

Työneuvoston lausunto TN 1364-2000 (2/99)

Työneuvoston lausunto työvuorojen järjestämisestä jaksotyöksi ja maksettavista korvauksista työaikalain (605/1996) mukaan. Annettu Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestön SAK ry:n pyynnöstä 17 päivänä helmikuuta 2000.

Lausuntopyyntö

SAK ry on pyytänyt työneuvoston lausuntoa työvuorojen järjestämisestä jaksotyöksi ja niistä maksettavista ylityökorvauksista lausuntopyynnössä kuvatussa tapauksessa. Lausuntopyynnössä on kuvattu tilanne, jossa työvuorot on järjestetty työpaikalla työehtosopimuksessa sovitun päivittäisen säännöllisen työajan 7 tunnin 39 minuutin pituisiksi. Työvuorojen alkamisajankohdat vaihtelevat. Ylityökorvaukset maksetaan kuitenkin työntekijöille jaksotyön määräyksiä noudattaen. Lausuntopyynnössä on todettu, että työnantaja on tulkinut työaikalakia siten, että työnantajalla on työaikalain 7 §:n 1 momentin nojalla oikeus järjestää työt jaksotyönä ja maksaa ylityökorvaukset sen mukaisesti, vaikka työvuorojen pituus vastaakin työehtosopimuksessa sovittua työaikalain 6 §:n alaisten päivittäisen säännöllisen työajan enimmäismääriä. Lausuntopyynnössä kysytään, mitä työaikalain 7 §:n 1 momentissa säädetty ”säännöllinen työaika saadaan...” tarkoittaa. Tarkoittaako se sitä, että työaikalain 7 §:ssä luetelluissa tapauksissa saadaan ylityökorvausten maksamisessa noudattaa jaksotyötä koskevia ylityön korvausperiaatteita, vaikka työt muutoin olisikin järjestetty työaikalain 6 §:n edellyttämällä tavalla?

Lisäselvitys

Työneuvosto on pyytänyt SAK ry:tä selventämään, perustuuko lausuntopyyntö kuvitteelliseen esimerkkiin vai todelliseen työaikajärjestelyyn. SAK ry on ilmoittanut, että lausuntopyynnössä on tarkoitettu Suomen Posti Oy:n toimipaikkojen työvuorojärjestelyjä. SAK ry on todennut, että Suomen Posti Oy on järjestäessään toimipaikkojensa työvuoroja toteuttanut menettelyn, jossa kaikki vuorojen pituus on 7 tuntia 39 minuuttia. Ylityökorvaukset maksetaan jaksotyön määräyksiä noudattaen, vaikka työvuorojen pituus vastaan työehtosopimuksessa sovittua TAL 6 §:n alaisten päivittäisen säännöllisen työajan enimmäismäärää. Tässä yhteydessä SAK ry on todennut, että asiassa voisi kuulla asianosaisina nimeämäänsä Postiliitto ry:n ja Suomen Posti Oy:n Helsingin pääkonttorin edustajaa. Työneuvosto on varannut sekä Postiliitto ry:lle että Suomen Posti Oy:lle tilaisuuden tulla kuulluksi asiassa.

Asianosaisten kuuleminen

Postiliitto ry on todennut selvityksessään lyhyesti, että Suomen Posti Oy:ssä sovelletaan työaikalain 6 ja 7 §:n säännöksiä. Käytännössä myös jaksotyössä työvuorot on järjestetty työehtosopimuksen säännöllisen päivittäisen työajan 7 tunnin ja 39 minuutin pituisiksi. Jaksotyössä oleville maksetaan kuitenkin ylityökorvaukset työaikalain 7 §:n mukaisesti.

Suomen Posti Oy on selvityksessään todennut, että työn luonnollisena perustana olevat postimäärät vaihtelevat voimakkaasti päivittäin, viikoittain ja kuukausittain. Vaihtelut ovat erilaisia maan eri osissa. Postimäärien vaihteluista johtuvia työn järjestelytarpeita on vuosien mittaan pyritty ratkaisemaan monilla eri tavoilla. Jaksotyötä on käytetty pitkään käsittelijöiden, kuljettajien ja sanomalehdenjakajien työn järjestämiseen. Sen sijaan jakajien työn järjestäminen on pyritty ratkaisemaan työaikalain 6 §:n puitteissa ja käyttäen

systemaattiseen työnmitoitukseen pohjautuvaa keskimääräisajattelua. Jaksotyön sisällä on käytetty erilaisia malleja. Isoimmilla paikkakunnilla oli pari vuotta sitten laajalti käytössä malli, jossa keskimääräistä pitemmillä päivittäisillä työajoilla muodostui jaksolle yksi vapaapäivä. Suomen Posti Oy on todennut, että tällä hetkellä isojen postikeskusten työaikajärjestelyinä ovat pääosin tasapituiset työpäivät. Näilläkin työpaikoilla on jonkin verran kokeiltu muitakin malleja, muun muassa nelipäiväistä työviikkoa. Myös tosiasiallisesti työpäivien pituuksissa on saattanut olla eroja.

Toinen käytössä ollut tapa on ollut pyrkiä ratkaisemaan työmäärien vaihtelut osaaikatyövoiman käytöllä. Kolmantena tapana on jossain määrin käytetty päivittäisen työajan jakamista kahteen osaan.

