

Avoin

Uutinen kuuluu aihealueisiin

Työ- ja sosiaali oikeus <<https://www.edilex.fi/aihealueet/Työ- ja sosiaali oikeus/uutiset>>

29.1.2025 11.50

Vierashuoneessa työoikeuden emeritusprofessori OTT, VTK Seppo Koskinen: Osa-aikatyöntekijän ylityökorvaukset ja EU



Työmarkkinoilla on esitetty vastakkaisia käsityksiä osa-aikaisen oikeudesta ylityökorvauksiin työmäärän ylittäessä sovitun tuntimäärän. Ammattijärjestö PAM on asiassa vedonnut Euroopan Unionin tuomioistuimen ratkaisuun ja varsinkin Kaupan liiton ja EK:n puolesta on korostettu nykyistä lainsäädäntöämme ja EU:n tuomioistuimen tuomion ymmärtämistä arvioitavana olleen maan erityisen tilanteen perusteella. Suomessa keskustelu asiasta nousi ainakin julkisuuteen vasta viime vuoden lopulla. Keskustelua asiasta on sen sijaan käyty ainakin Pohjoismaissa jo aikaisemmin ja oli yllättävää, että se alkoi Suomessa vasta nyt. Huomion arvoista on sekin, että Euroopan Unionin tuomioistuin on antanut asiasta jo ainakin kaksi tuomiota lyhyessä ajassa. Ensimmäisen vuonna 2023 ja toisen vuonna 2024. Tuomiot ovat yhdenmukaisia: osa-aikatyöntekijöitä ei voida käsitellä ylityökorvausten osalta epäedullisemmin kuin kokoaikaisia työntekijöitä.

1. Uudemmassa ja keskustelun Suomessa aloittaneessa EU-tuomiossa todettiin lopputuloksena seuraavaa.

Yhdistetyt asiat

C-184/22 <<http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?language=fi&jur=C,T,F&num=C-184/22&td=A>

LL>

ja

C-185/22 <<http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?language=fi&jur=C,T,F&num=C-185/22&td=ALL>>

(29.7.2024)

1) Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestön (UNICE), julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) ja Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön (EAY) tekemästä osa-aikatyötä koskevasta puitesopimuksesta 15.12.1997 annetun neuvoston direktiivin 97/81/EY liitteenä olevan 6.6.1997 tehdyn osa-aikatyötä koskevan puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 ja 2 kohtaa on tulkittava siten, että kansallinen säännöstö, jonka mukaan osa-aikatyöntekijöille maksetaan ylityötunneista maksettavaa ylityölisää ainoastaan sellaisista työtunneista, jotka on suoritettu vastaavassa tilanteessa olevien kokoaikaisten työntekijöiden osalta säädetyn säännöllisen työajan ylittävältä ajalta, merkitsee kyseisen 4 lausekkeen 1 kohdassa tarkoitettua osa-aikatyöntekijöiden ”epäedullisempaa” kohtelua, jota ei voida perustella yhtäältä tavoitteella saada työnantaja luopumaan työntekijöiden velvoittamisesta tekemään ylityötunteja, jotka ylittävät heidän työsopimuksessaan erikseen sovitun työajan, eikä toisaalta tavoitteella välttää se, että kokoaikaisia työntekijöitä kohdellaan epäedullisemmin kuin osa-aikatyöntekijöitä.

