

SAK – STTK – Akava

TYÖAIKAPANKIN PALKKAHALLINNOLLISET OHJEET

Joustavat työaikajärjestelyt ovat sekä työnantajien että työntekijöiden etu. Joustavista työaikajärjestelyistä on luontevinta sopia paikallisesti henkilöstön edustajien toimesta työ- ja/ tai virkaehtosopimuksessa mahdollisesti sovittuja reunaehtoja noudattaen.

Työmarkkinoiden keskusjärjestöt ovat 24.2.2004 antaneet raportin työaikapankkijärjestelmästä. Tässä palkansaajakeskusjärjestöjen ohjeistuksessa käsitellään työaikapankkijärjestelyihin liittyviä palkkahallintoa koskevia erityiskysymyksiä. Ohjeita sovellettaessa on välttämätöntä selvittää, mitä määräyksiä alakohtaiset työ- ja virkaehtosopimukset sisältävät työaikapankeista.

HELSINGISSÄ 16. JOULUKUUTA 2008

**SAK
STTK
Akava**

SISÄLLYSLUETTELO

1. JOHDANTO	3
1.1 <i>Työaikapankki</i>	3
1.2 <i>Suosittelusten sitovuus</i>	3
1.3 <i>Muut työaikajoukot</i>	3
2. TYÖAIKAPANKKISOPIMUKSESSA SOVITTAVIA ASIOITA	4
2.1 <i>Työaikapankkia koskevia määritelmiä</i>	4
2.2 <i>Sopimus työaikapankkijärjestelystä</i>	4
2.3 <i>Työaikapankkitilit</i>	5
2.4 <i>Pankkivapaa-ajan palkka</i>	5
2.5 <i>Pankkivapaa-ajan palkasta maksettavat vakuutusmaksut</i>	5
2.6 <i>Työaikapankkijärjestelmän purkaminen ja yksittäisen työntekijän irtaantuminen</i>	6
3. PALKKAHALLINTOON LIITTYVIÄ ERITYISKYSYMYKSIÄ	6
3.1 <i>Palkan maksuajankohta pankkivapaan ajalta</i>	6
3.2 <i>Luontoisedut</i>	6
3.3 <i>Henkilökuntaedut</i>	6
3.4 <i>Pankkivapaa-aika</i>	6
3.5 <i>Työsuhteen kestoon perustuvien etujen kertyminen</i>	7
3.6 <i>Pankkivapaa-päivien vaikutus vuosiloman ansaintaan</i>	7
3.7 <i>Vuosiloman ja lomarahen säästö työaikapankkiin</i>	7
3.8 <i>Yhteensovitus muiden poissaoloperusteiden kanssa</i>	8
3.9 <i>Työaikapankkivapaan ajankohdasta sopiminen</i>	8
4. LASKELMA TYÖAIKAPANKIN SALDOSTA (TILIOTE)	9
5. TYÖTTÖMYYSTURVALAIN TYÖAIKAPANKKIA KOSKEVAT MUUTOKSET	9
5.1 <i>Palkkatodistuksen antaminen työttömyyspäivärahan myöntämistä varten</i>	9
5.2 <i>Pankkivapaa-ajan palkka luetaan vakiintuneeseen palkkatuloon</i>	9
5.3 <i>Työaikapankista nostettu rahakorvaus</i>	10
5.4 <i>Oikeus työttömyysetuuteen kokoaikaisen lomautuksen ajalta</i>	10
5.5 <i>Irtisanomisaikana työaikapankkiin siirretty lomakorvaus ja taloudellinen etuus</i>	10
5.6 <i>Työaikapankkivelka työsuhteen päättyessä</i>	10
5.7 <i>Oikeus työttömyysetuuteen osa-aikaisen lomautuksen ajalta</i>	11
5.8 <i>Työaikapankin käyttö vuorotteluvapaan aikana</i>	11
6. PALKKATURVA TURVAA TYÖAIKAPANKKISAATAVAT	12
7. ENNAKONPIDÄTYS JA TYÖNANTAJAMAKSUT	12
7.1 <i>Ennakonpidätyksen toimittamisajankohta</i>	12
7.2 <i>Eläkevakuutus-, sosiaaliturva- ja tapaturmavakuutusmaksujen maksaminen</i>	13
8. TYÖAIKAPANKKIJÄRJESTELMÄ JA PALKKAN ULOSOTTO	13
9. PALKKA- JA TYÖAIKAKIRJANPITO	14
9.1 <i>Tehdyn työajan kirjaaminen</i>	14
9.2 <i>Tunti- ja urakkapalkkojen kirjaamisesta</i>	14
9.3 <i>Kuukausipalkkojen kirjaamisesta</i>	14
9.4 <i>Palkkatilastojen laatimisesta</i>	14

LIITTEET

1. Työaikapankin saldo tilinpäätöksessä
2. Esimerkki palkkakirjanpitomerkinnoista

1. JOHDANTO

1.1 Työaikapankki

Työmarkkinakeskusjärjestöjen työaikapankkityöryhmä antoi 24.2.2004 raportin joustavien työaikatarkaisujen edistämiseksi. Näistä sopimukseen perustuvista vapaaehtoisista työ- ja vapaa-ajan yhteensovitusjärjestelyistä, joilla työaikaa, ansaittuja vapaita tai vapaa-ajaksi muutettuja rahamääräisiä etuuksia voidaan sopimalla säästää tai lainata sekä yhdistää toisiinsa pitkäjänteisesti, käytetään nimitystä työaikapankki.

Lainsäädännössä työaikapankki on määritelty työttömyysturvalain 1 luvun 5 §:n 1 momentin 13 kohdassa. Säännöksen mukaan työaikapankilla tarkoitetaan yritys- tai työpaikkakohtaisesti kirjallisesti sovittua työntekijöiden työaika-järjestelyä, jolla voidaan säästää työaikaa, ansaittuja vapaita tai vapaa-ajaksi muutettuja rahamääräisiä korvauksia toisiinsa yhdistäen ja nostaa palkallista vapaa-aikaa tai rahakorvausta.

Työaikapankkijärjestelmän käyttöönotosta ja tarkemmasta sisällöstä sovitaan yritys- tai työpaikkakohtaisesti noudattaen asianomaisella alalla käytössä olevia paikallisen sopimisen menettelytapoja. Työaikapankkijärjestelmän toimivuuden varmistamiseksi paikallisessa sopimuksessa tulisi määritellä mahdollisimman täsmällisesti järjestelmän tavoitteet, soveltamisala ja sisältö.

Työaikapankkijärjestelmä voi koskea koko henkilöstöä tai sen soveltamisala voi olla rajattu vain osaan henkilöstöstä. Rajauksilla ei tule kuitenkaan asettaa ketään perusteettomasti eriarvoiseen asemaan. Työaikapankkijärjestelmän käyttö yksittäisen henkilön osalta perustuu vapaaehtoisuuteen.

1.2 Suositusten sitovuus

Työaikapankkijärjestely toteutetaan aina paitsi lainsäädännön, myös työ- ja virkaehtosopimusten määräysten puitteissa. Muistiossa esitetyt suositukset eivät ole työnantajaa ja työntekijää sitovia paitsi silloin, kun ne perustuvat laeissa oleviin ehdottomiin säännöksiin.

