

kuntatiimi

Jäsentiedote 4 | 2019 Joulukuu



KUVA: ISTOCK



Pääkirjoitus

**Työmarkkina-
kierros
pakkasella**

Sivu 2

**Työtaisteluvalmius
on osa sopimus-
neuvottelua**

Sivu 3

**Hyvää joulua
Kuntatiimin
lukijoille!**



**Uusi työaikalaki
voimaan
– miten vaikuttaa
kunnissa?**

Sivut 5–7



**Varo
pätemätöntä
päättämisen-
sopimusta!**

Sivu 8



Työmarkkinasyksy pakkasella?

Edellisellä työmarkkinakierroksella, kaksi vuotta sitten, ensimmäiset työehtosopimukset syntyivät melko helposti. Teknologiateollisuus sai tällöin väännettyä pohjan ”Suomen mallille” lokakuun lopussa.

Nyt tilanne näyttää aivan toiselta. Monella ventialalla neuvottelut ovat edenneet hitaasti tai jopa pysähtyneet kokonaan, kun kiky-kysymyksissä ei ole päästy alkua pidemmälle. Myös työnantajien into ”tes-shoppailla” – eli vaihtaa työehtosopimus halvempaan – on kasvanut. Akuuteimmin tämä koski tietysti postia. Nyt näyttää hyvinkin mahdolliselta, että yksityisellä sektorilla ei ole kattavasti sopimuksia vielä tammikuussa, kun julkisen sektorin neuvottelut alkavat.

Samaan aikaan kuntien taloustilanne on hälyttävän huono. Lomautusuutisia kantautuu niin pienistä kuin isoistakin kunnista ja kuntayhtymistä. Soten rakentaminen on vienyt voimavaroja, eikä toiminnan kehittämiseen ole jäänyt riittävästi aikaa. Henkilöstön jaksaminen huolettaa myös suurta yleisöä, sillä on ymmärretty, ettei kaikkea työtä pystytä tekemään hyvin.

Akuuteissa kriiseissä tulisi muistaa, ettei yksittäinen työntekijä ole vastuussa siitä, että työtä on liikaa. Esimiehet pysyvät vaikuttamaan osaltaan, mutta tärkeää on myös se, miten poliittinen päätöksenteko tukee kuntien työntekijöitä ja mahdollistaa työssä onnistumisen – ja myös jaksamisen.

Nyt jos koskaan on kysyntää hyvälle johtamiselle ja käytäntöjen uudistamiselle: digitalisaatio ei ratkaise kaikkia ongelmia, jos toimintatavat ovat kömpelöitä ja väkeä on yksinkertaisesti liian vähän. Myös henkilöstön hyvinvointi on syytä ottaa tosissaan. Väsynyt työntekijä sinnittelee kyllä työssään, mutta muutoksen ennakointiin tai innovatiiviseen ajatteluun hänellä ei ehkä enää riitä voimavaroja.

Kuntien kehittämistyötä on viety eteenpäin Kunteko-hankkeessa, joka päättyy ensi vuoden lopussa. Tätä työtä tulee ehdottomasti jatkaa ja vahvistaa nyt tehtyä yhteistä pohjaa.

Tunnelmallista joulunaikaa ja valoisa uutta vuotta 2020!



Outi Parikka
neuvottelupäällikkö
Agronomiliitto

Liittojen kuntasektorin asiamiehet

Agronomiliitto

Outi Parikka, neuvottelupäällikkö
puh. (09) 2511 1642
outi.parikka@agronomiliitto.fi
www.agronomiliitto.fi

Akavan Erityisalat

Jaakko Korpisaari, neuvottelupäällikkö
puh. 0201 235 363
jaakko.korpisaari@akavanerityisalat.fi
www.akavanerityisalat.fi

DIFF – Ingenjörerna i Finland

puh 040 585 0972
kansli@diff.fi
www.diff.fi

Luonnon-, ympäristö- ja metsätieteilijöiden liitto Loimu

Janet Virtanen, neuvontalakimies
puh. (09) 62268 553
janet.virtanen@loimu.fi
www.loimu.fi

