

TYÖNEUVOSTO
Mikonkatu 4, PL 34
00233 Valtioneuvosto

puh. 09-645 593

Lausunnonpyytäjä:

LAUSUNTO

12.2.2004

Suomen Ammattiliittojen
Keskusjärjestö

SAK ry

Asianosainen:

X Oy, Helsinki

Asia:

Vuosilomalain tulkinta

Vireille:

30.10.2003

Nro 1390-04

Diaarinro 17/2003

Lausuntopyyntö

SAK ry on pyytänyt työneuvoston lausuntoa siitä, onko kuukausipalkkaisen työntekijän lomapalkkaan lisättävä kuukausipalkan lisäksi vuosittain muutaman kuukauden aikana maksettua urakkapalkkaa vastaava osa.

Lausuntopyyntö taustalla on tapaus, jossa taimitarhan kuuden toistaiseksi voimassa olevissa työsuhteissa olevan kuukausipalkkaisen työntekijän palkkaustapa on muuttunut kesken kuukauden siten, että aikatyöstä siirrytään vaihtelevan pituisiksi ajanjaksoiksi tekemään työtä urakkapalkkauksella. Työpäiviltä, joina on tehty urakkatyötä, ei ole maksettu kuukausipalkkaa.

Lisäksi kuukausipalkkaiset työntekijät ovat suorittaneet kuukausipalkkaisen työnsä ja normaalin työaikansa ohella ns. könttä- eli kertaurakoita kiireaikoina. Palkkaustapoja on yhdistelty ja kertaurakoita teetetty pääasiassa huhti-kesäkuussa ja elo-marraskuussa tarpeen mukaan.

Työntekijöiden loma on ollut heinäkuussa, jonka ajalta on maksettu kuukausipalkka ja työehtosopimuksen mukainen lomatalpaluuraha. Urakkatyöstä ja kertaurakoista maksettua palkkaa ei ole otettu huomioon lomapalkkaa määritettäessä.

Urakkapalkkauksesta ei ole sovittu nimenomaisesti etukäteen, vaan siihen siirrytään työntekijäkohtaisesti tarpeen mukaan. Urakkatyön tarve ja palkkauksen muuttuminen keväisin ja syksyisin ovat työpaikalla yleisesti tiedossa. Ensimmäisen kerran työpaikalla meneteltiin kuvatulla tavalla vuonna 1999.

Urakkatyönä työntekijät suorittavat samoja töitä, joita he normaalistikin tekevät. Tällaisia töitä ovat olleet muovin kelaus kasvihuoneista sekä konttien ja lähetysten kerääminen. Tehtäviä on teetetty urakalla, koska ne ovat toiminnan luonteen tai asiakaskysynnän vuoksi tullut suorittaa nopeasti. Lisäksi urakkapalkalla on suoritettu lastausta, pakkausta sekä kylvö- ja täyttötöitä.

Lausunnonpyytäjä on toimittanut selvityksen yhden kuukausipalkkaisen työntekijän urakkapalkan ja kuukausipalkan suhteesta ajalta 1.4.1998-31.3.2001. Selvityksestä ilmenee, että urakkapalkan ja kuukausipalkan suhde on vaihdellut eri aikoina. Lisäksi työntekijä on tehnyt kertaurakoita.

Lausunnonpyytäjä katsoo, että urakkatyön suorittaminen on työnantajan intressien mukaista, koska tällöin varsinainen kuukausipalkka muodostuu pienemmäksi. Lausunnonpyytäjä katsoo, että mainittujen taimitarhan työntekijöiden vuosilomapalkka tulisi laskea sekä vuosilomalain 7 §:n 1 momentin että 2 momentin perusteella. Lausunnonpyytäjä katsoo, että urakkapalkkauksesta on muodostunut pitkäaikainen vuosittain toistuva käytäntö, jonka sekä työnantaja- että työntekijäpuoli on hiljaisesti hyväksynyt. Lausunnonpyytäjä viittaa kantansa tueksi työneuvoston lausuntoihin TN 604-60, TN 607-61 ja TN 614-61 sekä oikeuskirjallisuudessa esitettyihin kantoihin.

Asianosaisen kuuleminen

X Oy:n A taimitarha toteaa selvityksessään, että suorituspalkan satunnainen ja kertaluonteinen käyttö ei perustu ennalta sovittuun järjestelmään, vaan tilapäisesti vaikuttavat tuotantotekijät ja markkinatilanne määrittävät paikallisesi yksitistäpauksittain sovittavan urakkatyön tarpeen.