Palkkaturvalaissa ja työttömyysturvalaissa on säännöksiä, jotka asettavat erityisesti palkkakirjanpitoon liittyviä vaatimuksia tai, jotka rajoittavat tai ohjaavat työnantajan ja työntekijän sopimismahdollisuuksia. Lisäksi Verohallituksen lausunnossa ennakonpidätyksen toimittamisajankohdasta edellytetään, että rahakorvauksen maksuperuste on etukäteen sovittu työaikapankkisopimuksessa.

1.3 Muut työaikajoustopot

Tätä raporttia ja sen suosituksia ei kuitenkaan pidä soveltaa vuosilomalain, työaikalain ja työ- ja virkaehtosopimusten mukaisiin työaikajoustoihin silloin, kun ne eivät liity työaikapankkijärjestelyyn. Tällaisia työaikajoustopot voivat olla muun muassa vuosiloman säästäminen, ylityön korvaaminen vapaana ja niiden yhdistäminen työaikalain 23 §:n ja vuosilomalain 27 §:n mukaisella tavalla sekä lomarahain vaihto vapaaksi. Myös näiden työaikajoustopot avulla työntekijöillä on mahdollista saada pitkäjänteisiä vapaita ilman erillisestä työaikapankista sopimista.. Katso aiheesta myös kappale 3.7.

Niin ikään säännöllisen työajan järjestäminen on erotettava työaikapankki-järjestelystä. Liukuva työaika ja säännöllisen työajan järjestäminen keskimääräiseksi eivät sellaisenaan ole työaikapankkijärjestelyjä.

2. TYÖAIKAPANKKISOPIMUKSESSA SOVITTAVIA ASIOITA

2.1 Työaikapankkia koskevia määritelmiä

Työaikapankilla tarkoitetaan niitä yritys- tai työpaikkatasolla käyttöönotettuja vapaaehtoisuuteen perustuvia työ- ja vapaa-ajan yhteensovitusjärjestelyjä, joilla työaikaa, ansaittuja vapaita tai vapaa-ajaksi muutettuja rahamääräisiä etuuksia voidaan sopimalla säästää tai lainata sekä yhdistää toisiinsa pitkäjänteisesti.

Työaikapankkitilillä tarkoitetaan työntekijäkohtaista tiliä tai muuta luetteloa, jolle säästettävä aika- ja palkkaerä kirjataan ja jonka saldosta pidettävä vapaa-aika vähennetään.

Saldolla tarkoitetaan pankin tilillä olevaa aikamäärää.

Pankkivapaalla tarkoitetaan työaikapankista pidettävää palkallista vapaa-aikaa.

Säästöllä tarkoitetaan aika- tai palkkaerän säästämistä työaikapankkiin.

Nostolla tarkoitetaan vapaa-ajan käyttämistä työaikapankista myös silloin, kun työaikaa lainataan työaikapankista.

Työaikapankin osatekijällä tarkoitetaan säästettäviä tai lainattavia työaikoja, vapaa-aikoja sekä vapaa-ajaksi muunnettua rahamääräisiä etuuksia. Osatekijöitä ovat mm. säännöllisen työajan tasoitusjaksoihin sekä liukuvaan työaikaan liittyvät tasauserät, työaikojen lyhennyserät, vuosilomat ja lomarahat, lisä- ja ylityöt sekä vapaa-ajaksi muutetut työaikakorvaukset. Työpaikalla käytössä olevat osatekijät sovitaan yritys- tai työpaikkakohtaisissa sopimuksissa. Osatekijöiden käyttöä saattavat rajoittaa lainsäädännön lisäksi alalla sovelletavan työ- tai virkaehtosopimuksen määräykset.

2.2 Sopimus työaikapankkijärjestelystä

Työaikapankkijärjestelmän käyttöönotosta ja sisällöstä on työpaikalla kirjallisesti sovittava. Sopimuksessa sovitaan muun muassa työaikapankin perustamisesta, lakkauttamisesta ja työaikapankin käytön säännöistä.

Työaikapankin käyttö yksittäisen työntekijän osalta perustuu vapaaehtoisuuteen. Yksittäisen työntekijän kuuluminen työaikapankkijärjestelyyn tulee olla todennettavissa kirjallisesti tai muutoin.

Työaikapankkisopimuksessa on lisäksi aina sovittava myös tilanteet, joissa työaikapankin saldo voidaan korvata rahakorvauksena. Sopimus on tehtävä kirjallisena. Työaikapankin saldo voidaan korvata rahana ainoastaan poikkeuksellisissa tilanteissa kuten

- työsuhteen päättyessä tai
- purettaessa työaikapankki kokonaan tai yksittäisen työntekijän osalta.

Saldo voidaan korvata rahana muissakin kuin edellä mainituissa tilanteissa, jos rahakorvauksen maksuperuste on etukäteen sovittu työaikapankkisopimuksessa.

2.3 Työaikapankkitilit

Työaikapankki suositellaan muodostettavaksi aikaperusteiseksi. Useimmiten käyttökelpoisin on tuntiperusteinen työaikapankkitili. Rahamääräisen työaikapankkitilin käyttöä ei tässä raportissa käsitellä.

Työnantajan on pidettävä työntekijäkohtaista työaikapankkitiliä. Tilille merkitään kaikki työaikapankkitapahtumat, niiden ajankohdat ja tilin saldo osoittaa säästössä olevaa aikaa. Erityistä työaikapankkitiliä ei tarvitse pitää, jos edellä mainitut tiedot käyvät ilmi suoraan työaika- ja palkkakirjanpidosta.

Sopimusta laadittaessa on syytä määrittää laskentasäännöt ja periaatteet, joilla pankkiin siirrettävät raha- ja aikamääräiset erät muutetaan säästettäväksi vapaa-ajaksi.

Työaikapankkiin kerätään aikaa kumulatiivisesti osapuolten sopimalla sekä työ- ja virkaehtosopimusten ja lainsäädännön mahdollistamalla tavalla. Säästettyjen erien käyttöjärjestystä ei seurata eikä eri erien käyttämiseksi aseteta määräaikaa. Näin ollen osatekijöitä voidaan säästää työaikapankkiin usealta eri kalenterivuodelta, periaatteessa koko siltä ajalta, jona järjestelmä on yrityksessä käytössä ja henkilö on sen soveltamispiirissä.

2.4 Pankkivapaa-ajan palkka

Pankkivapaalta maksettavan palkan määräytymisperusteet tulee määritellä työaikapankkia koskevassa sopimuksessa ottaen huomioon työ- tai virkaehtosopimuksessa mahdollisesti olevat asiaa koskevat määräykset. Lähtökohtana voidaan pitää, että pankkivapaan ajalta maksetaan vapaan pitoajan kohdan mukainen säännöllinen palkka. Pankkivapaalta maksettava palkka voi olla esimerkiksi:

- henkilökohtainen tuntipalkka
- sovittu keskituntiansio
- säännöllinen kuukausipalkka.

Palkan peruste tulisi olla sama säästössä ja nostossa. Esimerkiksi, jos tunteja säästetään henkilökohtaisella aikapalkalla ilman mahdollisia työaika- ja olosuhdelisiä (esimerkiksi tuntipalkalla), myös pankkivapaa-ajan palkka maksetaan vastaavalla henkilökohtaisella aikapalkalla. Tässä tilanteessa työaika- ja olosuhdelisät voidaan maksaa heti työntekoajankohtana tai ne voidaan säästää työaikapankkiin. Ajan kuluessa palkan suuruus sinänsä voi muuttua palkankorotusten johdosta.

