

KOKONAISPALKKAUS/KOKONAISTYÖAIKA

Teatterialan työehtosopimuksen liite 12 käsittelee kokonaispalkkausta ja kokonaistyöaikaa.

Kokonaispalkkaussopimuksella voidaan poiketa työehtosopimuksen työaikamääräyksistä, työntekijän tehtäviä koskevista määräyksistä ja palkkamääräyksistä. Kokonaispalkkaus/kokonaistyöaika –liite sisältää vähän soveltamisohjeita ja liite on kirjoitettu yleiseen muotoon. Tämän Temen ohjeen tarkoituksena on täydentää liitettä ja vastata kokonaistyöaikaa koskeviin yleisimpiin kysymyksiin.

Kokonaispalkkaussopimuksen tarkoitus

Kokonaispalkkaussopimuksella pyritään joustavampaan työajan hallintaan ja helpompaan palkanlaskentaan. Lähtökohtana on se, että kukin työntekijä on itse asiantuntevin suunnittelemaan oman työaikansa ja työtehtävänsä.

Kokonaispalkkaussopimuksen tehnyt työntekijä osallistuu itse työaikansa ja työtehtäviensä suunnitteluun kulloisenkin työtilanteensa mukaan. Tästä seuraa työntekijän vastuun ja motivaation kasvaminen. Lisääntyneen vastuun ja työajan jouston vuoksi, ja koska työntekijälle ei enää makseta ilta-, lauantai-, aattopäivien ja yötöiden korvauksia, työntekijä saa erityisen prosenttimääräisen kokonaispalkkauslisän kiinteämääräisen kuukausipalkan päälle.

Kokonaispalkkaussopimuksen soveltamisala

Kokonaispalkkaussopimus soveltuu parhaiten niille työntekijöille, jotka voivat osallistua oman työaikansa suunnitteluun tekemällä oman työtilanteensa mukaan joko pidempää tai lyhyempää päivää. (Työntekijän omasta aloitteesta tehdyistä) pitkestä työpäivistä ei toisaalta kerry erikseen korvattavaa ylityötä ja vastaavasti lyhyet työpäivät eivät ole "alityötä".

Kokonaispalkkasopimusta ei saa soveltaa tuntipalkkaiseen eikä osa-aikaiseen työntekijöihin.

Kokonaispalkkaussopimuksen solmiminen

Kokonaispalkkaussopimus on aina työntekijäkohtainen. Jokainen työntekijä päättää itsenäisesti sopimuksen tekemisestä ja arvioi itse sen kannattavuuden. Työntekijää ei saa painostaa sopimuksen tekemiseen.

Luottamushenkilöllä on oikeus osallistua kokonaispalkkaussopimusta koskeviin neuvotteluihin. Teme suosittelee luottamushenkilön osallistumista jokaisen työntekijän kohdalla käytäviin neuvotteluihin.

Kokonaispalkkaussopimus on aina määräaikainen. Sitä ei voi solmia olemaan voimassa toistaiseksi. Toistaiseksi tai näytäntövuotta pitemmäksi ajaksi solmitun kokonaispalkkaussopimuksen tulkitaan riitatapauksissa olevan voimassa kyseessä olevan näytäntövuoden verran (työehtosopimuksen liite 12, 1§). Työehtosopimuksen mukaan kokonaispalkkaussopimus voi olla myös produktiokohtainen. Joka tapauksessa pisin mahdollinen voimassaoloaika on yksi näytäntövuosi. Määräaikaisuutta koskevalla työehtosopimuksen määräyksellä on pyritty siihen, että sopimuksen ehdot tulisivat vähintään kerran vuodessa päivitettyä.

Solmituista kokonaispalkkaussopimuksista tulee toimittaa tieto sekä Suomen Teatterit ry:lle että Temelle. Käytännössä tämä on helpointa hoitaa siten, että sopimuksista lähetetään kopiot. Toivomme tilastointia varten tietoja myös työntekijän palkasta ja kokonaispalkkaerän suuruudesta. Käsittelemme tietoja luottamuksellisesti. Palkkatiedot voi tarvittaessa myös mustata.

