



YLITYÖKORVAUKSESTA POIKKEAMISESTA SOPIMINEN

1.4.2020 tulee voimaan Henkilökohtaisia avustajia koskevan valtakunnallisen työehtosopimuksen (1.2.2020 - 30.4.2021) 10 §:n 4-kohdan mukainen mahdollisuus ylityökorvauksesta poikkeamisesta sopimiseen (ts. ylityökokeilu tai ylityöjärjestelmä).

Tämä on ainakin toistaiseksi määräaikaiseksi sovittu kokeilu, joka on voimassa nykyisen työehtosopimuksen voimassaolokauden loppuun saakka eli 30.4.2021 asti. Tulevaisuus näyttää, miten tämä mahdollisuus otetaan jäsenistössämme vastaan ja tuleeko kokeilulle mahdollisesti myöhemmin jatkoa.

Ylityökokeilun tarkoitus

Ideana järjestelmässä on, että työntekijä voi tehdä kalenterivuodessa tietyn määrän ylityötä ilman ylityökorvausta. Tällaiselle ylityöjärjestelmälle olemme havainneet tarvetta muun muassa siitä syystä, että joissakin työsuhteissa ylityön teettäminen on käytännön syistä tarpeen, mutta kunnat suhtautuvat usein lähtökohtaisesti kielteisesti ylityökorvausten maksamiseen. Joissakin tapauksissa myös työntekijät haluavat tehdä työtä yli säännöllisten työaikojen, joten halusimme lisätä sopimisen mahdollisuuksia.

Työehtosopimuksen mukaisesti työnantaja ja työntekijä voivat sopia ylityön tekemisestä ilman ylityökorvausta kalenterivuoden aikana enintään 168 tuntia eli keskimäärin 14 tuntia kalenterikuukautta kohden. Työntekijällä on oikeus saada kyseisiltä tunneilta ylityökorvausta lukuun ottamatta kaikki muut työaikakorvaukset eli lisät (esimerkiksi ilta- tai sunnuntaityölisät).

Työehtosopijapuolet (Heta-liitto ja JHL) ovat tarkoin määritelleet ylityöjärjestelmän käyttämiselle ehdot, joita kaikkia tulee noudattaa. Kyseisten ehtojen noudattamatta jättäminen johtaa Ylityösopimuksen pätemättömyyteen. Mikäli ehtoja ei ole noudatettu ja sopimus katsotaan pätemättömäksi, ei ylityökorvauksetonta työtä ole voitu teettää. Kyseessä on poikkeaminen työntekijälle kuuluvasta edusta (ylityökorvaus), jonka vuoksi on luonnollisesti erittäin tärkeää, että sopimisessa noudatetaan työehtosopimuksen määräyksiä. Näitä ehtoja käsitellään tarkemmin tässä uutiskirjeessä.

Ylityöjärjestelmän ehdot

1. Rekisteröityminen

”Työnantajan tulee rekisteröityä tässä pykälässä tarkoitetun järjestelmän käyttäjäksi työnantajaliiton (Heta-liitto) internetsivuilla.”

Työnantajan tulee rekisteröityä ylityöjärjestelmän käyttäjäksi Heta-liiton internetsivuilla [kirjautumalla omiin tietoihinsa ja täyttämällä lomake](#). Löydät kirjautumislinkin myös Heta-liiton internetsivujen oikeassa yläkulmassa olevasta linkistä ”*Jäsensivuille*”. Kirjaudu sisälle ja klikkaa omista tiedoistasi välilehteä ”*Ylityöjärjestelmä*”. **Huom.! Ylityöjärjestelmä-välilehti tulee jäsentietoihin näkyviin 1.4.2020.**

On tärkeä huomioida, että neuvontapalveluihin rekisteröityminen on eri asia ja se ei siis riitä! Ylityösopimuksen käyttäjäksi rekisteröityminen on oma rekisteröitymisensä, jonka tekevät vain ne työnantajat, jotka ovat sopineet yhden tai useamman työntekijänsä kanssa ylityöjärjestelmän käyttöönotosta.