Perustelut

Lausuntopyynnössä tarkoitettujen taimitarhan kuuden työntekijän palkka muuttuu osaksi vuotta kaksiosaiseksi: osa palkasta määräytyy viikolta tai sitä pidemmältä ajalta, ja osa urakan perusteella. Päiviltä, joilta maksetaan urakkapalkkaa, ei makseta kuukausipalkkaa. Lisäksi osan vuotta käytössä on palkkausmuoto, jossa kuukausipalkkaisille työntekijöille maksetaan normaalin kuukausipalkan lisäksi urakkapalkkaa. Mainittua urakkapalkkaa maksetaan normaalin työajan lisäksi urakkana suoritetuista työtehtävistä.

Urakkatyön tekemisestä ei ole yleisesti sovittu työpaikalla, vaan sitä tehdään työntekijäkohtaisesti tarvittaessa. Vuosilomapalkka maksetaan vuosilomalain 7 §:n 1 momentin mukaisesti niin, ettei urakkatyöstä maksettua palkkaa oteta huomioon vuosilomapalkkaa laskettaessa.

Asiassa on kysymys siitä, miten kuukausipalkkaiselle työntekijälle urakkatyöstä maksettavat korvaukset vaikuttavat vuosilomapalkan suuruuteen. Vuosilomalain 7 §:n 1 momentissa on säädetty viikko- ja kuukausipalkkaisen työntekijän vuosilomapalkan suuruuden määräytymisestä ja 2 momentissa muiden kuin viikko- ja kuukausipalkalla olevien työntekijöiden vuosiloman palkan suuruuden määräytymisestä. Seuraavassa tarkastellaan ensin, millä tavoin vuosilomapalkan suuruuteen vaikuttaa se, kun työntekijöille huhti-marraskuun aikana maksetaan vaihtelevin osuuksin yhtäältä kuukausipalkkaa ja toisaalta suorituspalkkaa aikatyön sijasta teetetyn urakkatyön perusteella. Toiseksi tarkastellaan kuukausipalkan lisäksi kertaurakoista maksettavan korvauksen vaikutusta vuosilomapalkkaan.

Kuukausi- ja suorituspalkan yhdistelmä

Lausuntopyynnössä esitetyn tulkinnan mukaan vuosilomapalkka määräytyisi kahdella eri perusteella samanaikaisesti. Vuosilomalain esitöissä ja työneuvoston käytännössä onkin katsottu, että jos työntekijälle maksetaan yhtä aikaa viikko- tai kuukausipalkkaa ja muuta, kuten suorituspalkkaa, vuosilomapalkka määräytyy viikko- tai kuukausipalkan osalta lain 7 §:n 1 momentissa edellytetyllä perusteella ja muulta osalta 2 momentin nojalla. Työneuvosto on lausunnoissaan TN 604-60, TN 607-61, TN 685-63, TN 820-67, TN 1077-79 ja TN 1206-87 arvioinut tällä tavoin tapauksia, joissa työntekijälle on maksettu palkkaa kahdella eri perusteella, kuten eri sopimusten nojalla tehdystä työstä. Mainituissa lausunnoissa päädyttiin siihen, että vuosilomapalkkaa laskettaessa otettiin huomioon molemmilla perusteilla maksettu palkka. Tulkinta on esitetty myös oikeuskirjallisuudessa (Sarkko – Koskinen, Vuosilomalaki, 1989, s. 170-171 ja Moren, Vuosilomalaki, 1992, s. 86).

Edellä esitetyissä tapauksissa on kuitenkin ollut kysymyksessä kiinteä aikapalkka, jonka lisäksi on maksettu palkkaa muullakin perusteella. X Oy:n asiassa sen sijaan huhti-marraskuussa kiireaikana teetettävä aikatyö lyhenee ja siitä maksettava palkka pienenee siksi ajaksi kun työntekijä siirretään tekemään samaa työtä urakkapalkalla. Jos tällaisessa tapauksessa työntekijälle maksettaisiin vuosilomapalkkana hänen normaali kuukausipalkkansa ja sen lisäksi suorituspalkan perusteella vuosilomalain 7 §:n 2 ja 3 momentin mukaan erikseen laskettu osuus, vuosilomapalkka muodostuisi suuremmaksi kuin työssäoloajan palkka. Tulkintaa ei tästä syystä voida työneuvoston mielestä pitää vuosilomalain tavoitteiden mukaisena.

