

Tossavainen

25.9.2019

Uuden työaikalain (872/2019) keskeisten säännösten soveltaminen kunta-alalla

Tässä muistiossa selostetaan lyhyesti uuden työaikalain sisältöä. Muistion painopiste on kunta-alalle merkityksellisissä muutoksissa sekä työaikalain kokonaan uusissa lainsäädännöksissä. Kunnissa ja kuntayhtymissä on suotavaa tutustua myös työaikalain hallituksen esitykseen (HE 158/2018) ja laista annettuun valiokuntamietintöön (TyVM 17/2018).

Muistiossa selvitettävissä säännöksissä on kysymys nimenomaan työaikalain säännöksistä ja niiden soveltamisesta. Kunnallisessa virka- ja työehtosopimuksissa on työaikamääräyksiä, joissa on kysymys sopimusmääräysten soveltamisesta ja tulkinnasta. Sopimusmääräyksiä ei selosteta tässä yhteydessä muutamaa tarkennusta lukuun ottamatta.

Luku 1 Soveltamisala

Työaikalain luvussa 1 on soveltamisalaa ja soveltamisalan poikkeuksia koskevat säännökset. Työaikalain soveltamisala on edelleen yleinen ja sitä sovelletaan lähtökohtaisesti kaikkeen työsuhteessa tai virkasuhteessa teettävään työhön (1 §).

Lain 2 §:ssä säädetään poikkeuksista soveltamisalaan. Soveltamisalapoikkeuksia on tulkittava suppeasti. Lain 2 §:n 1 momentissa on tyhjentävä luettelo töistä, jotka jäävät lain soveltamisalan ulkopuolelle. Lisäksi edellytetään voimassa olevasta laista poiketen ns. työaika-autonomiia eli sitä, ettei työntekijälle ole tosiasiallisesti määritelty säännöllistä työaikaa, jota hänen tulisi noudattaa.

Kunta-alalla merkitystä on lähinnä 2 §:n 1 momentin 1 kohdalla eli työssä, jota siihen kuuluvien tehtävien ja muutoin työntekijän aseman perusteella on pidettävä yrityksen, yhteisön tai säätiön taikka sen itsenäisen osan johtamisena tai tällaiseen johtamistehtävään rinnastettavana itsenäisenä tehtävänä. Kohta vastaa pääpiirteissään voimassa olevan lain 2 §:n 1 momentin 1 kohdan poikkeusta. Voimassa olevasta laista poiketen säännöksessä kuitenkin edellytetään yleisen työaika-autonomiakriteerin täyttymistä. Tältä osin poikkeamismahdollisuus on voimassa olevaa työaikalakia suppeampi. Lain ulkopuolelle jäämisen arvioinnista ja työaika-autonomista ks. HE 158/2018 s. 69.

Soveltamisalapoikkeusta koskeva arviointi tehdään aina käyttäen tapauskohtaista kokonaisharkintaa kussakin yksittäisessä työ- ja virkasuhteessa.

Kunta-alalla lähtökohtaisesti kaikilla kunnallisen virka- ja työehtosopimuksen piirissä olevilla viranhaltijoilla ja työntekijöillä on säännöllinen työaika kunnanjohtaja ja muu ylin johto mukaan lukien. Säännöllinen työaika määrittyy KVTES III luvun perusteella. Viranhaltija (työntekijä) voi kuitenkin poikkeuksellisesti olla samanaikaisesti työaikalain soveltamisalan ulkopuolella, mikäli työaikalain 2 §:n 1 mom mainitut edellytykset täyttyvät.

yleiskirje1911mmt-työaikalaki-liite1.docx

Tossavainen

25.9.2019

On myös syytä muistaa, että vaikka KVTES:n III luvun 21§:n nojalla viranhaltijalle (työntekijälle) ei makseta työaikakorvauksia, voi viranhaltija (työntekijä) olla työaikalain soveltamisalan piirissä.

