



# Uusi työaikalaki

Lain voimaantulo ja vaikutus KVTES:n  
työaikoihin

# Uusi työaikalaki ja sen voimaantulo

---

- Uusi työaikalaki (872/2019) tulee voimaan 1.1.2020
- Käytännössä merkittäviä muutoksia ovat vuorokausilepoa koskeva lainsäädännös ja lainsäädännös peräkkäisten yövuorojen määrästä jaksotyössä.
  - Peräkkäisten yövuorojen määrä muuttuu seitsemästä viiteen.
- Lisäksi työaikalaki sisältää kokonaan uusia lainsäädännöksiä.
  - Niitä ovat joustotyöaika ja lakisääteinen työaikapankki

# KVTES:n työ- ja virkaehtosopimusmääräyksiä 2018-2019 noudatetaan sopimuskauden loppuun

---

- Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen III luvun työaika koskevia sopimusmääräyksiä noudatetaan sopimuskauden loppuun, 31.3.2020 saakka.
- Voimassa olevaa työaikalakia vastaavasti uuden työaikalain säännöksistä voidaan edelleen poiketa valtakunnallisilla virka- ja työehtosopimuksilla varsin laajasti.
- Kuntasektorin virka- ja työehtosopimuksissa on laajasti sovittu työaika koskevista määräyksistä.

# Työaikalain 1.1.2020 lukien sovellettavat säännökset kunta-alalla

---

- Säännöksissä on kysymys nimenomaan **työaikalain säännöksistä ja niiden soveltamisesta**. Kunnallisessa virka - ja työehtosopimuksissa on työaikamääräyksiä, joissa on kysymys sopimusmääräysten soveltamisesta.

TAL:n sovellettavat säännökset:

- Luku 1 Soveltamisala
- Luku 2 Työajaksi luettava aika ja varallaolo
  - Työaikaa on 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.

# Työaikalain 1.1.2020 lukien sovellettavat säännökset kunta-alalla

---

- Uutena työaikalaisissa on viittaus työturvallisuuslakiin. Työaikalain 3 §: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.
- Lakiin on uutena tullut toteamus siitä, että varallaolon ehtojen on oltava tiedossa siitä sovittaessa.
- Huomioitavaa on, että KVTES III luvun 5 §:ssä on omat varallaoloa koskevat määräykset.

# Työaikalain 1.1.2020 lukien sovellettavat säännökset kunta-alalla

---

- Yötyö on mahdollista tilanteessa, 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.
- Tämän jälkeen työntekijälle on annettava vähintään **24 tunnin yhdenjaksoinen vapaa**.
- Yövuoroja saa työntekijän suostumuksella teetättää peräkkäin vielä kaksi, jos työntekijä antaa suostumuksena molempiin erikseen.

# Työaikalain 1.1.2020 lukien sovellettavat säännökset kunta-alalla

---

- Sopimukseen perustuva säännöllinen työaika
  - Kunta-alalla on sovittu pitkälti omista työaikamääräyksistä ja säännöllisen työajan järjestelyistä voimassa olevan lain nojalla ja näin voidaan siis edelleen tehdä lain 34 §:n nojalla.
  - Uusi säännös joustotyöajasta ( 13 §), jossa säädetään työnantajan ja työntekijän mahdollisuudesta sopia kirjallisesti joustotyöaika koskevasta työaikaehdosta.
    - Työnantaja ja työntekijä saavat työehtosopimuksen säännöllisen työajan pituutta ja sijoittamista koskevista määräyksistä poiketen sopia joustotyöaika koskevasta työaikaehdosta, jonka mukaan vähintään puolet työajasta on sellaista, jonka sijoittelusta ja työntekopaikasta työntekijä voi itsenäisesti päättää.
    - Työnantajalla eikä työntekijällä tai viranhaltijalla ole velvollisuutta sopia joustotyöajasta

# Työaikalain 1.1.2020 lukien sovellettavat säännökset kunta-alalla

---

- Työaikalaisissa on uusi pykälä työaikapankista (14 §). Siinä säädetään lakiin perustuvasta työaikapankista.
  - KVTES III luvun 30 §:ssä määrätään työaikapankista, josta sovitaan paikallisesti.
  - **Kunta-alalla ei ole tarvetta sopia lakisääteisestä työaikapankista.**
- Lain 15 §:ssä säädettäisiin voimassa olevaa lakia vastaavasti lyhennetystä työajasta. Uutta on säännös siitä, että työnantajan on kieltäytyessään osa-aikatyön järjestämisestä sosiaalisista ja terveydellisistä syistä, perusteltava kieltäytymisensä.



# Työaikalain 1.1.2020 lukien sovellettavat säännökset kunta-alalla

---

- Enimmäistyöaika
  - Työaikalain merkittävä muutos liittyy ylityön seurantaan. Jatkossa ylityön enimmäismäärien sijaan seurataan työajan enimmäismäärää.
  - Työntekijän työaika ylityö mukaan lukien ei saa ylittää keskimäärin 48 tuntia viikossa neljän kuukauden ajanjakson aikana.
  - Työajan enimmäismäärään lasketaan kaikki tehdyt työtunnit, olivatpa ne säännöllistä työaikaa, lisätyötä tai ylityötä. Toisin kuin nykyisin enimmäismäärä sisältää myös hätätyön ja aloittamis- ja lopettamistyön.
  - Enimmäistyönajan seurantaan siirtyminen voi tapahtua aina vuoden 2020 loppuun asti.

# Työaikalain 1.1.2020 lukien sovellettavat säännökset kunta-alalla

---

- Vuorokausilepoa koskeva säännös on muuttunut siten, että kaikissa työ-aikamuodoissa **jaksotyö mukaan lukien vuorokausilepo on lähtökohtaisesti 11 tuntia.**
  - Jaksotyössä vuorokausilepo saadaan kuitenkin työn järjestelyihin liittyvistä syistä lyhentää 9 tuntiin. **Levon lyhentäminen 9 tuntiin ei saa olla säännönmukaista.**
  - **Jos lepoaika on lyhennetty alle 11 tuntiin, pitää vuorokausilevon korvaavat lepoajat 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.

# Työaikalain 1.1.2020 lukien sovellettavat säännökset kunta-alalla

---

- Poikkeusluvut
  - Uusi työaikalaki laajentaa määräaikaisen poikkeusluvan jatkosta sopimisen alaa kaikkiin työsuojeluviranomaisen myöntämiin lupiin.
  - Tämä tarkoittaa sitä, että vanhan lain aikana myönnettyjen poikkeuslupien osalta osapuolet voivat sopia luvan soveltamisesta määräajan jälkeenkin, mikäli luvan myöntämisen kriteerit eivät ole muuttuneet olennaisesti.