

**TYÖNEUVOSTO**  
Mikonkatu 4, PL 34  
00233 Valtioneuvosto  
puh. 09-645 593

**LAUSUNTO**

17.6.2004

**Nro 1395-04**

Diaarinro 7/2004

Lausunnonpyytäjä:

Akava ry

Asianosainen:

X Oy

Asia:

Vuosiloman määräytyminen

Vireille:

18.2.2004

## **Lausuntopyyntö**

Akava ry on pyytänyt työneuvoston lausuntoa siitä, onko X Oy:n palkkausjärjestelmän mukainen bonus sellaista palkkaa, joka on otettava huomioon vuosilomapalkkaa määrättäessä. Kirjallisissa työ sopimuksissa on sovittu, että palkka muodostuu tietyn euromäärän suuruisesta kiinteästä kuukausipalkasta ja vuosittain erikseen yhtiön yksiköittäin tarkistettavan palkkausjärjestelmän mukaisesta bonuksesta. Vuonna 2003 tehdyn palkkausjärjestelmäsopimuksen mukaan työntekijän kokonaispalkka on muodostunut kiinteästä palkasta ja yksikön tulokseen sidotusta bonusoikeudesta. Yksikön bonusoikeus on perustunut yksikön vahvistettuun vuositulokseen, ja bonusoikeus on alkanut, kun käyttökate 2 (operationg profit 2) on ylittänyt kiinteän riskipreemion, jonka määrä on puolestaan saatu, kun yksikön työntekijöiden kuukausikorvausten palkkasumma luontoiseduilla lisättyä on jaettu luvulla 2. Kun käyttökate 2:sta on vähennetty riskipremio, on saatu ”tulos ennen bonusta” –osuus. Tästä osuudesta on laskettu yksikölle jaettavan bonuksen suuruus siten, että bonus sosiaalikulustannuksilla lisättyä on muodostanut 50 % koko ”tulos ennen bonusta” –osuudesta.

Yksilötason bonusoikeus on perustunut erilliseen sopimukseen, jolla yksikön bonuskertymä on jaettu yksikön työntekijöiden kesken. Toimitusjohtaja on vahvistanut jaon vuosittain etukäteen yksikön johtajan esityksestä. Bonus on maksettu yhdessä erässä vuosibonusena laskentakautta seuraavan tammikuun loppuun mennessä koko laskentakauden yksikköön kuuluneille työntekijöille. Eriksen vahvistettuja käytäntöjä sovelletaan työntekijöihin, jotka ovat liittyneet yksikköön tai siirtyneet sieltä pois kesken laskentakauden.

Työnantaja on tulkinnut työ sopimuksissa sovittua kiinteän kuukausipalkan lisäksi suoritettavaa bonusta niin, että sitä ei oteta huomioon vuosilomapalkkaa määrättäessä. Akava ry katsoo viitaten työneuvoston lausuntoihin TN 1284-92 ja TN 1346-98 ja vuosilomalain 7 §:n 2 momenttiin, että kun työntekijän palkaksi on sovittu kiinteä kuukausipalkka ja sen lisäksi vuosittain erikseen tarkistettavan palkkausjärjestelmän mukainen bonus, palkkausjärjestelmän mukaisen bonuksen tuottama ansio on otettava huomioon vuosilomapalkkaa määrättäessä. Mainittua päätelmää puoltaa myös se, että erillisen palkkausjärjestelmäsopimuksen mukaan yksikköön rekrytoitava uusi työntekijä saa alussa neljän kuukauden ajan ns. takuupalkkaa, jotta rekrytointi ei vaikuttaisi taannehtivasti yksikössä rekrytointihetkellä jo ansaittuun bonusoikeuteen.

## **Asianosaisen kuuleminen**

X Oy kuvaa lausumassaan yleisesti yhtiön palkkausjärjestelmiä ja toteaa seuraavan. Yhtiössä on sovittu eri liiketoimintayksiköissä toisistaan poikkeavia palkkausjärjestelmiä eri tavoitteita silmällä pitäen. Erilaisten säännöllisesti maksettavien palkanlisien määräytyminen on usein sidottu toteutuneen myynnin tai annettujen tavoitteiden täyttymiseen, jolloin osa työntekijän palkasta määräytyy henkilökohtaisen tuloksen perusteella. Henkilökohtaisen tulostavoitteiden saavuttamisen lisäksi palkkaus voi määräytyä myös ryhmän työsuorituksen perusteella, jolloin palkan tämä osa kertyy kaikkien työryhmän jäsenten työsuoritusten mukaan. Yksittäisen työntekijän vaikutusmahdollisuudet ryhmän tulospalkkion kertymiseen voivat olla erilaiset. Joka tapauksessa yksittäisen työntekijän osuus ryhmäkohtaisesta palkkiosta määräytyy aina jonkin laskennallisen perusteen mukaan. Osa palkanlisistä on sovittu työ sopimuksella. Yhtiö toteaa, että sen sijaan Corporate Finance –yksikössä, jonka bonusoikeutta lausuntopyyntö koskee, bonusoikeus perustuu työnantajan erikseen vuosittain päättämään järjestelyyn.