Rekisteröityminen tulee tehdä erikseen jokaisen työntekijän kohdalla, jolla on ylityöjärjestelmä käytössä. Työnantajan tulee pitää rekisteröitymistä ajan tasalla. Mikäli järjestelmä on esimerkiksi yhden työntekijän kohdalla irtisanottu, tulee työnantajan käydä poistamassa tieto jäsentiedoistaan. Työnantaja voi poistaa rekisteröinnin kirjautumalla Heta-liiton sivuilla omiin tietoihin ja poistaa kyseisen Ylityösopimuksen.

Rekisteröinnissä jokaiselle sopimukselle tulee antaa viite, jotta työnantaja tietää, kenen työntekijän ylityösopimus on kyseessä. Viitteenä ei kuitenkaan saa käyttää työntekijöiden koko nimiä, syntymäaikoja tai henkilötunnuksia. Nämä ovat meidän kannaltamme tarpeettomia tietoja. Tärkeintä on, että työnantaja itse tietää, kenen työntekijän ylityösopimuksesta rekisteröinnissä on kyse. Rekisteröinnin voi tehdä antamalla viitteeksi esimerkiksi ”Ylityösopimus Anna” tai ”Ylityösopimus nro 1.”.

Esimerkki 1: Työnantaja on sopinut ylityösopimuksen kahden työntekijänsä kanssa. Hän rekisteröi ensiksi toisen työntekijänsä työ sopimuksen antamalla viitteeksi ”Ylityösopimus 1”. Tämän jälkeen hän rekisteröi toisen ylityösopimuksen antamalla viitteeksi ”Ylityösopimus 2”. Samalla työnantaja kirjaa ylös itselleen, kumman työntekijän sopimus on kirjattu milläkin viitteellä.

Rekisteröitymisellä haluamme seurata, kuinka paljon ylityöjärjestelmän mukaisia sopimuksia tehdään ja kuinka monelle työnantajalle tämä kokeilu on ylipäättään ollut tarpeellinen. Otamme toki mielellämme vastaan myös palautetta ylityökokeiluun liittyen!

2. Ylityösopimus

”Ylitöiden tekemisestä työnantaja ja työntekijä sopivat erillisellä työehtosopijapuolten vahvistamalla kirjallisella Ylityösopimuksella. Sopimus on voimassa toistaiseksi, ja irtisanottavissa yhden kuukauden irtisanomisajalla.”

Ylityöjärjestelmän käyttämisen edellytyksenä on, että työnantaja ja työntekijä sopivat ylityöjärjestelmän käyttöönotosta erillisellä työehtosopimusosapuolten vahvistamalla kirjallisella Ylityösopimuksella, joka löytyy [Heta-liiton nettisivuilta](#).

Kyseisessä sopimuksessa ja siihen liittyvissä ohjeissa on käyty tarkasti sopimisen edellytykset läpi, minkä vuoksi sopimus tulee tehdä juuri tämän kyseisen kirjallisen sopimuksen mukaisesti. Sopiminen edellyttää, että liitteenä olevat ohjeet on luettu ja ymmärretty.

Jotta työntekijä voisi tehdä ylityöjärjestelmän mukaista ylityötä ilman ylityökorvauksen maksamista, tulee taustalla olla tämä ”kehys sopimus”. Jokaisesta ylityökerrasta sovitaan vielä erikseen. Tämän

ylityösopimuksen tekeminen ei siis velvoita työnantajaa tarjoamaan tai työntekijää tekemään ylityötä, vaan sopimus voidaan sopia taustalle myös varmuuden vuoksi. Järjestelmään liittyvien ehtojen vuoksi suositeltavaa on, että järjestelmää ei oteta käyttöön hätiköidysti vasta, kun tarvetta tällaiselle ylityölle tulee, vaan siihen perehdytään etukäteen.

