

2.12.2008

## Työaikapankkia koskevat ohjeet

### 1 Työaikapankkijärjestelmän tavoitteet

Työaikapankkijärjestelmä on osa joustavien työaikojen ja työaikajärjestelmien valikoimaa, jolla pyritään edistämään toiminnan tarkoituksenmukaista järjestämistä, tuottavuutta, kilpailukykyä sekä henkilöstön työaikatoiveiden huomioonottamista kuten työn ja perhe-elämän/vapaa-ajan yhteensovittamista, mikä lisää työviihtyvyyttä ja -hyvinvointia.

### 2 Mikä on työaikapankki?

Työaikapankilla tarkoitetaan kunnissa ja kuntayhtymissä käyttöön otettavia vapaaehtoisuuteen perustuvia työ- ja vapaa-ajan yhteensovitusjärjestelyjä, joilla työaikaa, ansaittuja vapaita tai vapaa-ajaksi muutettuja rahamäärisiä etuuksia voidaan paikallisesti sopimalla säästää tai lainata sekä yhdistää toisiinsa pitemmällä aikavälillä kunnan/kuntayhtymän toiminnot ja henkilöstötilanne huomioon ottaen.

### 3 Työaikapankin käyttöönotto

Työaikapankin käyttöönotosta ja työaikapankin sisällöstä taikka ehdoista ei ole olemassa valtakunnallisia sopimuksia. Näin ollen kussakin kunnassa ja kuntayhtymässä ratkaistaan otetaanko työaikapankki käyttöön ja millä ehdoilla. Työaikapankin ehdot on kirjattava. Työaikapankki edellyttää pääsääntöisesti paikallisen virka- ja työehtosopimuksen solmimista, koska järjestelyt edellyttävät useimmiten valtakunnallisten virka- ja työehtosopimusten määräyksistä poikkeamista ainakin joiltakin osin.

Joustavien työaikojen käyttöön on toisaalta jo voimassa olevien virka- ja työehtosopimusten määräysten perusteella erilaisia mahdollisuuksia. Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES) III luvun 3 §:n perusteella säännöllinen työaika on mahdollista järjestää sopimusmääräyksistä poikkeavasti ja ottaa käyttöön enintään vuoden tasoittumisjakso. Vastaava määräys on kunnallisen tuntipalkkaisen henkilöstön työehtosopimuksen (TTES) 9 §:n 4 momentissa. Vuosiloman säästämistä koskevat määräykset puolestaan mahdollistavat pidemmänkin yhtäjaksoisen vapaan keräämisen.

### 4 Paikallinen työaikapankkisopimus

Työaikapankkia koskevaan paikalliseen sopimukseen tulee kirjata sopimuksen mm. soveltamisala (henkilöpiiri), sisältö (osatekijät, joita voidaan säästää, enimmäismäärät, vapaan pitäminen tai korvaaminen rahana jne.), pankin lopettaminen jne.

#### 4.1 Henkilöpiiri

Paikallisessa työaikapankkia koskevassa sopimuksessa tulee määritellä sopimuksen piirissä oleva henkilöstö. Järjestely voi koskea koko kunnan tai kuntayhtymän henkilöstöä tai vain osaa henkilöstöstä. Mikäli on tarpeellista

2.12.2008

rajata joku henkilöstöryhmä järjestelmän ulkopuolelle, sen tulee perustua toiminnallisiin, työn luonteeseen tai muihin vastaaviin syihin, jotka eivät aseta eri henkilöstöryhmiä perusteettomasti eri asemaan. Ottaen huomioon keskeytymättömän tai keskeytyvän kolmivuorotyön sekä kunnallisen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimuksen (OVTES) työaika määräysten erityispiirteet, työaikapankkijärjestelmä ei sellaisenaan sovellu ko. aloille, lukuun ottamatta sellaista OVTES:sen piiriin kuuluvaa henkilöstöä, jonka työaika määräytyy KVTES:sen määräysten mukaisesti. Näiden alojen osalta sopijaosapuolet tarkastelevat myöhemmin työaikapankin käyttöönoton mahdollisuutta soveltamisesta saatujen kokemusta perusteella. Paikallisessa sopimuksessa voidaan tarvittaessa ja perustellusta syystä sopia eri henkilöstöryhmien tai tehtävien osalta erilaisista säästettävistä osatekijöistä tai niiden enimmäismääristä.