2) SEUT 157 artiklaa ja miesten ja naisten yhtäläisten mahdollisuuksien ja yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta työhön ja ammattiin liittyvissä asioissa 5.7.2006 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2006/54/EY 2 artiklan 1 kohdan b alakohtaa ja 4 artiklan ensimmäistä kohtaa on tulkittava siten, että kansallista säännöstöä, jonka mukaan osa-aikatyöntekijöille maksetaan ylityölisää vain sellaisista ylityötunneista, jotka ylittävät vertailukelpoisessa tilanteessa oleville kokoaikaisille työntekijöille vahvistetun tavanomaisen työajan, on sukupuoleen perustuvaa välillistä syrjintää, jos osoitetaan, että tämä säännöstö saattaa huomattavasti suuremman osan naispuolisia henkilöitä miespuolisia henkilöitä epäedullisempaan asemaan ilman, että on myös tarpeen, että työntekijöiden ryhmä, jota kyseinen säännöstö ei saata epäedulliseen asemaan, eli kokoaikaiset työntekijät, koostuu huomattavasti suuremmasta määrästä miehiä kuin naisia, eikä toisaalta kyseistä syrjintää voida oikeuttaa tavoitteella saada työnantaja luopumaan työntekijöiden velvoittamisesta tekemään ylityötunteja, jotka ylittävät heidän työsopimuksissaan erikseen sovitun työajan, eikä tavoitteella välttää se, että kokoaikaisia työntekijöitä kohdellaan epäedullisemmin kuin osa-aikatyöntekijöitä.

Tuomion mukaan kansallinen säännöstö, jonka mukaan osa-aikatyöntekijöille maksetaan ylityötunneista maksettavaa ylityölisää ainoastaan sellaisista työtunneista, jotka on suoritettu vastaavassa tilanteessa olevien kokoaikaisten työntekijöiden osalta säädetyn säännöllisen työajan ylittävältä ajalta, merkitsee kyseisen 4 lausekkeen 1 kohdassa tarkoitettua osa-aikatyöntekijöiden ”epäedullisempaa” kohtelua. Tätä ei voitu perustella yhtäältä tavoitteella saada työnantaja luopumaan työntekijöiden velvoittamisesta tekemään ylityötunteja, jotka ylittävät heidän työsopimuksessaan erikseen sovitun työajan, eikä toisaalta tavoitteella välttää se, että kokoaikaisia työntekijöitä kohdellaan epäedullisemmin kuin osa-aikatyöntekijöitä. Esillä olevassa tapauksessa tämä oli tuomion mukaan myös sukupuoleen perustuvaa välillistä syrjintää.

EU-tuomio annettiin saksalaiseen tapaukseen liittyen. Saksassa sikäläinen Bundesarbeitsgericht 5.12.2024 antamassaan tuomiossa päätti asian EU-tuomioistuimen kannan mukaisesti. Ks. BAG, 05.12.2024 - 8 AZR 370/20: (K)eine Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten bei Überstundenzuschlägen.

Samaa oikeuskysymystä on EUT käsitellyt jo aikaisemminkin asiassa

C-660/20 <<http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?language=fi&jur=C,T,F&num=C-660/20&td=ALL>>

(19.10.2023) saman periaatteen mukaisesti. Tässä aikaisemmassa tuomiossa todettiin muutenkin selvä kanta, että osa-aikaisia koskevan puitesopimuksen määräykset ovat esteenä kansalliselle säännöstölle, jossa asetetaan osa-aikatyöntekijöille ja vastaaville kokoaikaisille työntekijöille maksettavan lisäkorvauksen yhtenäiseksi edellytykseksi saman työtuntimäärän ylittyminen.

1) Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestön (UNICE), julkisten yritysten

Euroopan keskuksen (CEEP) ja Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön (EAY) tekemästä osa-aikatyötä koskevasta puitesopimuksesta 15.12.1997 annetun neuvoston direktiivin 97/81/EY liitteenä olevan, 6.6.1997 tehdyn osa-aikatyötä koskevan puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohtaa on tulkittava siten, että kansallista säännöstöä, jossa asetetaan osa-aikatyöntekijöille ja vastaaville kokoaikaisille työntekijöille maksettavan lisäkorvauksen yhtenäiseksi edellytykseksi saman työtuntimäärän ylittyminen tietyissä toiminnassa, kuten lentäjän lentotyössä, on pidettävä kyseisessä määräyksessä tarkoitettuna osa-aikatyöntekijöiden ”epäedullisempänä” kohteluna.