Työajan suunnittelu ja tasoittuminen

Kokonaispalkkaussopimuksessa voidaan sopia poikettavaksi päivittäisen työajan määräyksistä. Työajan tulee kuitenkin tasoittua sopimuskauden aikana työehtosopimuksen mukaiseksi siihen tuntimäärään, joka saadaan kertomalla kyseisen työntekijän työehtosopimuksen mukaisten työpäivien lukumäärä luvulla 8. Tämä tarkoittaa sitä, että työntekijä tekee oman työtilanteensa mukaan joko pidempää tai lyhyempää päivää. Pitkinä työpäivinä ei kerry ylityötä ja vastaavasti lyhyet työpäivät eivät ole ”alityötä”, vaan ne kompensoivat toisensa tunti tunnista -periaatteella.

Tasoittumisen toteuttamiseksi työntekijä osallistuu oman työaikansa suunnitteluun. Eri teattereissa on erilaisia käytäntöjä sen suhteen, miten työvuoroluettelot laaditaan tavalla, joka mahdollistaa kokonaistyöajan tasoittumisen. Joissakin teattereissa työvuoroluetteloon merkitään kokonaistyöajassa olevien työntekijöiden kohdalle vain työpäivät. Joissakin merkitään alustavasti myös tunnit, joita muutetaan työntekijän aloitteesta tarpeen mukaan. Yksityiskohtaisten työvuoroluetteloiden laatiminen ja niissä pitäytyminen ei kuitenkaan vastaa kokonaistyöaikasopimuksen tarkoitusta. Teme suosittelee että, kokonaispalkkaussopimuksessa sovitaan, miten työajat vahvistetaan ja miten työaikakirjanpito tehdään.

Työaikakirjanpidosta työntekijä voi itse seurata tasoittumisen onnistumista. Työehtosopimuksen mukaan työntekijän ja työnantajan edustajan on otettava yhteys teatterin johtoon tai työryhmän vastuuhenkilöön, jos he huomaavat, että työajan tasoittumista ei voida järjestää sopimuskauden kuluessa.

Teme suosittelee, että työntekijä ja työnantajan edustaja käyvät työaikakirjanpidon läpi säännöllisesti. Näin työnantaja pystyy seuraamaan tilanteen kehittymistä. Tällä tavalla on mahdollista välttää ylitöiden kertyminen yllätyksellisesti.

Palkan muodostuminen kokonaispalkkausjärjestelmässä

Kokonaispalkkaus muodostuu kiinteästä palkanosasta ja sen päälle laskettavasta kokonaispalkkaerästä. Se, ettei kokonaispalkkaerän prosenttimäärästä ole ohjetta työehtosopimuksessa, johtuu siitä, että sen laskeminen tulee tehdä aina työntekijäkohtaisesti.

Käytäntö on osoittanut, että säännöllistä näytöntötyötä tekevillä korotusprosentti olisi vähintään 17–25 %.

Kiinteä palkanosa muodostuu tehtäväkohtaisesta palkasta, henkilökohtaisen lisän vuosisidonnaisesta osasta ja muista mahdollisista henkilökohtaisista lisistä.

Kiinteän palkanosan päälle maksettavan prosenttimääräisen kokonaispalkkaerän suuruus on työntekijäkohtainen. Sen määrästä sovittaessa otetaan liitteen 12 mukaan huomioon:

- iltatyölisät
- lauantai- ja aattopäivien korvaukset
- yötyölisät
- tehtävän vaativuusasteen nousu
- lisääntyvä työajan jousto.
- Lisäksi on kohtuullista korvata työntekijän menettämät päivittäisen ylityön korvaukset, milloin on nähtävissä, että näitä on aikaisemmin ollut huomattavassa määrin ja että tulevassa järjestelyssäkin näitä normaalia työehtosopimusta noudattaen olisi. Tällöin on kuitenkin huomattava, että ylitöiden perusosia ei ole syytä sisällyttää korvaukseen, jos järjestelyllä toteutuu se tavoite, että pysymällä keskimääräisen työajan puitteissa vuosittainen työaika on lyhyempi kuin aikaisemmin.