2.5 Pankkivapaa-ajan palkasta maksettavat vakuutusmaksut

Kun työaikapankista nostetaan palkallista vapaa-aikaa, pidetty pankkivapaa vähennetään työaikapankin saldosta. Työaikapankista nostettu vapaa-aika ei kohdistu mihinkään yksittäiseen alkuperäiseen osatekijään. Näin ollen pankkivapaa-ajalta maksettava palkka on aina "samanlaatuista" palkkaa, josta maksetaan samat vakuutusmaksut.

Pankkivapaa-ajalta maksettavasta palkasta maksetaan muun muassa seuraavat sosiaalivakuutusmaksut:

- työnantajan sosiaaliturvamaksu;
- työeläkevakuutusmaksu;
- tapaturmavakuutusmaksu;
- työttömyysvakuutusmaksu;
- ryhmähenkivakuutusmaksu.

Työnantajan on myös perittävä palkasta:

- työntekijän eläkevakuutusmaksu;
- palkansaajan työttömyysvakuutusmaksu;
- ay-jäsenmaksu, jos työnantaja sen työntekijän palkasta muutoinkin perii.

2.6 Työaikapankkijärjestelmän purkaminen ja yksittäisen työntekijän irtaantuminen

Työryhmä suosittelee, että työaikapankkisopimuksessa sovitaan niistä menettelytavoista, joilla työpaikan työaikapankkijärjestelmä puretaan. Samassa yhteydessä on syytä sopia, miten yksittäinen työntekijä voi irtautua järjestelmästä. Työaikapankin purku voidaan sopia toteutettavaksi siten, että saldo korvataan rahana tai korvaamalla saldo vastaavalla pankkivapaalla. Palkkavelka voidaan korvata joko rahana tai saldoa vastaavalla työsuorituksella.

Työaikapankkijärjestely voidaan sopia purettavaksi tai työaikapankin saldo voidaan sopia muunnettavaksi uutta tilannetta vastaavaksi, jos yksittäisen työntekijän työtehtävissä tai palkkausperusteissa tapahtuu olennainen ja pysyvä muutos. Työaikapankin saldo voidaan muuntaa vanhan ja uuden palkan suhteessa. Uusi tuntisaldo voidaan laskea kertomalla työaikapankin saldo esim. vanhalla tunti- tai kuukausipalkalla ja jakamalla se uudella tunti- tai kuukausipalkalla. Näin voidaan menetellä esimerkiksi silloin, kun työntekijä haluaa pitää säästetyn vapaa-ajan palkan muutoksesta huolimatta.

3. PALKKAHALLINTOON LIITTYVIÄ ERITYISKYSYMYKSIÄ

3.1 Palkan maksuajankohta pankkivapaan ajalta

Pankkivapaa-ajan palkka suositellaan maksettavaksi sen palkkakauden tavanomaisena palkanmaksupäivänä, jonka kuluessa vapaa pidetään. Työaikapankin saldo eräännyy kokonaisuudessaan maksettavaksi viimeistään työsuhteen päättyessä tai työaikapankkia koskevan sopimuksen päättyessä, jollei maksuajankohdasta ole toisin sovittu.

3.2 Luontoisedut

Luontoisedut ovat säännölliseltä työajalta maksettavaa palkkaa ja ne ovat pankkivapaan aikana yleensä työntekijän käytettävissä, jollei muuta ole sovittu.

3.3 Henkilökuntaedut

Henkilökuntaedut ovat yleensä työntekijän käytettävissä pankkivapaata pidettäessä, jos muuta ei ole sovittu.

3.4 Pankkivapaa-aika

Pankkivapaa-ajaksi luetaan ne työtunnit tai -päivät, jotka työntekijällä olisi ollut työvuoroluettelon mukaisia työtunteja tai -päiviä. Näin ollen lauantai ja sun-

nuntai eivät kuluta työaikapankin saldoa paitsi, jos ne ovat työntekijän työvuoroluettelon mukaisia työpäiviä. Tuntitiliä käytettäessä pankin saldoa vähentäviksi tunneiksi luetaan ne tunnit, jotka muutoin olisivat olleet säännölliseen työaikaan laskettavia tunteja. Jos työpäivän pituus on 7,50 tuntia, pidetty vapaapäivä vähentää saldoa saman verran.

Vuorokautista tai viikoittaista ylityön määrää laskettaessa on selvitettävä, luetaan pankkivapaa työajaksi. Jos työ- tai virkaehtosopimuksessa tai erikseen ei ole muuta sovittu, pankkivapaata ei lueta työajaksi esimerkiksi seuraavissa tilanteissa:

- työntekijä on pankkivapaalla säännöllisenä työaikanaan, mutta tekee viikoittaisena vapaapäivänään työtä.
- työntekijän säännöllinen viikoittainen työaika ei täyty vuosiloman, sairauden, lomautuksen tai lapsen tilapäisen hoitovapaan tms. johdosta, mutta työntekijä tekee viikoittaisena vapaapäivänään työtä.

3.5 Työsuhteen keston perustuvien etujen kertyminen

Työaikapankkivapaat eivät muuta työ- tai palvelussuhteen ehtoja. Työsuhteen keston mukaan määräytyvien etujen kertymisestä määrätään pääasiassa työ- ja virkaehtosopimuksissa ja lainsäädännössä. Jos kertymisestä ei ole muutoin määrätty tai sovittu, suositellaan em. etujen kertymistä pankkivapaa-ajan osalta.

Työsuhteen keston perusteella määräytyviä etuja ovat mm.

- palvelusvuosilisät
- vuosilomat
- ajanjakso, jolta maksetaan sairasajan palkkaa
- irtisanomisajan pituus.

3.6 Pankkivapaapäivien vaikutus vuosiloman ansaintaan

Työaikapankkivapaat eivät vähennä vuosilomakertymää, jos muusta ei ole sovittu tai muutoin toisin määrätty. Tämä tulee toteuttaa siten, että työaikapankkivapaa rinnastetaan työssäolopäivien veroiseksi ajaksi tai vapaan antamisessa huolehditaan siitä, ettei vuosilomaoikeuksia menetetä.

Esimerkki. Työntekijä A ansaitsee lomaa 2,5 arkipäivää kuukaudessa ja kuuluu ns. 14 päivän ansaintajärjestelmän piiriin. Työntekijä pitää pankkivapaata heinä- ja elokuun normaalin kesälomansa kesäkuun jatkoksi. Työntekijä ansaitsee lomaa kesä-, heinä- ja elokuulta, koska pankkivapaapäivät ovat työpäivien veroisia päiviä.

3.7 Vuosiloman ja lomarahnan säästö työaikapankkiin

Työaikoja ml. vuosilomia voidaan suunnitella pitkäjänteisesti myös ilman erillisestä työaikapankista sopimista käyttämällä työaikalain 23 §:n ja vuosilomalain 27 §:n säästövapaamääräyksiä. Tällöin tulevat sovellettaviksi lakitasoiset ja osin pakottavat määräykset esimerkiksi lomapalkan laskennasta sekä vapaan pitämisestä ja antamisesta. Ennen vuosilomien siirtämistä työaikapankkiin onkin varmistettava, ettei rikota lain pakottavia määräyksiä.