2) Direktiivin 97/81 liitteenä olevan, 6.6.1997 tehdyn osa-aikatyötä koskevan puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 ja 2 kohtaa on tulkittava siten, että ne ovat esteenä kansalliselle säännöstölle, jossa asetetaan osa-aikatyöntekijöille ja vastaaville kokoaikaisille työntekijöille maksettavan lisäkorvauksen yhtenäiseksi edellytykseksi saman työtuntimäärän ylittyminen tietyissä toiminnassa, kuten lentäjän lentotyössä, jotta tähän toimintaan liittyvä erityinen työstä aiheutuva rasitus voidaan kompensoida.

2. Euroopan yhteisöjen tuomioistuimen tuomioista ja niiden vaikutuksista työehtosopimuksiin ja työaikalainsäädäntöön on Pohjoismaissaakin käyty jo laajaa keskustelua (erityisesti Ruotsissa ja Tanskassa).

Ks. tuomioista yleisesti esimerkiksi seuraavat kirjoitukset.

Erik Sjödin: Att deltidsanställda måste jobba heltid innan de får övertidstillägg är inte objektivt motiverat, EU & Arbetsrätt Nr 3 2024 s. 6.

Erik Sinander: Deltidsdirektivet förbjuder fasta övertidströsklar, Lag & Avtal, Domsreferat.

Erik Sinander: Två viktiga domar om diskriminering, Lag & Avtal, Kommentar EU-domar.

Avtal om övertid strider mot EU-rätten, skriver forskare

<https://www.svd.se/a/3MP400/avtal-om-overtid-strider-mot-eu-ratten-skriver-forskare> <<https://www.svd.se/a/3MP400/avtal-om-overtid-strider-mot-eu-ratten-skriver-forskare>>

Dom kan ge högre lön till de som jobbar deltid

<https://arbetet.se/2024/10/16/eu-dom-kan-ge-hogre-lon-till-de-som-jobbar-deltid/> <<https://arbetet.se/2024/10/16/eu-dom-kan-ge-hogre-lon-till-de-som-jobbar-deltid/>>

Dom C – 660/20 från EU-domstolen – Diskriminering av deltidssarbetande piloter

<https://setterwalls.se/artikel/dom-c-660-20-fran-eu-domstolen-diskriminering-av-deltidsarbetande-piloter/> <<https://setterwalls.se/artikel/dom-c-660-20-fran-eu-domstolen-diskriminering-av-deltidsarbetande-piloter/>>

Mette Klingsten, advokat, EU-dom om overtidsbetaling til deltidsansatte

<https://mklaw.dk/eu-dom-om-overtidsbetaling-til-deltidsansatte/> <<https://mklaw.dk/eu-dom-om-overtidsbetaling-til-deltidsansatte/>>

Dansk Industri, EU-dom om overtidsbetaling til deltidsansatte plejere

<https://www.danskindustri.dk/vi-radgiver-dig/personale/nyhedsarkiver---personaleforhold/nyheder-personalejura/2024/8/eu-dom-om-overtidsbetaling-til-deltidsansatte-plejere/> <<https://www.danskindustri.dk/vi-radgiver-dig/personale/nyhedsarkiver---personaleforhold/nyheder-personalejura/2024/8/eu-dom-om-overtidsbetaling-til-deltidsansatte-plejere/>>

Ks. tuomioiden vaikutuksista erityisesti työehtosopimusmääräyksiin seuraavat kirjoitukset.

Erik Sinander: Kollektivavtals övertidsersättning är diskriminerande, Lag & Avtal 2024 no 5 s. 31.

Niklas Selberg och Erik Sjödin: Kollektivavtal om deltid kan strida mot EU-rätten. Lag & Avtal,

arbetsrättslig kommentar 15.10.2024.

