

Yleisön etukäteen lähettämät kysymykset

Asiantuntijatyön työaikakysymykset
-verkko-seminaari 5.5.2021



Aluehallintovirasto
Työsuojelu



@tervettatyota



Leikkuri leikkaa

Onko liukuvan työajan saldojen leikkaaminen työaikalain mukaista?

Voiko olla ainoastaan työntekijän vastuulla, että liukuvan työajan liukumasaldojen enimmäismäärä ei ylity?

- Työnantaja vastaa työtehtävien oikeasta mitoituksesta suhteessa työaikaan
- Liukuva työaika on luottamustyöaikamalli
 - Työntekijä huolehtii, että työaika tasoittuu sovittuun määrään
- Kaikki työaika näytävä työaikakirjanpidosta ja otettava huomioon työajan enimmäismäärän laskennassa
- Leikkurissa kyse palkkauksesta, joten asiasta syytä olla sopimus tai tes-määräys
- Mites se ylityö?

Ylityö liukuvassa työajassa

Miten ylityö muodostuu liukuvassa työajassa?

- Ylityöstä sovittava nimenomaisesti (TAL 16 § 1 mom.)
 - Lisä- ja ylityön tekeminen edellyttää työnantajan aloitetta. Jos käytössä on liukuva työaika tai joustotyöaika, lisä- ja ylityön tekemisestä on nimenomaisesti sovittava.
- Työaikalaki 16 § 5 mom. sääntelee ylityön muodostumista liukuvassa työajassa
 - Vuorokautista ylityötä on työ, joka ylittää kahdeksan tuntia vuorokaudessa
 - Viikoittaista ylityötä on työ, jota tehdään työvuoroluettelon mukaisena vapaapäivänä **ja** joka ylittää 40 tuntia olematta vuorokautista ylityötä.
 - Ylityötä on myös kiinteän työajan lisäksi **työnantajan määräyksestä tehty työ**, jonka vuoksi 12 §:n 2 momentin mukainen enimmäiskertymä ylittyy seurantajakson päättyessä.
- Lisätyötä on säännöllisen työajan lisäksi tehty työ, joka ei ole ylityötä.



Liukuva työaika perustuu molemminpuoliseen joustoon

Kun liukuvassa työajassa on sovittu kiinteä neljän tunnin työntekoaika, niin onko työnantajalla oikeus määritellä työaika myös kiinteän työajan ulkopuolelle?

- Periaatteessa työnantaja ei voi pakottaa muuhun ellei ole erikseen sovittu
 - Käytännössä esim. koulutuksia ja palavereja sovitaan kiinteän työajan ulkopuolellekin
- Poissaolo ei saa johtaa varoitukseen
- Voi toisaalta johtaa siihen että liukuvan työajan käytöstä luovutaan

Työpäivän silppuaminen 1/3

”Työpaikallani on vuosikymmeniä ollut käytössä liukuva työaika, jolloin työpäivä voi alkaa 7.30-9.30 välisenä aikana ja päättyä 15.15-17.00 välisenä aikana.

Asiakkaamme asuvat ympäri maailmaa. Nyt työnantaja on ruvennut puhumaan, että meidän tulisi tarjota asiakkaillemme mahdollisuutta käyttää asiantuntijapalvelujamme myös ilta-aikoina ja sopia tällöin asiakkaan kanssa yksilöllisesti hänelle sopiva palveluaika myös työaikaliukuman ulkopuolella.

Käytännössä tämä voi merkitä työntekoa jopa klo 20-21 saakka illalla ja työajan pirstaloitumista pitkin työpäivää.”



Työpäivän silppuaminen 2/3

- Kyse on sopimusasiasta
 - "Sovittava yhdenjaksoisesta kiinteästä työajasta, työajan vuorokautisesta liukumaraajasta ja **liukuma-ajan sijoittamisesta**"
 - Käsitellään yhteistoiminnassa
 - Huomioitava tasapuolinen kohtelu
- Lain mukaan liukuva työaika voidaan sijoittaa jaksoihin
 - HE: "Mahdollista olisi sopia liukuma-ajan sijoittumisesta myös siten, että työntekijällä olisi mahdollisuus jakaa työpäivä kahteen osaan esimerkiksi siten, että kiinteän osan ja myöhemmän työn välillä olisi keskeytys. Sopia voitaisiin esimerkiksi siitä, että liukuma on käytössä kello 20:n ja 22:n välisenä aikana eikä vain välittömästi normaalityöajan päättymisestä lukien. Säännös helpottaisi työn ja perhevelvollisuuksien yhteensovittamista erityisesti lasten ollessa pieniä."