Jos vuosilomalain mukainen arkipäivinä laskettu vuosiloma kuitenkin siirretään työaikapankkiin, siirto voidaan tehdä esimerkiksi käyttämällä muuntoker-

rointa 5/6. 5/6 kertoimella esimerkiksi 12 päivän vuosiloma tuottaa 10 työpäivää vapaata eli 40 tunnin työviikkoa tekeväälle 80 tunnin työaikapankkivapaakirjauksen.

Muunto voidaan toteuttaa myös esimerkiksi muuntamalla vuosiloma ensin euroiksi (vuosilomapalkka). Tämä euromäärä jaetaan tuntipalkan määrällä. Työaikapankkiin siirretään jaon tuloksena saatu tuntimäärä. Luontoisetujen (esimerkiksi ateriaetu) huomioiminen vuosiloma-ajan palkan laskennassa nostaa vuosilomapalkan määrän suuremmaksi kuin ns. perusrahapalkka. Tuntipalkkaisten osalta vuosilomapalkkaa korottavat esimerkiksi tehdyt ylityöt. Alakohdaisesti tulee selvittää ja ratkaista mitä muuntojärjestelmää käytetään.

Jos vuosilomaa siirretään työaikapankkiin, lomarahan osuus on otettava huomioon siirron yhteydessä. Lomarahaa voidaan maksaa loman siirron yhteydessä työntekijälle myös rahana. Lomarahaa vastaavat erinimiset erät käsitellään samalla tavalla. Lomarahaa työaikapankkiin laskettaessa voidaan käyttää samaa muuntojärjestelmää kuin vuosilomien yhteydessä.

3.8 Yhteensovitus muiden poissaoloperusteiden kanssa

Työaikasäästöjen turvaamiseksi tulee ennen työaikapankkijärjestelyn käyttöönottoa sopia miten menetellään henkilön tullessa työkyvyttömäksi ennen työaikapankkivapaan alkamista tai sen aikana.

Työaikasäästöjen ns. talletussuoja voi perustua esimerkiksi seuraaviin periaatteisiin: a) ennen työaikapankkivapaata alkanut työkyvyttömyys estää vapaan alkamisen, ja b) työntekijän sairastuessa työaikapankkivapaalla keskeytyy vapaa palkallisen sairausloman ajaksi.

Työaikasäästöjen talletussuoja voidaan toteuttaa esim. seuraavilla työaikapankkisopimuksen määräyksillä:

a) jos työntekijä on työaikapankkivapaan alkaessa synnytyksen, sairauden tai tapaturman vuoksi työkyvytön, työaikapankkivapaa ei ala ja vapaa siirretään myöhemmin pidettäväksi edellytyksellä, että työntekijä ilmoittaa työkyvyttömyydestä ilman aiheetonta viivytystä

b) jos synnytyksestä, sairaudesta tai tapaturmasta johtuva työkyvyttömyys alkaa työaikapankkivapaan aikana, ei työaikapankkivapaa kulu työn teon esteen ajalta, jos työntekijä ilmoittaa työkyvyttömyydestä ilman aiheetonta viivytystä.

Yleisperiaatteena tulee sopia, että työaikapankkivapaa ei kulu, jos työntekijällä on jollain muulla perusteella (esimerkiksi lapsen tilapäinen hoitovapaa) oikeus palkalliseen vapaaseen.

3.9 Työaikapankkivapaan ajankohdasta sopiminen

Työaikapankkivapaan ajankohdan määräytymisen periaatteet tulee sopia selkeästi ennen työaikapankkijärjestelmän käyttöön ottamista.

Työaikapankkijärjestelmässä vapaa voidaan sijoittaa ainoastaan työntekijän hyväksymään ajankohtaan ja sovittu vapaa voidaan siirtää ainoastaan työntekijän hyväksynnällä.

4. LASKELMA TYÖAIKAPANIKIN SALDOSTA (TILIOTE)

Työntekijälle annetaan laskelma työaikapankin saldosta ja siinä tapahtuneista muutoksista. Laskelma voidaan antaa mm. seuraavilla tavoilla:

- tiedot voidaan merkitä erillisinä erinä palkkalaskelmalle
- tiedot voidaan merkitä erilliseen tiliotteeseen tai
- tiedot voivat olla ajantasaisesti katsottavissa esim. tietojärjestelmästä.

Laskelma tai tiliote voidaan antaa palkkakaussittain, tilin saldon muuttuessa tai vähintään kerran vuodessa viimeistään kalenterivuoden tai tilikauden päättyessä. Laskelma annetaan aina työntekijän sitä pyytäessä.

5. TYÖTTÖMYYSTURVALAIN TYÖAIKAPANIKKIA KOSKEVAT MUUTOKSET

Työaikapankkia koskevat työttömyysturvalain muutokset (1354/2007) on vahvistettu 21.12.2007. Muutoksilla on täsmennetty sitä, miten työaikapankkiin säästettyä ja sieltä nostettua työaikaä käsitellään työssäoloehtoa määriteltäessä. Lisäksi muutoksilla täsmennetään sitä, kuinka työaikapankkiin säästettyjä ja sieltä nostettuja ansioita käsitellään työttömyyspäivärahan perusteena olevia ansioita laskettaessa. Työaikapankkia koskevat työttömyysturvalain muutokset vaikuttavat palkkahallinnossa myös siihen, miten tiedot merkitään työttömyyskassalle annettavaan palkkatodistukseen.

5.1 Palkkatodistuksen antaminen työttömyyspäivärahan myöntämistä varten

Työttömyysturvalain mukaan työnantajan on annettava työntekijälle työsuhteen päättyessä tai lomautuksen alkaessa palkkatodistus työttömyyspäivärahaa varten. Palkkatodistuksessa ilmoitetaan ns. vakiintunut palkkatulo vähintään työttömyysturvalain työssäoloehtoon vaadittavalta ajalta (34/43 viikkoa). Palkkalaskelmaa voidaan käyttää palkkatodistuksena, jos siitä käy ilmi vaadittavat tiedot. Lisäksi työnantajan on annettava työttömyyskassalle yksittäisen työntekijän tuloja koskevat välttämättömät tiedot.

5.2 Pankkivapaa-ajan palkka luetaan vakiintuneeseen palkkatuloon

Työttömyysturva perustuu työssäoloehdon osalta niin sanotulle ansaintaperiaatteelle. Sen mukaan työssäoloehdon aikaiseen vakiintuneeseen palkkaan otetaan mukaan vain työssäoloehdon ajalta ansaitut tulot. Pankkivapaa-aika katsotaan palkansaajan työssäoloehtoon luettavaksi työksi ja vapaan ajalta maksettu palkka luetaan mukaan työttömyyspäivärahan perusteena olevaan ansioon. Myös työaikapankista lainattu vapaa-aika on työssäoloehtoon luettava työaikaä. Työaikapankkivapaan ajalta maksettu palkka merkitään palkkatodistukselle.

Työaikapankkiin säästettyjä osatekijöitä ei sen sijaan oteta huomioon työttömyyspäivärahan perusteena olevassa ansiossa. Tästä syystä työaikapankkiin säästettyjä eria ei palkkatodistukselle merkitä.

