

*Kysyn pitääkö myymäläpäällikölle maksaa hälytysraha, jos hän joutuu menemään töihin esimerkiksi vapaapäivänään työntekijän sairastumisen vuoksi? Jouduin menemään töihin esimerkiksi pääsiäisen aikaan sunnuntaina ja maanantaina, koska työntekijä sairastui ja kukaan muu työntekijöistäni ei halunnut ottaa ylimääräistä vuoroa. Näistä ylimääräisistä vuoroista minulle kertyi vain ylityötunteja, mutta en saanut muuta rahallista korvausta. Tuleeko myymäläpäällikön olla tavoitettavissa vapaa-ajallaan aina, vaikka minulla ei ole työpuhelinta/työnumeroa? Meillä on työ sopimuksessa kirjattuna, että työntekijän on ilmoitettava saman päivän sairastumisestaan klo 8.00 mennessä esimiehelle suullisesti. Tämä tarkoittaa sitä, että minun on oltava joka päivä valmiina ottamaan vastaan työntekijöiden soitot, sillä myymälässämme on auki ma-su. Lisäksi joudun järjestelemään sairastuneelle työntekijälle sijaisen tai menemään töihin itse, ellen saa sijaista.*

Työehtosopimuksen mukaan ”hälytysraha maksetaan työntekijän poistuttua työpaikalta ja hänen tullessa hälytyskutsusta työhön säännöllisen työajan ulkopuolella” ja edelleen ”Hälytysraha on kahden tunnin palkka muun hälytystyöstä maksettavan palkan lisäksi.” Myös esimiehet ovat oikeutettuja hälytysrahaan. Kuitenkin työehtosopimuksen sanamuoto ”hälytyskutsusta” on ontuva käsite esimiehelle, koska hän usein käytännössä itse kutsuu itsensä työhön, kun joutuu esimerkiksi paikkaamaan sairausloman. Kutsua pitää siis tulkita laajasti (siitä ole oikeuskäytäntöä). Todettakoon, että kaupan esimiehille tuli työehtosopimukseen perustuva oikeus hälytysrahaan vasta viime työehtosopimusratkaisun myötä (kun jossain oli havahduttu).

Jotta työtä voitaisiin pitää työehtosopimusmääräyksessä tarkoitettu tavoin hälytysluonteisena ja hälytyskutsusta tapahtuvana, voidaan edellyttää, että se on yleensä tehtävä suhteellisen lyhyen ajan sisällä kutsun saamisesta. Esimiehen on jo pitänyt ennättää poistua työpaikalta.

Jos esimies joutuu menemään työhön paikkaamaan jonkun sairastuttua, hälytysrahaan on oikeus, kun hän on jo tehnyt oman työvuoronsa ja hänen pitää mennä muutaman tunnin varoitusajalla töihin. Palkka on siis kahden tunnin hälytysraha ja lisäksi palkka työajalta mahdollisine 50 % lisineen ja sunnuntaityölisä.

Hälytysrahaa ei tarvitse maksaa, jos edellisenä päivänä melko varhain esimiehelle selviää, että hänen on paikkattava jonkun työntekijän poissaolon seuraavana päivänä, joka olisi muuten esimiehen vapaapäivä. Ylityöstä on myös oikeus kieltäytyä. Tässäkin on kuitenkin rajatapauksia. Ratkaisevaa on sen ajanjakson pituus välissä, kun esimies saa tiedon, että pitää mennä töihin ja työn alkamisen välissä. Jos aikaa on kohtuullisen paljon, esimerkiksi alkuillasta esimies saa tiedon, että pitäisi mennä töihin, ei hälytysrahaa saa ilman hyviä perusteluja. Jos sen sijaan esimerkiksi lauantai aamuna esimies saa tiedon, että joku on sairastunut ja hän joutuu lyhyellä varoitusajalla lähtemään työhön vapaapäivänään, tulee hälytysraha maksaa.

Esimiehet kuuluvat kaikilta osilta työaikalain sääntelyn piiriin. Vapaa-ajalla esimieskin on vapaa työntekovelvollisuudesta. Hänen ei tarvitse olla työnantajan tai työryhmän jäsenen tavoitettavissa jatkuvasti vapaa-ajallaan. Esimies saa itse ratkaista vastaako puhelimeen vai ei.

Työnantajan työaikalakiin perustuvia velvollisuuksia on muun muassa riittävien lepoaikojen varmistaminen, ylityön seuranta ja sen enimmäismäärien noudattaminen. Työaika-asiakirjat ovat: työaikakirjanpito, työvuoroluettelot ja työajan tasoittumisjärjestelmä. Mikäli esimiehen edellytetään tekevän työtä myös kotoa käsin, esimerkiksi vastaamalla työpuheluihin, on näihin töihin kulunut aika oikeus merkitä normaalisti työaikakirjanpitoon ja ne tulee käsitellä lisä- ja ylitöinä normaaliin tapaan. Sillä ei ole merkitystä kestääkö asian hoitaminen viisi minuuttia vai tunnin.