



Työsuhteasiaa julkisella sektorilla

Fysioterapeuttien opintopäivät 2016

16.4.2016

Matias Nyman
Tehy

Työajat: työaikamuoto ja ruokatauko

- Muodollinen jaksotyö poistui kesällä 2015
 - useat työnantajat siirsivät jaksotyön tekijät yleistyöaikaan
 - sanalla työntekijät siirrettiin syömään omalla ajalla
- Työnantaja valitsee noudatettavan työaikamuodon, ellei työaikamuodosta ole sovittu työsopimuksella
- Ristiriitaista oikeuskäytäntöä siitä, saako työaikamuotoa muuttaa vai ei
- Jaksotyössä työntekijä saa tietyin edellytyksin valita, syökö joutuisasti työajalla vai pitääkö omaa aikaa olevan tauon
- Yleistyöajassakin ruokailu joutuisasti työajalla, jos omaa aikaa olevan tauon pitäminen ei työn luonteen vuoksi onnistu

Milloin ruokatauko on omaa aikaa?

- Ruokatauko suunniteltu työvuoroluetteloon
 - voi olla myös ”liukuva” (esim. klo 11-13)
 - tällöin työntekijä päättää tai esimies määrää tarkan ajankohdan
 - Työntekijällä esteetön poistuminen työpaikalta
 - saa lähteä pois työpaikalta joka päivä
 - ei velvollisuutta vastata puhelimeen
 - Työntekijä saa käyttää enimmän osan ruokatauosta omiin tarpeisiinsa
 - jos vaatteet pitää vaihtaa, tapahtuu työajalla tai ei vie kauan aikaa
 - ei pitkää matkaa taukotiiloihin/ruokapaikkaan/kellokortille
- Muissa tapauksissa ruokatauko työn luonteen vuoksi työaikaa!

Miten toimitaan jos työnantaja on yksipuolisesti siirtänyt ruokailun omalle ajalle?

- Aina yhteys luottamusmieheen
- Luottamusmies neuvottelee työnantajan kanssa; jos sopuun ei päästä:
 - paikalliset erimielisyysneuvottelut
 - jos perusteena työsopimus (kirjallinen tai vakiint. käytäntö), riitautus käräjäoikeudessa
 - jos perusteena tauon pitämisen mahdottomuus, liittojen väliset neuvottelut ja viime kädessä työtuomioistuimeen
- Perusteena siis aina joko 1) työaikamuoto sovittu työsopimuksessa, 2) pitkään jatkunut käytäntö tai 3) tauon pitämisen mahdottomuus
 - jos mikään näistä ei täyty, asiaa ei voida riitauttaa

Työajat: liukuva työaika

- Liukuvassa työajassa työntekijä määrää tietyissä rajoissa töihintulo- ja töistälähtöajankohdat
- Liukuva työaika voidaan ottaa käyttöön vain sopimalla, ei siis työnantajan yksipuolisella päätöksellä
- Ei jaksotyössä
- Ei sovellu työhön, jossa ajanvaraus määrittää työajat; työntekijällä oltava aidosti mahdollisuus päättää, milloin tulee ja milloin lähtee

Työajat: liukuva työaika

- Sovittavia asioita:
 - pakollinen päivittäinen läsnäoloaika (esim. klo 9-15)
 - lepotauon ajankohta
 - saldorajat, esim. -6h ja +20h
 - tasoittuva vai tasoittumaton (jos tasoittuva, sovittava missä ajassa tasoittuu)
- Pidettävä kiinni ylityökorvauksista, kun päivät venyvät työnantajan aloitteesta!
- Jos työsuhde päättyy niin, että liukumasaldo on miinuksella, työnantajalla on oikeus vähentää miinussaldo loppupalkasta, ellei toisin ole sovittu

Palkkaus: tehtävämuutokset

- Työehtosopimuksen mukaan tehtäväkohtaisten palkkojen on oltava oikeassa, vaativuuksien mukaisessa suhteessa toisiinsa
- Paikalliset palkkausjärjestelmät eroavat huomattavasti toisistaan
- Tehtäväkohtaiset palkat perustuvat kirjallisiin tehtäväkuvauksiin ja niiden perusteella tehtyyn tehtävien vaativuuden arviointiin
- Kun tehtävät muuttuvat, tehtäväkuvaukset on käytävä läpi ja päivitettävä → sen jälkeen arvioidaan mahdolliset palkkausvaikutukset

Millaisista tehtävistä pitää maksaa lisää palkkaa?

- Uusia tehtäviä pitää aina verrata entiseen tehtäväkuvaukseen
- KVTES edellyttää, että palkkaa korotetaan, mikäli tehtävien vaativuus kasvaa olennaisesti
 - kääntäen: jos tehtävien vaativuus kasvaa vähemmän kuin olennaisesti, palkankorotus ei ole pakollinen
- Yksittäiset ”temput” eivät välttämättä ole olennaisia muutoksia, mutta laajemmat vastuut ovat
 - esim. itsenäinen vastaanottotoiminta
 - suoravastaanotoista on maksettu n. 200-400e korotuksia
 - korotuksen suuruus riippuu mm. paikallisesta palkkatasosta
 - korotus voidaan suhteuttaa vastaanottopäivien määrään

Miten palkankorotus toteutetaan?