Palkkaustavan muutosten vaikutus vuosilomapalkkaan

Vakiintuneen tulkinnan mukaan työntekijän loman alkamishetki määrää sen, kuuluuko työntekijä vuosilomalain 7 §:n 1 vai 2 momentin soveltamisalaan. Vuosilomapalkka määräytyy siten sen palkkausmuodon mukaan, joka työntekijällä on hänen lomansa alkaessa (TN 1210-87). Tällä perusteella voitaisiin myös nyt esillä olevassa tapauksessa katsoa, että työntekijän vuosilomapalkka määräytyy sen mukaan, millä perusteella hänen palkkansa maksetaan juuri ennen loman alkua.

Jos siis työntekijän loman alkua edeltää jakso, jolta hänelle on maksettu yksinomaan urakkapalkkaa, hänen vuosilomapalkkansa määräytyisi vuosilomalain 7 §:n 2 momentin säännön mukaan ja vastaavasti 7 §:n 1 momentin mukaan, mikäli lomaa edeltää ajanjakso, jolta on maksettu yksinomaan vuosiloman 7 §:n 1 momentissa tarkoitettua aikapalkkaa. Tällainen tulkinta antaisi kuitenkin lausuntopyynnössä kuvatun kaltaisissa tapauksissa lyhytaikaisille, tilapäisille palkkaustavan muutoksille määrävän merkityksen.

Edellä mainitussa lausunnossaan TN 1210-87 työneuvosto katsoikin, ettei palkkausmuodon muuttaminen tilapäisesti ennen vuosiloman alkua työnantajalle kertyvien vuosilomakustannusten pienentämiseksi ole vuosilomalain mukaista. Tästä ei kuitenkaan ollut kysymys, kun tarjoilijan palkkausmuoto oli jo useamman vuoden ajan säännönmukaisesti vaihtunut kesä kautena noudatetusta kuukausipalkkauksesta talvikautena noudatettuun palvelurahapalkkaukseen.

Työneuvosto on myös muissa lausunnoissaan kiinnittänyt huomiota siihen, onko palkkaukseen vaikuttava muutos perustunut sopimukseen tai vakiintuneeseen käytäntöön vai onko se johtunut työnantajan yksipuolisesti määräämästä tilapäisestä työaikajärjestelystä (ks. TN 1112-82). Lausunnossaan työneuvosto lähti ohjeellisesti siitä, ettei alle kuukauden pituisia työaikajärjestelyä voitaisi vuosilomapalkan suuruutta määrättäessä pitää pysyvänä. Samalla viitattiin lausuntoon TN 1076-80, jonka mukaan tilapäisesti lomautetun tai lyhennettyä työaikaa tekevän kuukausi-palkkaisen työntekijän tulisi muutoksesta huolimatta saada sama palkka kuin tavanomaisesta työstään. Viimeksi mainitussa lausunnossa katsottiin edelleen, ettei myöskään vuosiloman antamisen aikana tilapäisesti maksettua, tavanomaista olennaisesti suurempaa palkkaa oteta huomioon määrättäessä vuosilomapalkkaa vuosilomalain 7 §:n 1 momentin nojalla.

Jos muutoksen tilapäisyys on työntekijänkin tiedossa, vuosilomapalkka maksetaan hänen normaalin viikko- tai kuukausipalkkansa mukaan.

Lausuntopyynnössä tarkoitetut X Oy:n työntekijät tekevät työtä kuukausipalkalla, jonka maksaminen keskeytyy huhti-marraskuun kiireaikana lyhyissä jaksoissa teetettävän urakkatyön ajaksi. Tällainen suorituspalkkauksen tilapäinen käyttö on jatkunut joidenkin vuosien ajan. Työneuvosto katsoo aikaisemmassa käytännössä omaksuttujen periaatteiden mukaisesti, ettei lyhytaikaisilla, tilapäisiksi tiedetyillä palkkausmuodon muutoksilla ole myöskään tässä tapauksessa vaikutusta vuosilomapalkan määräytymiseen. Työntekijöille voidaan siis vuosilomalain 7 §:n 1 momentin nojalla maksaa lausuntopyynnössä tarkoitetuissa olosuhteissa vuosilomapalkka heidän normaalin kuukausipalkkansa mukaan riippumatta siitä, mikä on heihin sovellettava palkkausmuoto vuosilomalle jäämisen ajankohtana.

