UUSI TYÖAIKALAKI

1. **Tiivistelmä keskeisistä muutoksista** 2
   Nämä asiat muuttuvat uudessa työaikalaissa: 2
2. **Perheenjäsenet avustajina** 3
3. **Korvaava lepoaika** 4
   Lepoaika työehtosopimuksessa 4
   Korvaava lepoaika 5
   ”Painava peruste” ja korvaavan lepoajan antaminen 5
4. **Yötyön muutokset** 6
5. **Työaikapankki** 7
6. **Enimmäistyöaika** 8

1. Tiivistelmä keskeisistä muutoksista

Uusi työaikalaki astuu voimaan 1.1.2020. Se voi aiheuttaa muutoksia myös henkilökohtaisten avustajien työsuhteissa. Moni merkittävä asia muuttuu, joten tutustu lakimuutoksiin huolella.

Lakimuutoksen myötä on myös henkilökohtaisten avustajien työsuhteisiin tulossa joitakin muutoksia ja työaikojen suunnittelussa huomiotavia asioita. Kaikki ei kuitenkaan tule muuttumaan: lakiuudistuksen suurimmat uudistukset koskevat erilaisten ajasta ja paikasta riippumattomien työntekotilanteiden sääntelyä, jotka eivät kenttäämme juuri vaikuta.

Periaatteena säilyy edelleen, että Heta-liiton jäsenten työsuhteiden työaikaa sääntelevät työaikalaki ja Henkilökohtaisia avustajia koskeva valtakunnallinen työehtosopimus. Siltä osin kuin asiasta on säädetty pakottavasti lainsäädännössä tai määrätty työehtosopimuksessa, eivät työnantajat voi siis pääsääntöisesti sopia työntekijöiden kanssa toisin. Tämä on tärkeää muistaa, kun mietitään työpaikan käytänteitä ja arkipäivän ratkaisuja. Virheiden tekeminen työaikasäännöksissä voi tulla kalliiksi, siksikin niihin kannattaa paneutua.

Osa työaikalain säännöksistä on sellaisia, joista voidaan poiketa valtakunnallisella työehtosopimuksella ja osasta taas ei voida – näin työehtosopimus ja laki täydentävät toisiaan. Onkin aikaisempaan tapaan tärkeää huomata, että noudatettavat normit löytyvät sekä laista että työehtosopimuksesta.

Vaikka työaikalaki astuukin voimaan jo vuoden ensimmäisenä päivänä, nykyisen työehtosopimuksen määräyksiä saadaan noudattaa sen voimassaolon päättymiseen eli 31.1.2020 saakka.

Tässä aineistossa ensin listaamme sinulle niitä työaikalain muutoksia, joilla voi olla vaikutusta työsuhteeseesi. Listauksen jälkeen kerromme tarkemmin kustakin osa-alueesta. Kannattaa siis lukea koko aineisto.

Nämä asiat muuttuvat uudessa työaikalaissa:

- **Perheenjäsenten asema:** Työntekijänä työskentelevät perheenjäsenet tulevat työaikalain soveltamisalan piiriin, jos heillä ei ole ns. työaika-autonomiaa. Työaika-autonomia tarkoittaa, ettei työntekijän työaikaa ennalta määritellä eikä hänen työajan käyttöään valvota, ja näin ollen työntekijä voi itse päättää työajastaan.
- **Korvaava lepoaika:** Jos laissa säädettyä vuorokautista lepoaikaa lyhennetään, tulee työntekijälle antaa korvaava lepoaika. Korvaava lepoaika on annettava lain edellyttämään 11 tuntiin saakka. Puuttumaan jäänyt lepo on annettava seuraavan vuorokausilevon yhteydessä tai, jos se ei ole työn järjestelyistä johtuvista painavista syistä mahdollista, niin pian kuin se on mahdollista, kuitenkin 14 vuorokauden kuluessa.