- Tehtävän vaativuuteen perustuvat korotukset aina tehtäväkohtaiseen palkkaan
- Voidaan korottaa ”koripalkkaa” tai tehdä järjestelmään uusi ”kori”
- Voidaan myös maksaa ”koripalkan” päälle tehtäväkohtainen erillislisä
 - makuasia merkitäänkö tällainen erillislisä palkkakuittiin omaksi rivikseen vai ei
- Myös tehtäväkohtainen erillislisä korottaa työkokemuslisää
- Joissain tapauksissa voidaan myös sopia toimenpidepalkkioista

Voiko uusista tehtävistä kieltäytyä?

- Työntekijän työtehtävistä sovitaan työsopimuksella
- Tehtävänkuvaus on vain kuvaus senhetkisistä tehtävistä, ei siis rajoita sitä, mitä työntekijä on velvollinen tekemään
- Työnantaja voi *tilapäisesti* määrätä myös muihin kuin työsopimuksen mukaisiin tehtäviin, jos niitä voidaan pitää työntekijän koulutus ja kokemus huomioiden sopivina
- Työsopimuksen mukaisista tehtävistä ei voi kieltäytyä
- Muista tehtävistä voi kieltäytyä, jos kesto on yli 8vko ja jos on selvää, etteivät tehtävät ole työsopimuksen mukaisia
 - työnantajalla tulkintaetuoikeus, eli epäselvissä tilanteissa mennään aina työnantajan tulkinnan mukaan, kunnes asia on lopullisesti ratkaistu

Voiko uusista tehtävistä kieltäytyä?

- Palkasta kannattaa neuvotella jo ennen lisäkoulutukseen lähtemistä
- Kun koulutus on käyty ja työnantaja määrää aloittamaan tehtävän, kieltäytyminen on jo myöhäistä
- Työstä kieltäytymisestä voi pahimmassa tapauksessa olla seurauksena jopa työsuhteen purkaminen
- Tehtävän aloittaminen ei sinänsä estä palkasta neuvottelemista, mutta neuvotteluasema on huomattavasti huonompi

Mitä jos palkkaa ei koroteta, vaikka tehtävät muuttuivat?

- Työehtosopimus velvoittaa työnantajaa
- Työehtosopimuksessa rajana ”olennainen muutos”; jos tehtävien vaativuus muuttuu olennaisesti, palkkaa on tarkistettava ylöspäin
- Luottamusmies neuvottelee
- Jos sopuun ei päästä, asia voidaan viedä liittotasolle
- Viime kädessä työtuomioistuin ratkaisee, pitääkö palkkaa korottaa

Palkkaus: palkkaharmonisaatio

- Samasta ja samanarvoisesta työstä pitää lain mukaan maksaa yhtä suurta palkkaa, ellei erisuuruisille palkoille ole hyväksyttävää syytä
- Tarve harmonisaatiolle syntyy, kun esim. kunta liittyy toiseen kuntaan, jolloin samaa työtä tehdään eri palkoilla
- Kun erot palkoissa ovat syntyneet työnantajasta riippumattomista syistä, riittää että palkat saatetaan samalle tasolle *kohtuullisessa ajassa*
- Kohtuullinen aika on yleensä noin 2-3 vuotta

Palkkaus: palkkaharmonisaatio

- Muutostilanteissa on ensin päivitettävä tehtäväkuvaukset
- Jos työntekijöiden tehtävät arvioidaan yhtä vaativiksi, palkat pitää *kohtuullisessa ajassa* saattaa samalle tasolle
- Samalle tasolle saattaminen ei tarkoita erojen muuttamista henkilökohtaisiksi lisiksi
- Työnantaja ei voi päättää, mihin asti harmonisoidaan, vaan lopputuloksen tulee olla sama palkka samasta työstä
- Sote-uudistuksen kohdalla saattaa tulla palkkaharmonisointia koskevaa erityislainsäädäntöä, mutta tilanne on vielä täysin auki ja asiasta ohjeistetaan tarkemmin lähempänä uudistusta

Koulutuskustannusten takaisinmaksusitoumukset

- Yleinen ilmiö yksityissektorilla, yleistyy myös kunnissa
- Tarkoittaa sitä, että työntekijä sitoutuu olemaan työnantajan palveluksessa tietyn ajan (esim. 3 vuotta) koulutuksen päättymisen jälkeen uhalla, että joutuu maksamaan kustannukset takaisin, jos irtisanoutuu aiemmin
- Ei määräyksiä laissa tai tessissä, määräytyvät yleisten sopimusoikeuden oppien mukaan
 - rajana ainoastaan tapauskohtainen kohtuuttomuus
 - huomioon otetaan koulutuksen hinta, koulutuksen tavanomaisuus, sitoumuksen kesto, hyöty työnantajalle ja hyöty työntekijälle
- Takaisinmaksusopimuksen kohteena saattaa olla koulutuksen välitön hinta, mutta joissain tapauksissa myös esimerkiksi palkallisten vapaiden arvo

Koulutuskustannusten takaisinmaksusitoumukset

- Kun koulutus on jo käyty tai palkalliset virkavapaat myönnetty, ei velvollisuutta allekirjoittaa sitoumuksia
- Työnantaja voi etukäteen asettaa sopimuksen koulutukseen pääsyn edellytykseksi
- Kohtuuttomuus ratkaistaan tapauskohtaisesti siinä vaiheessa, jos työnantaja vaatii maksua
- Jos ei suostu maksamaan, työnantaja joutuu päättämään, vaatiiko saataviaan käräjäoikeudessa asti
 - kanne nostettava viimeistään 2v kuluessa työsuhteen päättymisestä