

1 TYÖSOPIMUSLAIN MUUTOS 1.7.2019 ALKAEN**2 UUDEN TYÖAIKALAIN MERKITTÄVIMMÄT MUUTOKSET****1. Työsopimuslain muutos 1.7.2019 alkaen**

Henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet muuttuvat 1.7.2019 alkaen siten, että kokonaisarvioinnissa on otettava muun ohella huomioon työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden lukumäärä. Lainmuutoksella halutaan varmistaa, että pienten työnantajien erityiset olosuhteet otettaisiin riittävällä tavalla huomioon henkilöön perustuvaa irtisanomisperustetta arvioitaessa.

Lakimuutoksen tultua 1.7.2019 voimaan työsopimuslain 7 luvun 2 §:ssä todetaan, että:

Työntekijästä johtuvana tai hänen henkilöönsä liittyvänä asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena voidaan pitää työsopimuksesta tai laista johtuvien, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä sekä sellaisten työntekijän henkilöön liittyvien työntekoaedellytysten olennaista muuttumista, joiden vuoksi työntekijä ei enää kykene selviytymään työtehtävistään. Syyn asiallisuutta ja painavuutta arvioitaessa on kokonaisarvioinnissa otettava huomioon työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden lukumäärä sekä työnantajan ja työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan.

Aiempi sanamuoto kuuluu:

Työntekijästä johtuvana tai hänen henkilöönsä liittyvänä asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena voidaan pitää työsopimuksesta tai laista johtuvien, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä sekä sellaisten työntekijän henkilöön liittyvien työntekoaedellytysten olennaista muuttumista, joiden vuoksi työntekijä ei enää kykene selviytymään työtehtävistään. Syyn asiallisuutta ja painavuutta arvioitaessa on otettava huomioon työnantajan ja työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan.

2. Uuden työaikalain merkittävimmät muutokset

Uusi työaikalaki tulee voimaan **1.1.2020** ja alla on lueteltu merkittävimpiä muutoksia pääpiirteittäin, joihin kannattaa alkaa valmistautua jo tässä vaiheessa.

1. Soveltamisala:

Lähtökohtaisesti työaikalakia sovelletaan kaikkeen työhön. Soveltamisalan ulkopuolella ovat kuitenkin työntekijät, joiden työaikaa ei määritellä eikä sen käyttöä valvota ja työntekijä voi näin ollen itse päättää työajastaan sekä lisäksi kyse on oltava jostakin soveltamisalapykälän 1)-6) kohtien poikkeustapauksesta (esim. yrityksen johtaminen).

Soveltamisalan suhteen siirrytään periaatteeseen, jossa soveltamisalan piiriin kuuluvaan työntekijään sovelletaan työaikalakia kaiken hänen tekemänsä työn osalta

(myös esim. etätöön osalta) eikä soveltamisalaan siis voi kuulua vain osittain kuten nykyainsäädännössä.

2. Kokonaispalkkasopimukset:

Työnantaja ja työntekijä saavat sopia työ sopimuksin lisä- yli- ja sunnuntaityöstä maksettavan korvauksen maksamisesta kuukausittaisena kiinteänä erillisenä korvauksena, kun on kyse työntekijästä, jonka pääasiallisena tehtävänä on johtaa ja valvoa muiden työntekijöiden työtä tai joka tekee joustotyöaikaa työnantajan ja työntekijän kirjallisen sopimuksen perusteella.

3. Joustotyöaika:

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia työehtosopimuksen säännöllisen työajan pituutta ja sijoittamista koskevista määräyksistä poiketen joustotyöajan käytöstä tehtävissä, joista vähintään puolet työajasta on sellaista, jonka sijoittelusta ja työntekopaikasta työntekijä voi itsenäisesti päättää.

Työntekijän on palkanmaksukausittain toimitettava työnantajalle luettelo säännöllisen työajan tunneista siten, että siitä ilmenee viikoittainen työaika ja viikkolepo. Työajan tulee tasoittua 40 tuntiin neljän kuukauden jaksolla.

Joustotyöajan pääasiallista soveltamisalaa on tietotyö ja työ, joka ei ole sidottu määrättyyn aikaan tai työn tekemisen paikkaan. Joustotyöajasta ei ole mahdollista sopia tehtävissä, joissa työnantaja säännönmukaisesti määrää työnteon ajan ja paikan.

4. Ylitöiden laskenta ja enimmäismäärät:

Jatkossa mitataan kokonaistyöaikaa sisältäen säännöllisen työajan, lisä- ja ylityöt, aloittamis- ja lopettamistyöt sekä hätätöön. Kokonaistyöaika saa olla korkeintaan 48 h/viikko neljän kuukauden ajanjakson aikana. TES-määräyksellä ajanjakso voidaan pidentää 12 kuukauteen.

5. Liukuva työaika:

Uudella sääntelyllä mahdollistetaan liukuvan työajan nykyistä joustavampi käyttö. Uuden lain mukaan liukuma-aika pitenee neljään tuntiin, kun nykyisellään se on kolme tuntia. Liukuvaa työaikaa koskevassa sopimuksessa tulisi sopia työntekijän mahdollisuudesta käyttää päivittäisiä työaikaliukumia. Jatkossa liukuma-aikojen sijoittumisesta on mahdollista sopia myös niin, että kiinteän osan ja myöhemmän työn välillä olisi keskeytys.

Liukuma-ajan maksimisaldo nousee 60 tuntiin ja minimimäärä on -20 tuntia. Lakiin säädettiin neljän kuukauden seurantajakso, jonka loppuun mennessä liukumasaldon on tasoituttava em. puitteisiin. Seurantajakson aikana liukumasaldot voivat ylittää em. puitteet.

6. Lakiin perustuva työaikapankki:

Työaikapankilla tarkoitetaan mahdollisuutta säästää ja yhdistää toisiinsa työaikaa, ansaittuja vapaita tai vapaa-ajaksi muutettuja rahamääräisiä etuuksia. Jatkossa työaikapankista voidaan sopia työaikalain perusteella myös silloin, kun siitä ei ole määrätty TES:ssä. TES:llä ei saa rajoittaa lakisääteisen työaikapankin käyttöä.

Työnantaja ja luottamusmies/luottamusvaltuutettu/muu henkilöstön edustaja tai henkilöstöryhmä voivat yhdessä sopia työaikapankin käyttöönotosta kirjallisesti. Työaikapankki tehtäisiin koko henkilöstölle tai henkilöstöryhmälle. Sopimuksessa olisi sovittava ainakin mitä eriä työaikapankkiin voidaan säästää ja siihen tulisi sisällyttää ehto säästämisrajoista sekä lakkauttamismenettelystä.

7. Varallaolo:

Lähtökohtana on edelleen, että varallaoloaikaa ei lueta työaikaan. Jos työntekijä on kuitenkin velvollinen olemaan valmiudessa työnantajan käytettävissä työpaikalla tai sen välittömässä läheisyydessä, kyse on työajasta. Kyse ei ole työajasta, jos työntekijä ei sidota mihinkään nimenomaiseen paikkaan, jollei varallaolo tosiasiasa sido työntekijää työntekopaikkaansa.

8. Yötyö:

Tilapäinen yötyö on jatkossa sallittua kaikilla aloilla.

Lisätietoja tässä tiedotteessa mainituista asioista antaa Sanna Nuikka, sanna.nuikka@kattoliitto.fi tai 045 109 1011.

Helsingissä, 14. kesäkuuta 2019

Ystävällisin terveisin,

KATTOLIITTO RY

Sanna Nuikka
toimitusjohtaja, työmarkkinalakimies