Suomen Arkkitehtiliitto SAFA

Tapani Laurikainen, asiamies
puh. (09) 2291 2208
tapani.laurikainen@tek.fi
www.safa.fi

Suomen Ekonomit

Ted Apter, asiamies
puh. 0400 602 439
ted.apter@ekonomit.fi
www.ekonomit.fi

Suomen Lakimiesliitto

Kirsi Venäläinen, neuvottelupäällikkö
puh. (09) 8561 0328, 050 587 3528
kirsi.venalainen@lakimiesliitto.fi
www.lakimiesliitto.fi

Tekniikan Akateemisten Liitto TEK

Tapani Laurikainen, asiamies
puh. (09) 2291 2208
tapani.laurikainen@tek.fi
www.tek.fi

Tradenomiliitto TRAL

Elin Blomqvist-Valtonen, asiamies
puh. 040 775 3040
elin.blomqvist-valtonen@tral.fi
www.tral.fi

Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut

Petri Toiviainen, neuvottelupäällikkö
puh. 010 231 0354
petri.toiviainen@yhteiskunta-ala.fi
www.yhteiskunta-ala.fi

Vastaava toimittaja: Akavan Erityisalat, Jaakko Korpisaari,
p. 0201 235 363, jaakko.korpisaari@akavanerityisalat.fi
Kuntatiimin toimitus: Akavan Erityisalojen viestintä
Ilmestyminen vuonna 2020:
helmikuu, kesäkuu, lokakuu, joulukuu
Osoitteenmuutokset: Jäsenliitto

Työtaisteluvalmius on osa sopimusneuvottelua

Työmarkkinasyksy on alkanut myrskyisissä merkeissä. Yksityisellä sektorilla Postin sopimus saatiin lakon ja tukilakkojen seurauksena. Vientiteollisuudessa ovat liitot asettaneet ylityö- ja vuoronvaihtokieltoja ja varoittaneet lakoista.

Sopimusneuvottelukierroksesta ei odotettu helpoa, mutta työnantajaliittojen tarjoamat räikeät sopimusheikennykset ja haluttomuus sopia ovat yllättäneet. Taustalla voi olla alkusyksystä esitetyt matalat talousennusteet tai työnantajaliittojen halu koella ammattiliittojen puolustusta ja yhtenäisyyttä.

Jo julkisen sektorin edellinen sopimusneuvottelukierros keväällä 2018 osoitti, että kynnyks työtaistelutoimiin on laskenut selvästi. Eikä aina lakkoon tai muihin työtaistelutoimiin mennä omien tavoitteitten takia, vaan jotta tuetaan muita liittoja. Tukilakkojen taustalla on ajatus, että yhteen työehtosopimukseen kohdentuvat heikennykset saattavat läpi mennessään avata tien muiden työehtosopimusten heikennyksille.

Matalat talousennusteet painavat osaltaan odotukset ja tarjoukset palkankorotuksista alhaiselle tasolle. Aikaisemmin oli käsitys, että lakkoon mennään kun halutaan suurempia palkankorotuksia kuin muut. Nyt lakkoasetta voidaan joutua käyttämään, jotta saadaan samantasoiset palkankorotukset kuin muut.

Lakko on vastuullista toimintaa

Työnantaja ostaa työehtosopimuksella työrauhaa. Ammattijärjestö ei mene työtaisteluun heppoisin perustein. Lakkoa tai sen uhkaa käytetään ay-toiminnassa silloin, kun tavoitellaan jotain todella merkittävää liiton jäsenistölle tai vastavuoroisesti on uhka, että jäsenet menettävät tärkeitä etuja.

