

*Työaikajärjestelyissä noudatettavasta vuorokaudesta voidaan työaikalain ja sen esitöiden mukaan sopia työsopimuksella. Kun sopimiselle ei ollut asetettu muoto- tai muitakaan erityisiä vaatimuksia, katsottiin, että vuorokauden vaihtumisajankohta saattoi perustua työnantajan ja työntekijän väliseen suulliseen sopimukseen samoin kuin sopimuksen veroiseen vakiintuneeseen käytäntöön.*

*Vuorokauden vaihtuessa aloitetaan alusta myös vuorokautisen työaikakertymän laskenta. Vuorokautista ylityötä syntyy vasta sitten, kun työskentely on kalenterivuorokauden tai sopimukseen perustuvan vuorokauden aikana jatkunut yli kahdeksan tuntia.*

<i>Lausunnonpyytäjä:</i>	X:n käräjäoikeus
<i>Asia:</i>	Vuorokauden vaihtuminen ja ylityön syntyminen
<i>Asianosaiset:</i>	A kantajana ja B vastaajana
<i>Vireille:</i>	14.2.2011
<i>Annettu:</i>	28.4.2011

## **Lausuntopyyntö**

X:n käräjäoikeus on pyytänyt siellä vireillä olevassa työntekijän palkkaetuja koskevassa riita-asiassa työneuvostolta lausuntoa siitä, voidaanko vakiintunutta käytäntöä tai yksilöimätöntä suullista sopimusta pitää työaikalaisissa tarkoitettuna paikallisena sopimuksena vuorokauden vaihtumisesta erikellonaikaan kuin työaikalaisissa säädetään. Kysymys on siitä, onko työaikalain mukainen työvuorokauden vaihtuminen kello 00.00 vai käytännön mukainen 06.00 ollut oikea ratkaisu. Samalla käräjäoikeus on pyytänyt lausuntoa siitä, onko lausuntopyyntönsä kohteena olevassa tapauksessa ylityölle työaikalain mukaisia edellytyksiä.

Kantaja A on vaatinut vastaaja B:ltä muun ohessa vuorokautisten ylityönsä korvaamista. B on vastustanut kannetta ja pitänyt vastaajayhtiössä sovellettua käytäntöä hyväksyttävänä ja sovittuna.

Asiassa on järjestetty pääkäsittely ja työneuvostolta pyydetään lausuntoa sen jälkeen. Käräjäoikeuden mukaan asianosaiset ovat suostuneet lausunnon pyytämiseen. Tässä yhteydessä vastaaja on katsonut, että työnantaja on soveltanut työsuhteissa jaksotyösäännöksiä. Tätä näkemystä kantaja on

vastustanut. Vastaaja on edelleen katsonut, että vuoden 2007 alussa on siirrytty noudattamaan puhelinpalveluja ja yhteyskeskuksia koskevaa työehtosopimusta ja että osapuolten kesken on erimielisyyttä, mitä tässä yhteydessä on sovittu vuorokauden vaihtumisesta. Myös näitä näkemyksiä kantaja on vastustanut.

Käräjäoikeuden mukaan asiassa on selvinnyt, että taksiliikenteen tilauskeskuksessa on joko tarkemmin yksilöimättömällä tavalla sovittu tai ainakin siellä on sovellettu vakiintuneesti sitä, että tilauskeskuksen välittäjän yö- ja aamuvuoron jälkeen hänelle ei ole kertynyt korvattavaa ylityötä. Työtunnit on näissä tapauksissa merkitty työtuntilistaan yhteismääräksi.

