

# Uusi työaikalaki ja sen vaikutukset kunta-alan virka- ja työehtosopimukseen

Kuntamarkkinat 12.9.2019

Neuvottelupäällikkö Anne Kiiski

**KT** *Kuntatyönantajat*



# Uusi työaikalaki ja sen vaikutus KVTES:n määräyksiin:

- Uusi työaikalaki (872/2019) tulee voimaan 1.1.2020.
- Kunta-alan työ- ja virkaehtosopimukset 2018-2019 => voimassa maaliskuun 2020 loppuun.
  - On laajasti sovittu toisin työaikalain määräyksistä => vain osa työaikalain säännöksistä on tullut ja tulee sovellettavaksi kunnissa ja kuntayhtymissä
- Työaikalain voimaantulo tammikuussa vaikuttaa rajallisesti kunta-alalla:
  - Vuodenvaihteessa voimaan uuden työaikalain osalta ainakin joustotyöaika ja työaikapankki
- Työaikatyöryhmä:
  - Neuvottelee parhaillaan työaikalain ja sen vaikutuksista kunta-alalla
  - Kuntia ohjeistetaan mahdollisimman pian,
    - Voimaantulo ja muu aikataulu,
    - Sovellettavat määräykset
- Osapuolet neuvottelevat uudet työ- ja virkaehtosopimukset => 1.4.2020
- Mikä muuttuu:
  - 1.1.2020?
  - 1.4.2020?
  - muita ajankohtia?

# KVTES 2018-2019, työaikaluku:

- 2 § Työaikalain alaiset viranhaltijat/työntekijät:
- 1 momentti: Työaikalain alaisiin viranhaltijoihin/työntekijöihin sovelletaan tämän luvun määräysten lisäksi seuraavia työaikalain säännöksiä, jollei niistä ole sovittu toisin tämän sopimuksen liitteessä tai muulla virka- ja työehtosopimuksella.
  - Esimerkkejä:
    - 5 §:n 3 momentti (viranhaltijan velvollisuus suorittaa varallaoloa)
    - 13 §:n 1 ja 3 momentti (liukuva työaika)
    - 18 § (työntekijän suostumus ja viranhaltijan velvollisuus tehdä lisä- ja ylityötä)
    - 19 § (ylityön enimmäismäärä)
    - 21 § (hätätyö)
    - 26 § (yötyö)
    - 29 § (vuorokausilepo)
    - 36 § (poikkeuslupa)
    - 37 § (työaikakirjanpito)
- 2 momentti: edellä 1 momentin määräyksellä työaikalain säännöksiä ei ole otettu tämän virka- ja työehtosopimuksen osaksi

# Uusi työaikalaki 1.1.2020 ja sen vaikutus KVTES:n määräyksiin, jatkuu:

- Uusi työaikalaki rakentuu pitkälti voimassa olevaan sääntelytapaan, joskin lain rakenne on muuttunut.
- Useat lainsäännökset poikkeavat kuitenkin jonkin verran siitä, mitä voimassa olevassa työaikalaisissa säädetään, esimerkiksi:
  - ylityön enimmäismäärän sijasta säädetään työajan enimmäismäärästä,
  - säännöksiä yötyön ja jaksotyöajan teettämisestä on päivitetty ja
  - vuorokausilepoa koskevaa säännöstä muutettu.
- Laissa säädetään lisäksi:
  - uudesta työaikamallista joustotyöajasta ja
  - lakisääteisestä työaikapankista.
- Voimassa olevaa työaikalakia vastaavasti uuden työaikalain säännöksistä voidaan edelleen poiketa valtakunnallisilla virka- ja työehtosopimuksilla varsin laajasti.
  - Kuntasektorin virka- ja työehtosopimuksissa on laajasti sovittu työaikaa koskevista määräyksistä,
    - mikä on tarkoittanut, että vain jotkut työaikalain säännökset tulevat sovellettaviksi kunnissa ja kuntayhtymissä.

# Uusi työaikalaki: Soveltamisala ja soveltamisalapoikkeukset

- Yleinen soveltamisala
  - Sovelletaan lähtökohtaisesti kaikissa virka- ja työsuhteissa
- Soveltamisalapoikkeukset
  - Työaika-autonomia ja tehtävä mainittu laissa
  - Työajasta on säädetty omassa laissa
  - Valtakunnallisella työehtosopimuksella sovittu ja tehtävät mainittu laissa

# Uusi työaikalaki: Työajaksi luettava aika

- Työaikaa on työhön käytetty aika ja aika, jolloin työntekijä on velvollinen olemaan työntekopaikalla työnantajan käytettävissä
- Matkustamiseen käytettyä aikaa ei lueta työaikaa, ellei sitä samalla ole pidettävä työsuorituksena.
- Työnantajan velvollisuudesta ehkäistä työajan ulkopuolella tapahtuvaan matkustamiseen liittyvää liiallista rasitusta – > työturvallisuuslaki.
- EU:n työaikadirektiivi ja sen tulkintavaikutus!
- Säännös ei ole toisin sovittava
  - työpaikalla tapahtuva päivystys luettava kokonaisuudessaan työajaksi -> Kunnallinen lääkärisopimus
- Varallaolo 4 § ” Varallaoloaikaa ei lueta työaikaan, ellei työntekijän ole oleskeltava työpaikalla tai sen välittömässä läheisyydessä.”