Luku 2 Työajaksi luettava aika ja varallaolo

Luvussa 2 on säännökset työajan määritelmästä (3 §) ja varallaolosta (4 §).

Lain 3 §:n mukaan työaikaa olisi edelleen työhön käytetty aika ja aika, jolloin työntekijä on velvollinen olemaan työntekopaikalla (ennen työpaikka) työnantajan käytettävissä. Työntekopaikalla tarkoitetaan työntekijän varsinaisen työpaikan lisäksi mitä tahansa paikkaa, jossa työntekijä suorittaa työnantajan määräämiä tehtäviä.

Matkustamiseen käytetty aika luetaan työajaksi, jos sitä samalla on pidettävä työsuorituksena.

Uutena työaikalaissa on viittaus työturvallisuuslakiin. Työaikalain 2 §:n 2 momentissa nimittäin todetaan, että työnantajan velvollisuutena ehkäistä työajan ulkopuolella tapahtumaan matkustamiseen liittyvää liiallista rasitusta sovelletaan, mitä työturvallisuuslain (738/2002) 10 (työn vaarojen selvittäminen ja arviointi), 13 (työnsuunnittelu) ja 25 §:ssä (työnkuormitustekijöiden välttäminen ja vähentäminen) säädetään.

Lain 4 §:n mukaan työnantaja ja työntekijä (viranhaltija) voivat sopia varallaolosta ja siitä maksettavasta korvauksesta. Säännöstä on täsmennetty siten, että varallaolokorvauksen määrä ja sen määräytymisperusteiden sekä varallaolon ehtojen on oltava työntekijän tiedossa sopimusta tehtäessä.

Huomioitavaa on, että KVTES III luvun 5 §:ssä on omat varallaoloa koskevat määräykset.

Luku 3 Lakiin perustuvat säännöllisen työajan järjestelyt

Työaikalain luvussa 3 säädetään lakiin perustuvista säännöllisen työajan järjestelyistä. Luku sisältää säännökset yleistyöajasta (5 §), vuorotyöstä (6 §) jaksotyöstä (7 §), yötyöstä (8 §) ja moottoriajoneuvon kuljettajan vuorokautisesta työajasta (9 §). Kunnallisissa virka- ja työehtosopimuksissa onkin sovittu työajan järjestelyistä, joita noudatetaan kunta-alalla työaikalain sijasta.

Lain 7 §:ssä säädetään **jaksotyöajasta**. Lainkohdassa on täsmennetty luetteloja töistä ja toiminnoista, joissa työtä voidaan teettää jaksotyönä. Täsmennykset eivät tule voimaan 1.1.2020 kuntasektorilla, sillä KVTES:n III luvun 9 §:n 1 momentissa on oma määräys jaksotyöajan soveltamisalasta, jota noudatetaan sopimuskauden loppuun.

Yötyö. Lain 8 §:ssä määritellään yötyö ja säädetään sen teettämisen rajoista ja edellytyksistä. Yötyötä on jatkossakin työ, jota tehdään kello 23:n ja 6:n välisenä aikana. Pykälän 2 momentissa säädetäisiin tilanteista, joissa säännöllistä yötyötä saisi teettää. Lainsäädännöstä on jonkin verran päivitetty, mutta siinä ei ole suuria muutoksia kunta-alan kannalta.

Tossavainen

25.9.2019

Lain 8 §:n 2 momentin 8 kohdan luettelosta kunta-alalla merkityksellisiä kohtia ovat lähinnä kohdat, jotka mahdollistavat yötyön teettämisen edelleen jaksotyössä, vuorotyössä, yleisten teiden, katujen, muiden liikenneväylien sekä liikennevälineiden kunnossapito- ja puhtaanapitotyössä ja maataloustyössä tietyin edellytyksin.

