

”Ylityöt” ja työnantajan työajan valvontavelvoite

Ylityötä tehdään työnantajan aloitteesta. Työntekijän omaehtoinen työskentely sovittuun työajan ulkopuolella ei ole työaikaa eikä siis synnytä myöskään työaikaa. Usein työntekijät kuitenkin työskentelevät työajan ulkopuolella ilman työnantajan aloitetta, mutta työnantaja on tästä tietoinen. Miten tätä tilannetta tulisi arvioida?

Usein työntekijän mielestä työnantaja on hiljaisesti hyväksynyt työn tekemisen työajan ulkopuolella ja sitä siksi tulee käsitellä normaalina työaikana mahdollisine ylityökorvauksineen. Työnantaja vuorostaan usein lähtee siitä, että hän vain tiesi työntekijän tekevän vapaaehtoisesti työtä vapaa-ajallaan eikä työnantaja tätä mitenkään edellyttänyt. Tällöin kyse ei työnantajan mukaan ole työajasta.

Viestittely työajan ulkopuolella usein työaikaa

Usein siis työnantaja tietää työpäivien olevan pidempiä kuin mitä on sovittu työaika. Työnantajan nimenomaista aloitetta tähän ei ole, mutta toisaalta työnantaja ei ole valvonut työntekoa eikä ilmeisesti ole kovin tarkkaan tietoinen, miten paljon työtä on tehty. Esimerkiksi viestittely ”normaalin” työajan ulkopuolella viittaa työn tekemiseen varsinkin jos työnantaja ole siihen puuttunut tai sitä suoraan jopa kieltänyt vaan on itsekin siihen osallistunut. Suurella todennäköisyydellä työnantaja on tällöin hiljaisesti hyväksynyt ainakin jonkun määrän työtä itseään sitovaksi. **Toimenpiteitä edellyttävät työpaikan asiat vapaa-ajalla ovat työaikaa, kun taas esimerkiksi omaehtoinen työpaperien luku kotona ei ole sitä. Tällainen työnantajan lukuun suoritettu työ tulee jälkikäteen työsuojeluviranomaisten ohjauksen mukaisesti merkitä työaikakirjanpitoon työajaksi.**

Asetettuun ylityökieltoon ei voida välttämättä vedota

Kun työtä on vaikka hetkellisestikin (remontit, inventoinnit, ”sairauslomapaikkuut”, kun muita ei saada) todistettavasti liikaa ja työnantajan on sen tullut olosuhteista ymmärtää tai työn tekeminen ei yksinkertaisesti ole ollut vältettävissä, työnantaja ei voi vedota työaikavastuun rajoituksena esimerkiksi asettamaansa ylityökieltoon tai siihen, että henkilöllä on vapaus pitkälle suunnitella itse työvuoronsa. Työnantaja ei voi tällaisessa tilanteessa edellyttää, että edes esimiehen tulee itse huolehtia työtuntiansa tasoittamisesta tasoittumisjakson puitteissa, eikä toiminnallaan estää sitä, että tehty ylityö muuttuu tasoittumisjakson päättyessä (muunlaisten työehtosopimuskirjausten puuttuessa) rahaksi.

Jotta työntekijän ylimääräisestä työstä ei tule työnantajaa työaikana sitovaa, työnantajan pitää käsitellä asia ja joissakin tapauksissa jopa sopia, ettei työnantaja vastaa yli sovittuun työajan tehdystä työstä. Hiljainen hyväksyntä voi kuitenkin yksittäistapauksessa toteutua, vaikka työ sopimuksessa olisi sovittu, ettei ylityöstä makseta rahaa kuin erikseen sovittaessa ja työnantaja ei ole koskaan aikaisemmin sitä maksanut.

