

Seppo Koskinen

Työn tekeminen vapaa-ajalla edellyttää asiasta sopimista ja työn korvaamista

Nykyisin on tavanomaista, että työntekijä, kuten esimies, tekee työaikansa ulkopuolella eli perinteisenä täydellisenä vapaa-aikanaan ilman korvausta työtä tai jotakin siihen välittömästi liittyvää. Työ ei ole enää kaikin osin sidoksissa tiettyyn työaikaan vaan sitä tehdään myös työpaikan ja varsinaisen työajan ulkopuolella, mutta tätä ei useinkaan ole huomioitu työsopimuksissa eikä palkassa. Jatkuessaan tästä voi helposti muodostua työsopimuksen osapuolia sitova vakiintunut käytäntö. Nyt on viimeinen hetki puuttua asiaan.

Perinteinen työaikaongelma on ollut se, että ruokatunti keskeytyy koko ajan eikä sitä ehdi pitää, mutta työnantaja ”pakottaa” merkitsemään sen vapaa-ajaksi. Tällainen työnantajan toiminta on työaikalain pakottavien säännösten vastaista ja rikollista. Työnantajan on huolehdittava siitä, että työntekijä pystyy pitämään laki- ja työehtosopimusperusteiset taukonsa työstä vapaina. Myös toisten työntekijöiden on kunnioitettava esimiehen oikeutta työstä vapaaseen taukoon (”minä juon nyt kahvia”).

Sähköposteihin tai muihin viesteihin vastaaminen vapaa-ajalla on yleistä ainakin johtavassa asemassa olevien kohdalla. Työelämässä on aikaisempaa enemmän tilanteita, joissa asiakkaat tai ylimalkaan ulkopuoliset tahot odottavat nopeaa vastaamista.

Velvollisuus lukea ja vastata sähköposteihin säännöllisen työajan ulkopuolella ei koske työntekijäasemassa olevia, jos tätä ei ole nimenomaisesti sovittu työtehtäväksi ja otettu samalla huomioon asianomaisen työajan ja siitä maksettavan korvauksen määräytymisessä. Tämä sopimisoikeus ei kuitenkaan ole rajaton, koska työntekijöiden suojelu edellyttää vapaa-ajan suojelua, ja siitä poikkeaminen on mahdollista vain painavasta hyväksyttävästä syystä.

Voiko ihan laillisesti ja surutta ilmoittaa omalle ylemmälle esimiehelle, että älä lähetä mitään sähköpostia illalla ja vapaa-ajalla? Jos näitä kuitenkin lähetetään, onko riittävää, että työnantaja vain ilmoittaa, että näitä ei tarvitse vapaa-ajalla lukea. Työntekijällä on velvoite seurata tuoreeltaan tulleita viestejä vain silloin, jos tämä on sovittu työntekijän työtehtäväksi. Jos viestissä oleva asia on sellainen, että se pitää välittömästi hoitaa, on tällaisesta asiasta huolehtimisen oltava nimenomaisesti sovittu työtehtävä, jonka suorittamiseen liittyy myös varallaolovelvoite.

Työnantaja voi sopia ja ilman sopimistakin vähäisenä edellyttää, että johtavassa asemassa oleva henkilö vapaa-aikana huolehtii sidosryhmäyhteyksistä järjestämällä asiakasiltoja, päivittää sosiaalista mediaa vastaamalla facebook- viesteihin jne. Nykyisin pidetään asiaankuuluvana, että esimies päivittää oman liikkeensä somepäivityksiä, kehuu omaa työnantajaansa somessa jne.

Tällaiset toiminnot katsotaan tarpeellisiksi esimerkiksi kilpailusyistä tai siksi, että työnantaja osoittaa näin olevansa ajan hermolla. Nämä tehtävät ovat tällöin kyseisen työntekijän työtehtäviä ja siksi ne tulee korvata työajana tehtynä työnä.