<https://www.lag-avtal.se/nyheter/niklas-selberg-och-erik-sjodin-kollektivavtal-om-deltid-kan-strida-mot-eu-ratten/4297432> <[https://www.lag-avtal.se/nyheter/niklas-selberg-och-erik-sjodin-kollektivavtal-om-deltid-kan-strida-mot-eu-ratten/4297432](https://www.lag-avtal.se/nyheter/niklas-selberg-och-erik-sjodin-kollektivavtal-om-deltid-kan-strida-mot-eu-ratten/4297432%20https://www.lag-avtal.se/nyheter/niklas-selberg-och-erik-sjodin-kollektivavtal-om-deltid-kan-strida-mot-eu-ratten/4297432)>

LO hade inte behövt förhandla om övertidsersättning” | Dagens Arena

<https://www.dagensarena.se/innehall/expertes-overtidsersattning-for-deltidsanstallda-ingen-forhandlingsfraga/> <<https://www.dagensarena.se/innehall/expertes-overtidsersattning-for-deltidsanstallda-ingen-forhandlingsfraga/>>

EU-dom kan förändra Fastighets avtal – öppnar för bättre betalt till deltidanställda – Fastighetsfolket

<https://fastighetsfolket.se/2024/10/22/eu-dom-kan-forandra-fastighets-avtal-oppna-r-for-bättre-betalt-till-deltidsanstallda/> <<https://fastighetsfolket.se/2024/10/22/eu-dom-kan-forandra-fastighets-avtal-oppna-r-for-bättre-betalt-till-deltidsanstallda/>>

Pohjoismaisen (ruotsalaisen ja tanskalaisen) tarkastelun perusteella kirjoittajat suhtautuvat osa-aikaisen oikeuteen ylityökorvauksiin juridisena tosiasiana. Kyse on ollut aikaisemmin osa-aikaisten syrjinnästä ja tämä tila on todettu laittomaksi. Työehtosopimusten osaltakin tulee esille, että ei syrjivien ehtojen poistamisesta edes tarvitse neuvotella, mikä onkin juridisesti totta. Toisaalta eri pohjoismaiden välillä on olennaisia eroja. Esimerkiksi Norja on ETA-sopimuksen perusteella sitoutunut noudattamaan myös EU:n työolainsäädäntöä mutta ymmärtääkseni se ei ole EU-tuomioistuimen tuomioihin automaattisesti sidoksissa, jolloin kansallisesti harkitaan tuomioiden velvoittavuus. Norjassa ylityökorvaukset menevät tällä hetkellä samoin kuin Suomen nykyisessä **työaikalaisissa** <<https://www.edilex.fi/lainsaadanto/19960605>>. Ruotsissa ei ole laissa säädettyjä ylityökorvauksia mutta toisaalta myös siellä vaikutuksia solmittaviin työehtosopimuksiin pidetään ilmeisinä, vaikka muutoksia lakiin ei ehkä tarvittaisikaan. Tanskassa taas ylityökysymys koskee etupäässä kollektiivi- ja individuaalisopimuksia.

Ks. Norjan, Tanskan ja Ruotsin vertailusta

<https://schjodt.com/news/judgement-from-the-court-of-justice-of-the-european-union-regarding-overtime-supplement> <<https://schjodt.com/news/judgement-from-the-court-of-justice-of-the-european-union-regarding-overtime-supplement>>

3. Suomessa asiaa ovat kommentoineet tähän mennessä erityisesti työmarkkinajärjestöjen edustajat. PAM eli Palvelualojen ammattiliitto on kommentoinut positiivisesti, kun taas työnantajajärjestöjen kommentit tuomioista ovat olleet toisenlaisia.