Yhtiö toteaa Corporate Finance –yksikön palkkausjärjestelmästä seuraavan. Corporate Finance –yksikössä on vuosina 2001 ja 2002 noudatettu palkkausjärjestelmää, jonka mukaan työntekijän kokonaispalkka muodostuu kiinteästä palkasta ja yksikön liikevaihtoon perustuvasta

bonusoikeudesta (läpilaskutus eliminoitu). Mainitun yksikön bonusoikeus on perustunut sen liikevaihtoon sidottuun kaavaan, jonka toimitusjohtaja on vahvistanut etukäteen. Yksikölle on asetettu kannattavuusraja (ns. break even –taso), jonka ylittävältä osalta maksetaan bonusta. Yksilötason bonusoikeus on perustunut erilliseen jakokaavaan, jolla yksikön bonuskertymä on jaettu yksikön työntekijöiden kesken ja jonka toimitusjohtaja on vahvistanut vuosittain etukäteen yksikön johtajan esityksestä. Vuonna 2003 palkkausjärjestelmän perusteita muutettiin siten, että työntekijän kokonaispalkka muodostuu kiinteästä palkasta ja yksikön tulokseen sidotusta bonusoikeudesta. Yksilötason bonusoikeus perustuu aiempien vuosien tapaan erilliseen sopimukseen, jolla yksikön bonuskertymä jaetaan yksikön työntekijöiden kesken.

Yksikkö on erikoistunut vaativiin kiinteistöomaisuuden uudelleenjärjestelyihin, kiinteistöihin liittyviin rahoitusjärjestelyihin sekä portfoliokauppoihin. Järjestelyt ovat laajoja ja aikaa vieviä. Yksikössä on kolme työntekijää ja työtä tehdään tiimissä. Asiakkaan laskutus ei perustu tehdyn työn määrään, vaan miltei aina kaupan toteutumiseen. Laskutuksen perusteena on tällöin kaupan arvo. Mahdollista on, että yksikön tekemä työ jää kokonaan laskuttamatta kaupan syntymättä jäämisen vuoksi. Kaupan toteutuminen on monesti epävarmaa ja riippuu yksikön ulkopuolisista tekijöistä. Epävarmuuden astetta kuvaa se, että yksittäiseen portfoliokauppaan liittyvä lasku saattaa käsittää yli puolet yksikön koko liikevaihdosta. Laskujen vuosittainen määrä on vähäinen. Lopullisen kaupan syntyminen on riippumaton yksittäisen työntekijän työpanoksesta, vaikka työntekijät pyrkivätkin luomaan edellytykset kaupan synnylle. Vasta toteutunut kauppa mahdollistaa asiakkaan laskuttamisen ja synnyttää mahdollisen perusteen bonukselle, mikäli yksikön kannattavuusraja ylittyy.

Koska yksikön työntekijöillä ei ole suoraa vaikutusta kauppoihin, ne eivät jää toteutumatta tai siirry työntekijän loman vuoksi. Lisäpalkka ei vähene vuosiloman aikana, koska kiinteistöomaisuuden uudelleenjärjestelyjen ja portfoliokauppojen toteutuminen ovat riippuvaisia muista tekijöistä. Yksikön liikevaihtoon vuosilta 2001 ja 2002 sekä tulokseen vuodelta 2003 perustuvat palkkausjärjestelmät ovat sellaisia, joissa palkkaperustetta sovelletaan myös työntekijän vuosiloman ajalta. X Oy toteaa, että mikäli lisäpalkka kertyy muun kuin työntekijän oman työskentelyn perusteella myös vuosiloman aikana, ei sitä oteta enää erikseen huomioon lomapalkassa, koska muutoin se maksettaisiin kahteen kertaan. Kantansa tueksi yhtiö viittaa Virkkunen – Morenin teoksessa ”Vuosilomalaki, käytännön tietoutta työnantajille ja työntekijöille” (1987 s. 80) esitettyyn tulkintaan ja työneuvoston lausuntoihin TN 627-61, TN 1078-78 ja TN 1260-90. Yhtiö huomauttaa, että Corporate Finance -yksikössä maksettavan bonuspalkan toteutuminen on epävarmaa – kuluneen kolmen vuoden aikana, vuosilta 2001 ja 2003 työntekijät eivät olleet oikeutettuja bonukseen, kun taas vuonna 2002 asetettu raja ylittyi ja bonusta maksettiin. Yhtiö katsoo, että Corporate Finance – yksikön liikevaihtoon sekä tulokseen perustuvat palkkausjärjestelmät ovat sellaisia, joiden perusteella maksettavaa lisäpalkkaa ei oteta huomioon vuosilomapalkassa. Palkkaperustetta sovelletaan myös työntekijän vuosiloman aikana, jolloin yksikön työntekijät saavat välittömästi tämän palkkaperusteen nojalla lisäpalkkaa myös vuosiloman ajalta.