### Kanne

Kantaja A on työskennellyt B:n palveluksessa tilausten välittäjänä ja erilaisten toimistotöiden tekijänä toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa 1.6.2006 lukien. Työsuhde on päättynyt heinäkuun alussa 2010. Työ on ollut vuorotyötä, ja 28.3.2007 allekirjoitetussa kirjallisessa työ sopimuksessa todetaan, että työsuhteessa noudatetaan puhelinpalveluja ja yhteyskeskuksia koskevaa työehtosopimusta. Työehtosopimuksen mukaan vuorotyössä noudatetaan työaikalain säännöksiä. Työaikalain 6 §:n mukaan säännöllinen työaika on enintään kahdeksan tuntia vuorokaudessa. Lain 16 §:n mukaan vuorokautena pidetään kalenterivuorokautta, jollei toisin sovita. Vuorokausi on työssä vaihtunut 9.1.2009 asti klo 06.00. Kantaja on tehnyt työvuorolistan mukaisesti vuorokautista ylityötä 1.1.2007–31.12.2008 ja vaatii tältä ajalta ylityökorvauksia. Vuorokausi on ainakin kantajan työsuhteen alussa vaihtunut kello 06.00.

Kantaja ei ole itse sopinut eikä valtuuttanut ketään sopimaan puolestaan vuorokauden alkamisajankohdan muutoksesta. Vastaajan on näytettävä, että vuorokauden alkamisajankohdan muutoksesta olisi voitu sopia kantajaa sitovasti. Työpaikalla ei ole ollut luottamusmiestä tai muutenkaan sellaista tahoa, jolla olisi ollut kelpoisuus sopia tästä asiasta kantajaa sitovasti. Väitettyä sopimusta ei ole myöskään tehty kirjallisesti, mitä työsuhteessa noudatettava työehtosopimus työpaikkakohtaiselta sopimiselta edellyttää.

### Vastaus

Vastaaja B on kiistänyt kanteessa esitetyt vaatimukset pääosin sekä perusteen että määrien osalta ja vaatinut kannetta hylättäväksi. Vuorokauden vaihtumisesta on työaikalain 16 §:n mukaisesti sovittu paikallisesti niin, että se vaihtuu kello 24.00. Kantajan vaatimukset perustuvat ensisijaisesti työehtosopimuksen väärään tulkintaan työaikamääräysten ja vuorotyösäännösten suhteesta. Vaatimuksissa ei ole myöskään huomioitu B:n ja henkilöstön tekemää paikallista sopimusta vuorokauden vaihtumisesta kello 24.00 kaikkina muina päivinä paitsi lauantai-sunnuntaivapaata edeltävänä vuorokautena. Tätä paikallista sopimusta on noudatettu vuosina 2007–2008, eli ajalla, jolta kantaja on vaatinut työaikorvauksia.

### Henkilötodistelu

Asiassa on järjestetty pääkäsittely ja kuultu henkilötodistajia. Työneuvostolla on ollut käytössään henkilötodistelu nauhoilta purettuna tekstinä.

## **Perustelut**

### **1. Lausunnon kohde**

Työaikalain (605/1996) 16 §:n mukaan ”(v)uorokautena ja viikkona noudatetaan kalenterivuorokautta ja -viikkoa, jollei toisin sovita”. Käräjäoikeus on pyytänyt työneuvoston lausuntoa ensiksi siitä, voidaanko työsuhteissa vakiintunutta käytäntöä pitää työaikalain 16 §:ssä tarkoitettuna sopimisena. Lausuntopyyntöissä on kysytty myös, voidaanko ”yksilöimätön suullinen sopimus nähdä työaikalain sallimana paikallisena sopimuksena”.

Vielä käräjäoikeus on pyytänyt työneuvostolta lausuntoa ”siitä, onko ylityölle tässä tilanteessa työaikalain mukaisia edellytyksiä”.