Esimies- ja johtavassa asemassa olevalla on velvollisuus varmistaa työyhteisönsä toimivuus sekä henkilökunnan riittävyys ja usein myös järjestää ja osallistua koulutuspäiviin, risteilyihin yms. henkilökuntatilaisuuksiin. Pääsääntöisesti työyhteisön toimivuus ja henkilökunnan riittävyys voidaan varmistaa työajalla. Jos tällaista pitää tehdä vapaa-ajalla, asia tulee sopia. Käytännössä usein työnantaja antaa ymmärtää em. tilaisuuksien osalta, että ”hyvä on olla mukana tai ...”, mutta työntekijää ei tähän kuitenkaan suoranaisesti velvoiteta. Jos työntekijän työtehtävä edellyttää mukanaoloa tai vapaa-ajalla tiettyjä muita toimia, kyse on työajasta.

Esimerkiksi työvuorojen vaihtoihin ja siirtoihin sekä lomiin liittyvät keskustelut saatetaan käytännössä ohjata käytäviksi ja sovittavaksi työajan ulkopuolella käytettävässä järjestelmässä. Nämä tehtävät ovat kuitenkin kiistatta työtehtäviä ja ne tulee arvioida ja korvata työajana tehtynä työnä. Työvuorojen uudelleen järjestämistä esimiehet joutuvat tekemään ajankohdasta riippumatta esimerkiksi alaisen ilmoitettua illalla sairastumisestaan. Koska sairastuminen on varsin yleistä, esimiehet joutuvat usein soittelemaan iltaisin, aamuisin tai viikonloppuisin alaisilleen ja kyselemään, kuka suostuisi työvuoronsa muuttamiseen. Tämä on hänen työtehtävänsä ja se tulee arvioida ja korvata työajana.

Ihan yhtä normaalina esimiehen työtehtävänä ei sen sijaan voida pitää alaisen työmurheiden kuuntelemista esimiehen vapaa-aikana, jos alainen haluaa juuri silloin jutella sinänsä työyhteisön kannalta olennaisista asioista. Asianomaisella esimiehellä on oikeus ja myös velvollisuus ohjata tällaiset keskustelut käytäväksi työpaikalla työajana. Mikäli kyse on esimerkiksi työntekijän vakavista henkisistä ongelmista tai vastaavista työyhteisöongelmista, joita esimies ei käsityksensä mukaan voi siirtää työajalla käsiteltäväksi, kyse on silloin työaikaan luettavasta työstä. Esimiehellä on vastaava velvollisuus jutella myös esimerkiksi kiihtyneen asiakkaan kanssa vapaa-ajalla, mikäli tämä keskustelu esimiehen käsityksen mukaan estää myöhemmät isommat häiriöt. Tämä on silloin laskettava työajaksi ja korvattavana sen mukaisena työnä.

E erityisen ongelman muodostaa esimiehen sairauslomalla sekä muilla ns. lakisääteisillä vapailla olemiset. Vaikka esimerkiksi sairausloma on tarkoitettu tervehtymistä varten, työnantajalla voi yksittäistapauksittain olla oikeus kutsua kyseinen henkilö kesken sairauslomansa suorittamaan sellainen työnantajalle tärkeä työ, jonka tekeminen edellyttää hänen mukanaoloa. Tämä työ luetaan silloin työaikaan. Kyseinen työ ei kuitenkaan saa vaarantaa asianomaisen tervehtymistä.

Jos esimiehen loma on sovittu tietyksi ajaksi, hän voi ja hänen kuuluukin siirtää työasiat hoidettavaksi sijaiselleen. Työnantajan velvollisuuksiin kuuluu järjestää kyseiselle esimiehen loma-ajalle väliaikainen muu riittävä järjestely. Vuosiloma on säädetty työntekijän suojaksi ja sinä aikana työntekijä ei ole velvollinen tekemään työtä. Jos työntekijä joutuu kuitenkin poikkeuksellisesti hoitamaan asiaa vapaa-ajalla vaurioiden estämiseksi, kyse on työajasta.

Aikoinaan työaikalaisakin oli säännös, että työnantaja ei saa pidentää työaika antamalla työntekijälle töitä kotona suoritettavaksi. Oikeudellinen lähtökohta on edelleen se, että työntekijän ei kuulu esimerkiksi lukea työpapereita kotona. Mikäli työnantaja edellyttää kotona työskentelyä, kyse on työajasta ja siitä on sovittava erikseen ja myös maksettava asianomainen korvaus.