Tällaisessa tilanteessa työntekijällä tulee kuitenkin vastavuoroisesti olla mahdollisuus myös välttää kyseinen yli sovittuun työajan tehty työ. Esimerkiksi seuraavassa Korkeimman oikeuden ratkaisussa tulostavasti yksikön esimiehellä katsottiin olleen oikeus itse vastoin ilmoitettua aukioloaikaa laittaa päivisin liike kiinni voidakseen noudattaa sitä työaikaa, josta hänelle maksettiin, vaikka tätä oikeutta hänelle ei ollut erikseen ilmoitettu (oli vain sovittu yleisesti, ettei työtä tarvitse tehdä yli sovittuun työajan). Kun mahdollisuutta laittaa liike kiinni vastoin ilmoitettua aukioloaikaa ei ollut erikseen evätty, korvattavaa ylityötäkään ei syntynyt.

KKO 1995:19: Työnantaja A ja työntekijä B olivat solmineet työ sopimuksen, jonka nojalla B työskenteli yksin A:n erillisen konttorin hoitajana. B:n työajaksi oli sovittu 7,5 tuntia päivässä, vaikka konttorin

päivittäinen aukioloaika oli työaikaa pitempi. Työsopimusta tehtäessä oli sovittu, ettei B:n pitänyt tehdä työtä yli sovitun työajan vaan että B:n tuli järjestää työaikansa itsenäisesti vastaamaan sovittua päivittäistä työaikaa. B ei ollut ilmoittanut A:lle noudattaneensa konttorin aukioloaikaa työaikanaan ja siis tehneensä työtä yli sovitun työajan. Pelkästään konttorin aukioloajan johdosta A:n ei olisi pitänyt tietää, että B teki työtä yli sovitun työajan. A ei siten hiljaisestikaan ollut hyväksynyt tällaista työntekoa. Tämän vuoksi B:llä ei ollut oikeutta lisätyö- eikä ylityökorvauksiin.

Työaikakirjanpito

Työaikalain ylityösäännöksistä eivät työnantaja ja työntekijä voi pätevästi toisin sopia. Eli työsopimuksen tällainen ehto on pätemätön. Maksuperuste tulee työaikalaista. Pätevästi voidaan toki sopia, että ylityö korvataan vapaana. Mutta työaika pitää korvata vapaana samalla tavoin, kuin mitä asianomainen saisi ylityökorvaus huomioon ottaen. Ei siis yksi yhteen.

Työnantajalla pitää aina olla työaikakirjanpito. Vielä voimassa olevan työaikalain mukaan työnantaja ei voi määrätä työntekijän pitämään työaikakirjanpito. Työnantaja siis toimii lain vastaisesti ja ottaa työaikakorvausriskin, jos torjuu esimerkiksi keskitetyn työajan valvonnan eikä siis halua keskitettyä valvontaa eikä erillistä ohjelmaa sitä varten. Vaikka tämä voisi olla modernin työelämän mukaista, se ei vastaa työnantajan pakottavia velvoitteita. Uudessa työaikalaissa (tulee voimaan 1.1.2020) on ainoastaan joustotyösopimuksen yhteydessä omaksuttu poikkeuksellisesti se, että työntekijä pitää kirjaa sen ajan osalta, minkä hän itse saa määrätä. Nykylaissa ei tällaista säännöstä ole.

Työaikakirjanpitoa työnantaja ei välttämättä selittävä, ettei ole tiennyt henkilön tekemästä ylityöstä. Työnantajan tulee aktiivisesti selvittää ja tietää jo työturvallisuuslain mukaan tehtävän edellyttämän työn määrä (esimerkiksi Itä-Suomen Aluehallintovirasto 18.10.2016/Tarkastuskertomus 2016/32858).

”Oikea määrä”

Ylityökorvausten ”oikea” määrä on hiljaisesti hyväksytyissä ylitöissä usein vaikea arvioida. Työntekijän vaatimus tulee aina voida perustella. Myös esimerkiksi ylimääräinen lomaviikko tai vapaapäivät ovat työaikakorvauksia. Aina pitää tarkistaa myös esimerkiksi se, voisiko tilanne olla sellainen, että kyseinen työntekijä ollessaan ylityöajalla työpaikalla tekee joitakin omia asioitaan. Se ei ole työnantajan työn tekemistä. Asiakkailta laskutettavasta työstä ei myöskään voida tehdä päätelmiä työnantajaa sitovan työajan suhteen.