Huomattavaa on, että lain mukaan tilapäinen yötyö on mahdollista tilanteissa, jossa työnantajalle syntyy luonteeltaan satunnainen tarve teettää työtä yöaikana.

Uuden lain 8 §:n 5 momentissa on rajoitettu myös peräkkäisten yövuorojen määrää viiteen jaksotyössä ja keskeytymättömässä vuorotyössä. Momentin mukaan työntekijällä saa työvuoroluettelon mukaan teettää peräkkäin enintään viisi työvuoroa yötyötä. Tämän jälkeen työntekijälle on annettava vähintään 24 tunnin yhdenjaksoinen vapaa. Viiden peräkkäisen yövuoron lisäksi saadaan poikkeuksellisesti teettää lisä- tai ylityönä enintään kaksi yövuoroa työntekijän kutakin kertaa varten antamalla suostumuksella. (Katso tarkemmin HE 158/2018 s. 84).

Huomioitavaa on, että KVTES III luvun 29 §:ssä on edelleen säännös työnantajan oikeudesta teettää yötyötä lakisääteisten tehtävien hoitamiseksi.

Luku 4 Sopimukseen perustuva säännöllinen työaika

Luvussa 4 säädetään sopimukseen perustuvista säännöllisen työajan järjestelyistä, jotka voivat perustua työ- ja virkaehtosopimukseen tai työpäikällä tehtävään sopimukseen. Luvussa on säännökset niin ikään liukuvasta työajasta (12 §) joustotyöajasta (13 §) ja työaikapankista (14 §) ja lyhennyksestä työajasta (15 §).

Liukuvaa työaikaa koskeva säännös vastaa pääpiirteittäin voimassa olevaa sääntelyä. Liukuvan työajan järjestely on työajan ja päivittäisten taukojen sijoittelua koskeva järjestely, jossa työntekijällä on sovituissa rajoissa itsenäinen päätösvalta työajan sijoittamisesta.

KVTES III luvun 31–35 §:ssä on omat liukuvan työajan määräykset, joissa on sovittu työaikalaista poikkeavasti liukuvassa työajassa sovellettavista liukumarajoista ja enimmäiskertymästä. KVTES:n liukuvan työajan määräykset eivät ole muuttuneet.

Työaikalaista tulee kuitenkin sovellettavaksi 12 §:n 3 momentti, johon on tullut uutena lisäyksenä se, että työnantajan on työntekijän pyytäessä pyrittävä antamaan liukumasaldoa lyhentävä vapaa-aika kokonaisuena työpäivinä.

Joustotyöaika. Luvussa on kokonaan uusi säännös joustotyöajasta (13 §), jossa säädetään työnantajan ja työntekijän mahdollisuudesta sopia kirjallisesti joustotyöaikaa koskevasta työaikaehdosta. Työnantaja ja työntekijä saavat työehtosopimuksen säännöllisen työajan pituutta ja sijoittamista koskevista määräyksistä poiketen sopia joustotyöaikaa koskevasta työaikaehdosta, jonka mukaan vähintään puolet työajasta on sellaista, jonka sijoittelusta ja työntekopaikasta työntekijä voi itsenäisesti päättää.

Tossavainen

25.9.2019

Joustotyöajan on tarkoitus vastata muuttuneisiin työajan jouston tarpeisiin erityisesti vaativassa asiantuntijatyössä. Lain 13 §:n 2 momentissa on luetelo asioista, joista joustotyöaikaa koskevassa sopimuksessa on ainakin sovittava muun muassa: päivistä, joille työntekijä saa sijoittaa työaikaa, viikkolevon sijoittamisesta, mahdollisesta kiinteästä työajasta. Joustotyöajassa on lain mukaan 4 kuukauden seurantajakso. Joustotyöaikaa koskeva sopimusehto voidaan irtisanoa puolin ja toisin päättymään siten kuin laissa tarkemmin todetaan.

