

Kiiski

24.2.2014

3/2014

Kunnanhallituksille ja kuntayhtymille

Työvuoroluettelon muuttaminen

Työtuomioistuin katsoi tuomiossaan TT 2014-26, että työnantaja ei saanut ilman työntekijän suostumusta muuttaa työntekijän työvuoroluettelon mukaista työvuoroa sitä pidentämällä sen jälkeen, kun työntekijä oli saapunut kyseiseen työvuoroon.

Mistä riideltiin

Työnantaja oli muuttanut anestesiahoitajan työvuoroa niin, että se päättyi noin 45 minuuttia myöhemmin kuin mitä työvuoroon oli merkitty. Muutoksen syynä oli sekä se, että yksikössä oli työvoimavajasta yllättävien sairauslomien vuoksi että se, että leikkausaikataulu venyi ennalta suunnitellusta. Muutos tehtiin puoli tuntia ennen työvuoron päättymistä.

Kantaja katsoi, että työvuoroluettelon muuttamisesta ei oltu sovittu. Kantaja katsoi myös, että työnantaja ei voi yksipuolisesti muuttaa työvuoroluettelo - työvuoroa pidentämällä - enää sen jälkeen, kun työntekijä on jo saapunut työvuoroon. Kantajan mielestä työnantajalla ei myöskään ollut perusteltua syytä muuttaa työvuoroluettelo.

KT katsoi, että muutoksesta oli sovittu työntekijän kanssa. KT katsoi myös, että muuttamiselle oli sopimusmääräyksessä tarkoitettu perusteltu syy ja että muutoksesta oli ilmoitettu työntekijälle niin pian kuin mahdollista. Työvuoroluettelon muuttaminen oli siis tehty sopimusmääräystä noudattaen.

KVTES:n työvuoroluettelon muuttamista koskeva sopimusmääräys ja sen aikaisempi tulkinta työtuomioistuimessa

Työvuoroluettelosta ja sen muuttamisesta säädetään KVTES:n työaikaluvun 30 §:ssä. Sopimuskohdassa tuodaan esiin, että työntekijän suostumuksella työvuoroluettelo voidaan aina muuttaa. Mikäli muutoksesta ei päästä yksimielisyyteen, voidaan työvuoroluettelo muuttaa perustellulla syyllä. Perusteltuna syynä voidaan pitää mm. toiminnallisia syitä kuten ennalta arvaamattomia poissaoloja. Perusteltuja syitä ei sopimusmääräykseen ole tyhjentävästi kirjoitettu. Muutoksesta on ilmoitettava mahdollisimman pian sille, jota muutos koskee.

Työtuomioistuin on tuomiossaan TT 2007-47 ottanut kantaa perusteltuun syyhyin ja ajankohtaan, jolloin muutos on viimeistään tehtävä. Työtuomioistuimen mukaan työn vähyyks toiminnallisena syynä voi oikeuttaa työnanta-

yleiskirje1403ak-tyovuoroluettelo.docx

jan yksittäisissä tilanteissa muuttamaan työvuoroluetteloa. Ilmoittamisajan kohdan osalta tässä ratkaisussa, joka siis koski työn vähentymistä, tuomioistuin katsoi, että työvuoroluetteloa ei voida yksipuolisesti muuttaa enää tilanteessa, jossa muuttamisen syy ilmenee vasta työntekijän tultua jo työvuoroon tai työvuoron alkamisen jälkeen.

Työtuomioistuimen tuomion TT 2014-26 perustelut ja tuomiolauselma

Tuomion perusteluissa työtuomioistuin katsoi, että sopimuksen sisältöä ei ole muutettu siitä, minkälaiseksi se on ratkaisussa TT 2007-47 vahvistettu. Työtuomioistuimen käsityksen mukaan ilmoitusaikaa koskevasta määräyksestä on sovittu työntekijän etua silmällä pitäen ja työvuoron pidentämisellä on työntekijälle suurempi merkitys kuin sen lyhentämisellä, koska työvuoron pidentäminen lisää työntekijän sidonnaisuutta työhön ja vaikeuttaa esimerkiksi työn ja perheen sekä vapaa-ajan yhteensovittamista. Työtuomioistuin katsoi, että työvuoron pidentämistä ei siten ole syytä arvioida eri tavalla kuin työvuoron lyhentämistä on arvioitu.

