

Kysymyksiä ja vastauksia KVTES liitteen 12 (omassa kodissaan työskentelevät perhepäivähoitajat) työaikamääräyksistä

1.4.2020 tuli voimaan perhepäivähoitajia koskevia uusia työaikamääräyksiä. Alle on koottu työaikoihin ja työaikamääräyksiin liittyviä usein kysytyjä kysymyksiä vastauksineen.

Vastauksia lukiessa on hyvä ottaa huomioon mahdolliset paikalliset sopimukset ja käytännöt kuhunkin asiaan liittyen.

Perhepäivähoitoon liittyvien erityispiirteiden johdosta on myös tärkeää, että asiakasperheitä tiedotetaan sovittujen hoitoaikojen noudattamisen tärkeydestä ja muista hoitoon liittyvistä käytännöistä, jotta yhteistyö kunnan, perhepäivähoitajan ja perheiden välillä on mahdollisimman sujuvaa.

Nämä kysymykset ja vastaukset on tehty yhteistyössä KT:n, JHL:n ja Jyтын kanssa.

1. Mikä on työajaksi luettavaa aikaa?

Vastaus: Työajaksi luetaan työhön käytetty aika sekä aika, jonka perhepäivähoitaja on velvollinen olemaan työntekopaikalla työnantajan käytettävissä.

Esimerkki 1. Perhepäivähoitajan työvuoro alkaa työvuoroluettelon mukaan kello 7. Ensimmäinen lapsi tulee hoitoon vasta 7.30. Milloin perhepäivähoitajan työaika alkaa?

Vastaus: Työaika alkaa työvuoroluettelon mukaisesti klo 7. Perhepäivähoitaja on tällöin velvollinen olemaan työntekopaikalla työnantajan käytettävissä kello 7 lähtien. Työnantaja voi ohjata perhepäivähoitajan tekemään muita tehtäviä ennen kuin lapsi saapuu. Työnantaja voi myös sopia perhepäivähoitajan kanssa työvuoroluettelon muuttamisesta tai edellytysten täyttyessä muuttaa yksipuolisella päätöksellä työvuoron alkamaan klo 7.30 (KVTES III luku 28 § edellytykset ja katso myös kysymys 3).

Esimerkki 2. Perhepäivähoitajan työvuoro alkaa työvuoroluettelon mukaan kello 8. Ensimmäinen lapsi tulee paikalle jo kello 7.30 ja hoitaja ottaa hänet vastaan. Milloin perhepäivähoitajan työaika alkaa?

Vastaus: Perhepäivähoitaja ei ole velvoitettu aloittamaan työtä ennen työvuoroluettelon mukaista työvuoron alkamisaikaa. Jos perhepäivähoitaja haluaa aloittaa työt jo lapsen saapuessa kello 7.30, tulisi hänen olla välittömästi yhteydessä esimieheensä ja tiedustella miten tilanteessa voidaan menetellä, ellei toimintatapa näissä tilanteissa ole etukäteen tiedossa. Perhepäivähoitajan aloittaessa työt kello 7.30, joko esimiehen erillisen luvan myötä tai työnantajan valmiiden toimintatapojen mahdollistamana, alkaa työaika jo kello 7.30. Tällaisessa tapauksessa työvuoroon on tehty tosiasiallisesti muutos perhepäivähoitajan suostumuksella.

Esimerkki 3. Perhepäivähoitaja osallistuu illalla järjestettävään työpalaveriin. Onko työpalaveri työajaksi luettavaa aikaa?

Vastaus: Kyllä on, jos perhepäivähoitaja on velvoitettu olemaan työpalaverissa.

Esimerkki 4. Perhepäivähoitajan työvuoro loppuu työvuoroluettelon mukaan kello 16. Viimeinen hoidossa oleva lapsi lähtee pois jo kello 15. Milloin perhepäivähoitajan työaika loppuu?