Joustotyöajan mahdollisuuksista kiinnostuneen on syytä tutustua hallituksen esityksen perusteluihin asiasta (HE 158/2018 s. 88-89). Työnantajalla eikä työntekijällä tai viranhaltijalla ole velvollisuutta sopia joustotyöajasta.

Työaikapankki. Työaikalaissa on uusi pykälä työaikapankista (14 §). Siinä säädetään lakiin perustuvasta työaikapankista.

KVTES III luvun 30 §:ssä määrätään työaikapankista, josta sovitaan paikallisesti. Sopijapuolet ovat laatineen työaikapankista myös yhteisen yleiskirjeen 6/2016.

Kunta-alalla ei ole edellä selvitetyn johdosta tarvetta sopia lakisääteisestä työaikapankista, mutta työaikalain nojalla lakisääteinen työaikapankki voidaan kuitenkin ottaa käyttöön myös kunta-alalla. Lakisääteisen työaikapankin käyttöönotto edellyttää työehtosopimukseen perustuvan pankin lakauttamista, jos sellainen on olemassa, ennen uuden työaikapankin perustamista. Kahta työaikapankkijärjestelmää ei voi olla samanaikaisesti voimassa. Selvydeksi vielä todettakoon, että KVTES:n tai työaikalain perusteella työpaikoilla ei ole velvollisuutta ottaa käyttöön työaikapankkijärjestelmää vaan järjestely perustuu aina sopimukseen.

Lyhennetty työaika. Lain 15 §:ssä säädettäisiin voimassa olevaa lakia vastaavasti lyhennetystä työajasta. Uutta on 15 §:n 4 momentissa säännös siitä, että työnantajan on kieltäytyessään 1 ja 3 momentin mukaisen osaaikatyön järjestämisestä sosiaalisista ja terveydellisistä syistä, perusteltava kieltäytymisensä.

Luku 5 Säännöllisen työajan ylittäminen sekä sunnuntaityö

Luvussa 5 säädetään lisä- ja ylityön määritelmästä (16 §) ja työntekijän suostumuksesta yli- ja lisätyön teettämiseen, aloittamis- ja lopettamistyöstä, viranhaltijan velvollisuudesta suostua lisä- ja ylityöhön ja sunnuntaina tehtävästä työstä (17 §). Luvussa säädetään myös työajan enimmäismäärästä (18 §), hätätyöstä (19 §), lisä- ja ylityöstä maksettavasta korvauksesta (20 §, 21 § ja 23 §) ja työ sopimuksen päättymisestä kesken ta soittumisjakson (22 §).

Säännökset vastaavat pitkälti vanhan työaikalain vastaavia lainsäädännöksiä. Lisä- ja ylityörajoista sekä maksettavista korvauksista on sovittu KVTES:ssä.

Enimmäistyöaika 18 §

Työaikalain merkittävä muutos liittyy ylityön seurantaan. Jatkossa ylityön enimmäismäärien sijaan seurataan työajan enimmäismäärää. Työntekijän

Tossavainen

25.9.2019

työaika ylityö mukaan lukien ei saa ylittää keskimäärin 48 tuntia viikossa neljän kuukauden ajanjakson aikana.

Työajan enimmäismäärään lasketaan kaikki tehdyt työtunnit, olivatpa ne säännöllistä työaika, lisätyötä tai ylityötä. Toisin kuin nykyisin enimmäismäärä sisältää myös hätätyön ja aloittamis- ja lopettamistyön. Säännös määrittää työajan enimmäismäärän, jota ei saa ylittää.

Enimmäistyöajan seurantaan on siirryttävä viimeistään 1.1.2021.

Luku 6 Lepoajat

Luvussa 6 säädetään lepoajoista. Luku sisältää säännökset päivittäisistä tauoista (24 §), vuorokausilevosta (25 §) moottoriajoneuvon kuljettajan vuorokausilevosta (26 §), viikkolevosta (27 §) ja viikkolevosta poikkeamista (28 §).