Ylityösopimuksia on allekirjoitettava kaksi kappaletta: yksi kullekin sopijapuolelle. Ylityöjärjestelmän mukaisesta työstä voidaan sopia ja sitä alkaa tehdä vasta sopimuksen molemminpuolisen allekirjoittaminen jälkeen.

3. Lisätyön tarjoaminen

”Ennen ylityön tarjoamista kokoaikaiselle työntekijälleen, työnantajan on tarjottava lisätyötä osa-aikaisille työntekijöilleen.”

Jos työnantajalla on työsuhteessa useitakin osa-aikaisia työntekijöitä, on työnantajan tiedusteltava heidän mahdollisuuksiaan lisätyön tekemiseen ennen sopimista yksittäisestä ylityökerrasta. Tämä tarkoittaa sitä, että lisätyön tekeminen on siten ensisijaista suhteessa ylityöhön.

Tämän velvollisuuden täyttämiseksi riittää, että työntekijä yrittää tavoitella työntekijää esimerkiksi soittamalla tai tekstiviestillä.

Esimerkki 2: Kokoaikaisen työntekijän työvuorolla on ilmennyt, että työnantajalle on tullut kiireinen meno, johon tarvitsee avustajaa kahdeksi tunniksi. Lisätyön tarjoamisvelvollisuuden täyttämiseksi riittää, että työnantaja on tavoitellut osa-aikaisia työntekijöitä tekemään työn. Jos työnantaja saa kieltävän vastauksen tai ei tavoita työntekijöitä, on lisätyön tarjoamisvelvollisuus täytetty. Tämän jälkeen kokoaikainen työntekijä voi jäädä tekemään ylityötä, jos se hänelle käy ja kun siitä on sovittu hänen kanssaan.

4. Ylityöstä sopiminen

”Jokaisesta ylityökerrasta sovitaan erikseen työnantajan ja työntekijän kesken. Työntekijällä on oikeus kieltäytyä tarjotusta ylityöstä.”

Ylityöjärjestelmän käyttäminen ja Ylityösopimuksen tekeminen eivät tuo työnantajalle mahdollisuutta teettää ylityötä työntekijällä automaattisesti. Työnantajan on syytä myös painottaa työntekijälle, että ylityöjärjestelmän ollessa käytössä, ei ylityöstä makseta ylityökorvausta, jotta työntekijä voi arvioida todellisen halukkuutensa ylityön tekemiseen.

Saattaa syntyä myös tilanne, jossa työntekijän halukkuus ylityön tekemiseen hankaloituu, koska työntekijä ei ylityöjärjestelmästä johtuen saa tehdystä ylityöstä ylityökorvausta. Järjestelmä ei kuitenkaan estä sitä, että työnantaja ja työntekijä sopivat, että ylityöstä poikkeuksellisesti maksetaan normaalisti ylityökorvaus, vaikka järjestelmä olisikin käytössä. Tällaisessa sopimisessa on tärkeää, että ylityökorvauksen maksaminen on myös kunnan suunnalta hyväksytty ja palkanlaskenta saa tiedon tästä poikkeustilanteesta.

5. Ylityön määrästä huolehtiminen

”Työnantaja vastaa työaikakirjanpidon ylläpitämisestä ja siitä, ettei työaika ylitä työaikalaisissa säädettyä työajan enimmäismäärää.”

Työnantajan on tärkeää pitää huolta siitä, että ylityöjärjestelmän mukaiset tunnit pysyvät alle työehtosopimuksen määrittelemässä 168 tunnissa kalenterivuotta kohden. Tämän jälkeen ylityökorvaukset tulisi maksaa normaaliin tapaan. Myös kunnalle ja palkanlaskentaan on tärkeää ilmoittaa siitä, milloin ylityökorvauksettoman ylityön määrä on ylitetty, jotta ylityökorvaukset tiedetään tästä eteenpäin maksaa. 168 tuntia kalenterivuotta kohden vastaa keskimäärin 14 tuntia kuukaudessa. 14 tuntia kuukaudessa ei kuitenkaan ole ehdoton raja, mutta auttaa hahmottamaan järjestelmän mukaisen ylityön enimmäismäärää.