Sopimus on aina kompromissi työntekijäliiton ja työnantajaliiton tavoitteista. Kaikkea tavoiteltua ei saada. Painoarvoa liiton tavoitteille osoitetaan kyvyllä toimeenpanna lakko. Se on osoitus liiton järjestövoimasta. Sillä voidaan painostaa työnantajaa huomioimaan liiton tavoitteita ja päättämään sopimukseen.

Edellisellä kunta-alan sopimusneuvottelukierroksella liitot toimeenpanivat yhdessä JUKOn kanssa menestyksekkäästi ylityö- ja vuoronvaihtokiellon sekä kuntasopimuksen solmimiseksi että toisen kerran vauhdittaakseen yliopistosektorin sopimusneuvottelua.

Työtaisteluvalmiutta kohotetaan

Ensi kevään kuntaneuvottelut ovat kimurantit, koska sopimusneuvottelujen lisäksi Tehy ja Super haluavat samaan aikaan neuvotella itse sopimusjärjestelmästä ja sote-alan omasta sopimuksesta.

Liitot tukevat JUKOn neuvottelijoita tavoitteiden eteenpäinviemiseksi sekä valmistauduttaessa puolustautumaan heikennysesityksiä vastaan. Voi tulla myös tilanne, jossa jotkut kunta-alan liitot vaativat meitä enemmän etuja. Silloin pääsee mukaan neuvottelupöytään vain lakkovaroituksen jättämällä.

JUKOn työtaisteluvalmiutta koskeva suunnittelu on tarkentumassa. Työtaisteluvalmiustapaikkakunniksi on suunniteltu 20 suurinta kaupunkia. Paikallista työtaisteluvalmiutta ei voida kokonaan rakentaa paperilla. Tarvitaan myös paikallista organisoitumista ja harjoittelua. Tähän työhön tarvitaan paikallisia jäseniä yhteyshenkilöiksi.

Yhteyshenkilönä pääset tutustumaan siihen, miten järjestönä valmistaudumme sopimusneuvottelukierrokseen. Aiempi kokemus ei ole tarpeen. Liitosta annamme ohjeistusta ja koulutusta.

Jos olet kiinnostunut tai haluat lisätietoa, otathan yhteyttä! ■

Jaakko Korpisaari
neuvottelupäällikkö
Akavan Erityisalat

Tutustu Kuntekon podcasteihin!



KUNTATYÖ 2.0 ON KUNTEKON PODCAST-SARJA, joka pureutuu työn murrokseen ja työelämän trendeihin. Jaksoissa vierailee työelämän kehittäjiä ja kuntatyön tekijöitä useilta eri toimialoilta.

Valmiina on 13 jaksoa. Teemoina ovat muun muassa itseohjautuvuus, tulevaisuuden kirjasto, työn merkityksellisyys, robotiikka talous- ja hallintotyössä, luottamus työelämässä ja organisaation kehittäminen. Löydät podcastit täältä

<https://www.kunteko.fi/podcast>

Liittokierroksen päänavaus haetaan sovittelijantoimistolta

Postin lakko, 700 pakettilajittelijan kohtalo, siihen liittyvät tukitoimet ja lopulta ratkaisu ovat hallinneet syksyn mediatilaa. Vähemmälle huomiolle on jäänyt, että teollisuudessa Teknologiateollisuuden työehtosopimukset ovat päättyneet lokakuun loppuun ja pelkästään ylempiä toimihenkilöitä on 170 000 sopimuksettomassa tilassa.

Syykuun puolivälissä alkaneet neuvottelut eivät tuotaneet tulosta, jonka vuoksi YTN, Ammattiliitto Pro ja Teollisuusliitto antoivat 24.11. ilmoituksen painostustoimista. Teknologiateollisuudessa kolmen päivän lakko on 9.–11.12. ja suunnittelu- ja konsulttialalla työnseisaus on tarkoitus toteuttaa kolmessa kolmen päivän jaksossa ajalla 9.–18. joulukuuta. Lisätietoja osoitteesta www.ytn.fi/neuvottelut.