Työaikapankkiin liittymisen tulee perustua kunkin viranhaltijan ja työntekijän osalta vapaaehtoisuuteen. Paikalliseen sopimukseen tulee kirjata menettelytavat, joiden mukaan henkilö voi liittyä työaikapankkijärjestelmään. Työaika järjestelyjen, palkkahallinnon, työaikakirjanpidon ym. kannalta on olennaista, että kulloinkin tiedetään täsmällisesti, ketkä viranhaltijat ja työntekijät ovat järjestelmän piirissä. Sopimuksessa on myös sovittava ne ehdot, joiden mukaan työaikapankkiin siirtäminen tapahtuu (määräaikainen/toistaiseksi voimassa oleva ilmoitus, mahdollisuus siirtää eriä joka kerta erikseen annettavalla ilmoituksella, mahdollisuus siirtää vain nimettyjä etuusia/osa nimetyistä etuuksista jne.)

Työaikapankkiin liittymisen tulee tapahtua kirjallisesti. Viranhaltijan/työntekijän ilmoituksesta on selkeästi käytävä ilmi, mitä eri osatekijöitä henkilö omalta osaltaan haluaa siirtää pankkiin. Paikallisesti on syytä määritellä ajankohta, josta lukien eri osatekijöitä siirretään ilmoituksen saamisen jälkeen työaikapankkiin. Liittymiselle on syytä varata riittävä aika, jotta palkkahallinnolla on mahdollisuus toteuttaa ko. henkilön osalta tarvittavat toimenpiteet.

Myös työaikapankista eroamiseen tai työaikapankin lopettamiseen liittyvät menettelytavat on kirjattava sopimukseen. Kuten työaikapankkiin liittyminen, myös eroamisen tulee tapahtua kirjallisesti. Työaikapankkia koskevassa paikallisessa sopimuksessa on sovittava ajasta, jonka kuluessa työaikapankkiin kertyneet erät korvataan viranhaltijalle/työntekijälle työaikapankista eroamisen jälkeen. Tarkoituksenmukaista on sopia, että eroamisesta on ilmoitettava esim. kuutta kuukautta aikaisemmin, jolloin kertyneet vapaat ehditään antaa tällöinkin vapaa-aikana. Työaikapankkiin kertyneen vapaan rahana suorittaminen on poikkeuksellista. Verotuksellisista syistä työaikapankkia koskevassa sopimuksessa on oltava kirjaus, jonka mukaan ”työaikapankkiin kertynyt vapaa voidaan suorittaa rahana vain poikkeuksellisissa tilanteissa, kuten virka/työsuhteen päättyessä tai kun pankki puretaan yksittäisen työntekijän osalta tai muusta viranhaltijan/työntekijän kanssa sovitusta erityisestä syystä (esim. palkkausperuste olennaisesti muuttuu tai henkilö siirtyy toisen virka/työehtosopimuksen piiriin) tai paikallinen työaikapankkia koskeva sopimus irtisanotaan”.

2.12.2008

#### 4.2 Työaikapankin osatekijät

Työaikapankkia koskevassa sopimuksessa on määriteltävä ne osatekijät, joi-  
ta pankkiin voidaan säästää. Työaikapankkiin voidaan kerätä tyypillisesti eri  
työaikakorvauksia ja säästövapaata. Liukuvassa työajassa kertyviä säännöl-  
lisen työajan ylityksiä eli ns. +saldoa ei ole tarkoituksenmukaista liittää työai-  
kapankkijärjestelmään.

KVTES:n työaikaluvun mukaan varallaolokorvaus, lisätyökorvaus, ylityökor-  
vaus, sunnuntaityökorvaus, lauantaityökorvaus, aattokorvaus, ilta- ja yötyö-  
korvaus voidaan KVTES:n perusteella antaa vapaa-aikana työntäjän yksi-  
puolisella määräyksellä. Vaikka työaikakorvausten muuttaminen vapaa-  
ajaksi ei siis sinänsä edellytetä pääsopimuksen mukaisen paikallisen virka-  
ja työehtosopimuksen tekemistä, em. korvausten suorittamisajan pidentämi-  
nen sopimuksissa määrätystä vaatii paikallisen virka- ja työehtosopimuksen  
tekemistä. Työaikapankkia koskevaan sopimukseen tulee myös kirjata, että  
työaikakorvausten työaikapankkiin siirtäminen vapaa-aikana on viranhalti-  
jan/työntekijän päätettävissä oleva asia siltä osin, kuin työnantaja on päättä-  
nyt korvata työaikakorvauksia vapaa-aikana eikä rahakorvauksena. Vuoro-  
työkorvaus maksetaan sen sijaan KVTES:n mukaan ainoastaan rahakor-  
vauksena. Vuorotyökorvauksen muuttaminen vapaa-ajaksi ja siirtäminen  
työaikapankkiin edellyttää näin ollen paikallista sopimista.

