijälle ei kerry suoritukseen perustuvia lisiä vuosiloman ajalta. Jos työntekijälle maksetaan tulospalkkiota työryhmän työsuorituksen perusteella, on työneuvoston käsityksen mukaan tällöin periaatteessa mahdollista, että työntekijälle voi kertyä toisen työryhmän jäsenen vuosi-loman ajalta tulospalkkio suurempana kuin muutoin ja siten vuosilomapalkan lisiä vastaava osuus. Tämän toteutuminen edellyttää kuitenkin sitä, että työryhmän tulospalkkio pysyy vuosilomista huolimatta tavanomaisissa puitteissa, vaikka käytettävissä oleva työpanos tavoitteen täyttämiseksi voi olla pienempi kuin normaalisti. Tällöin joudutaan työneuvoston käsityksen mukaan kiinnittämään huomiota siihen, onko työntekijällä todellinen mahdollisuus saada palkanlisää vastaavaa osuutta muuna aikana. Pelkästään se seikka, että kaikkien työntekijöiden tulospalkkiot vuorollaan pienevät vuosiloman seurauksena ei merkitse sitä, ettei tulospalkkiota tulisi ottaa huomioon vuosilomapalkkaa laskettaessa.

Vuosilomalla olevan työntekijän tulospalkkio-osuuden jakaantuminen muille työntekijöille, ja näiden tällöin tavallista suurempi lisäpalkan kertyminen on työneuvoston käsityksen mukaan riippuvainen erilaisista tekijöistä kuten työtehosta ja palkkausjärjestelmän rakenteesta mutta myös sellaisista osittain satunnaisista tekijöistä kuin työryhmän koosta ja vuosilomien saman-aikaisesta ajoittumisesta. Tällöin työntekijän vuosilomapalkan kertyminen lisien osalta voi jäädä riippumaan satunnaisista tekijöistä ja muodostua jossain määrin epävarmaksi, mitä ei voida pitää vuosilomalainsäädännön periaatteiden mukaisena.

Edellä mainituin perustein työneuvoston käsityksenä on, että kuukausipalkan lisäksi maksetut tai maksettavaksi erääntyneet tulospalkkiot on otettava huomioon työntekijän vuosilomapalkkaa laskettaessa, kun työntekijälle ei kerry tulospalkkiota vuosiloman ajalta. Vastaavasti tulospalkkio on otettava huomioon myös vuosilomalain mukaista vuosilomakorvausta laskettaessa.