Kuukausipalkan lisäksi kertaurakoista maksetut palkat

Lausuntopyynnössä on toiseksi viitattu kuukausipalkan lisäksi maksettaviin yksittäisiin urakkapalkkioihin (kertaurakat). Hallituksen esityksessä vuosilomalaiksi (HE 14/1973, s. 9) todetaan, että viikko- ja kuukausipalkkaisella työntekijällä on 7 §:n 1 momentin mukaan

määräytyvän lomapalkkansa ohella oikeus saada 2 ja 3 momentin mukaisesti määräytyvä lomapalkka sellaisista viikko- ja kuukausipalkan lisäksi sopimuksen perusteella maksettavista korvauksista, joiden suuruus vaihtelee ja jotka eivät määräydy tilapäisten olosuhteiden tai epäsäännöllisesti toistuvien tekijöiden perusteella. Esimerkkinä mainitaan vuorotyölisä.

Viikko- ja kuukausipalkan lisäksi maksettava lisäpalkka otetaan siis huomioon vuosilomapalkan määräytymisessä, jos se on sovittu maksettavaksi sellaisesta työstä, jota työntekijä suorittaa jatkuvasti tai joka etukäteen vahvistetun järjestelmän mukaan toistuu säännöllisesti. Tältä osin oikeuskirjallisuudessa viitataan työneuvoston lausuntoon TN 614-61, jossa asia on todettu tarkasteltaessa kuukausipalkkaiselle työntekijälle kiinteän kuukausipalkan lisäksi maksettuja aamu- ja iltatyökorvauksia (Sarkko – Koskinen, s. 147 ja Moren, s. 88. Ks. myös TN 1206-87). Työneuvosto on lausunnossaan TN 1346-98 edelleen maininnut esimerkkeinä kuukausipalkkaiselle työntekijälle maksettavat säännölliset provisiot ja tuotantopalkkiot.

Nyt vireillä olevassa asiassa työntekijät ovat suorittaneet normaaleita työtehtäviään urakkana säännöllisen työaikansa lisäksi. Urakkatyöstä maksettu palkka on otettava kuukausipalkan ohella huomioon vuosilomakorvausta laskettaessa, mikäli teetettävä työ toistuu säännöllisesti, eikä kysymys ole tilapäisten olosuhteiden perusteella määräytyvästä lisäpalkasta. Saadun selvityksen mukaan kertaurakoita on teetetty tarpeen mukaan keväisin ja syksyisin. Urakkatyötä teetetään työmäärän lisääntymisen vuoksi, eikä sitä näin ollen tehdä jatkuvasti. Asiakirjoista päätellen kysymyksessä on tilapäisten olosuhteiden perusteella määräytyvä lisäpalkka, joka ei vaikuta vuosilomapalkan suuruuteen. On otettava huomioon myös se, että kuukausipalkkaisen työntekijän säännöllisen työajan ulkopuolella tehdystä ylityöstä maksettu korvaus ei muutoinkaan vaikuta vuosilomapalkan suuruuteen.

Lopputulos

Kun kuukausipalkkainen työntekijä siirtyy tietyksi ajaksi vuodesta työhön, jossa aikatyön sijasta teetetään lyhyissä jaksoissa myös urakkatyötä, hän saa kuukausipalkkansa myös vuosiloman ajalta vuosilomalain 7 §:n 1 momentin nojalla.

Jos työntekijälle suoritetaan kuukausipalkan lisäksi urakkapalkkaa, jota ei makseta säännöllisesti, eikä urakkatyö muutoinkaan toistu etukäteen vahvistetun järjestelmän mukaisesti, urakkapalkkaa ei oteta huomioon vuosilomapalkan suuruutta määrättäessä.

Sovelletut oikeusohjeet

Vuosilomalaki (272/1973) 7 § 1 ja 2 momentti.

Lausunto on yksimielinen ja se perustuu puheenjohtaja Saloheimon, jäsenten Kaittola, Kangasperko, Rusanen, Sillanpää ja Virtanen sekä varajäsenten Helle, Vartiainen-Hynönen ja Wilska mielipiteeseen.