Esimerkki 3: Työnantaja voi esimerkiksi pitää erillistä kirjanpitoa siitä, kuinka paljon ylityöjärjestelmän mukaista ylityötä on tehty. Myös tuntilistaan on hyvä erikseen merkitä, mikä on ylityöjärjestelmän mukaista ylityötä.

Työaikalaisissa on lisäksi määrätty työajan enimmäismääristä, joita ei saa ylittää. Tästä työnantajan tulee joka tapauksessa huolehtia, mutta erityisesti silloin, kun ylityötä tehdään runsaasti. Työaikalain mukaan työntekijän työaika ylityö mukaan lukien ei saa ylittää keskimäärin 48:aa tuntia viikossa neljän kuukauden ajanjakson aikana.

On tärkeää pitää mielessä, että ylityön ja ylityöjärjestelmän mukaisten tuntien määrä ja ylittyminen on eri asia kuin myönnettyjen henkilökohtaisen avun tuntien määrä ja henkilökohtaisen avun tuntien ylittyminen!

Ylityöjärjestelmän voimassaolo ja irtisanominen

Ylityösopimus voidaan irtisanoa työnantajan tai työntekijän toimesta. Ylityösopimus on voimassa toistaiseksi ja irtisanottavissa yhden kuukauden irtisanomisajalla. Työnantajan tai työntekijän suorittamassa irtisanomisessa on käytettävä Ylityösopimuksen irtisanomisilmoitusta, joka on Ylityösopimuksen liitteenä, tai irtisanominen on tehtävä muulla tavoin kirjallisesti siten, että siitä selkeästi ilmenee, että kyse on työehtosopimuksen mukaisen Ylityösopimuksen irtisanomisesta, sopimuksen osapuolet sekä irtisanomisen päivämäärä. Irtisanomistilanteessa irtisanomisaikana (yksi kuukausi) voidaan ylityötä osapuolten sopimuksella vielä tehdä ilman ylityökorvauksia.

Mikäli sopimisessa ei noudateta työehtosopimuksen mukaisia ehtoja, on työehtosopijapuolilla eli Heta-liitolla ja JHL:lla oikeus päätöksellään todeta osapuolten paikallinen Ylityösopimus pätemättömäksi. Pätemättömyyden toteamisesta ilmoitetaan heti Ylityösopimuksen osapuolille. Pätemättömäksi toteamisen seurauksena on, että ylityön tekemisessä noudatetaan työehtosopimuksen tavallisia määräyksiä ylityön tekemisestä ja korvaamisesta. Ylityökorvaus tulee siis tällöin maksaa normaaliin tapaan.

Ylityöjärjestelmä on määräaikainen kokeilu, joka on voimassa 1.4.2020-30.4.2021. Mikäli työehtosopimuksen määräys ylityön tekemisestä perustuntipalkalla poistuu työehtosopimuksesta, tai se muutoin työehtosopijapuolten päätöksellä lakkaa olemasta voimassa, lakkaavat myös tähän määräykseen perustuvat paikalliset ylityösopimukset. Myös paikallisten ylityösopimusten lakkaamisen seurauksena on, että ylityön tekemisessä siirrytään noudattamaan työehtosopimuksen määräyksiä ylityön tekemisestä ja korvaamisesta.

Työnantajan ja työntekijän välinen Ylityösopimus on kuitenkin toistaiseksi voimassa oleva. Eli työnantaja ja työntekijä voivat jatkaa Ylityöjärjestelmän mukaisen ylityön teettämistä voimassa olevalla Ylityösopimuksella, mikäli kokeilua jatketaan 30.4.2021 jälkeen.