Lakkovaroitus oli välttämätön

Lakkovaroituksen jättäminen näytti olevan välttämätöntä, jotta työehtosopimusten uudistamisessa päästään vihdoin viimein eteenpäin. Neuvotteluja on käyty pitkään, mutta sopimuksia ei ole syntynyt. Kysymys on käytännössä rahasta, siitä mikä on työn hinta parin seura-

van vuoden aikana. Vaikeuskerrointa palkankorotuksen tason sopimiseen lisää se, että työnantajan näkemyksen mukaan mahdollisesti poistuva 24 tunnin työajan pidentäminen vähentää palkankorotusvaraa täysimääräisesti, noin 1,4 prosentin edestä.

YTN:n näkemyksen mukaan palkankorotusten on varmistettava ostovoiman ja asiantuntijoiden palkkataso kehittämisen. Suomen strateginen valinta pitää olla kilpailijamaita paremmat tuotteet ja palvelut sekä maailman korkein tuottavuus ja palkat. Tähän tavoitteeseen ei päästä keskustelemalla vain työvoimakustannuksista ja yrittämällä painaa asiantuntijoiden palkkoja kansainvälisesti katsottuna alhaiselle tasolle. Työn hintaa alentamalla voi kilpailla erittäin rajallisesti, mutta osaamisella, tuotekehityksellä ja innovaatioilla sen sijaan rajattomasti.

Neuvottelukierros jatkuu sovittelijan johdolla. On käynyt mielessä, että onko työnantajan yksipuolisesti luoman "vientimallin" perusominaisuus jatkossa, että kustannusmerkki eli päänavaus pitää hakea sovittelijalta työtaistelu-uhalla? Osapuolen välillä syntynyt neuvottelutulos saattaa nimittäin jättää arvelun siitä, että enemmänkin olisi helposti saatavilla. ■



Teemu Hankamäki on akavalaisia yksityis-sektorilla edustavan Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry:n puheenjohtaja.

Uusi työaikalaki voimaan – mikä muuttuu?



KUVA: ISTOCK

Vuoden 2020 alussa voimaan tuleva työaikalaki irrottaa työajan paikasta. Uudessa laissa puhutaan työpaikan sijaan työntekopaikasta.

Uudistettu työaikalaki tulee voimaan 1.1.2020 (HE 158/2018). Se korvaa vuoden 1996 työaikalain. Uudistuksen taustalla ovat vuosien kuluessa tapahtuneet muutokset elinkeinorakenteessa ja työn tekemisen tavoissa sekä EU:n työaikadirektiivistä ja muista kansainvälisistä sitoumuksista aiheutuvat tarkistukset.

Työaikalaki on edelleen pakottavaa oikeutta, jonka taustalla on ”heikomman osapuolen suoja”. Periaatteena on edelleen se, että lakia heikommin ei saa sopia työntekijän, virkamiehen tai viranhaltijan vahingoksi.

Toisin sopimismahdollisuudet ovat kuitenkin laajat. Laista poiketen voidaan useista asioista sopia toisin muun muassa valtakunnallisilla työ- ja virkaehtosopimuksilla, yleissitovilla työehtosopimuksilla, työpaikka-kohtaisilla sopimuksilla ja työsopimuksilla.

Työaikalain täysin pakottavia säännöksiä ovat muun muassa työajaksi luettavan ajan käsite, vuorotyön sekä lisä- ja ylityön määritelmät, suostumus lisä- ja ylityöhön, yötyöhön sisältyvä kello 24:n ja 05:n välinen ajanjakso, enimmäistyöaika, hätätyön edellytykset, korvaavien lepoaikojen antaminen, kanneaika, työnantajan kirjanpito-velvollisuussäännökset ja moottoriajoneuvon kuljettajan ajopäiväkirja.

Työajan määritelmä irtoaa paikasta

Työaikalain soveltamisala on laaja. Se soveltuu lähtökohteisesti kaikkiin työ- ja virkasuhteisiin sekä nyt myös etätyöhön.