5.3 Työaikapankista nostettu rahakorvaus

Työaikapankin saldo maksetaan rahakorvauksena yleensä työsuhteen tai työaikapankkijärjestelyn päättyessä. Työaikapankista maksettua rahakorvausta ei lueta työttömyyspäivärahan perusteena olevaan ansioon. Tästä syystä rahakorvaus ja sen maksupäivämäärä merkitään aina lisätietoina palkkatodistukselle. Rahakorvaus sisältyy palkkatodistuksella myös kuluvan kalenterivuoden ja viimeisen palkanmaksukauden palkkakertymään.

Rahakorvauksella tarkoitetaan työttömyysturvalaissa työaikapankista nostettua palkkaa, jota vastaavaa vapaa-aikaa ei ole pidetty. Siten rahakorvauksena pidetään myös sitä osaa nostetusta vapaa-ajasta, joka ylittää alalla sovellettavan kokoaikaisen työntekijän enimmäistyöajan. Jos esimerkiksi työntekijä pitää viikon työaikapankkivapaata (työaika 40h/vko) ja nostaa työaikapankista 60 tuntia vastaavan palkan, rahakorvaukseksi katsotaan 20 tunnin palkka.

5.4 Oikeus työttömyysetuuteen kokoaikaisen lomautuksen ajalta

Kokoaikaisesti lomautettua pidetään työttömänä työttömyysturvalain mukaisesti. Lomautetulla työntekijällä on oikeus työttömyysetuuteen, vaikka hänellä on työaikapankissa säästössä vapaa-aikaa. Toisin sanoen oikeus työttömyysetuuteen ei edellytä, että työntekijä pitää työaikapankkivapaansa pois ennen lomautusta.

Jos työntekijä pitää työaikapankkivapaata lomautuksen aikana, vapaa-ajan palkka katsotaan työttömyysturvassa rahakorvaukseksi. Käytännössä tämä merkitsee sitä, että työntekijä ei voi olla samanaikaisesti kokoaikaisesti lomautettuna ja työaikapankkivapaalla.

Kahden kuukauden kuluessa ennen kokoaikaisen lomautuksen alkamista työaikapankista maksettu rahakorvaus tai lomautuksen aikana maksettu rahakorvaus jaksotetaan lomautusilmoituksen mukaisille lomautuspäiville. Säännöksen tarkoituksena on, että työntekijät käyttäisivät lomautusten sijasta työaikapankkisäästöjä. Jos rahakorvaus on maksettu lomautuksen aikana, jaksotus voidaan tehdä rahakorvauksen maksamisajankohdasta lukien. Jaksottaminen kohdistuu lomautusilmoituksen mukaisille todellisille lomautuspäiville. Jos työntekijä on työssä joka toinen viikko ja joka toinen viikko lomautettuna, jaksotettavat päivät eivät työpäivinä kulu.

5.5 Irtisanomisaikana työaikapankkiin siirretty lomakorvaus ja taloudellinen etuus

Irtisanomisaikana työaikapankkiin säästetty lomakorvaus ja taloudellinen etuus jaksotetaan aina. Jaksottaminen tarkoittaa sitä, että työttömyyskassa määrittelee ajanjakson, jonka ajalta työnhakijalla ei ole oikeutta työttömyysturvaan. Omavastuu aika ei kulu eikä työttömyyspäivärahaa makseta siltä ajalta, jolle lomakorvaus jaksotetaan.

Työnantajan tulee aina merkitä työsuhteen päättyessä maksettava lomakorvaus ja taloudellinen etuus eriteltyinä palkkatodistukseen. Merkitystä ei ole sillä, että etuudet on mahdollisesti siirretty työaikapankkiin ja korvattu rahakorvauksena työsuhteen päättyessä.

5.6 Työaikapankkivelka työsuhteen päättyessä

Työntekijä voi lainata työaikapankista vapaa-aikaa ja tällä tavoin saada työnantajalta palkkaennakkoa ennen kuin palkkaa vastaava työ on tehty. Jos työn-

tekijän työsuhde päättyy ennen kuin hän ehtii tehdä pitämäänsä vapaata vastaavan työajan, hän jää velkaa työnantajalle.

Lopputilissä vähennetty palkkavelka ilmoitetaan palkkatodistuksella lisätiedot kohdassa (7). Samalla on ilmoitettava lomakorvauksen kokonaismäärä. Työttömyyskassa vähentää palkkavelan ensisijassa jaksotettavasta lomakorvauksesta. Lomakorvauksen ylimenevä palkkavelka lisätään kassan toimesta vakuutuspalkkaan päivärahan suuruutta määrättäessä, jotta palkka vastaisi työntekijän vakiintunutta ansiota.

5.7 Oikeus työttömyysetuuteen osa-aikaisen lomautuksen ajalta

Työttömyysturvalain 4 luvussa säädetään sovitellusta työttömyysetuudesta. Soviteltuun työttömyysetuuteen on oikeus sellaisella työnhakijalla, jonka päivittäistä tai viikoittaista työaikaa on lyhennetty esimerkiksi lomautuksen johdosta tai jonka työnteko on estynyt toisten työntekijöiden työtaistelutoimenpiteen takia, jolla ei ole riippuvuussuhdetta hänen työehtoihinsa tai työoloihinsa. Soviteltu päiväraha lasketaan siten, että täydestä ansiopäivärahasta, jota kokonaan työtön olisi saanut, vähennetään puolet sovittelujakson aikana ansaitusta palkasta. Sovittelujakson aikana ansaittu tulo otetaan huomioon sovittelujakson tulona riippumatta siitä, milloin tulo on tosiasiallisesti maksettu.

Sovittelussa otetaan tulona huomioon sekä työaikapankkiin säästetyt että sieltä nostetut ansiot. Säästetyillä ansioilla tarkoitetaan rahamääräisten erien lisäksi myös säästettyä työaikaa vastaavaa palkkaa. Lisäksi työaikapankista nostettu rahakorvaus otetaan aina huomioon soviteltavana tulona. Näin ollen sovittelun aikana ei ole merkitystä sillä, nostetaanko työaikapankin saldo vapaa-aikana vai rahakorvauksena.

Työttömyysturvalain mukaan työnhakijalla ei ole oikeutta soviteltuun työttömyysetuuteen, jos hänen työaikansa sovittelujakson aikana ylittää 75 prosenttia alalla sovellettavasta kokoaikaisen työntekijän enimmäistyöajasta. Palkallinen työaikapankkivapaa luetaan tässä yhteydessä työajaksi. Työaikatarkastelussa otetaan huomioon myös sovittelujakson aikana työaikapankkiin talletetut työtunnit.

Työaikapankkivapaata voidaan sovittelujaksolla käyttää normaalisti. Palkkalaskelmaa voidaan sovittelun aikana käyttää palkkatodistuksena, jos siitä käy ilmi vaadittavat tiedot. Vapaa-ajan palkka merkitään palkkalaskelmalle kuten muutkin poissaoloaikojen palkat. Lisäksi palkkalaskelmalle tulee merkitä lisätietoina sovittelujakson aikana työaikapankkiin säästetyt työtunnit ja palkkaerät. Myös työaikapankkiin siirrettyjä työtunteja vastaava palkka on ilmoitettava.