- **Yötyön sääntelyyn tulee muutoksia:** Hetalaisten osalta isoin merkitys kohdistuu niihin työnantajiin, joilla on käytössä jaksotyö tai keskeytymätön vuorotyö, sillä näissä työaikamuodoissa tulee rajoitus yövuoroputkien pituuteen. Jatkossa työntekijälle voidaan näissä työaikamuodoissa merkitä työvuoroluetteloon enintään viisi yövuoroksi luettavaa työvuoroa putkeen, minkä jälkeen on seurattava vähintään 24 tunnin yhtenäinen vapaa. Yövuoroja saa kuitenkin teettää peräkkäin vielä kaksi, jos työntekijä antaa suostumuksensa molempiin erikseen.
- **Työaikapankin käytön mahdollisuus laajenee:** Jatkossa kaikki työnantajat voivat sopia työntekijöidensä kanssa työaikapankin eli työ- ja vapaa-ajan yhteensovitusjärjestelmän käyttämisestä
- **Työajan enimmäismäärän sääntely muuttuu:** Aikaisemmin työaikalaissa on säädetty ylityön enimmäismäärästä neljän kuukauden ajanjakson aikana ja enimmäismäärästä kalenterivuoden aikana. Uudessa laissa säädetään työajan enimmäismäärästä eli kaikesta työajasta ylityö mukaan lukien keskimääräisesti neljän kuukauden ajanjakson aikana.

Kaikista yllämainituista muutoksista voit lukea lisää alla olevista materiaaleista.

2. Perheenjäsenet avustajina

Aikaisemmin työaikalaki ei koskenut työnantajan perheenjäseniä. Uusi työaikalaki tulee kuitenkin pääsääntöisesti koskemaan myös perheenjäseniä. Tämä vaikuttaa esimerkiksi ylityön kertymiseen ja työaikakorvauksien maksamiseen.

Uuden lain mukaan työaikalaki ei koske työnantajan perheenjäsentä, jonka työaikaa ei ennalta määritellä eikä työajan käyttöä valvota ja joka siten voi itse päättää työajastaan.

Henkilökohtainen apu lähtee apua saavan henkilön tarpeesta ja hänen valinnoistaan. Henkilökohtaisen avustajan työn keskeinen sisältö on työnantajamallissa toteuttaa toisen henkilön, tavallisesti työnantajan, itsemääräämisoikeutta. Olemme Heta-liitossa arvioineet, että henkilökohtaisen avustajan työssä ei voi pääsääntöisesti vallita työntekijän työaika-autonomiaa eli avustajan vapautta päättää työajoistaan, joten perheenjäsenet tulevat työaikalain piiriin.

Työnantajan perheenjäsenet, jotka työskentelevät henkilökohtaisena avustajana, kuuluvat siis uuden työaikalain piiriin. Tämä tarkoittaa esimerkiksi sitä, että myös perheenjäseniin sovelletaan ylityön kertymistä koskevia sääntöjä ja myös perheenjäsenet saavat jatkossa työaikakorvaukset.

Perheenjäsenet tulevat työaikalain soveltamisen piiriin heti lain voimaantulosta eli 1.1.2020 alkaen.

3. Korvaava lepoaika

Uudessa työaikalaissa on muutoksia työntekijän vuorokautista lepoaikaa koskevissa säännöksissä.

Lepoaika tarkoittaa aikaa, jolloin työntekijä ei ole työssä eikä velvollinen tekemään työtä. Henkilökohtaisen avustajan työssä lepoaika on siis pääsääntöisesti se aika, jolloin työntekijä ei ole työvuorolla, vaan vapaa-ajalla.

Uudessa työaikalaissa säädetään, että työntekijälle on annettava jokaisen työvuoron alkamista seuraavan 24 tunnin aikana vähintään 11 tunnin keskeytymätön lepoaika varallaoloaikana tehtyä työtä lukuun ottamatta.

Jos työntekijä aloittaa 12 tunnin työvuoron aamulla klo 8 ja se loppuu siis illalla klo 20, on 11 tunnin lepoaika täynnä klo 07 seuraavana aamuna. Tällöin työntekijä voi siis tulla seuraavan kerran taas työhön. Työntekijällä voi käytännössä olla päivittäin enintään 13 tunnin työvuoroja, jotta lepoaika 11 tunnin mukaisena toteutuu.