# Uusi työaikalaki: Jaksotyöaika

- Päivitetty 8-kohtainen luettelo töistä ja aloista, joissa voidaan soveltaa jaksotyöaikaa.
  - 1) turvallisuus-, vartiointi-, valvonta- ja liikenteen ohjaustehtävissä, pelastustoimen tehtävissä ja vankeinhoidossa
  - 3) varhaiskasvatuslaissa (540/2018) tarkoitetussa perhepäivähoidossa, yötyötä edellyttävissä muissa varhaiskasvatuspalveluissa sekä pääosan vuorokaudesta toimivissa sosiaali-, terveys ja eläinlääkäripalveluissa
  - 4) henkilö- ja tavarankuljetuksessa sekä aluksen ja rautatievaunun lastaus- ja purkaustehtävissä
  - 7) majoitus-, ravitsemis- ja kulttuuripalveluissa sekä leiritoiminnassa
  - 8) 1-7 kohdassa tarkoitettujen tehtävien ja toimintojen käynnissä pitämiseksi välttämässä tukitoiminnoissa
- Työehtosopimus
- Aluehallintoviraston poikkeuslupa

# Uusi työaikalaki: Yötyö

- Työtä, jota tehdään klo 23:n ja 6:n välisenä aikana, on yötyötä.
- Laissa on 9-kohtainen luettelo, milloin yötyötä saa teettää säännöllisesti mm:
  - Työssä, joka saadaan järjestää 7 §:n mukaiseksi jaksotyöksi
  - Vuorotyössä
  - Huolto- ja korjaustyössä, joka on työnantajan säännöllisen toiminnan ylläpitämiseksi välttämätöntä
  - Yleisten teiden, katujen, muiden liikenneväylien ja lentokenttien sekä liikennevälineiden kunnossapito- ja puhtaanapitotöissä
- Jaksotyössä ja keskeytymättömässä vuorotyössä työntekijällä saa teettää peräkkäin enintään viisi vuoroa, jossa vähintään kolme tuntia sijoittuu kello 23:n ja 6:n väliseen aikaan. Lisäksi vielä kaksi, jos työntekijä antaa suostumuksensa.
- Yötyön tekemisestä voi sopia myös työehtosopimuksessa
- Aluehallintoviraston myöntämä poikkeuslupa
- Huom muutos! Tilapäinen yötyön teettäminen on mahdollista



# Uusi työaikalaki: Sopimukseen perustuvia säännöllisen työajan järjestelyjä työaikalaissa

- **Liukuva työaika 12 §**, perustuu työnantajan ja työntekijän sopimukseen, joka on irtisanottavissa
  - **Huom! KVTES liukuvan työajan määräykset 31 § - 35 §.**
- Uusi **työaikapankkia** koskeva säännös 14 §.
  - **Huom! KVTES työaikapankki 30 §**
- **Uusi joustotyöaika 13 §.**
- Ovat välineitä työpaikkakohtaisiin työaikaratkaisuihin.

# Uusi työaikalaki: Sopimukseen perustuvia säännöllisen työajan järjestelyjä työaikalaisissa - joustotyöaika

- Uusi joustotyöaikaa koskeva säännös 13 §.
- Perustuu työnantajan ja työntekijän väliseen kirjalliseen sopimukseen.
- Voidaan sopia työehtosopimuksen säännöllisen työajan pituutta ja sijoittamista koskevista määräyksistä poiketen joustotyöaikaa koskevasta työaikaehdosta, jonka mukaan vähintään puolet työajasta on sellaista, jonka sijoittelusta ja työntekopaikasta työntekijä voi itsenäisesti päättää. Sopimus voidaan irtisanoa.
- Sovittava ainakin:
  - Päivistä, joille työntekijä saa sijoittaa työaikaa
  - Viikkolevon sijoittamisesta
  - Mahdollisesta kiinteästä työajasta, ei kuitenkaan sen sijoittumisesta klo 23:n ja 06:n väliselle ajalle
  - Sovellettavasta työajasta joustotyöaikaa koskevan sopimuksen päättymisen jälkeen.
- Huom! 4 kk ajanjakso seurannassa, lisä- ja ylityön muodostuminen, työaikakirjanpito

# Uusi työaikalaki: Työajan enimmäismäärä 18 §

- Työntekijän työaika ylityö mukaan lukien ei saa ylittää keskimäärin 48:aa tuntia viikossa neljän kuukauden ajanjakson aikana.
- Tasoittumisjakson pituudesta voidaan ves/tes sopia toisin 34 §:n nojalla
  - 6 kk tai teknisistä tai työn järjestämisistä koskevista syistä tasoittumisjakson pituus voidaan pidentää enintään 12 kuukauteen
- Ei seurata enää ylityön enimmäismäärää.
- Huom! 34 § 5 mom ” enimmäistyöaika ylittyy työpaikalla tapahtuvan työajaksi luettavan päivystyksen vuoksi -> valtakunnallisessa työehtosopimuksessa saadaan sopia 18 §:ssä säädetyn enimmäistyöajan ylittymisestä sairaalassa tai eläinsairaalassa päivystävien lääkärin osalta.

# Uusi työaikalaki: Vuorokausilepo

- Pääsääntö on vähintään 11 tunnin keskeytymätön lepoaika
  - Valiokunnan mietintö TyVM 17/2018
- Jaksotyössä vuorokausilepo saadaan kuitenkin työn järjestelyihin liittyvistä syistä lyhentää yhdeksään tuntiin.
- Huom! Korvaava lepoaika 25 §:n 4 momentti -> ”seuraavan vuorokausilevon yhteydessä tai jos se ei ole työn järjestelyistä johtuvista painavista syistä mahdollista, niin pian kuin se on mahdollista, kuitenkin 14 vuorokauden kuluessa.”
  - Korvaava lepoaika on annettava yhdenjaksoisena, eikä sitä saa sijoittaa varallaoloajalle.

# Lopuksi

- Poikkeusluvista ja enimmäistyöajasta on siirtymäsäännökset työaikalaisissa
- KVTES, TTES, TS, OVTES jne.
- Paikalliset sopimukset.