5.8 Työaikapankin käyttö vuorotteluvapaan aikana

Vuorottelukorvaukseen ei vuorotteluvapaalain 14 §:n nojalla ole oikeutta siltä ajalta, jona vuorottelija saa työnantajaltaan palkkaa tai vuosilomapalkkaa taikka muita korvauksia tai vastikkeita, joita vastaan vuorottelija saa vastaavaa vapaa-aikaa. Jos työntekijä pitää työaikapankkivapaata vuorotteluvapaan aikana, vapaa-ajan palkka katsotaan rahakorvaukseksi samalla tavalla kuin työttömyysturvassa. Tämä merkitsee sitä, että työntekijä ei voi olla samanaikaisesti vuorotteluvapaalla ja työaikapankkivapaalla.

6. PALKKATURVA TURVAA TYÖAIKAPANKKISAATAVAT

Työntekijällä on oikeus saada työsuhteesta johtuvat saatavat palkkaturvana valtion varoista, jos työnantaja ei niitä pysty maksukyvyttömyyden vuoksi maksamaan. Työntekijän oikeudesta palkkaturvaan säädetään palkkaturvalaissa. Palkkaturvalaki on vuoden 2007 alusta sisältänyt säännökset palkkaturvana maksettavasta työaikapankkisaatavasta ja sen enimmäismäärästä.

Työaikapankkiin perustuva saatava voidaan maksaa palkkaturvana, jos työaikapankkijärjestelmän käyttöönotosta ja sisällöstä on työpaikalla kirjallisesti sovittu tai sen ehdot on muutoin kirjattu. Lisäksi edellytetään, että työnantaja on pitänyt työntekijäkohtaisista saatavista ja niiden kertymisestä työaikapankkitiliä. Tilille merkitään kaikki työaikapankkitapahtumat ja niiden ajankohdat ja tilin saldo osoittaa säästössä olevaa aikaa. Erityistä työaikapankkitiliä ei tarvitse pitää, jos työaikapankkitapahtumat ja säästön määrä käyvät ilmi suoraan työaika- ja palkkakirjanpidosta.

Palkkaturvana maksettavan työaikapankkisaatavan enimmäismäärä on työntekijän kuuden kuukauden palkkaa vastaava määrä. Saatavaa on haettava palkkaturvana kolmen kuukauden kuluessa sen erääntymisestä. Työaikapankin säästö erääntyy maksettavaksi työsuhteen päättyessä tai työaikapankkia koskevan sopimuksen päättyessä.

Työaikapankkisaatavaa koskevia säännöksiä ei kuitenkaan sovelleta vuosilomalain, työaikalain ja työ- ja virkaehtosopimusten mukaisiin työaikajoustoihin silloin, kun ne eivät liity työaikapankkijärjestelyyn. Tällaisia työaikajoustoja ovat muun muassa vuosiloman säästäminen, ylityön korvaaminen vapaana ja lomarahain vaihto vapaaksi. Näissä tilanteissa palkkaturvan enimmäismäärä yhtä työntekijää kohden samalle työnantajalle tehdyn työn perusteella on 15 200 euroa.

7. ENNAKONPIDÄTYS JA TYÖNANTAJAMAKSUT

7.1 Ennakonpidätyksen toimittamisajankohta

Verohallitus on 2.2.2005 antanut työaikapankkityöryhmälle lausunnon ennakonpidätyksen toimittamisajankohdasta työaikapankkisaatavien osalta. Lausunnossa sanotaan, että *"rahasuoritusten siirtäminen työaikapankkiin siirtää palkanmaksun ajankohtaa. Tällöin työntekijä päättää siirtää ansaitun, riidattoman palkkasaatavan nostamisen myöhempään ajankohtaan. Tällaisia eriä ovat esim. sunnuntaityölisät, ylityökorvaukset ja bonukset. Vaikka työntekijä voi eräkohtaisesti päättää ottaako hän korvauksen tai osan siitä heti rahana, vai siirtääkö hän sen työaikapankkiin, hän ei ole saanut kyseistä erää vallintaansa TVL 110 §:ssä tarkoitetulla tavalla edellyttäen, että työaikapankkia koskevassa paikallisessa sopimuksessa on kirjallisesti sovittu, että työaikapankin saldo voidaan korvata rahana ainoastaan poikkeuksellisissa tilanteissa, kuten työsuhteen päättyessä tai purettaessa työaikapankkijärjestelmä yksittäisen työntekijän osalta."*

Ennakonpidätys voidaan Verohallituksen lausunnon mukaan toimittaa vapaaksi vaihdettujen ja työaikapankkiin säästettyjen rahasuoritusten osalta vasta silloin, kun työaikapankin säästöä käytetään. Edellytyksenä on kuitenkin se, että työaikapankin saldo voidaan korvata rahana ainoastaan poikkeuksellisissa tilanteissa kuten

- työsuhteen päättyessä tai
- purettaessa työaikapankki kokonaan tai yksittäisen työntekijän osalta.

Työaikapankkia koskevassa paikallisessa sopimuksessa on aina sovittava tilanteet, joissa työaikapankin saldo voidaan korvata rahakorvauksena. Sopimus on tehtävä kirjallisena. Saldo voidaan korvata rahana muissakin kuin edellä mainituissa tilanteissa, jos rahakorvauksen maksuperuste on etukäteen sovittu työaikapankkisopimuksessa. Jos työntekijä voi nostaa työaikapankin saldon tai osan siitä rahakorvauksena haluamanaan ajankohtana, ennakonpidätysvelvollisuus syntyy, kun osatekijä talletetaan työaikapankkiin.

7.2 Eläkevakuutus-, sosiaaliturva- ja tapaturmavakuutusmaksujen maksaminen

Työaikapankkivapaa-ajan palkka ilmoitetaan verotuksessa sen vuoden tulona, jona vapaa-ajan palkka tai rahakorvaus on maksettu ja ennakonpidätys toimitettu. Työnantajan sosiaaliturvamaksu maksetaan ennakonpidätysten yhteydessä viimeistään palkanmaksukuukautta seuraavan kuukauden 10. päivä.

Eläkkeen perusteena oleva työansio katsotaan sen kalenterivuoden ansioksi, jona se on maksettu. Tämä koskee myös työaikapankista saatua palkkaa ja rahakorvausta. Hyvin harvinaisissa erityistilanteissa eläkelaitos voi katsoa työansion, lähinnä rahakorvauksen työsuhteen päättyessä, sen kalenterivuoden tuloksi, jona se on ansaittu. Maksuperiaatetta sovelletaan myös tapaturma- ja työttömyysvakuutusmaksujen osalta.

8. TYÖAIKAPANKKIJÄRJESTELMÄ JA PALKAN ULOSOTTO

Kun velallisen palkka on ulosmitattu, ulosottomies lähettää palkanmaksajalle maksukielion. Maksukielto velvoittaa palkanmaksajan suorittamaan ulosotto-ikäpidätyksen velallisen palkkatulosta ja tilittämään sen ulosottomiehelle. Jos työnantaja ei noudata maksukieltoa, ulosottomies voi periä tilittämättä jätetyn määrän palkanmaksajalta.

Kun maksukielto on annettu, työntekijä ei voi määrätä siitä palkan osasta, joka maksukielion mukaan tulee tilittää ulosottoon. Epäselvää esimerkiksi on, voiko työntekijä, jonka palkka on ulosmitattu, sopia työnantajansa kanssa ylitöiden ottamisesta vapaana.