Kommunikointi kunnan kanssa

Ylityöjärjestelmän käytössä on erittäin tärkeää, että kunnalla ja palkanlaskennassa on ajankohtaiset tiedot Ylityöjärjestelmän käytöstä. Työnantajan tulee ilmoittaa ylityöjärjestelmän käytöstä itse, koska kunnille ja palkanlaskentaan ei välity tieto automaattisesti. Jos palkanlaskennassa on tieto ylityöjärjestelmän käytöstä, oletuksena on, että se on käytössä, kunnes saadaan tieto sen päättymisestä. Mikäli Ylityöjärjestelmä esimerkiksi irtisanotaan jonkun työntekijän kohdalla, tulee siitä välittömästi ilmoittaa kuntaan, jotta ylityökorvaukset saadaan maksettua.

Kuntaa ja palkanlaskentaa on tärkeä informoida myös siitä, jos ylityökorvauksettoman ylityön kalenterivuoden enimmäismäärä (168 h) on täyttymässä, jotta ylityökorvausten maksamiseen voidaan valmistautua.

Ylityösopimuksen voimassaolosta huolimatta voi tulla tilanne, että työntekijä kieltäytyy tekemästä jotakin ylityökertaa ilman ylityöstä maksettavia lisiä. Käytännössä työnantaja ja työntekijä voisivat sopia siitä, että yksittäisestä ylityökerrasta maksetaan ylityökorvaus. Erityisesti tällaisessa poikkeustilanteesta on tärkeä välittää tieto kuntaan ja palkanlaskentaan, jotta ylityökorvaus tiedetään maksaa. Jos kunnalla ja palkanlaskennassa on tieto voimassa olevasta Ylityösopimuksesta, oletuksena on, ettei ylityökorvauksia makseta.

Jos poikkeuksellisesti sovitaan ylityökorvauksen maksamisesta, on työnantajan huolehdittava, että ylityökorvaus tulee maksetuksi. Työnantajan on selvitettävä ylityön korvaaminen kunnasta tällöin etukäteen tai varauduttava vastaamaan itse ylityökorvauksen maksamisesta. Useimmiten kunnat suhtautuvat kielteisesti ylityökorvauksen maksamiseen. Eräässä korkeimman hallinto-oikeuden tapauksessa kunta veloitettiin korvaamaan henkilökohtaisen avustajan ylityökorvaukset tapauksessa, jossa työtuntien "kasautumista" ei voitu estää (KHO 2015:108).

Muistilista Ylityöjärjestelmän käyttämiseen:

1. Pehdy huolellisesti Ylityösopimukseen ja sitä koskeviin ohjeisiin ja ehtoihin
2. Tee Ylityösopimus työntekijän kanssa
3. Tee rekisteröinti Heta-liiton nettisivujen kautta omiin jäsentietoihisi.
4. Ilmoita kuntaan / palkanlaskentaan voimassa olevasta Ylityösopimuksesta
5. Sovi yksittäisistä ylityökerrosta työntekijän kanssa
6. Seuraa työntekijäkohtaisesti ylityön tuntimäärää
7. Jos ylityöjärjestelmä ei enää ole käytössä, ilmoita asiasta kuntaan / palkanlaskentaan ja poista rekisteröinti jäsentiedoistasi Hetan nettisivujen kautta.

Heta-liiton lakimiehet vastaavat HetaHelp-neuvonnan kautta ylityöjärjestelmän käyttöönottoon tai käyttämiseen liittyviin kysymyksiin!

Heta-liiton uutiskirjeissä käsitellään yksittäisiä henkilökohtaisen avustajan työnantajuuteen liittyviä kysymyksiä. Jos Heta-liiton uutiskirjeitä välitetään eteenpäin, tulee kirjeen sisältö välittää lyhentämättömänä ja muokkaamattomana sekä mainita lähde. Heta-liiton uutiskirjeitä on mahdollista hyödyntää esimerkiksi vammaispalvelun viranomaisviestintää täydentävänä materiaalina mutta ei sen korvaajana. Jos kirjettä hyödynnetään viranomaisviestinnässä, tulee viranomaisen aina varmistua välittämiensä tietojen oikeellisuudesta ja ajantasaisuudesta.