Ks. PAM tiedotteet 15.01.2025 EU:n tuomioistuin: Osa-aikaisten ylityökorvausten puute osa-aikadirektiivin vastainen – PAM haluaa tes-neuvotteluissa korjata tilanteen. Tiedotteessa todetaan muun muassa: Euroopan unionin tuomioistuin teki loppukesästä mullistavan tuomion todetessaan, että osa-aikaisten työntekijöiden ylityökorvausten puute ja sen takana oleva lainsäädäntö rikkoo osa-aikadirektiiviä. Käytäntö katsottiin myös tasa-arvodirektiivin vastaiseksi, koska enemmistö osa-aikatyöntekijöistä oli naisia. Tuomio mullistaa käsitteet ”lisätöistä” ja ”ylitöistä” osa-aikaisen työntekijän epäedulliseksi kohteluksi. Myös Suomen on otettava tuomio huomioon.

PAM viimeksi vielä 20.5.2024 ohjeissaan ”Lisätöiden tarjoaminen osa-aikaisille työntekijöille” katsoi, että osa-aikaisen kohdalla sovitun tuntimäärän ylittävät työnantajalähtöiset työt ovat lisätöitä ja ne korvataan yleensä normaalin palkan mukaisesti, tosin joissakin työehtosopimuksissa on sovittu korotetusta palkasta. Näin todettiin myös ohjeissa 28.6.2023 ”Ylityö palveluilla”: osa-aikaista koskevat samat ylityön määräytymisrajat kuin kokoaikaisia. Samoin esitettiin myös TEHY-lehdessä **1/2015** <<https://www.edilex.fi/lainsaadanto/20150001>>: Voiko osa-aikaiselle syntyä ylityötä? Edelleen TEHYn sivuilla kohdassa Kokoaikaisen ja osa-aikaisen työaika todetaan, että enemmän tunnit, kuin mitä on sovittu, ovat lisätöitä. Samoin todetaan esimerkiksi Jytyn

sivuilla.

Ks. esim. Kaupan liitto 15.1.2025: EUT:n osa-aikatyöntekijöitä koskeva tuomio ei aiheuta toimenpiteitä. Liiton mukaan tuomio koskee Saksan lainsäädäntöä, jossa on kyse työnjohto-oikeudella osoitetusta ylityöstä. Suomessa ei sellaista ole, vaan lisä- ja ylityön tekeminen perustuu aina sopimiseen.

EK 15.1.2025

Katja Miettinen: Osa-aikatyöntekijälle samasta työstä parempi palkka kuin koaikatyöntekijälle? – Elinkeinoelämän keskusliitto <<https://ek.fi/ajankohtaista/bl-ogit/katja-miettinen-osa-aikatyontekijalle-samasta-tyosta-parempi-palkka-kuin-kokoaikatyontekij-alle/>>

: On tärkeää pitää mielessä myös se, että osa-aikatyön tekeminen perustuu usein työntekijän pyyntöön, joka voi liittyä esimerkiksi elämäntilanteeseen, jossa kokoaikatyön tekeminen ei ole mahdollista. Mikäli ratkaisua tulkittaisiin siten, että osa-aikatyöntekijälle on maksettava korotettua palkkaa aina, jos työsopimuksen mukainen työaika ylittyy, olisi osa-aikatyömahdollisuuksia esim. opiskelijoille jatkossa varmasti paljon vähemmän tarjolla. Tällainen tulkinta ei ole looginen myöskään ylityökorvauksen tarkoituksen näkökulmasta, joka on korvata työntekijälle kokoaikaisen työajan ylittäviltä tunneilta aiheutuvaa räsitusta ja haittaa. Lähtökohtaisesti kuulostaa kummalliselta, että työntekijöille maksettaisiin samasta määrästä työtä erilaista palkkaa riippuen siitä, mikä on heidän työsopimuksensa mukainen työaika. Tulkinta johtaisi myös siihen, että kokoaikainen työntekijä saisi samasta työtuntimäärästä pienemmän palkan, kuin osa-aikainen työntekijä.

Ks. myös Suomen Yrittäjät 15.1.2025 Albert Mäkelä: EU-tuomioistuimen osa-aikatyöratkaisu ei edellytä **työaikalain** <<https://www.edilex.fi/lainsaadanto/19960605>> muuttamista.