Tulkinnanvaraista on, ulottuuko palkan ulosmittauksen tuottama määräämis-kielto siihen, että velallinen määrää jo ansaitun palkan muutettavaksi vapaa-ajaksi. Ulosottokäytännössä ei kuitenkaan ole koettu ongelmaksi sitä, että velallinen vaihtaa lomarahaa vapaaksi. Tätä taustaa vasten näyttäisi mahdolliselta, ettei palkan ulosmittaus ehkä estäisi työntekijää siirtämästä normaalin työaikansa ylittävää osaa työajastaan työaikapankkiin.

Työajan siirtäminen työaikapankkiin voimassa olevan palkanulosmittauksen aikana on siis tulkinnanvaraista. Ensisijassa ratkaisuvälillä kuuluu ulosottomiehelle, jolta työnantaja voi kysyä neuvoa. Ulosmittauksesta voi valittaa käräjäoikeuteen.

9. PALKKA- JA TYÖAIKAKIRJANPITO

Palkkojen ja työajan kirjaamisessa on noudatettava työaika-, vuosiloma- ja ennakkoperintälaissa olevia säännöksiä ja työ- ja virkaehtosopimusten määräyksiä.

9.1 Tehdyn työajan kirjaaminen

Työaikalain 37 §:n mukaan työnantajan on kirjattava tehdyt työtunnit ja niistä suoritettavat korvaukset työntekijöittäin. Kirjanpitoon on merkittävä vaihtoehtoisesti joko säännöllisen työajan työtunnit, lisä-, yli-, hätä- ja sunnuntaityötunnit sekä niistä suoritettavat korvaukset tai kaikki tehdyt työtunnit samoin kuin erikseen yli-, hätä- ja sunnuntaityötunnit sekä niistä suoritettavat korotusosat.

Työaikapankkiin siirrettävät työtunnit ja niitä vastaava laskennallinen palkka kirjataan työntekoajankohtana työaikalain 37 §:n mukaisesti. Työaikapankkiin siirrettävät tunnit kirjataan erillään muusta ajankäytöstä esimerkiksi erillisenä palkkalajina. Lisäksi työntekijälle maksettavaa palkkaa koskevat tiedot tulee eritellä.

9.2 Tunti- ja urakkapalkkojen kirjaamisesta

Työaikapankin toteutusta suunniteltaessa palkkahallinnossa tulee muun muassa ottaa huomioon seuraavat asiat:

- tehdyt tunnit kirjataan työntekoajankohtana
- palkkakustannusten jakaminen tehdyn työajan/loma-ajan/muun ajan palkkoiksi
- lisä- ja ylityökorotusten perusteena oleva keskituntiansion laskenta
- ansionmenetykskorvausten perusteena oleva keskituntiansion laskenta
- lomapalkan laskenta
- yrityksen ja työpaikan kustannuslaskennan vaatimukset palkkakustannusten kohdistamisesta eri töille ja projekteille
- ulkopuoliset tilastointitarpeet kuten palkkatilastointi.

9.3 Kuukausipalkkojen kirjaamisesta

Työaikapankkijärjestelmää suunniteltaessa tulee muun muassa ottaa huomioon seuraavat palkkahallintoon liittyvät asiat:

- pankkivapaa-ajalta maksettavan palkan määräytymisperuste
- vuoro- ja olosuhdelisät sekä tulospalkkiot
- tehdyt tunnit ja niiden kirjaaminen työntekoajankohtana
- palkkakustannusten jakaminen tehdyn työajan/loma-ajan/muun ajan palkkoiksi
- yrityksen ja työpaikan kustannuslaskennan vaatimukset palkkakustannusten kohdistamisesta eri töille ja projekteille
- ulkopuoliset tilastointitarpeet kuten palkkatilastointi.

9.4 Palkkatilastojen laatimisesta

Palkkatilastojen laatimisessa on muun muassa otettava huomioon, että

- palkkoja ei saa kirjata kahdesti sekä tehdyn työajan palkkoiksi että vapaa-ajan palkkoiksi.
- tehdyn työajan palkka ei saa tilastoitua vapaa-ajan palkkoiksi

- kun työaikapankkiin säästetyt työtunnit ja palkat tilastoidaan työnteoajankohdan mukaan, tilastossa tehdyn työajan palkka ja ennakonpidätyksen alainen palkka eivät täsmää
- tehdyn työajan palkka voi vaihdella aiempaa enemmän eri ajanjaksojen tilastoissa, vaikka palkkataso pysyy samana.

LIITE 1

TYÖAIKAPANKIN SALDO TILINPÄÄTÖKSESSÄ

Työaikapankkijärjestelmässä kertyneiden pidempiaikaisten säästöjen ja lainausten jaksottaminen toteutetaan tilinpäätöksen yhteydessä. Säästöt ovat kirjanpidolliselta luonteeltaan siirtovelkoja ja ennakkona maksetut palkat siirtosaamisia.

Kirjanpitolainsäädäntö

Suomen kirjanpitolainsäädännön mukaan ei tehdä eroa lyhytaikaisten ja pitkäaikaisten työsuhde-etuuksien välillä. Kirjanpidon yleisten periaatteiden mukaan palkkamenot kirjataan suoriteperusteisesti kuluksi sille tilikaudelle, jonka aikana niihin liittyvä työ on suoritettu. Tuloslaskelman henkilöstökuluihin sisällytetään palkkakulujen lisäksi myös lakisääteiset ja vapaaehtoiset henkilösivukulut.

Jos kyseistä menoa ei ole kokonaan vielä maksettu palkansaajalle, maksamatta oleva määrä kirjataan taseen vastattaviin siirtovelaksi. Kirjattavien kulujen ja siirtovelan määrässä otetaan huomioon eläkevakuutusmaksut, sosiaaliturvamaksut ja muut palkkoihin liittyvät vakuutusmaksut.

Jos puolestaan työntekijälle on maksettu enemmän kuin mitä on saadun työsuorituksen mukainen meno, syntyy työnantajaryitykselle siirtosaaminen. Tämä siirtosaaminen vastaa maksettuna ennakkona sitä työntekijälle maksetun palkan ja siihen liittyvien henkilösivukulujen osuutta, jota vastaan ei ole vielä saatu työsuoritusta.

Työaikapankkijärjestelmässä esitetään edellä mainittuja periaatteita noudattaen saatua työsuoritusta vastaavat palkka- ja henkilösivukulut kokonaisuudessaan tuloslaskelmassa ja ”säästöinä” tilikauden päättyessä todettavat saldot esitetään siirtovelkoina. Negatiiviset ”lainasaldot” esitetään vastaavasti siirtosaamisina.

Kirjattaessa työaikapankkijärjestelmän saamisia ja velkoja tilinpäätöksessä ensimmäistä kertaa sovelletaan arvostuksessa sen tilikauden päättyessä vallitsevaa palkkatasoa, jolloin työsuoritus on vastaanotettu tai sitä koskeva saaminen on tullut ensi kertaa kirjatuksi. Seuraavilla tilikausilla palkansaaja-kohtaisten saldojen perusteella kirjataan vuosittain säästöt ja lainat uudelleen tilinpäätöshetkellä vallitsevien palkkatietojen mukaisesti. Siirtovelan tai –saamisen nettomuutos vaikuttaisi tällöin tuloslaskelmassa esitettävien henkilöstökulujen määrään.