Vastaus: Työaika loppuu työvuoroluettelon mukaisesti kello 16. Perhepäivähoitaja on tällöin velvollinen olemaan työntekopaikalla työnantajan käytettävissä ja tekemään muita työtehtäviä kello 16 saakka. Työnantaja voi myös siirtää perhepäivähoitajan työskentelemään tilapäisesti kodin ulkopuolelle esim. päiväkotiin työvuoron loppuun saakka. Siirron tarkoituksenmukaisuus on työnantajan harkinnassa. Työvuoroluettelon muuttamisesta voidaan sopia perhepäivähoitajan kanssa tai edellytysten täytyessä muuttaa työvuoro työnantajan yksipuolisella päätöksellä loppumaan klo 15 (KVTES III luku 28 § edellytykset ja katso myös kysymys 3).

Esimerkki 5. Perhepäivähoitajan työvuoro loppuu työvuoroluettelon mukaan klo 16. Viimeinen lapsi haetaan vasta klo 16.30. Milloin perhepäivähoitajan työaika loppuu?

Vastaus: Työaika loppuu klo 16.30. Tässä tapauksessa perhepäivähoitajan tulee ilmoittaa työvuoron muutoksesta mahdollisimman pian esimiehelleen.

2. KVTES liitteen 12 työajaksi luettavan ajan määritelmä muuttui 1.4.2020. Työnantaja noudattaa paikallista sopimusta, jossa on määräyksiä työaikoihin liittyen. Miten tämän sopimuksen osalta menetellään?

Vastaus: Mikäli paikallisilla sopimuksilla on sovittu uuden työajaksi luettavan ajan määritelmästä toisin, ovat nämä sopimukset niiltä osin mitättömiä. Työnantajan on syytä tarkistaa, onko paikallista sopimusta tarvetta muuttaa uusien työaika koskevien määräysten vuoksi.

3. Miten ja millä perusteella työvuoroluetteloa voidaan muuttaa?

Vastaus: Työvuoroluettelon muutokset tehdään KVTES:n III luvun 28 §:n määräysten mukaisesti.

Työvuoron muuttamisesta on aina mahdollista sopia työnantajan ja työntekijän kesken. Muutos sopimalla voidaan tehdä joko ennen työvuoron alkua tai sen aikana.

Työnantaja voi yksipuolisesti muuttaa työvuoroa ennen sen alkamista KVTES III luvun 28 §:ssä mainitulla perustellulla syyllä. Työtuntien muodostuminen ylityöksi tai vahvistetun työvuoroluettelon työtuntien alittuminen ei ole yksinään perusteltu syy muuttaa työvuoroa. Perustellun syyn olemassaolo harkitaan kussakin tapauksessa erikseen. Perusteltuna syynä voidaan pitää mm. toiminnallisia syitä, esim. lasten ennalta arvaamattomia poissaoloja.

Työvuoron alkamisen jälkeen työnantaja ei voi enää yksipuolisesti muuttaa kyseistä työvuoroa. Katso myös työtuomioistuimen tuomio 2014:26 <https://finlex.fi/fi/oikeus/tt/2014/20140026> ja työtuomioistuimen tuomio 2007:47 <https://finlex.fi/fi/oikeus/tt/2007/20070047> .

Perusteltu syy muuttaa työvuoroluetteloa voi käytännössä johtaa useampaan kuin yhteen muutokseen. Työnantajalla on oikeus perustellusta syystä muuttaa työvuoroluetteloa siten, että

samanaikaisesti työtunteja lisätään toisaalle ja vähennetään toisaalta säännöllisen työajan puitteissa. Katso myös TT 2019:42 <https://finlex.fi/fi/oikeus/tt/2019/20190042> .

4. Miten ja milloin perhepäivähoitajalle on ilmoitettava työnantajan tekemästä työvuoroluettelon muutoksesta?

Vastaus: Muutoksesta on ilmoitettava mahdollisimman pian perhepäivähoitajalle, jota muutos koskee. Perhepäivähoitajan tulee saada muutos tosiasiallisesti tietoonsa ennen muutettavan työvuoron alkua. Työvuoron alkamisen jälkeen työnantaja ei voi enää yksipuolisesti muuttaa kyseistä työvuoroa.

5. Miten tulisi menetellä, jos yksikään lapsi ei saavu hoitoon?

Vastaus: Työnantaja voi ohjata perhepäivähoitajan tekemään muita tehtäviä työvuoron ajaksi. Työnantaja voi myös siirtää perhepäivähoitajan työskentelemään tilapäisesti kodin ulkopuolelle esim. päiväkotiin työvuoron ajaksi. Siirron tarkoituksenmukaisuus on työnantajan harkinnassa. Työnantajalla voi myös olla paikallisia sopimuksia tai käytäntöjä siitä, miten toimitaan tällaisissa tilanteissa, joissa yhtään lasta ei ole hoidossa.