4. Suomen osalta on aluksi todettava, että EU-tuomiot eivät muuta sitä, mitä ylityöllä tarkoitetaan. Ylityön tekeminen edellyttää työnantajan aloitetta ja työntekijän suostumusta.

Työaikalakimme <<https://www.edilex.fi/lainsaadanto/19960605>> hyvin selkeästi erottaa lisätyön ja ylityön, koska laki perustuu siihen, että ylityötä on vain vuorokaudessa yli 8 tuntia ja viikossa yli 40 tuntia tehtävä työ. Lisätyötä nykyisen lain mukaan on se työ, jota tehdään työsopimuksessa sovitun tuntimäärän lisäksi siihen saakka, jolloin laissa määritelty ylityö alkaa. EU-tuomiot kiistatta perustuvat toisenlaiseen arviointitapaan.

Enää ei mielestäni voida pitää lähtökohtana sitä, että

työaikalaki <<https://www.edilex.fi/lainsaadanto/19960605>> on, niin kauan kuin sitä ei ole muutettu, hyväksyttävä peruste osa-aikaisen eriarvoiselle kohtelulle, jos laki on syrjivä. Ylityö - käsite (8/40 tuntia) ei ole ollut riippuvainen henkilökohtaisesti sovitusta tuntimäärästä, kuten se nyt on määritelty em. EU-tuomioissa. Meillä on pidetty työsopimuksen ylittävää työtä **työaikalain** <<https://www.edilex.fi/lainsaadanto/19960605>> määrittelemiin aikarajoihin saakka lisätyönä. Lisätyö on ylimääräistä työtä, kun oma sovittu tuntimäärä ylittyy. Se, että ylityö onkin henkilökohtainen sopimuskäsite, on ollut meille vierasta. EU- linjauksista huolimatta ylityö on edelleen myös tarkastelujaksosta riippuvainen termi: useinhan vasta jälkikäteistarkastelussa selviää, mikä todellinen ” työsopimuksen mukainen ” tuntimäärä ainakin vaihtelevaa työaikaa tekevällä oli.

Nyt on siis lähdeittävä siitä, että työsopimuksella on merkitystä ylitöiden syntymisessä. Miksi vanha **työaikalaki** <<https://www.edilex.fi/lainsaadanto/19960605>> (8/40 tuntia) määräisi ylityökorvaukset? Jos olet tehnyt osa-aikaisen 20 tuntia viikossa sopimuksen ja nyt sinut työnantajan pyynnöstä oman suostumuksesi perusteella työllistetään 40 tunniksi esim. ensi viikoksi, ylityöstä tässä kiistatta on kyse. Tietenkin asianomainen voi tästä kieltäytyä, mutta jos suostuu, ylityökorvausta ei nykyisen oikeustilan mukaan tule lainkaan, vaikka teet kaksin verroin sovitun määrän. Tämä ei EU-tuomioistuimen mukaan ole hyväksyttävää. Lisätöiden tekeminen oman pyynnön perusteella ei sen sijaan ole ylityötä (esimerkiksi haluat oman tarpeen johdosta

tehdä aikaisempaa enemmän työtä). Ylityön tulee olla työnantaja-aloitteista.

Suomessa on, koska olemme sidottuja toteuttamaan EU:n osa-aikatyötä koskevan puitedirektiivin pakottavia säännöksiä, muutettava sekä lainsäädäntömme että asiaa koskevat työehtosopimusmääräykset EU-tuomioistuimen päätöksen mukaisiksi. Jos tällainen oikeusriita nousisi, tuomioistuimemme ovat sidottuja EU-tuomioistuimen ratkaisuihin. Lainsäätäjän on uudistettava **työaikalainsäädäntömme** <<https://www.edilex.fi/lainsaadanto/19960605>> mahdollisimman nopeasti. Työmarkkinajärjestöt joutuvat ottamaan kyseiset tuomion huomioon työehtosopimusneuvotteluissa, jotta asiaa ei tarvitse viedä tuomioistuimen käsiteltäväksi.