Kokonaispalkkaerän määrää määriteltäessä lähtökohtana on se, että kunkin työntekijän osalta huomioidaan pidemmän aikavälin (1–2 vuotta) keskiarvon mukaiset lisät. Prosentuaalisen korvauksen määrään vaikuttaa siis se, että kuinka paljon kyseessä oleva työntekijä on tehnyt esim. iltai- tai lauantaitöitä. Tämän lisäksi palkan pitäisi tosiasiaa nousta siltä osin, kun työn vaativuus ja jousto kasvaa. Työajan joustolle laskettavaa osuutta määriteltäessä tulee ottaa huomioon se, että työntekijän käytettävyyttä lisääntyä ja toisaalta se, että erikseen korvattavat ylityöt joustojen vuoksi vähenevät.

Sunnuntaityöstä maksettavaa korvausta ei saa sisällyttää kokonaispalkkaeraan. Sunnuntaityöstä on maksettava erillinen korvaus myös kokonaispalkkausjärjestelmässä olevalle kuukausipalkkaiselle työntekijälle.

Kokonaispalkkaussopimuksessa voidaan myös sopia, että työntekijä tekee tarvittaessa useamman osa-alueen tehtäviä ja tämä otetaan huomioon palkkaa korottavana tekijänä (ks. liite 12 3§).

Mikäli aikaisemmin on ollut päivittäistä ylityötä ja on nähtävissä, että ylitöitä on vastaisuudessaakin, on sovittava päivittäisten ylitöiden korotusosien maksamisesta tehtyjen ylitöiden mukaan seuraavassa tilissä.

Ylityöt

Kokonaispalkkauserä ei kata ylitöistä maksettavia korvauksia, eikä kokonaispalkkaussopimuksen tehnyt työntekijä ole sopimuksensa perusteella velvollinen tekemään ylityötä.

Työaikalain 16§:n mukaan ylityötä on työnantajan aloitteesta tehtävä, työntekijän säännöllisen työajan enimmäismäärän ylittävä työ. Saman lain 17§:n mukaan ylityötä saa teettää vain työntekijän kutakin kertaa varten erikseen antamalla suostumuksella. Syntyneet ylityöt korvataan rahana (korotusosat) tai säännöllisenä työaikana annettavana vapaana (perusosat). Työaikakirjanpidon pitäminen on tärkeä dokumentti syntyneiden ylitöiden määrää laskettaessa.

Ylityöt alkavat kertyä silloin, kun työntekijä ei ehdi pitää ylitöistä kertyviä vapaita. Teattereissa noudatetaan koko näytäntövuoden pituista tasoittumisjaksoa, jolloin ylitöiden perusosista koostuvat pitämättä jääneet vapaapäivät pidetään kesävapana vuosiloman yhteydessä, tai ne korvataan vuosiylityönä työehtosopimuksen 48§:n mukaisesti vuosi-työajan ylittyessä.

Näytäntövuosittainen ylityö korvataan siten, että kunkin laskennallisen 8 tunnin työpäivän viideltä ensimmäiseltä tunnilta maksetaan korvaus 50 %:lla korotettuna ja seuraavilta samalle työpäivälle laskettavilta tunneilta 100 %:lla korotettuna. Käytännössä siis kultakin laskennalliselta työpäivältä kertyy sekä 50 %:lla että 100 %:lla korvattavaa ylityötä.

Neuvottelun tärkeys

Kokonaispalkkaussopimuksen tekeminen on edellä kerrotuista työajan suunnittelun ja kokonaispalkkauserän määrän laskemisen tavasta johtuen aina työntekijäkohtaista ja myös monimutkaista. Kun käytännössä tavoitteena on työskentelyn ja johtamisen toimintatapojen muutos, kannattaa neuvotteluihin varata kunnolla aikaa. Osapuolten avoin suhtautuminen ja asioiden esille ottaminen jo neuvotteluvaiheessa edesauttavat hyvän ja molempia osapuolia tyydyttävän sopimuksen syntymistä. Neuvotellut ja sovitut asiat on syytä kirjata myös kirjalliseen kokonaispalkkaussopimukseen.