Työnantaja ja perhepäivähoitaja voivat sopia työvuoron muuttamisesta. Työnantaja voi myös muuttaa työvuoroluetteloa yksipuolisesti perustellusta syystä (KVTES III luku 28 § edellytykset ja katso myös kysymys 2).

6. Mitä tarkoitetaan liitteen 12 termeillä tasoittumisjakso ja työaikajakso?

Vastaus: Tasoittumisjakso ja työaikajakso tarkoittavat samaa asiaa. Termejä on perinteisesti käytetty kunta-alan sopimuksissa tarkoittamaan yhtä ja samaa asiaa. Työnantaja päättää työnjohto-oikeutensa nojalla kunnassa sovellettavasta työaikajakson pituudesta, joka voi olla 2 viikkoa tai enintään 26 viikkoa. Paikallisesti on myös mahdollisuus sopia 26 viikkoa pidemmästä jaksosta, jonka pituus voi olla enintään vuosi. Työnantaja voi myös muuttaa työaikajakson pituutta (2 viikkoa - 26 viikkoa) kuulemalla ensin henkilöitä, joita ko.asia koskee. Kunnassa eri perhepäivähoitajille voi olla käytössä myös eri pituisia työaikajaksoja.

Työaikajakson aikana perhepäivähoitajan säännöllinen työaika tasoittuu keskimäärin 40 tuntiin viikossa. Työaikajakson sisällä ei ole sisäisiä ylityökynnyksiä, vaan ylityön lopullinen määrä selviää vasta työaikajakson päättyttyä. Jos esimerkiksi työaikajakso on 12 viikkoa, tiedetään vasta tämän 12 viikon päättyttyä ylityökorvauksen tai -vapaiden lopullinen määrä.

7. Miten tulee menetellä, jos työvuoroluetteloa ei voida laatia koko työajan tasoittumisjaksoksi?

Vastaus: Jos työvuoroluetteloa ei voida laatia koko työajan tasoittumisjaksoksi, tulee työnantajan laatia kuitenkin työajan tasoittumissuunnitelma (katso KVTES III luku 27 §).

8. Mikä on tasoittumissuunnitelma ja miten sitä voidaan muuttaa?

Vastaus: Tasoittumissuunnitelmasta pitää käydä ilmi tasoittumisjakso ja kunkin viikon säännöllinen työaika ja mahdollisuuksien mukaan vapaapäivät. Valmistellessaan tai aikoessaan muuttaa työajan tasoittumissuunnitelmaa työnantajan on varattava luottamusmiehelle tilaisuus esittää mielipiteensä. Luonnokseen perehtymiseen on varattava riittävä aika. Työajan tasoittumissuunnitelman muutoksista on ilmoitettava viranhaltijalle/työntekijälle hyvissä ajoin. (ks. KVTES työaikaluku 27 §)

9. Työnantajalla on tarve pitää perhepäivähoitajaa varalla aamulla ennen työvuoron alkamista siltä varalta, että ensimmäinen lapsi saapuu mahdollisesti jo ennen suunnitellun työvuoron alkamista. Voiko työnantaja teettää aamuvarallaoloa?

Vastaus: 1.4.2020 alkaen aiemmin voimassa ollut sopimusmääräys liitteen 12 mukaisesta aamuvarallaolosta on poistettu eikä sitä ole enää mahdollista teettää.

Varallaolo on mahdollista järjestää KVTES:n III luvun 5 §:n mukaisesti. Tämän pykälän mukaista varallaoloa on mahdollista teettää vain niissä tilanteissa, joissa työntekijän ei ole oleskeltava työpaikalla tai sen välittömässä läheisyydessä.

10. Mikä on perhepäivähoitajan ylitöiden enimmäismäärä? / Mitä tarkoittaa perhepäivähoitajan työajan enimmäismäärän tarkastelu?