11 tunnin vuorokautisesta lepoajasta voidaan kuitenkin eräissä tilanteissa poiketa. Esimerkiksi valtakunnallisella työehtosopimuksella (kuten henkilökohtaisia avustajia koskeva valtakunnallinen työehtosopimus) voidaan määrätä, että vuorokautinen lepoaika on jotakin muuta kuin 11 tuntia.

Lepoaika työehtosopimuksessa

Hetan työehtosopimuksessa on tällä hetkellä sovittu, että vuorokausilepo on pääsääntöisesti yhdeksän tuntia. Työehtosopimuksen mukaan siis työntekijälle annetaan jokaisen työvuoron alkamisesta seuraavan 24 tunnin aikana vähintään yhdeksän tunnin pituinen keskeytymätön lepoaika.

Kun työntekijän kanssa on sovittu työehtosopimuksen mukaisesti pitkien vuorojen tekemisestä, voi lepoaika olla kahdeksankin tuntia. Työehtosopimus mahdollistaa eräin edellytyksin myös lepoajoista poikkeamisen ja vuorokausilevon siirtämisen esim. matkan tai pitkän työvuoron aikana.

Laista poikkeavia työehtosopimuksen mukaisia lepoaikoja voi hyödyntää vain Heta-liittoon kuuluva työnantaja. Myös Hetaan kuuluvan työnantajan tulee olla tarkkana, että työehtosopimuksen asettamat edellytykset lepoajoista poikkeamiselle toteutuvat.

Yksi asia vuorokautisen lepoajan osalta on laissa säädetty pakottavaksi, eikä siitä voida poiketa edes työehtosopimuksella: työntekijälle on nimittäin korvattava saamatta jäänyt lepoaika.

Korvaava lepoaika

Jos työnantaja ei voi toteuttaa työntekijän 11 h lepoa, tulee työntekijälle hyvittää saamatta jäänyt lepoaika. Tällöin puhutaan korvaavan lepoajan antamisesta.

Työaikalain 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.

Korvaava lepoaika on annettava yhdenjaksoisena.

Jos lepoaikaa on esimerkiksi työehtosopimuksen mahdollistaessa annettu jokaisen työvuoron alkamisesta seuraavan 24 tunnin aikana yhdeksän tuntia, tulee puuttuvat kaksi tuntia antaa työntekijälle korvaavana lepoaikana.

Jos työaika on työehtosopimuksen mukaisesti sovittu olevan esimerkiksi 18 tuntia ja lepoaikaa jäisi kuusi tuntia, tulisi korvaavaa lepoaikaa antaa viisi tuntia. Jos taas työaika olisi 24 tuntia, tulisi koko 11 tunnin lepoaika korvata.

Lähtökohtana on siis, että korvaava lepoaika tulee antaa välittömästi seuraavan vuorokausilevon yhteydessä. Tällöin korvaava lepoaika siis pidentää tavanomaista vuorokausilepoa, eli esim. niin, että työntekijä saa 11 tunnin lepoajan päätteeksi aiemmin lyhennetyn vuorokausilevon puuttuvat tunnit.

Jos korvaavan lepoajan antaminen seuraavan vuorokausilevon yhteydessä ei ole työn järjestelyistä johtuvista painavista syistä mahdollista, lepoaika tulee antaa niin pian kuin mahdollista ja viimeistään 14 vuorokauden kuluessa.

”Painava peruste” ja korvaavan lepoajan antaminen

Korvaavan lepoajan antamisen viivästymiselle tulee lain esitöiden mukaan olla objektiivisesti arvioiden painavat perusteet. Näiden perusteiden täyttymistä tulisi taas arvioida tilannekohtaisesti.

Koska laki on uusi, eikä sen soveltamisesta ole vielä käytäntöä, on vaikea lähteä sanomaan varmasti, mitä ovat kussakin tilanteessa töiden järjestelystä johtuvat painavat perusteet. Arvioimme, että tällainen peruste voi olla olemassa esimerkiksi työnantajan avun tarpeesta johtuvissa työjärjestelyissä. Eritoten poikkeustilanteissa, esimerkiksi matkan aikana tai toisen avustajan sairastuessa olisi alalla perusteltua saada joustoa lepoajan antamiseen.