Uudet työntekijät

Kokonaispalkkauserän suuruutta arvioitaessa käytetään pohjana työntekijän aikaisempia työaikaan perustuvia korvauksia. Uuden työntekijän kohdalla tällaista aikaisempaa vertailupohjaa ei ole ja siksi kokonaispalkkauserän määrittely olisi vaikeaa. Lisäksi kokonaispalkkausjärjestelmässä osa työnjohdosta siirtyy työajan suunnittelun myötä työntekijälle.

Uusi työntekijä ei välttämättä hallitse tehtävänkuvaansa ja itsenäisen työajan suunnittelu voi olla vaikeaa. Edellä mainituista syistä johtuen kokonaispalkkausjärjestelmää tulee käyttää harkiten uusien työntekijöiden kohdalla ja erityisesti silloin, jos työntekijällä ei ole kokemusta vastaavista tehtävistä muunkaan työnantajan palveluksessa.

Sopimuksen irtisanominen

Kokonaispalkkaussopimus on voimassa enintään yhden näytöntövuoden kerrallaan. Siihen voidaan liittää myös irtisanomisehto, ja näin on käytännössä useissa teattereissa meneteltykin. Irtisanomisehdon mukaan kumpikin osapuoli voi irtisanoa sopimuksen päättymään irtisanomisajan kuluttua umpeen. Käytännössä irtisanomisajaksi on usein sovittu yksi kuukausi.

Ylitöiden korvaaminen

Työehtosopimuksen kokonaispalkkaus/kokonaistyöaika -liitteen 12 mukaisesti sovittaessa ylityöt korvataan näin:

Liitteen 12 2 §:n 2. kohdan mukaan työntekijä osallistuu työajan suunnitteluun siten, että työaika tasaantuu vuoden aikana työehtosopimuksen mukaiseksi. Työntekijästä itsestä johtuvat pitkät päivät tasataan tunti tunnista -periaatteen mukaisesti niin, että pitkät ja lyhyet päivät korvaavat toisensa. Jos tämä tasaaminen ei onnistu/ei näytä onnistuvan näytöntövuoden loppuun mennessä, ja on uhkana muodostua vuosittaista ylityötä, asiasta on heti otettava yhteys esihenkilöön tai teatterin johtoon sen selvittämiseksi, onko kyse työnantajasta johtuvasta ylityöstä.

Liitteen 12 2 §:n 3. kohdan mukaan ylityöt korvataan vuosittaisena ylityönä työehtosopimuksen 48 §:n mukaisesti. Tämä tarkoittaa sitä, että mikäli työntekijän vuosittaiset työpäivät eivät riitä esitystoiminnan pyörittämiseen, on pyydettävä työntekijää tekemään enemmän kuin TES 26§:n mukaiset työpäivät.

Työpäivien loppumiseen kesken näytöntövuoden voi olla useita eri syitä. Yksi syy voi olla se, että syyskaudella on tehty liian paljon kuusipäiväistä viikkoa. Toinen syy voi olla, että työnantajasta johtuvien ylitöiden vapaana korvattavat perusosat vähentävät yllättävän paljon vuosittaista työpäivien määrää.

Liitteen 12 4§:n soveltamisohjeessa on ohje päivittäisten ylitöiden korvaamisesta

”lisäksi on kohtuullista korvata työntekijän menettämät päivittäisen ylityön korvaukset, milloin on nähtävissä, että näitä on aikaisemmin ollut huomattavissa määrin ja että tulevassa järjestelyssäkin näitä normaalia työehtosopimusta noudattaen olisi. Tällöin on kuitenkin huomattava, että ylitöiden perusosia ei ole syytä sisällyttää korvaukseen, jos järjestelyllä toteutuu se tavoite, että pysymällä keskimääräisen työajan puitteissa vuosittainen työaika on lyhyempi kuin aikaisemmin.”