Vastaus: 30.8.2020 saakka voimassaolleen KVTES liitteen 12 10 § 4 momentin määräyksen mukaan ylitöiden enimmäismäärän tarkastelujakso oli yksi vuosi ja ylityön enimmäismäärään laskettiin työnantajan aloitteesta tehty työ, joka ylitti 40 tuntia kerrottuna perhepäivähoitajaan sovellettavan työaikajakson viikkojen lukumäärällä.

31.8.2020 lähtien voimassaolleen KVTES liitteen 12 10 § 4 momentin määräyksen mukaan tarkastellaan ylitöiden enimmäismäärän sijaan työajan enimmäismäärää. Työajan enimmäismäärän tarkastelujaksona käytetään kahtatoista kuukautta. Työntekijän tai viranhaltijan työaika ylityö mukaan lukien ei saa ylittää keskimäärin 48:aa tuntia viikossa tarkastelujakson aikana.

11. Perhepäivähoitajalle on suunniteltu työvuoroluettelon työajan tasoittumisvapaa. Perhepäivähoitaja sairastuu tasausvapaapäivän aikana. Muuttuuko työajan tasoittumisvapaa sairauslomaksi? Entä jos perhepäivähoitaja sairastuu ennen tasausvapaata?

Vastaus: Jos perhepäivähoitaja sairastuu kesken tasausvapaapäivän, kyse on edelleen tasausvapaapäivästä, eikä sitä siten muuteta sairauslomapäiväksi. Jos perhepäivähoitaja sairastuu ennen tasausvapaapäivän alkua, kyse on sairauslomapäivästä, joka

aiheuttaa keskeytyksen jaksoon. Tasausvapaapäivä ei tällaisessa tapauksessa kuitenkaan siirry annettavaksi myöhemmin.

12. Mitä tapahtuu työvuoroluetteloon suunnitellulle ylityöstä annettavalle vapaa-aikakorvaukselle, jos perhepäivähoitaja sairastuu?

Vastaus: KVTES työaikaluvun 14 §:n 6 momentin mukaan, mikäli viranhaltijan tai työntekijän vahvistettuun työvuoroluetteloon on merkitty ylityötä korvattavaksi vapaana ja viranhaltija tai työntekijä sairastuu ennen vapaa-aikakorvauksen alkamista, siirtyy sairausloman ajalle merkitty ylityön vapaa-aikakorvaus annettavaksi myöhemmin 23 §:n 5 momentin mukaisena ajankohtana tai siitä suoritetaan työnantajan harkinnan mukaan edellä tässä 6 momentissa tarkoitettu rahakorvaus.

KVTES työaikaluvun 14 §:n 6 momentin mukaan, mikäli työntekijä tai viranhaltija sairastuu ylityökorvausvapaan aikana, vapaa-aikakorvaus siirtyy sairastumista seuraavan päivän alusta lukien annettavaksi myöhemmin tai korvattavaksi rahana kuten edellä 6 momentissa on määrätty.

13. Minkä arvoinen tasausvapaapäivä on työvuoroluetteloa laadittaessa?

Vastaus: Tasausvapaapäivä on 8 tunnin arvoinen.

14. Perhepäivähoitaja sairastuu. Muodostaako sairastuminen keskeytyksen työaikajaksoon?

Vastaus: Jos työntekijä sairastuu ennen työvuoron alkua, niin silloin kyseinen päivä on keskeytyspäivä. Jos taas kyse on siitä, että työntekijä sairastuisi kesken työvuoron, olisi keskeytysmääräysten kannalta kyseinen päivä ns. normaali työpäivä, joka ei aiheuta keskeytystä. Jos sairauspoissaolo jatkuu, niin vasta seuraava sairauspäivä olisi keskeytyspäivä.

15. Mikä tuntiarvo merkitään työvuoroluetteloon vuosiloma-, sairaus-, tms. hyväksyttävillä poissaolopäivillä?

Vastaus: Koska kyseessä on hyväksyttävä syy poissaololle, tulee sovellettavaksi keskeytyneen jakson määräykset. Näille päiville ei tule merkitä mitään tuntiarvoa, koska kyseiset päivät eivät ole työpäiviä, mutta ne alentavat säännöllistä työaikaa ja ylityörajaa. Kts. KVTES Liite 12 10 §.