Työnantajien tulee huomata, että 14 vuorokauden raja on ehdoton eli korvaavat lepoajat on annettava aina sen sisällä.

14 vuorokauden aika alkaa kulumaan kustakin kerrasta, kun lepoaikaa lyhennetään.

Jos esimerkiksi työehtosopimuksen nojalla on tehty 24 tunnin vuoro, eikä lepoaikaa ole voitu lainkaan toteuttaa, on 11 tunnin lepoaika annettava yhdenjaksoisena niin pian kuin mahdollista

ja viimeistään 14 vuorokauden sisällä. Jos tästä seuraavana vuorokautena lepoaikaa annetaan TES:n nojalla 8 tuntia ja seuraavana vuorokautena 9 tuntia, on työntekijälle annettava korvaavaa lepoaikaa toiselta vuorokaudelta kolme tuntia ja kolmannelta vuorokaudelta kaksi tuntia.

Kunkin vuorokauden lepoaika on annettava siitä eteenpäin laskettavan 14 vuorokauden sisällä.

11, 3 ja 2 tunnin lepoajat on annettava kukin pätkä yhdenjaksoisena.

Korvaava lepoaika tulee antaa aina säännöllisen työajan ulkopuolella olevana aikana, jolloin työntekijällä ei ole muuta lepoaikaa, kuten päivittäistä taukoa, vuorokausilepoa tai viikkolepoa. Korvaava lepoaika ei kuitenkaan lyhennä työntekijän työaikaa.

Korvaavan lepoajan antaminen on pakottavaa oikeutta, eli siitä ei voida poiketa työntekijän ja työnantajan välisellä sopimuksella eikä edes työehtosopimuksella.

Ainakin jos henkilöllä on runsas avun tarve ja työntekijällä on tarve teettää pitkiä vuoroja, on asia huomioitava työvuorosuunnittelussa.

Säännös johtaa myös siihen, ettei esimerkiksi yli kahden viikon lomamatkan tekeminen yhden avustajan voimin ole enää mahdollista, jos lepoaikaa ei voida toteuttaa lomamatkalla.

4. Yötyön muutokset

Uudessa työaikalaissa tulee muutoksia yötyön tekemiseen: sitä osin helpotetaan ja osin siihen tulee myös rajoituksia.

Yötyötä on työ, jota tehdään kello 23 ja 06 välisenä aikana.

Yövuorosta on kysymys, kun työvuorosta vähintään kolme tuntia sijoittuu kello 23:n ja 6:n väliseen aikaan.

Tilapäinen yötyön tekeminen mahdollistuu uuden työaikalain myötä. Yötyö on tilapäistä, jos työnantajalla on satunnainen tai poikkeuksellinen tarve teettää työtä yöaikaan. Muutoin yötyön teettäminen eli säännöllinen yötyö, vaatii laissa säädetyt perusteet tai siitä on määrättävä valtakunnallisessa työehtosopimuksessa.

Yötyön tekeminen on henkilökohtaisia avustajia koskevan valtakunnallisen työehtosopimuksen mukaan mahdollista, kun avustamisen tarvetta on myös yöaikaan.

Uuden työaikalain mukaan säännöllinen yötyön tekeminen on mahdollista esimerkiksi jaksotyössä ja vuorotyössä.

Yövuoroputkien tekemiseen jaksotyössä ja keskeytymättömässä vuorotyössä tulee aikaisempaa tiukempi rajoitus:

Lain mukaan jaksotyössä ja keskeytymättömässä vuorotyössä työntekijällä saa työvuoroluettelon mukaisesti teettää peräkkäin enintään viisi sellaista vuoroa, jossa vähintään kolme tuntia sijoittuu kello 23:n ja 6:n väliseen aikaan, minkä jälkeen hänelle on annettava vähintään 24 tunnin yhtenäinen vapaa. Edellä tarkoitettuja vuoroja saa teettää peräkkäin vielä kaksi, jos työntekijä antaa suostumuksensa molempiin erikseen.

Säännös yövuoroputken rajoituksesta koskee siis vain jaksotyötä ja keskeytymätöntä vuorotyötä. Näissä työaikamuodoissa työntekijällä voi siis olla työvuoroluettelon mukaisesti korkeintaan viisi yövuoroa peräkkäin. Tämän jälkeen työntekijälle on annettava vähintään 24 tunnin yhdenjaksoinen vapaa-aika.