Työpäivän silppuaminen 3/3

- Esimerkki:

- Säännöllinen työaika 8 h/pvä
- Kiinteä työaika 09.00-14.00
- Päivittäinen tauko 60 min ajalla 11.00-13.00
- Liukuma-aika 07.00-09.00, 14.00-17.00 ja 19.00-22.00

Etätyön juridiikkaa

- Etätyötä ei enää erotella muusta työajasta
 - Kysymys ainoastaan työntekopaikan määrittelystä = sopimiskysymys
 - Työaikalain soveltuminen on/off, joten jos työ ei ole autonomista eikä mainintaa laissa, etätyö kirjataan normaalisti
- Työturvallisuuslaissa erillissäännös työturvallisuuslain soveltumisesta kotona tehtävään työhön (työturvallisuuslaki 5 §)
 - Pääsääntöisesti työturvallisuuslaki soveltuu
 - Työnantajan velvollisuuksia rajoittavina tekijöinä otetaan huomioon työolosuhteisiin kohdistuvat toimintamahdollisuuksien rajoitukset (9, 10 ja 12 §, 3 ja 5 luku)
 - Noudatetaan aina koneiden ja muiden työvälineiden turvallisuutta sekä henkilönsuojainten ja kemikaalien käyttöä koskevia säännöksiä
- Syytä tehdä selväksi etätyösopimuksessa miten ergonomia ja muista asioista huolehditaan ja miten vakuutus ulottuu etätyöhön

Asiantuntijatyön seuranta

Etä-, monipaikkatyön ja työaikajoustojen myötä etenkin asiantuntijatyössä aikaseurannan haasteet ovat kasvaneet. Miten työnantaja pystyy vastaamaan seurantavastuuseen ja asiantuntija rajoittamaan ylikuormitusta?

- Uusi työaikalaki ei erottele etänä tai toimistolla tehtävää työtä – työajan seurannan velvoite on työskentelypaikasta riippumaton
- Asiantuntijatyössä ei usein toimistollakaan työskennellessä voida havainnoida turvallista työn tekemistä ”valvomalla” vaan kuormituksen seurantaan on tärkeää olla järjestelmälliset käytännöt.
- Ennaltaehkäisyn periaate – kuormitustekijöiden tunnistaminen ja ennaltaehkäisy
- Työtilanteen seuranta

Työn tauotus asiantuntijatyössä

Mitkä ovat taukosuositukset eripituisissa työpäivissä?
Onko eri työtehtävillä siihen vaikutusta (esim. työn kuormittavuus)?

- Työaikalain pääsäännön mukaan työntekijälle on annettava vähintään tunnin mittainen päivittäinen tauko, kun vuorokautinen työaika on kuutta tuntia pidempi.
- Työsuojelutarkastuksilla usein tulee esille, että kiire koetaan kuormittavana – mitä kiireen kokemuksen takana on?
- Työn tauottaminen varmistaa palautumisen ja mahdollisuuden keskittymiseen työpäivän aikana. Asiantuntijatyö on usein tietointensiivistä – kuormitukseen vaikuttaa tauottamisen lisäksi myös esimerkiksi kognitiivinen ergonomia.

Työturvallisuuslain ja työaikalain soveltamisala

Minua kiinnostaisi kuulla myös työaikaseurannan ulkopuolella olevien itsenäisten asiantuntijoiden ja johtajien osalta tässä kokonaisuudessa.

- Työturvallisuuslakia sovelletaan kaikkeen työsopimuksen perusteella tehtävään työhön sekä virkasuhteessa tai siihen verrattavassa julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa tehtävään työhön.
- Työturvallisuuslaki edellyttää arvioimaan työaikoihin liittyvät riskit – arvioinnissa huomioitava eri työntekijäryhmät
- Työturvallisuuslaki edellyttää myös seuraamaan turvallisia työolosuhteita