Tämä tarkoittaa sitä, että mikäli teatterin tuotannon ja henkilökunnan määrien suhteessa ei tapahdu merkittäviä muutoksia, on odotettavissa edellisvuoden kaltaiset ylityömäärät.

Työnantajan aloitteesta tehdyn päivittäisen ylityön korotusosat maksetaan normaalisti seuraavassa tilissä. Perusosat voidaan siirtää annettavaksi vapaana vuosiloman yhteydessä.

Mikäli tehty vuosittainen työaika ylittää vuosittaisten työpäivien määrän, tai työpäivien määrän x 8 tuntia (= tehtävän mukainen säännöllinen työaika), korvataan ylitetty määrä vuosittaisena ylityönä TES 48§:n mukaisesti.

Esimerkki: On tehty kokonaistyöaika/palkkasopimus. Työntekijän työvelvoite on 216 työpäivää näytöntövuodessa, säännöllinen työaika enintään 8 tuntia päivässä.

Jos hänellä on huhtikuun lopussa tehtynä 194 päivää ja 1696 työtuntia, hän on tehnyt 144 tuntia yli sen, mitä tuohon mennessä olisi säännöllisen työajan mukaan täytynyt tehdä. Nämä ylimääräiset tunnit koostuvat pitkistä lauantaista (30 x 4h) ja vaikkapa neljästä ”suorasta” 14h päivästä. Näistä tulee ylityön perusosia 120 + 24 = 144h ja korotusosia 110h.

Työntekijälle on maksettu 110 x 15,33€ = 1687€ korvausta vuorokautisten ylitöiden korotusosista.

Laskelman mukaan hänellä on vuosityöaika jäljellä 1728 – 1696 = 32tuntia = 4 päivää.

Tehtyään nuo neljä päivää hän voi jäädä kesävapaalle - siis aikaisintaan jo toukokuun toisella viikolla. Tällöin hänelle on tullut kaikkiaan 198 työpäivää. Näin ollen hänen kohdallaan toteutuu se tavoite, että pysymällä keskimääräisen työajan puitteissa vuosittainen työaika on lyhyempi kuin aikaisemmin, eikä vuorokautisten ylitöiden perusosista makseta erillistä korvausta.

Esimerkkitapauksen vertailua eri vaihtoehdoilla:

1. Normaalisti teates:n mukaan työntekijä saisi näytöntövuoden aikana ylityökorvauksia perusosista 2208€ + korotusosista 1687€ = 3895€, ja tekisi 216 työpäivää kesäloman/vapaiden alkuun saakka.

2. Kokonaistyöajassa/palkassa työntekijä saa 1687€ korvauksen ylitöiden korotusosista. Hän pääsee kesävapaalle toukokuun alussa noin 7.5. tehtyään 198 työpäivää. Hän tekee siis 18 päivää vähemmän. Rahaa hän saa $(1687 - 3895) = 2208€$ vähemmän kuin ”perustessillä” saisi.

3. Jos työnantaja kuitenkin tuotannollisista syistä joutuisi pyytämään hänet töihin vielä esimerkiksi 18 päiväksi toukokuun aikana, ja työntekijä suostuisi ylitöihin, korvattaisiin nämä vuosiylitöinä liitteen 12 2§:n 3. kohdan mukaan seuraavasti:

$$18 \times 5 \times 1,5 \times 15,33€ + 18 \times 3 \times 2 \times 15,33€ = 3725,19€.$$

Yhteensä hän saisi ylitöistä korvausta $3725,19 + 1687 = 5412,19€$

Lopputulos:

On sovittava päivittäisten työnantajan aloitteesta syntyvien ylitöiden korotusosien maksamisesta tehtyjen ylitöiden mukaan seuraavassa tilissä. Ylityötuntien perusosat korvautuvat vapaana keväällä vuosiloman yhteydessä, tai ne korvataan vuosiylityönä teates:n 48§:n mukaisesti, mikäli vuosityöaika ylittyy.

Kokonaistyöaika koskevilla kysymyksillä voit olla yhteydessä Temeen:
www.teme.fi/fi/yhteystiedot