Työaika on työhön käytetty aika riippumatta siitä, missä työ tehdään sekä se aika, jonka työntekijä on velvollinen olemaan työnantajan määräämällä työntekopai-

kalla työnantajan käytettävissä. Työajan määritelmä ei ole enää paikkasidonnainen, puhutaan ajasta ja paikasta riippumattomasta työstä. Myös laissa puhutaan työntekopaikasta eikä työpaikasta. Työaika on siten myös muualla kuin työnantajan toimipisteessä tehty työ - siis myös esimerkiksi työntekijän kotona, asiakkaan luona ja matkustettaessa työnantajan määräyksestä tehty työ.

Matkustamiseen käytettyä aikaa ei vielä lueta työaikaan, ellei se samalla ole työsuoritus, jonka työnantaja on määrännyt matkan aikana tehtäväksi tai jonka tekemisestä matkan aikana ja sen työajaksi lukemisesta on työnantajan kanssa ainakin sovittu.

Poikkeustapauksilla työaika-autonomia

Soveltamisalasta on edelleen useita poikkeuksia, jotka pitkälti noudattelevat vanhan työaikalain säännöksiä (johtamistyö; uskonnolliset toimitukset; työnantajan perheenjäsenen työ; työ, jota siihen liittyvien erityispiirteiden vuoksi tehdään sellaisissa oloissa, ettei voida katsoa työnantajan asiaksi valvoa siihen käytettävän ajan järjestelyä; Suomen Pankin virkamiehen työ).

Soveltamisalan poikkeusten osalta edellytetään työaikalaisissa työaika-autonomiaa eli sitä, että työntekijän työaika ei ennalta määritellä eikä työajan käyttöä valvota ja että työntekijä voi siten itse päättää työajastaan.

Työaika-autonomiaa arvioitaessa on hallituksen esityksen mukaan merkityksellistä työntekijän tosiasialliset mahdollisuudet vaikuttaa päivittäisen ja viikoittaisen työaikansa pituuteen ja sijoitteluun. Työntekijällä ei olisi pykälässä tarkoitettua työaika-autonomiaa, kun työnantaja direktio-oikeutensa nojalla määrää työsuoritusten



- aikataulusta eli työajan käytöstä. Lisäksi joistakin soveltamisalan poikkeuksista on säädetty omassa laissa tai valtakunnallisella työ- tai virkaehtosopimuksella on säädetty lakia vastaava suoja ja tehtävä on mainittu laissa.

Uudesta joustotyöajasta sovittava kirjallisesti

Työaikalakiin on vastapainona laajalle soveltamisalalle tehty laajoja joustomahdollisuuksia. Lain 13 pykälässä on säädetty joustotyöajasta, joka on tarkoitettu pääsääntöisesti asiantuntijatyöhön.

Joustotyöajasta on sovittava kirjallisesti työnantajan ja työntekijän kesken. Vähintään puolet työajasta on oltava sellaista, jonka sijoittelusta ja työntekopaikasta työntekijä voi itsenäisesti päättää. Laissa on lueteltu ne seikat, joista sopimuksessa vähintään on sovittava sekä viikoittaisen säännöllisen työajan keskimääräinen enimmäispituus neljän kuukauden tasoittumisjakson aikana.

Joustotyöaikasopimus on irtisanottavissa päättymään kuluvaan tasoittumisjaksoa seuraavan jakson lopussa.

Uutena elementtinä työaikapankki

Työaikalakiin tulee uutena elementtinä myös lakisääteinen työaikapankki. Nykyiset työ- ja virkaehtosopimukset toki sisältävät monet työaikapankin, mutta nyt työaikapankki voidaan ottaa käyttöön myös ilman työ- tai

virkaehtosopimuksessa säätämistä sekä aloilla, joilla ei ole työehtosopimusta ollenkaan. Työ- tai virkaehtosopimuksella ei voida rajoittaa lakisääteisen työaikapankin käyttöä.