Yhtiön lausuman liitteinä ovat 14.2.2003 solmittu sopimus Corporate Finance –yksikön vuoden 2003 palkkausjärjestelmästä. Sopimuksessa on sovittu vuoden 2003 bonuksen jaosta yksikön kolmen työntekijän kesken. Jaon mukaan A sai bonuksesta 40 %, B 40 % ja C 20 %.

## Perustelut

Asiassa on kysymys siitä, onko X Oy:n Corporate Finance -yksikön vuonna 2003 toteutetun palkkausjärjestelmän mukainen bonus otettava huomioon vuosilomapalkkaa määrättäessä. Asiakirjoissa on kuvattu myös yhtiön muiden yksiköiden palkkausjärjestelmiä. Työneuvosto antaa

lausuntonsa kuitenkin vain Corporate Finance -yksikön palkkausjärjestelmästä, jota myös lausuntopyyntö siitä ilmenevistä tiedoista päätellen koskee. Sovitun palkkausjärjestelmän mukaan työntekijöiden kokonaispalkka muodostuu kiinteästä palkasta ja yksikön tulokseen sidotusta bonusoikeudesta. Mahdollisesti kertynyt bonus maksetaan työntekijälle yhdessä erässä vuoden aikana.

Vuosilomalain (272/1973) 7 §:n 1 momentin mukaan työntekijällä, jonka palkka on sovittu viikolta tai sitä pitemmältä ajalta, on oikeus saada tämä palkkansa myös vuosiloman ajalta. Säännöksen 2 momentin mukaan muulle kuin 1 momentissa tarkoitettulle työntekijälle maksetaan vuosilomapalkka, joka saadaan kertomalla hänen keskimääräinen päiväpalkkansa vuosilomalain 3 §:n mukaisten lomapäivien lukumäärän perusteella määräytyvällä kertoimella. Käytännössä 1 momentin soveltamisalaan kuuluvat viikko- ja kuukausipalkalla olevat työntekijät ja 2 momentin soveltamisalaan ainakin tunti-, urakka- ja provisiopalkalla olevat työntekijät. Mainittuja vuosilomalain säännöksiä voidaan joutua soveltamaan rinnakkain, jos työntekijän palkka määräytyy erilaisten palkkaustapojen yhdistelmästä.

Hallituksen esityksessä vuosilomalaiksi (HE 14/1973, s. 9) todetaan, että kuukausipalkkaisella työntekijällä on vuosilomalain 7 §:n 1 momentin mukaisesti määräytyvän lomapalkkansa lisäksi oikeus saada 2 ja 3 momentin mukaisesti määräytyvä lomapalkka sellaisista viikko- tai kuukausipalkan ohella sopimuksen perusteella maksettavista korvauksista, joiden suuruus vaihtelee ja jotka eivät määräydy tilapäisten olosuhteiden tai epäsäännöllisesti toistuvien tekijöiden perusteella. Jotta mainitun aikapalkan lisäksi maksettavat korvaukset otettaisiin huomioon vuosilomapalkassa, niiden on siis oltava sovitun palkan osia; korvauksia maksetaan työstä, jota työntekijä tekee jatkuvasti ja säännöllisesti.

Myös työneuvosto on käytännössään tarkastellut viikko- tai kuukausipalkan ohella maksettavien lisien vaikutusta vuosilomapalkkaan. Lausunnossaan TN 614-61 työneuvosto katsoi, että jos osa palkasta on sovittu maksettavaksi muulla perusteella, esimerkiksi tuotannon määrän, työsuoritusten tai erityisten työolosuhteiden mukaan siten, ettei tämä palkan osa ole aina samansuuruinen, mainittu lisä otetaan huomioon vuosilomapalkassa, mikäli se on sovittu maksettavaksi työstä, jota työntekijä suorittaa jatkuvasti tai säännöllisesti. Jos viikko- tai kuukausipalkan lisäksi muulla perusteella maksettavaksi sovittu palkan osa määräytyy tilapäisten olosuhteiden tai epäsäännöllisesti toistuvien tekijöiden perusteella, lisä ei vaikuta vuosilomapalkan suuruuteen.