Todennäköisesti lähes kaikissa työehtosopimuksissa on ehtoja lisätyöstä eli osa-aikaisen työntekijän kohdalla sovitun tuntimäärän ylittävistä töistä. Näitä ei todennäköisesti yhdessäkään työehtosopimuksessa ole käsitelty ylitöinä. Korvaus lisätyöstä on tavallisesti normaali tuntipalkka. Toki joissakin työehtosopimuksissa on sovittu lisätyöstä maksettavaksi korotettua palkkaa. Järjestöjen nettisivuilla asia ilmoitetaan yleensä seuraavasti (ks. esim. ERTO): ”Lisätyöstä maksetaan korottamaton palkka. Työehtosopimuksessa tai työsopimuksessa on kuitenkin voitu sopia lakia paremmista ehdoista. Oikeus korotettuun palkkaan saattaa perustua myös työpaikalla noudatettuun käytäntöön.” Lisätyötä koskevat kaikki edellisen kaltaiset työehtosopimuksen lähtökohdat eivät enää vastaa EU:n uusia tuomioita.

Nykyisissä työehtosopimuksissa on laajasti sovittu myös erilaisista työaikojen tasoittumisjaksoista (esimerkiksi puoli vuotta tai yksi vuosi). Jos tällaisesta tasoittumisjaksosta on sovittu osa-aikatyön tai ylimalkaan ”ylitöiden” osalta, käytännössä EU-tuomioistuimen tuomioiden merkitys on otettava huomioon, vaikka tasoittumisjaksoja eivät kyseiset tuomiot sinänsä kiellä. Ne määrittelevät kuitenkin sen uudelleen, mikä tasoittumisjakson sisällä on ylityötä. Työehtosopimuksissa on veloitteita tarkastella työaika pidemmän ajan sisällä ja korjata tunnit sovittuun määrään ja samalla laskea maksettavat palkat sovittuun tuntimäärään. Ylityötunnit on tasoittumisjärjestelmässä maksettava ylityökorvauksen mukaisina tunteina eli nämä esim. 50 %:lla korvattavat tunnit on laskettava erikseen.

Esimerkiksi kaupan alan työehtosopimuksessa on työajan tasoittumisjärjestelmän yhteydessä seuraava laskuesimerkki.

Esimerkki 50: Alle 37,5 tuntia tekevä tuntipalkkainen, yritys käyttää tasoittumisjärjestelmää

Alle 37,5 tuntia tekevän sovittu viikkotyöaika on 30 tuntia. Työpaikalla on käytössä 12 viikon tasoittumisjärjestelmä. Jakson suunniteltu tuntimäärä on (12 x 30) 360 tuntia. Jaksoon sisältyy 1 arkipyhä, josta maksetaan rahakorvaus.

Työntekijä on tehnyt jakson aikana 500 tuntia, joista 10 tuntia vuorokaudessa ylittäviä tunteja on 15. Tehdyistä tunteista vähennetään erikseen 50 %:lla korvattavat 10 tuntia ylittävät tunnit (500 – 15), jolloin tunteja jää 485. Tästä tuntimäärästä vähennetään jakson viikkojen enimmäistyöaika 450 tuntia (12 x 37,5), jolloin 50 %:lla korvattavia tunteja jää 35.

Kyseiseltä tasoittumisjaksolta työntekijälle maksetaan yksinkertainen tuntipalkka suunnitelluista 360 tunnista ja jakson viikkojen enimmäistyöajan ja suunnitellun työajan erotuksesta (450 – 360) 90 tunnista. Yksinkertainen tuntipalkka maksetaan yhteensä 450 tunnista (360 + 90). Työntekijä saa jaksolta 50 %:lla korotetun palkan 50 tunnilta (15 + 35). Lisäksi hänelle maksetaan arkipyhäviikon lyhennyskorvauksena 6 tunnin palkka.