Työaikapankki on tarkoitettu työ- ja vapaa-ajan yhteensovitusjärjestelmäksi, jolla työaikaa, ansaittuja vapaita tai vapaa-ajaksi muutettuja rahamääräisiä etuuksia voidaan säästää ja yhdistää toisiinsa. Lakisääteisen työaikapankin käyttöönotosta sovitaan paikallisesti ja laissa on tarkemmat määräykset siitä, mistä kaikista työaikapankkia koskevassa kirjallisessa sopimuksessa on sovittava.

Sisään uusiin virka- ja työehtosopimuksiin

Julkisen sektorin virka- ja työehtosopimukset sisältävät työaikasopimuksia. Nämä sopimukset päättyvät 31.3.2020 sopimuskauden päättyessä. Uuden työaikalain voimaantulo 1.1.2020 edellyttää lain säännösten ja erityisesti uusien elementtien ja muuttuneiden pykälien sisällyttämistä seuraavan sopimuskauden sopimuksiin. Tämä työ on sopimuskauden työaikatyöryhmissä jo aloitettu. ■

Kirsi Venäläinen
neuvottelupäällikkö
Suomen Lakimiesliitto

Uusi työaikalaki ja KVTES

Miten uusi työaikalaki vaikuttaa kuntasektorin uusiin virka- ja työehtosopimuksiin, neuvottelupäällikkö Petri Toiviainen?

KVTES-sopimuksessa on nykyisin sovittu kattavasti työaikaa koskevista kysymyksistä. Näin on jatkosakin, sillä myös uuden työaikalain säännöksistä voidaan poiketa valtakunnallisilla virka- ja työehtosopimuksilla varsin laajasti. Mahdolliset työ- ja virkaehtosopimusmuutokset tehdään 1.4.2020 voimaan tuleviin uusiin sopimuksiin.

Uusi työaikalaki tulee voimaan vuoden vaihteessa. Miten toimitaan alkuvuonna, kun nykyiset sopimukset ovat vielä voimassa?

Pääperiaate on, että yleisen virka- ja työehtosopimuksen III luvun työaikaa koskevia sopimusmääräyksiä noudatetaan sopimuskauden loppuun, 31.3.2020 saakka. Kunnallinen työmarkkinalaitos on antanut tästä yleiskirjeen 11/2019. Kyseinen asiakirja on laadittu yhteistyössä työntekijäpuolen pääsopijoiden kanssa. ■

Viisi nostoa kuntasektorin näkökulmasta

1. Työaika, varallaolo ja liukuva työaika

Uuden työaikalain mukaan työaika 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.

Varallaoloa koskevaa säännöstä on täsmennetty siten, että varallaolokorvauksen määrä ja sen määrätymisperusteiden sekä varallaolon ehtojen on oltava työntekijän tiedossa varallaolosopimusta tehtäessä.

Kunta-alalla sovelletaan myös jatkossa KVTES-sopimuksen määräyksiä liukuvasta työajasta. Työaikalain tulee kuitenkin sovellettavaksi säännös, jonka mukaan työnantajan on pyrittävä antamaan liukumasaldoa lyhentävä vapaa-aika kokonaisina työpäivinä. Näin tulee tehdä, jos työntekijä tätä pyytää.

2. Joustotyöaika

Uusi työaikalaki antaa työnantajalle ja työntekijälle mahdollisuuden sopia kirjallisesti joustotyöaika koskevasta työaikaehdosta. Työnantaja ja työntekijä saavat työehtosopimuksen säännöllisen työajan pituutta ja sijoittamista koskevista määräyksistä poiketen sopia joustotyöaika koskevasta työaikaehdosta. Sen mukaan vähintään puolet työajasta on sellaista, jonka sijoittelusta ja työntekopaikasta työntekijä voi itsenäisesti päättää.