Henkilötodistelun perusteella ei voitu olla varmoja siitä, oliko suostumus annettu vai ei. Muutostilanteissa käytetty lomake ja sen käyttötapa eivät olleet selkeitä. Paikallisneuvottelussa ja keskusneuvottelussa ei oltu vedottu suostumuksen antamiseen. Kokonaisuus huomioon ottaen työtuomioistuin päätyi siihen, että selkeää ja yksiselitteistä suostumusta ei ollut annettu.

Työtuomioistuin katsoi, ettei ollut enää tarpeellista selvittää sitä olisiko käsitellä ollut perusteltu syy muuttaa työvuoroluetteloa, koska asiassa katsottiin, että muutosta ei edes voinut tehdä työvuoron alkamisen jälkeen.

Tuomiolauselmassa vahvistettiin, että KVTES:n III luvun 30 § 2 momentin oikeaksi tulkinnaksi, että mainitun määräyksen nojalla työvuoroluetteloa saa työvuoron alettua tai työntekijän saavuttua työvuoroonsa muuttaa kyseistä työvuoroa pidentämällä ainoastaan työntekijän suostumuksella.

KT:n ohjeet kunnille

Työtuomioistuimen tuomio vaikeuttaa työaikojen järjestelyjä ja erityisesti se vaikeuttaa työnantajan toimintaa tilanteissa, joissa työnantajalla on työvuoron alettua toiminnan kannalta välttämätön tarve järjestellä työvuoroja uudelleen.

Kuntatyönantaja ei siis voi jatkossa muuttaa työntekijän työvuoroluettelon mukaista työvuoroa sitä pidentämällä sen jälkeen, kun työntekijä on saapunut työvuoroon.

Ratkaisu koski työsuhteisia. Työvuoroluettelon muuttamista koskeva sopimusmääräys koskee myös virkasuhteisia.

Kuntatyönantajilla tulee olla selkeät ohjeet menettelytavoista, joita noudatetaan työvuoroluettelon muutostilanteissa. Ohjeiden tulee koskea sekä tilanteita, joissa työvuoroluettelon muuttamisesta sovitaan että tilanteita, joissa työnantaja muuttaa työvuoroluetteloa perustellusta syystä.

Kiiski

24.2.2014

3/2014

Sopimusmääräys ei edellytä, että muutoksesta sovittaessa pitäisi olla kirjallinen sopimus. Sopimusmääräys ei myöskään edellytä, että perustellulla syyllä tehty muutos tehtäisiin kirjallisesti. Muutos voidaan siis toteuttaa myös suullisesti, mutta suullisen sopimuksen taikka perustellusta syystä suullisesti toteutetun muutoksen toteen näyttäminen on aina vaikeampaa.

Kun työntekijä/viranhaltija antaa muutokseen suostumuksen ja muutoksesta sovitaan, toteutetaan muutokset siten, että voidaan näyttää toteen mitä on sovittu ja että osapuolet ovat sopimisesta yhtä mieltä. Myös tilanteissa, joissa muutos tehdään perustellusta syystä, on tärkeä, että voidaan osoittaa mitä on tehty ja miksi. Lähtökohtana on, että työntekijältä/viranhaltijalta pyydetään kuittaus muutokseen ja tämä kuittaus tehdään siten, että siitä näkyy onko kysymyksessä ollut suostumus vai työnantajan yksipuolinen muutos. Kuittaus ja muut merkinnät voidaan merkitä esim. työvuoroluetteloon. Työvuoroissa toteutetut muutokset on huomioitava myös työaikakirjanpidossa.

Kuntatyönantajan tulee huolehtia siitä, että käytössä olevat lomakkeet ovat selkeitä. On tärkeää, että työnantaja selvittää menettelytavat työntekijöille/viranhaltijoille sekä luottamusmiehille ja noudattaa yhdenmukaisia menettelytapoja.

KT tulee myöhemmin antamaan kunnille tarkempia ohjeita siitä, miten työtuomioistuimen tuomio voidaan ottaa huomioon työaikajärjestelyissä.

KUNNALLINEN TYÖMARKKINALAITOS

Työmarkkinajohtaja



Markku Jalonen

Neuvottelupäällikkö



Sari Ojanen