KVTES sisältää lepoajoista omat määräykset vuorokausilepoa (25 §) koskevaa säännöstä lukuun ottamatta.

Vuorokausilepoa koskeva säännös on muuttunut siten, että kaikissa työaikamuodoissa jaksotyö mukaan lukien vuorokausilepo on lähtökohtaisesti 11 tuntia. Jaksotyössä vuorokausilepo saadaan kuitenkin työn järjestelyihin liittyvistä syistä lyhentää 9 tuntiin. Lain perustelujen mukaan levon lyhentäminen 9 tuntiin ei saa olla säännönmukaista Hallituksen esityksessä on mainittu esimerkkejä tilanteista, joissa lyhentäminen on sallittua. (HE 158/2018. s. 105).

Jos lepoaika on lyhennetty alle 11 tuntiin, pitää vuorokausilevon korvaava lepoaika antaa 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.

Käytännössä muutosten mahdolliset vaikutukset työvuorojärjestelyihin on syytä käydä huolella lävitse. Tämä on erityisen tärkeää silloin, kun työpäivällä käytetään useamman päivän peräkkäin kestävä varallaoloa ja vuorokausilevon katkaisevia tehtäviä tapahtuu varallaoloaikana toistuvasti.

Luku 7 Työaika-asiakirjat

Luvussa 7 säädetään työajan tasoittumissuunnitelmasta (29 §), työvuoroluettelosta (30 §) ja työaikakirjanpidosta (32 §). KVTES III luvussa on omat määräykset työajan tasoittumisjärjestelmästä ja työvuoroluettelosta.

Työsuojeluviranomaiselle ja työntekijää edustavalla luottamusmiehelle tai luottamusvaltuutetulle tai muulle edustajalle työnantajan on pyynnöstä toimitettava jäljennös muun muassa työaikakirjanpidosta, työvuoroluettelosta ja tasoittumissuunnitelmasta.

Työaikakirjanpitoa koskevat säännökset koskevat myös joustotyöaika ja työaikapankkia.

Tossavainen

25.9.2019

Luvut 8, 9 ja 10

Luvut 8,9 ja 10 sisältävät muun muassa siirtymä- ja voimaantulosäännökset (48-49 §), säännökset kanneajasta (40 §), poikkeusluvista (39 §).

Poikkeuslupia koskevia siirtymäsäännös

Siirtymäsäännös poikkeusluvista tarkoittaa sitä, että toistaiseksi voimassa olevaa poikkeuslupaa on haettava 12 kuukauden kuluttua tämän lain voimaantulosta uudelleen, mikäli tarvetta poikkeusluvalle on edelleen.

Määräajan voimassa olevat poikkeusluvut ovat kuitenkin voimassa poikkeusluvassa asetetun määräajan päättymiseen saakka.

Huomattavaa on kuitenkin, että uusi työaikalaki laajentaa määräaikaisen poikkeusluvan jatkosta sopimisen alaa kaikkiin työsuojeluviranomaisen myöntämiin lupiin. Jos aluehallintovirasto on myöntänyt työntajalle poikkeusluvan määräaikaisena eivätkä olosuhteet ole sen jälkeen olennaisesti muuttuneet, työnantaja ja luottamusmies voivat paikallisesti sopia aluehallintoviraston myöntämän luvan tai vapauksen jatkamisesta.

Laissa tarkoitettuja poikkeuslupia on kunta-alalla myönnetty lähinnä työaikalain 14 §:n 1 momentin nojalla työaikalain 6 §:stä tilanteissa, joissa työ on laadultaan sellaista, että sitä suoritetaan vain aika ajoin sen vuorokautisen työajan kuluessa, jona työntekijä on oltava valmiina työhön (lähinnä palo- ja pelastustoimen poikkeusluvut) ja joissakin tilanteissa jaksotyön teettämiseen (lähinnä ensihoito).