Vuosilomalain lähtökohtana on se, että työntekijä saa vuosilomansa aikana samansuuruisen, sovitun palkan kuin työssä ollessaan. Jos kuukausipalkan ohella työntekijälle maksetaan muulla perusteella määräytyvää palkkaa, sen huomioon ottaminen vuosilomapalkassa riippuu siitä, onko palkanlisä säännöllisesti maksettava sovitun palkan osa vai tilapäinen palkanlisä. Toisaalta jos lisiä kertyy myös työntekijän vuosiloman ajalta, on katsottu, ettei niitä tarvitse ottaa huomioon vuosilomapalkkaa laskettaessa edellyttäen, että lisät pysyvät loman aikana tavanomaisissa puitteissa (TN 627-61, 1078-78 ja 1260-90). Työneuvosto on lausunnossaan TN 1346-98 tarkastellut tulospalkkion vaikutusta vuosilomapalkkaan ja päätenyt siihen, että kuukausipalkan lisäksi maksetut tai maksettavaksi erääntyneet tulospalkkiot on otettava huomioon työntekijän vuosilomapalkkaa ja mahdollista vuosilomakorvausta laskettaessa, kun työntekijälle ei kerry tulospalkkiota vuosiloman ajalta.

Corporate Finance -yksikössä maksettava bonus perustuu työnantajan ja yksikön työntekijöiden väliseen sopimukseen. Bonus kertyy vuoden pituiselta ajalta, eikä se siten ole sellainen palkanlisä, jota ei sen tilapäisyyden takia tulisi ottaa huomioon vuosilomapalkkaa määrättäessä. Erikseen on kuitenkin tarkasteltava bonuksen kertymistä vuosiloman ajalta. Vuosilomapalkan kertyminen

riippuu satunnaisista tekijöistä ja muodostuu epävarmaksi sekä pysyy vuosilomasta huolimatta tavanomaisena. Vuosilomalain, sen esitöiden ja työneuvoston käytännön perusteella lisäpalkkaa ei oteta huomioon vuosilomapalkassa, jos työntekijä saa lisää myös vuosilomansa ajalta. Lisä voi määräytyä erilaisilla perusteilla eikä sen nimike (provisio, tuotantopalkkio, tulospalkkio, bonus jne.) vaikuta arviointiin. Jos taas lisäpalkkaa ei kerry vuosiloman ajalta, se otetaan huomioon vuosilomapalkassa. Ratkaisevaa merkitystä ei ole sillä, kertyykö lisäpalkkaa työntekijän henkilökohtaisen suorituksen perusteella vai muilla perusteilla, esimerkiksi työryhmän tai tiimin yhteenlasketun tuloksen perusteella. Jälkimmäisessä tapauksessa työryhmän toiminta kuitenkin useimmiten kerryttää bonuksina jaettavaa tulosta myös ryhmän yksittäisen jäsenen ollessa vuosilomalla. Näin on myös lausuntopyynnössä tarkoitettussa yrityksessä.

Corporate Finance -yksikön palkkausjärjestelmän mukainen bonus perustuu yksikön vuositulokseen. Sen syntyminen tosin edellyttää yrityksen saaman toimeksiannon täyttämistä yksikössä, mutta bonuskertymään vaikuttaa lopulta toteutuneiden kauppojen määrä. Kauppoja on vuoden mittaan vain harvalukuinen määrä, eivätkä ne ajoitu mitenkään säännönmukaisesti. Näissä olosuhteissa bonuksen kertymiseen ei näytä vaikuttavan se, mihin aikaan vuodesta yksittäisen työntekijän työpanos tai vastaavasti hänen poissaolonsa kohdistuvat. Bonusta kertyy siten myös vuosiloman ajalta eikä sitä tästä syystä tule ottaa huomioon vuosilomapalkkaa laskettaessa.

## **Lopputullos**

Lausuntopyynnössä tarkoitettun yksikön työntekijöille kuukausipalkan lisäksi maksettavaa, yksikön kokonaistuloksen perusteella määräytyvää vuosibonusta ei oteta huomioon vuosilomapalkkaa laskettaessa.

## **Sovelletut oikeusohjeet**

Vuosilomalaki (272/1973) 7 § 1 ja 2 mom.