### **2. Sopiminen vuorokauden vaihtumisesta**

Työaikalain 16 §:ssä on säädetty, että vuorokautena ja viikkona noudatetaan kalenterivuorokautta ja -viikkoa, ellei toisin ole sovittu. Lainvalmisteluasiakirjoista (HE 34/1996, s. 50) käy ilmi, että esimerkiksi työpaikan työaikajärjestelyissä noudatettavasta vuorokaudesta voidaan sopia niin työsopimuksella kuin työehtosopimuksellakin. Kun työnantaja ja työntekijä voivat sopia työsopimuksellaan vuorokauden vaihtumisajankohdasta kalenterivuorokaudesta poiketen, työneuvoston käsityksen mukaan on mahdollista, että vuorokauden vaihtumisajankohta voi määräytyä niin työnantajan ja työntekijän välisellä suullisella sopimuksella kuin työnantajaa ja työntekijää yhtäläisesti sitovan sopimuksen veroisen vakiintuneen käytännön perusteella. Tällaiseksi yksittäisissä työsuhteissa sitovaksi käytännöksi voi vakiintua myös työnantajan yksipuolisesti käyttöön ottama työaikajärjestely, jos sitä on riidattomasti ja johdonmukaisesti noudatettu pitkähkön ajan, eikä työnantajan voida katsoa pyrkineen sillä kiertämään työaikalain pakottaviin säännöksiin perustuvia velvoitteitaan. Työnantajan ja työntekijän työaikalain 16 §:n säännökseen perustuvaa sopimisvapautta voivat kuitenkin rajoittaa ainakin työnantajaa työehtosopimuslain (436/1946) nojalla sitovan työehtosopimuksen määräykset vuorokauden ja viikon vaihtumisesta.

### **3. Ylityön määräytyminen**

Jos työntekijän säännöllinen työaika määräytyy työaikalain 6 §:n yleissäännöksen mukaan, työnantajan aloitteesta ja työntekijän suostumuksin työaikalain 16 §:n tai siinä tarkoitetun sopimuksen mukaisen vuorokauden aikana tehty, lakisääteisen säännöllisen työajan ylittävä työ on vuorokautista ylityötä. Vuorokautisesta ylityöstä on työntekijälle maksettava ylityökorvaus työaikalain 22 §:n 2 momentin ensimmäisen virkkeen mukaisesti. Kalenterivuorokauden tai sovitun vuorokauden vaihtumisen jälkeen – välittömästäkin – jatkuva työ on puolestaan alkaneen vuorokauden säännöllisenä työaikana tehtävää työtä kahdeksan tuntia. Viikoittaisista ylityöistä, josta lausuntopyyntöissä tarkoitettua riita-asiaa ei näytä olevan kysymys, on työ, joka ylittää viikoittaisen lakisääteisen säännöllisen työajan 40 tuntia (vuorokautista ylityötä mukaan lukematta).

Koska työaikalain 6 §:n 1 momentin säännös on pakottavaa oikeutta, työnantaja ei voi teettää työntekijällä saman kalenterivuorokauden sen paremmin kuin saman sovitun tai sovituksi katsottavan vuorokauden (24 tunnin ajanjakson) aikana säännöllistä työtä enempää kuin kahdeksan tuntia. Vastaavasti viikoittaista säännöllistä työtä voidaan teettää enintään 40 tuntia kalenteriviikon tai sovitun viikon aikana. Työaikalain 9 §:n 1 momentista käy ilmi, että työehtosopimuksesta voi johtua poikkeuksia edellä sanottuun.

Työn järjestäminen jaksotyönä on mahdollista niissä töissä, joista on säädetty työaikalain 7 §:n 1 momentissa. Jaksotyöajan käyttö voi perustua myös työnantajaa työehtosopimuslain nojalla sitovan työehtosopimuksen määräyksiin. Jos säännöllinen työaika taksiliikenteen tilauskeskuksessa on voitu järjestää ja myös järjestetty jaksotyöksi, ylityötä on se työ, jota työntekijä tekee käytössä olevan työaikajärjestelyn mukaisen jakson lakisääteisen säännöllisen työajan lisäksi.

#### **4. Sovelletut oikeusohjeet**

Työaikalain (605/1996) 7, 16–18 ja 22 §.

Lausunto on yksimielinen ja se perustuu puheenjohtaja Tiitisen sekä jäsenten Kangasperko, Myyri-Partanen, Koskinen, Ahonen, Douglas, Virtanen ja Niittyä mielipiteeseen.