Suomen Posti Oy on todennut, että jakelun, käsittelyn ja kuljetuksen työehtosopimuksessa on sovittu sekä työaikalain 6 §:n mukaisista työajoista että jaksotyön mukaisista työaikajärjestelyistä. Jaksotyön ehtoihin, joista on sovittu Postiliitto ry:n kanssa, sisältyy tavanomaiset jaksotyön ylityömääräykset. Myös sanomalehdenjakajien työehtosopimuksessa on sovittu jaksotyö ja sen mukaiset muut työaikamääräykset. Toimihenkilöiden työehtosopimuksissa työaikamääräykset pohjautuvat työaikalain 6 §:ään. Suomen Posti Oy toteaa lisäksi, että viime vuoden alkupuolella on aloitettu neuvottelut Postiliiton kanssa Postin tuotantotyön työehtojen yhtenäistämiseksi. Työehtosopimusneuvottelut asiasta on aloitettu keväällä 1999.

Edellä esitetyn perusteella työneuvosto esittää lausuntonaan seuraavan.

TYÖNEUVOSTON LAUSUNTO

1. Aluksi

SAK ry on pyytänyt työneuvoston lausuntoa siitä, voidaanko työaikalain mukaan toteuttaa menettely, jossa jaksotyössä työvuorot järjestetään työehtosopimuksen säännöllisen päivittäisen työajan 7 tunnin ja 39 minuutin pituisiksi, mutta jaksotyössä oleville maksetaan kuitenkin ylityökorvaukset siten kuin jaksotyön ylityökorvauksista on säädetty. Lausuntopyynnössä eikä työneuvoston pyytämässä Postiliitto ry:n ja Suomen Posti Oy:n selvityksistä ei käy ilmi yksityiskohtaisesti, miten säännöllinen työaika on järjestetty vuorokautta pitemmissä jaksoissa. Asiakirjoista ei myöskään käy ilmi se, onko kyseessä säännönmukainen työajan järjestäminen jaksotyössä 7 tunnin 39 minuutin pituiseksi vai ei.

Asiakirjoissa on viitattu työehtosopimuksen määräyksiin säännöllisen työajan pituudesta ja sen järjestämisestä. Työneuvoston toimivaltaan ei kuulu lausunnon antaminen työehtosopimusten soveltamisesta tai tulkinnasta. Toimivalta tältä osin kuuluu työtuomioistuimesta annetun lain (646/1974) 1 §:n mukaan yksinomaan työtuomioistuimelle. Työneuvosto tarkasteleekin seuraavassa asiaa yksinomaan työaikalain säännösten kannalta.

2. Työaikamuodon valinta

Työnantaja voi työnjohtovaltansa perusteella valita työssä käytettävä työaikamuodon ottaen huomioon kuitenkin lain ja mahdollisten työehtosopimusten määräykset. Työaikalain 6 §:ssä säädetyn pääsäännön lisäksi käytettävissä on muun muassa työaikalain 7 §:ssä säädetty jaksotyö. Jaksotyö on siis tarkoitettu työaikalain 6 §:n pääsäännön mukaisesta työaikamuodosta poikkeavaksi järjestelyksi. Jaksotyössä ei ole rajoitettu säännöllistä vuorokautista eikä viikoittaista työaikaa, vaan säännöllinen työaika voi olla joko kahden viikon jaksoissa enintään 80 tuntia tai kolmen viikon jaksoissa enintään 120 tuntia, ellei työaikalain 7 §:n 3 momentista tai työehtosopimuksesta muuta johdu.

Jaksotyölle on ominaista, että työvuorojen pituudet tai ainakin viikoittainen säännöllinen työaika vaihtelee. Työajat voivat käytännössä olla joko lyhyempiä tai pitempiä kuin yleissäännön mukaista vuorokautista työaikaa noudatettaessa. Työaika voi olla jaksotyössä jonakin jaksona myös sama kuin yleissäännön mukaista vuorokautista työaikaa noudatettaessa, esimerkiksi 7 tuntia 39 minuuttia edellyttäen, että työaika tasoittuu työaikalain 7 §:ssä mainittuihin määriin. Työaikalain mukaan jaksotyö on yleissäännöstä poikkeava työaikajärjestely, jota voidaan käyttää, kun on kyse lain 7 §:ssä säädetystä tilanteesta. Näin ollen muun muassa postilaitoksissa työ voidaan järjestää työaikalain 7 §:n mukaisena jaksotyönä. Tällaisessa tilanteessa työnantaja voi valita, käytetäänkö työssä 6 §:n mukaista säännöllistä työaikaa vai 7 §:ssä säädettyä jaksotyöaikaa. Jaksotyön käyttö edellyttää, että työaikaa tarkastellaan lain tarkoittamissa kaksi- tai kolmiviikkoisjaksoissa. Työaikajärjestelyn tulee siis poiketa työaikalain 6 §:n mukaisesta järjestelystä. Pelkästään

toimiminen työaikalain 7 §:ssä mainitulla alalla tai pelkkä työaikajärjestelyn nimeäminen jaksotyöksi, ei oikeuta maksamaan ylityökorvauksia jaksotyötä koskevien työaikalain 22 §:n 3 momentin säännösten mukaisesti.

Lausuntopyyntöissä on kysytty erityisesti sitä, mitä työaikalain 7 §:ssä säädetty ”säännöllinen työaika saadaan...” tarkoittaa. Mainittu työaikalain 7 §:n säännös tarkoittaa siis sitä, että työnantaja voi työnjohtovaltansa perusteella valita käytettävän työaikamuodon, jos kyseessä on 7 §:ssä säädetystä työstä tai alasta. Jos työnantaja valitsee jaksotyön, tulee käytettävän työaikamuodon myös käytännössä erottua työaikalain 6 §:n mukaisen yleissäännön mukaisesta työajasta. Käytännössä ero syntyy siten, että jaksotyössä työajan pituudet vaihtelevat tasoittumisjakson aikana. Jaksotyömuodossa on kuitenkin hyväksyttävä myös tilapäinen järjestely, jossa säännöllinen vuorokautinen työaika on kiinteä.

3. Sovelletut lainkohdat

Työaikalaki 6-7 §.