Joustotyöaika koskevassa sopimuksessa on ainakin sovittava päivistä, joille työntekijä saa sijoittaa työaika, viikkolevon sijoittamisesta sekä mahdollisesta kiinteästä työajasta. Joustotyöajassa on lain mukaan 4 kuukauden seurantajakso. Joustotyöaika koskeva sopimus on irtisanottavissa päättymään kuluvaa tasoittumisjaksoa seuraavan jakson lopussa.

3. Työaikapankki

Työaikalakiin on otettu säännökset työaikapankista. KVTES-sopimuksessa on jo omat määräyksensä työaikapankkeja koskien, joten erityistä tarvetta lakiin perustuvan työaikapankin käyttöönotolle ei ole. Selvytyksi vielä todettakoon, että KVTES:n tai työaikalain perusteella työpaikoilla ei ole velvollisuutta ottaa käyttöön työaikapankkijärjestelmää vaan järjestely perustuu aina sopimukseen.

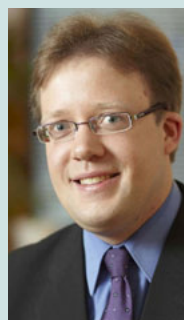
4. Enimmäistyöaika

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 työaika, lisätyötä tai ylityötä. Toisin kuin nykyisin enimmäismäärä sisältää myös hätätyön sekä aloittamis- ja lopettamistyön. Säännös määrittää työajan enimmäismäärän, jota ei saa ylittää. Enimmäistyöajan seurantaan on siirryttävä viimeistään 1.1.2021.

5. Vuorokausilepo

Vuorokausilepoa koskeva säännös on muuttunut siten, että kaikissa työaikamuodoissa – jaksotyö mukaan lukien – vuorokausilepo on lähtökohteisesti 11 tuntia. Jaksotyössä vuorokausilepo saadaan kuitenkin työn järjestelyihin liittyvistä syistä lyhentää 9 tuntiin. Lain perustelujen mukaan levon lyhentäminen 9 tuntiin ei saa olla säännönmukaista. ■



Petri Toiviainen
neuvottelupäällikkö
Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut

Varo pätemätöntä päättämissopimusta!

Työsuhde voidaan päättää myös yhteisellä sopimuksella. Mistä silloin sovitaan?

Työsuhde voi päättyä joko työntekijän tai työnantajan aloitteesta. Kyse voi olla koeaikapurusta, irtisanoutumisesta tai irtisanomisesta. Näiden lisäksi työsuhde voidaan päättää myös yhteisellä sopimuksella.

Päättämissopimuksista ei ole säännöksiä työlain-säädännössä eli sisältö on pitkälti osapuolten vapaasti määriteltävissä. Työsuhde päätetään usein yhteisesti sopimalla silloin, kun työnantaja katsoo, että on olemassa työntekijän henkilöön liittyvä irtisanomisperuste. Pääsääntöisesti tämä tarkoittaa sitä, että työsopimukselta tai laista johtuvia velvollisuuksia on rikottu tavalla tai toisella. Päättämissopimuksia voidaan käyttää myös silloin, kun työnantajalla on tarve vähentää henkilöstöä taloudellisella ja tuotannollisella irtisanomisperusteella.

Mistä asioista päättämissopimuksella sovitaan?

Päättämissopimuksessa kuvataan yleensä sopimuksen tausta ja tarkoitus. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että kirjataan, milloin työsuhde on alkanut ja että tällä sopimuksella sovitaan työsuhteen päättämisestä.

Olennaista on sopia myös työsuhteen päättymisen tarkemmista ehdoista, kuten noudatettavasta irtisanomisajasta, työntekovelvoitteesta, erokorvauksen määrästä ja pitämättömistä vuosilomista. Lisäksi päättämissopimuksella sovitaan usein siitä, ettei kummallakaan osapuolella ole toisiaan kohtaan työsuhdetta tai sen päättymistä koskevia vaatimuksia.

Mitä vaikutuksia päättämissopimuksella on?