Viiden peräkkäisen yövuoron lisäksi työnantaja saisi kuitenkin poikkeuksellisesti teettää lisä- tai ylityönä enintään kaksi yövuoroa. Näihin vuoroihin työntekijän on annettava suostumus kumpaankin vuoroon erikseen.

5. Työaikapankki

Työaikalaissa ei ole aikaisemmin ollut säännöstä työaikapankista. Uudessa laissa työaikapankin eli työ- ja vapaa-ajan yhteensovitusjärjestelmän käyttäminen tulee mahdolliseksi työpaikoilla.

Tässä vaiheessa emme Hetasta suosittele työaikapankin käyttöönottoa. Sen käyttöönotto edellyttäisi sovittua menettelyä myös henkilökohtaisen avustajien palkkahallinnon kanssa.

Henkilökohtaisen avustajan työnantajan tulisi joka tapauksessa ennen työaikapankin käyttöönottoa käydä keskustelua vammaispalvelun kanssa. Tässä vaiheessa on vaikea sanoa, kuinka pankin ja henkilökohtaisen avun kuukausitasoisen yksilöpäätöksen yhteensovittaminen on eri kunnissa ja työnantajien tilanteissa järjestettävissä.

Työaikapankki tarkoittaa järjestelmää, jolla työaikaa, ansaittuja vapaita tai vapaa-ajaksi muutettuja rahamääräisiä etuuksia voidaan säästää ja yhdistää toisiinsa.

Työaikalaissa säädetään työaikapankkisopimuksen vähimmäissisällöstä. Laissa on säädetty vapaista ja etuuksista, joita pankkiin voidaan säästää, kuinka työaikapankkivapaata pidetään ja kuinka pankki puretaan.

Jos työpaikalla sovitaan työaikalaissa säädetyn työaikapankin käytöstä, noudatetaan siinä laissa säädettyjä vaatimuksia.

6. Enimmäistyöaika

Työaikalaissa on puhuttu ylityöstä ja ylityön enimmäismäärästä. Uudessa laissa ei säännellä enää ylityön enimmäismäärää tietyllä jaksolla, vaan kokonaistyöajan enimmäismäärää.

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

Tähän kokonaistyömäärään luetaan siis kaikki työajaksi luettava aika eli tehdyt työtunnit riippumatta siitä, ovatko ne säännöllistä työaikaa, lisätyötä, ylityötä tai esim. päivystystä työpaikalla.

Koska kyse on keskimääräisestä rajasta, se ei tarkoita, että jokaisella viikolla raja olisi 48 tuntia, vaan että tämä ei saa keskimääräisesti ylittyä neljän kuukauden ajanjaksolla.

Laki mahdollistaa, että valtakunnallisella työehtosopimuksella sovitaan tasoittumisjaksojen pituudesta toisin.

Tällä hetkellä henkilökohtaisia avustajia koskevassa valtakunnallisessa työehtosopimuksessa tasoittuminen tapahtuu keskimäärin 40 viikkotuntiin. Lainmukaisen ylityön enimmäismäärän ei siis näitä tasoittumisjärjestelmiä määräysten mukaan käytettäessä pitäisi tulla ongelmaksi. Ylityön rajat voisivat alkaa tulla vastaan siis silloin, jos työnantaja teettäisi jatkuvasti reippaita määriä ylityötä.

Tässä Heta-liiton materiaalissa käsitellään yksittäisiä henkilökohtaisen avustajan työnantajuuteen liittyviä kysymyksiä. Mikäli tätä tekstiä välitetään eteenpäin, tulee sen sisältö välittää lyhentämättömänä ja muokkaamattomana sekä mainita lähde. Heta-liiton materiaalia on mahdollista hyödyntää esimerkiksi vammaispalvelun viranomaisviestintää täydentävänä materiaalina mutta ei sen korvaajana. Jos materiaalia hyödynnetään viranomaisviestinnässä, tulee viranomaisen aina varmistua välittämiensä tietojen oikeellisuudesta ja ajantasaisuudesta.