TTES sen sijaan ei mahdollista em. erien antamista vapaana, joten tästä on  
tarvittaessa sovittava paikallisella työehtosopimuksella erikseen eli osana  
työaikapankkisopimusta.

Saamatta jääneestä viikoittaisesta vapaa-ajasta KVTES:n työaikaluvun pe-  
rusteella annettava vapaa-aikakorvaus tai vastaava rahakorvaus voidaan  
siirtää työaikapankkiin. Sen sijaan sellaista järjestelyä, jossa viikoittaista va-  
paa-aikaa säännönmukaisesti siirretään työaikapankkiin, ei voida pitää työ-  
suojelullisesti perusteltuna.

KVTES:n III luvun 25 § ja 26 §:ssä on määräyksiä työaikakorvausten suorit-  
tamisajasta ja viikoittaisen vapaan antamisesta. Työaikapankin tarkoituksena  
on pidemmän aikavälin tarkastelu, joten työaikapankkia koskevassa sopi-  
muksessa tulee sopia paikallisella virka- ja työehtosopimuksella ko. korvauk-  
sien antamisajasta em. määräyksestä poiketen. Sopimusta tehtäessä on  
suositeltavaa määritellä kerryttämiskäytön enimmäispituus, enimmäismäärät  
sekä milloin kertyneet vapaat on viimeistään pidettävä.

KVTES:n ja TTES:n vuosiloman säästämistä koskevien määräysten mukaan  
viranhaltija/työntekijä voi säästää 15 vuosilomapäivää ylittävän osan kultakin  
lomanmääräytymisvuodelta ansaitsemistaan vuosilomapäivistä. KVTES ei  
rajoita säästövapaan kerryttämisen enimmäismäärää tai säästövapaan pitä-  
misen ajankohtaa, mutta edellyttää työnantajan ja viranhaltijan/työntekijän  
välistä sopimista asiasta. Säästövapaan pitäminen ei näin ollen sinänsä  
edellytä työaikapankki-järjestelmää, mutta säästövapaa voidaan myös yhdis-  
tää mahdolliseen työaikapankkiin. Mikäli säästövapaa sisällytetään työaika-  
pankkiin, tulee sopia siitä, voiko vuosiloman säästäminen tapahtua pelkäs-

2.12.2008

tään henkilön yksipuolisella ilmoituksella vai edelleenkin erikseen sopimalla. Paikallisesti voidaan sopia vuosiloman säästämisoikeuden laajentamisesta, mutta työsuojelullisesti ei tämä ole perusteltua.

KVTES:n lomarahaa koskevat määräykset eivät oikeuta lomarahan vapaaksi muuttamista. Mikäli lomaraha halutaan muuttaa vapaa-ajaksi, asiasta on tehtävä paikallinen virka/työehtosopimus, jossa sovitaan vaihtosuhteesta ja vapaan pitämisen liittyvistä seikoista. Lääkärien virkaehtosopimuksessa on sovittu mahdollisuudesta vaihtaa lomarahaa vapaaksi. Lomarahan vapaaksi vaihtaminen voidaan luonnollisesti sisällyttää työaikapankkia koskevaan sopimukseen.

Työaikapankki on aikaperusteinen. Toisin sanoen työaikapankkiin siirrettävät eri osatekijät muutetaan tuntimääräiseksi kokonaisuudeksi. Työaikapankkiin siirtämisessä on myös huomioitava asianmukaisten kirjausten tekeminen työaikakirjanpitoon. Työaikapankkiin siirretyistä eristä on pidettävä viranhaltija/työntekijäkohtaista kirjanpitoa. Työaikapankkia koskevassa sopimuksessa on myös syytä sopia siitä, miten ja kuinka usein kukin yksittäinen henkilö saa ilmoituksen työaikapankkiin kertyneestä ajasta. Ilmoitus voi olla esim. henkilön palkkalaskelmassa.

Pankkiin siirretyt osatekijät ovat sinänsä samanarvoisessa asemassa eikä niiden alkuperäistä perusteta tarvitse erikseen seurata lukuun ottamatta säästövapaata. Mikäli säästövapaa on osa työaikapankkia, tulee säästövapaa pitää erillään muista työaikapankin eristä, koska kyse on vuosilomasta, joka toisaalta kerryttää uutta vuosilomaa toisin kuin työaikavapaat. Säästövapaan pitämisestä ja korvaamisesta rahana on myös määräykset KVTES:n vuosilomaluvussa ja TTES:n vuosilomamääräyksissä. Mikäli näistä määräyksistä halutaan poiketa, tullee niistä sopia erikseen. Toisaalta säästövapaa tulee antaa kokonaisina päivinä toisin kuin työaikaan liittyvät erät, joita voidaan antaa myös osan päivää koskevinä vapaina. Mahdollisten lomarahavapaiden antaminen kokonaisina päivinä tai osan päivää koskevinä vapaina riippuu siitä, miten asiasta paikallisesti sovitaan.