Kun työsuhteen päättämisestä on sovittu yhteisesti, ei irtisanomista ole mahdollista riitauttaa. Tästä syystä moni työnantaja valitsee mieluummin päättämissopimuksen,

kuin irtisanoa työntekijän henkilöperusteella. Kannattaa muistaa, että erokorvaus jaksetetaan eli samanaikaisesti ei voi saada työttömyyspäivärahaa. Erakorvauksesta ei myöskään kerry eläkettä.

Milloin päättämissopimus voi olla pätemätön?

Korkeimman oikeuden ratkaisussa KKO:2019:76 käsiteltiin päättämissopimuksen pätemättömyyttä. Työntekijä oli kutsuttu tapaamiseen, mutta työntekijä ei tiennyt, että tapaamisessa on tarkoitus käsitellä hänen työsuhteensa päättämistä. Työnantaja oli tuonut tapaamisessa esille, että taloudellinen tilanne on vaikea ja että työntekijän työssä suoriutuminen on ollut heikkoa. Vaihtoehtona työntekijälle oli esitetty niin sanottu exit-menettely, jolla tarkoitettiin varoituksen antamista alisuoriutumisen perusteella ja irtisanomismenettelyä. Tapaamisen päätteeksi työntekijä oli allekirjoittanut sopimuksen.

Päättämissopimuksessa oli sovittu yhden kuukauden irtisanomisajasta ja neljän kuukauden palkkaa vastaava erakorvauksesta. Tuomioistuin kiinnitti kuitenkin huomionsa siihen, ettei työntekijälle ollut varattu riittävää harkinta-aikaa eikä mahdollisuutta hankkia ulkopuolista apua tilanteen arvioimiseksi. Sopimuksen katsottiin syntyneen sellaisissa olosuhteissa, ettei se ollut osapuolia sitova päättämissopimus.

Työnantaja veloitettiin suorittamaan irtisanomisajan palkkaa, vuosilomakorvausta sekä korvausta työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä. ■



Janet Virtanen
neuvontalakimies
Luonnon-, ympäristö- ja
metsätieteilijöiden liitto Loimu

Jos sinulle tarjotaan päätösopimusta

1. Älä allekirjoita heti.

Vetoa oikeuspäätökseen (KKO:2019:76):
työntekijälle on varattava riittävä harkinta-aika.

2. Pyydä liiton lakimiestä tarkistamaan tarjottu päätösopimus.

3. Yritä saada päätösopimuksen korvaus paremmaksi.

- Korvauksen on suositeltavaa olla suurempi kuin sinulle kuuluva irtisanomisajan palkka.
- Lähtökohtaisesti alle kolmen kuukauden palkkaa vastaavaan korvaussummaan ei tule suostua, koska pääsääntöisesti päätösopimuksesta seuraa 90 kalenteripäivää kestävä työvoimapolitiittinen karenssi eli korvaukseton määräaika. Myös tämä on huomioitava korvauksesta neuvoteltaessa.
- Lomakorvaus ja mahdollinen lomaraha maksetaan korvauksen lisäksi.

4. Huolehdi, että lain tai sopimuksen mukaisesta irtisanomisajasta pidetään kiinni.

Voidaan esimerkiksi sopia irtisanomisajasta ilman työvelvoitetta. Työn päältä on helpompi saada uutta työtä.

5. Huomioi päätösopimuksen korvauksen jaksotus työttömyysturvaan.

Korvaus jaksotetaan kuukausipalkkasi suuruisena työsuhteen päättymisestä lukien.

6. Ilmoittaudu heti työsuhteen päättymisen jälkeen TE-toimistoon työttömäksi työnhakijaksi.

Näin säilyy oikeus työttömyysturvaan heti jaksotusajan jälkeen. Mahdollinen työvoimapolitiittinen karenssi ja jaksotus voivat kulua samanaikaisesti. Sen jälkeen ansiopäivärahan maksaminen alkaa viiden arkipäivän omavastuuajan jälkeen. ■



Hyvää joulua
t. Kuntatiimin väki