IFRS-raportointi

Kaikki pörssiyritykset siirtyivät EU-alueella viimeistään vuonna 2005 konserniraportoinnissaan noudattamaan IFRS-standardeja (International Accounting/Financial Reporting Standards). Listattujen yhtiöiden siirtyminen IFRS-raportointiin tuo mukanaan Suomen voimassaolevaa käytäntöä tarkemmat säännökset työsuhde-etuuksien käsittelyyn kirjanpidossa. IAS 19 ”Työsuhde-etuudet” –standardin mukaan lyhytaikaiset työsuhde-etuudet ja pitkäaikaiset työsuhde-etuudet käsitellään eri tavoin.

Lyhytaikaisilla etuuksilla tarkoitetaan etuuksia, jotka erääntyvät kokonaisuudessaan maksettaviksi 12 kuukauden kuluessa sen tilikauden päättymisestä, jonka aikana etuuden perustana oleva työ on suoritettu. Tällaiset edut käsitellään IFRS-raportoinnissa samalla tavoin kuin Suomen käytännössä kaikki työsuhde-etuudet. IFRS-normiston mukaan lyhytaikaiset etuudet käsitellään diskonttaamattomina, koska niihin liittyvä suoritus maksetaan 12 kuukauden kuluessa tilikauden päättymisestä.

Työaikapankkijärjestelmään liittyvät järjestelyt ovat IFRS-normiston mukaan luonteeltaan muita pitkäaikaisia työsuhde-etuuksia, jos niitä vastaavat suoritukset eivät eräänny kokonaisuudessaan maksettavaksi 12 kuukauden kuluessa sen tilikauden päättymisestä, jonka aikana etuuden perustana oleva työ on suoritettu.

IFRS-normiston mukaan muiden pitkäaikaisten työsuhde-etuuksien tilinpäätöskäsittelyssä noudatetaan samoja laskentateknisiä periaatteita kuin työsuhteen päättymisen jälkeisissä etuspohjaisissa järjestelyissä. Jos on kyseessä myöhemmin kuin 12 kuukauden kuluttua suoritettava etuus, siihen liittyvät velvoitteet diskontataan valittua diskonttokorkoa noudattaen. Työaikapankkiin ”säästettyjen” ja sieltä ”lainattujen” erien osalta tämä merkitsee käytännössä sitä, että tilinpäätöshetkellä todettava saaminen tai velvoite arvostetaan tilikauden päättyessä vallitsevien palkkatietojen mukaisesti.

LIITE 2

ESIMERKKI TUNTI- JA PALKKAKIRJANPITOMERKINNÖISTÄ

Tuntipalkkaisten aika- ja palkkatietojen rekisteröinti

Tuntipalkkaisten työntekijöiden palkkojen kirjaamisessa työaikapankkiin voidaan soveltuvin osin noudattaa seuraavia periaatteita:

1. Tehty työaika ja siitä ansaittu palkka rekisteröidään palkkakirjanpitoon työntekeajankohtana.
2. Työaikapankkiin säästettävät työtunnit kirjataan erillään muusta ajankäytöstä esimerkiksi omalla palkkalajin tunnuksella.
3. Työaikapankkiin säästetty teoreettinen palkka lasketaan normaalisti palkkatilastointia ja sisäistä laskentaa varten, vaikka sitä ei työntekijälle makseta.
4. Sovitut työtunnit siirretään ja kirjataan työaikapankkiin.
5. Pankkivapaa-aika ja siltä maksettava palkka kirjataan erikseen esimerkiksi omalla palkkalajin tunnuksella.
6. Pankkivapaa-aika kirjataan EK:n työaikaluokittelussa ja -tiedustelussa alaryhmään ”6.3 Muu ansaintaperusteinen vapaa-aika”. Pankkivapaa-aikaa ei kirjata esimerkiksi työajaksi eikä vuosilomaksi.
7. Pankkivapaa-ajalta maksettava palkka lisätään sen palkkakauden palkkaan, jona vapaa pidetään.

Esimerkki. Tuntipalkkaa saavan työntekijän tuntien ja palkkojen rekisteröinti

Tuntipalkkainen työntekijä A on tehnyt ensimmäisellä palkkakaudella aikatyötä 66 tuntia ja urakkatyötä 54 tuntia. A siirtää 26 tuntia aikapalkasta ja 14 tuntia urakkapalkasta työaikapankkiin. Toisella palkkakaudella A on tehnyt aikatyötä 80 tuntia ja vaihtanut lomarahasta viikon vapaaksi. Lomarahaa vastaava vapaa-aika 40 tuntia siirretään työaikapankkiin. Kolmannella palkkakaudella A on pitänyt kaksi viikkoa työaikapankkivapaata.

Työntekijän A tuntipalkka 10 euroa, keskituntiansio 12 euroa ja urakkatyöstä saatu ansio vastaa 15 euron tuntipalkkaa. Vapaa-ajan palkka maksetaan keskituntiansion perusteella. Vapaa-ajan palkan perusteesta sovitaan työaikapankkisopimuksessa.

Palkkakirjanpitomerkinnot				
	Tehdyt tunnit	Palkka	Työaikapankin kirjaukset	Palkkakaudelta maksettava palkka
Palkkakausi 1				
Aikapalkat	40	400	----	400
Aikapalkat työaikapankkiin	26	260	26	----
Urakkapalkat	40	600	----	600
Urakkapalkat työaikapankkiin	14	210	14	----
Palkkakausi 2				
Aikapalkat	80	800	----	800
Lomaraha	----	445	40	----
Palkkakausi 3				
Nosto työaikapankista	----	----	- 80	960
Kaikki yhteensä	200	2715	0	2760

Esimerkki. Tilastointi ja keskituntiansion laskeminen

Edellisen esimerkin tapahtumat merkitään tilastoihin ja otetaan huomioon keskituntiansioiden laskemisessa seuraavalla tavalla.

Säästö ja nosto työaikapankista

Palkkalaji	Palkkakausi		1/4-vuoden KTA		Loma KTA		1/4-vuositalasto		Vuositilasto		
	Tunnit	Euroa	Tunnit	Euroa	Tunnit	Euroa	Tunnit	Euroa	työajalta		
	Tunnit	Euroa	Tunnit	Euroa	Tunnit	Euroa	Tunnit	Euroa	Tunnit	Euroa	Ep- palkka
Palkkakausi 1											
Aikatyö	66	660	66	660	66	660	66	660	66	660	400
Urakkatyö	54	810	54	810	54	810	54	810	54	810	600
Palkkakausi 2											
Aikapalkat	80	800	80	800	80	800	80	800	80	800	800
Lomaraha		445									
Palkkakausi 3											
Pankkivapaa-ajan palkka		960									960
Yhteensä			200	2270	200	2270	200	2270	200	2270	2760

- Palkkakausi = palkkakausi, jonka kuluessa työ on tehty
- 1/4-vuoden KTA = neljännesvuoden keskituntiansio
- Loma KTA = lomapalkan laskennassa käytettävä lomanmääräytymisvuoden keskituntiansio
- 1/4-vuositalasto = neljännesvuoden palkkatilasto
- Vuositilasto = koko vuotta koskeva palkkatilasto
- Ep- palkka = ennakonpidätyksen alainen palkkasumma