Työaikapankki voi myös sisältää mahdollisuuden lainata työaika. Vastavasti kuten työaikapankkiin siirtämisessäkin, on lainaamisen enimmäismäärästä, lainatun työajan korvaamisesta ym. seikoista sovittava paikallisesti. Sopijaosapuolet eivät suosittele työajan lainaamisen sisällyttämistä työaikapankkijärjestelmään.

#### 4.3 Vapaan pitäminen

Työaikapankkiin kertyneiden erien vapaana pitämistä koskevista periaatteista on sovittava paikallisessa sopimuksessa.

Lähtökohtana on se, että vapaan ajankohdasta sovitaan työnantajan ja viranhaltijan/työntekijän välillä ottaen huomioon työpaikan toiminnalliset tarpeet sekä viranhaltijan/työntekijän toiveet.

2.12.2008

Sopimuksessa tulee määritellä, minkälaisissa jaksoissa vapaata voidaan pitää: yksittäisinä tunteina, kokonaisina päivinä ja vapaan mahdollinen enimmäispituus. Vapaan antaminen tulee huomioida työvuoroluettelon suunnittelussa siten, että pankista vähennettävät tunnit vähentävät vastaavasti tehtävää työaika. Lisä- ja ylityökynnykset eivät kuitenkaan muutu. Mikäli työtä joudutaan kuitenkin teettämään enemmän kuin on suunniteltu, vähennetään vastaavasti työaikapankista vähennettäväksi suunniteltuja tunteja.

Sopimuksessa on myös syytä kirjata määräykset siitä, miten vapaa ja muut mahdolliset työnteon keskeytykset, kuten esim. sairausloma, sovitetaan yhteen. Säästövapaan siirtämisestä sairauden perusteella on määräykset KVTES:ssa ja TTES:ssa. Todettakoon, että henkilö ei voi olla samanaikaisesti lomautettuna ja palkallisella työaikapankkivapaalla. Työaikakorvausten säästämällä ja niiden pitämällä voi olla vaikutusta osa-aikaisen henkilön mahdolliseen soviteltuun työttömyyspäivärahaan. Tältä osin henkilön on syytä olla yhteydessä työttömyyskassaansa.

Työaikapankkiin kertyneiden vapaiden pitäminen ei ole työajaksi luettavaa aikaa eikä vapaalla ole merkitystä lisä- tai ylityötä koskeviin määräyksiin. Työvuoroluetteloon tulee keskimääräisessä yleistyöajassa ilmetä millä viikolla ja kuinka paljon vapaata annetaan. Säästövapaa sen sijaan johtaa jakso-työssä keskeytyneen jakson määräysten soveltamiseen. TTES:ssa työvuoroluetteloon suunniteltu säännöllinen työaika määrittelee ylityökynnyksen, joten työvuoroluettelosta tulee ilmetä vapaaksi annettava aika.

Työaikapankkiin säästetyt erät eivät ole työssäolonveroista aikaa vuosilomaan oikeuttavia lomamääräytymiskaukua laskettaessa säästövapaata lukuun ottamatta. Tästä syystä sopijaosapuolet suosittelivat, että työaikapankkiin säästettyjä vapaita annettaessa vapaata annetaan siten, ettei niiden pitäminen vähennä viranhaltijan/työntekijän vuosilomaoikeutta. Toisin sanoen vapaat annetaan sellaisissa jaksoissa, että kaikissa kalenterikaukuisissa on vähintään 35 tuntia työtä tai työssäolonveroista aikaa (esim. vuosilomaa). Säästövapaa on sen sijaan vuosilomaa, joka voimassaolevien sopimusten mukaan on vuosiloman ansainnassa ns. veroista aikaa.

Työaikapankkiin kertyneen vapaan ajalta maksetaan vapaan pitämisen ajankohdan mukainen varsinainen palkka. Mikäli kysymys on säästövapaasta, palkkaa korotetaan KVTES:n ao. määräyksen mukaisesti kuten vuosilomapalkkaa.

Tuntipalkkaisten työehtosopimuksen mukaan palkallisilta työstä vapautusajoilta maksettava palkka määräytyy lähtökohtaisesti keskituntiansion mukaisesti. Koska keskituntiansion käyttäminen saattaa johtaa vääristöyntyeseen palkkatasoon, on perusteltua sopia esimerkiksi siitä, että vapaiden ajalta maksettavana palkkana käytetään ns. kausipalkkaa.