

Työaikalain muutos ja yksityisen sosiaalipalvelualan TES

Uusi työaikalaki tuli voimaan 1.1.2020 ja sillä on vaikutuksia myös yksityisellä sosiaalipalvelualalla. Työaikalain muutoksista osa on sellaisia, jotka tulivat voimaan heti 1.1.2020 ja osa sellaisia, jotka tulivat voimaan vasta uuden TES:n voimaantulosta lähtien. Joitain TES-määräyksiä muutettiin siten, että ne ovat linjassa uuden työaikalain kanssa.

Ohessa vaikutuksia, jotka ovat herättäneet eniten kysymyksiä ja pohdintoja YsosTES:n piirissä.

Lepoajat

- Viikkolepo: ei merkittäviä muutoksia laissa. Aiheesta on TES-määräys, jota on noudatettava yksityisellä sosiaalipalvelualalla (TES:n 6 §:n 13. kohta).
- Vuorokausilevon osalta vanhan ja uuden työaikalain säännökset eroavat toisistaan (29 § vanhassa laissa ja [25 §](#) uudessa laissa). Muutokset tämän osalta tulivat voimaan 1.1.2020 yksityisen sosiaalipalvelualan TES:n piirissä.
 - o Vanhan lain mukaan työntekijälle oli annettava 11 tunnin vuorokausilepo, mutta jaksotyössä tätä lyhyempi 9 tunnin lepoaika oli mahdollinen.
 - o Uuden lain mukaan 11 tunnin lepoaika on pääsääntö myös jaksotyössä, mutta jaksotyössä vuorokausilepo saadaan kuitenkin työn järjestelyihin liittyvistä syistä lyhentää yhdeksään tuntiin.
 - o Tämä tarkoittaa sitä, että vuorokausilevon tulisi nykyään pääsääntöisesti olla 11 tuntia myös jaksotyössä, mutta sen lyhentäminen 9 tuntiin on mahdollista ”työn järjestelyihin liittyvistä syistä”, mutta niitä ei avata uuden lain pykälätekstissä tarkemmin.
 - o Lain perusteluissa (HE 158/2018) avataan lainsäätäjän tarkoitusta tältä osin tarkemmin:
 - *”Koska myös jaksotyössä vuorokausilepo olisi lähtökohtaisesti annettava pääsäännön mukaisena, levon lyhentämisen yhdeksään tuntiin ei tulisi olla säännönmukaista. Lyhentäminen voisi tulla kysymykseen, kun työn luonne tai epäsäännöllisiin työvuoroihin perustuvat työn järjestelyt sitä edellyttävät. Esimerkiksi vuorojen vaihtuessa voisi vuorokausilevon lyhentäminen olla tarpeen. Perusteena voisi olla myös työn luonteeseen liittyvä syy, kuten esimerkiksi potilaan asianmukaisen hoidon kannalta tarkoituksenmukaiset vuorojärjestelyt. Perusteena vuorokausilevon antamiselle yhdeksän tunnin mittaisena voisi niin ikään olla työntekijöiden kannalta epätarkoituksenmukaisten työvuorojen välttäminen. Työntekijöiden toive tehdä työvuorot tiiviimmässä ryppäessä ja sen jälkeen saada pidemmät vapaajaksot voisivat olla peruste lyhentää vuorokausilepo yhdeksään tuntiin.”*
 - Ajatuksena on se, että 11 tunnin lepoaika on pääsääntö, josta voidaan lain perusteluissa tarkoitetuissa tilanteissa poiketa.
 - Levon lyhentämisen yhdeksään tuntiin ei kuitenkaan tulisi olla säännönmukaista.
 - o Uuden lain 25.4 §:n mukaan työntekijälle on annettava lyhennetyn vuorokausilevon korvaavat lepoajat seuraavan vuorokausilevon yhteydessä tai

jos se ei ole työn järjestelyistä johtuvista painavista syistä mahdollista, niin pian kuin se on mahdollista, kuitenkin 14 vuorokauden kuluessa (vanhassa laissa 1 kuukauden kuluessa). Korvaava lepoaika on annettava yhdenjaksoisena, eikä sitä saa sijoittaa varallaoloajalle.

Peräkkäiset yövuorot

- Vanhan lain ja uuden lain säännökset eroavat toisistaan.
 - o Vanhassa laissa (27 §) enimmäismäärä oli 7 peräkkäistä yövuoroa jaksotyössä (ja keskeytymättömässä vuorotyössä), uudessa laissa (8.5 §) 5 + 2 kutakin kertaa varten erikseen annettavalla suostumuksella.
- Yksityisen sosiaalipalvelualan TES:n määräykset ovat muuttuneet tältä osin. Nykyinen määräys menee näin (TES:n 6 §:n 9. kohta).
 - o ”Jaksotyössä työntekijällä saa työvuoroluettelon mukaisesti teettää peräkkäin enintään viisi yövuoroa, minkä jälkeen hänelle on annettava vähintään 24 tunnin yhtenäinen vapaa. Viiden peräkkäisen yövuoron lisäksi työnantaja saa kuitenkin poikkeuksellisesti teettää lisä- tai ylityönä enintään kaksi yövuoroa työntekijän erikseen kutakin kertaa varten antamalla suostumuksella.”
 - o Aiemman TES:n mukaan pelkästään yövuoroja tekevillä työntekijöillä saattoi olla 7 peräkkäistä yövuoroa. Nykyään on kuitenkin noudatettava työaikalain säännöstä ja edellä mainittua TES:n määräystä, joten työvuoroluetteloon voidaan suunnitella enintään 5 peräkkäistä yövuoroa. Sen lisäksi saadaan poikkeuksellisesti teettää työntekijän kutakin kertaa varten erikseen antamalla suostumuksella enintään kaksi yövuoroa lisä- tai ylityönä.

Huomioitavaa: paikalliset sopimukset työaikajoustoista ja uusi työaikalaki

Yksityisen sosiaalipalvelualan 6 a § antaa mahdollisuuksia poiketa TES:n työaikamääräyksistä kaksivaiheisesti TES:n menettelytapoja noudattaen. Erityisesti 3. C-kohta, jonka mukaan työvuoron enimmäispituus voidaan jaksotyössä pidentää 15 tuntiin, on voinut aiheuttaa ristiriitoja uuden työaikalain vuorokausilepoa koskevan säännöksen kanssa. Näin käy silloin kun paikallisen sopimuksen perusteella teetetään säännönmukaisesti yli 13 tunnin työvuoroja. Tämän takia uuteen TES:een sovittiin asiasta seuraava tarkennus paikallisia työaikajoustoja koskevaan pykälään (6 a §:n kohta 3-C):

- o ”Työvuoron enimmäispituus jaksotyössä voidaan pidentää 15 tuntiin, kunhan työaika tasoittuu tasoittumisjaksolla työehtosopimuksen mukaiseen enimmäistyöaikaan ja vuorokausilepo annetaan työaikalain 25 § mukaisesti. Työaikalain mukaisesti vuorokausilevon lyhentäminen 9 tuntiin ei saa olla säännönmukaista. 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.”

TES:n mukainen paikallinen sopimus työvuoron enimmäispituudesta ei siis sellaisenaan anna oikeutta poiketa lain määräämästä vuorokausilevosta säännönmukaisesti. Etenkin aiemmin tehtyjen paikallisten työaikasopimusten vaikutuksia ja merkitystä on syytä arvioida uutta lakia ja TES-määräystä vasten.