Ylityökirjanpitoon kirjataan tasoittumisjaksossa keskimäärin 40 tuntia viikossa ylittävä työ eli 20 tuntia (500 tuntia – 12 x 40 tuntia).

Näin ei enää voida EU-tuomioiden jälkeen asiaa esittää. Samalla on syytä tarkistaa muitakin osa-aikaisia koskevia lain ja sopimusten määräyksiä. Onko myöskään kokoaikaisten työntekijöiden yhteydessä laillista, että ylityö ei ala esimerkiksi jo sovitusta 37,5 viikkotunnista vaan vasta 40

tunnista? Sama kysymys koskee myös lyhennettyä vuorokautista työaikaa. Miten tulee arvioida osa-aikaisen työntekijän enimmäistyöaikaa? Nykyisen

työaikalain 18 § <<https://www.edilex.fi/lainsaadanto/19960605#P18>>:n mukaan työntekijän työaika ylityö mukaan lukien ei saa ylittää keskimäärin 48:aa tuntia viikossa neljän kuukauden ajanjakson aikana. Osa-aikaista työntekijää ei mielestäni voida tämän säännöksen yhteydessä käsitellä kokoaikaisen työntekijän tavoin. Lisäksi onko esimerkiksi laillista työehtosopimuksin sopia, että ”lomarahana maksaminen edellyttää, että työntekijä on ansainnut vuosilomapäiviä”, koska on osa-aikaisia, joilla on niin vähän tunteja, ettei vuosilomapäiviä ansaita. Kyseiset työntekijät toki saavat **vuosilomalain** <<https://www.edilex.fi/lainsaadanto/20050162>> mukaisen lomakorvauksen.

5. Ns. vaihtelevaa työaikaa osa-aikaisena tekevät poikkeavat asemaltaan sellaisista osa-aikaisista, jotka ovat sopineet tietyn tuntimääräisen osa-aikatyön. Vaihtelevaa työaikaa koskevalla ehdolla tarkoitetaan **TSL** <<https://www.edilex.fi/lainsaadanto/20010055>> 1: 11 pykälän mukaan työaikajärjestelyä, jossa työntekijän työaika määrätynä ajanjaksona vaihtelee työsopimuksen mukaisen vähimmäismäärän ja enimmäismäärän välillä, taikka työaikajärjestelyä, jossa työntekijä sitoutuu tekemään työnantajalle työtä erikseen kutsuttaessa. Työnantajan on vähintään 12 kuukauden välein tarkasteltava työsopimuksessa sovitun työaikaehdon toteutumista. Jos tarkastelujaksolla toteutuneiden työtuntien määrä ja työnantajan työvoiman tarve osoittavat, että työsopimuksessa sovittu vähimmäistyöaika olisi määriteltävissä korkeammaksi, työnantajan on kuukauden kuluessa tarkastelun suorittamisesta tarjottava työntekijälle sopimusta työaikaehdon muuttamisesta siten, että se vastaa tarkastelun tulosta. Myös työehtosopimuksissa on omia, kuten kaupan työehtosopimuksessa, tarkastelujaksoja, joiden jälkeen tulisi nostaa tunnit todellisen tuntimäärän mukaisiksi. Eli työehtosopimukseen on sisään kirjoitettu vaihtelevan työajan määräys.

Pitääkö tällöin ylityöt maksaa, kun samanaikaisesti on velvollisuus saman työehtosopimuksen mukaan tarkistaa tunteja? Luonteva ratkaisu olisi EU-tuomioiden jälkeen, että tarkastelujakson osalta ylityöt pitää maksaa, mutta seuraavan tarkastelujakson osalta eli tulevaisuuteen nähden ylityön syntyminen arvioidaan uuden tarkistetun rajan ylittymisen perusteella.

Toimittaja: Jani Surakka, Edilex-toimitus (jani.surakka@edilex.fi)