

Uusi työaikalaki - puhutuimmat muutokset pähkinäkuoressa

Hallitus esittää uuden työaikalain säätämistä, joka sisältäisi merkittäviä muutoksia verrattuna nykyisin voimassa olevaan työaikalakiin. Lain soveltamisala laajenisi, mutta myös nykyistä suuremmat joustot sallittaisiin.

Työelämä ja sitä ympäröivä yhteiskunta ovat muuttuneet paljon nykyisin voimassa olevan työaikalain säätämisen jälkeen 1990-luvulla. Työsuhteiden moninaistuminen, uusien työnteon muotojen ilmaantuminen, tekniikan mahdollistamat ratkaisut sekä työn ja yksityiselämän yhteensovittamisen tarpeet ovat johtaneet tilanteisiin, joihin nykyinen työaikalaki ei kaikilta osin enää pysty vastaamaan. Uuden työaikalain tavoitteena on päivittää nykyinen työaikalaki 2020-luvulle ennakoiden niitä muutoksia, joihin työaikasäätelyn tulee vastata.

Merkittävimmät muutokset liittyvät lain soveltamisalaan, joka laajenee jonkin verran sekä työaikapankkijärjestelmän ulottamiseen myös järjestäytyneen työnantajakentän ulkopuolelle että uuden työaikamuodon, joustotyöajan säätämiseen.

Lain soveltamisala laajenee

Lain soveltamisala laajenisi siten, että lain soveltamisalan ulkopuolelle jäädäkseen johtajilta ja johtajiin rinnastettavilta edellytettäisiin nykyisten vaatimusten lisäksi heihin soveltuvan nk. työaika-autonomian käsite eli että heidän työaikaansa ei määritellä ennalta eikä heidän työajan käyttöönsä valvota ja että he voivat itse päättää työajastaan. Lisäksi nykyään työaikalain ulkopuolella oleva kotityö olisi jatkossa lain piirissä. Pääsääntöisesti kiinteän toimipaikan ulkopuolella tehtävä työ, kuten esim. liikkuva myyntityö, jäisi lain ulkopuolelle jos palkkaus siinä määräytyy kokonaan tai lähes kokonaan suoriteperusteisesti. Työaikalaki sisältäisi jatkossa myös ns. tyhjentävän listan työaikalain ulkopuolelle jäävistä työtehtävistä. Tyhjentävä lista sulkisi mahdollisuuden tehdä työaikalain soveltamisharkintaa tapauskohtaisesti.

Joustoja luvassa työajassa ja paikallisessa sopimisessa

Tällä hetkellä vain useisiin työehtosopimuksiin sisältyvä työ- ja vapaa-ajan yhteensovitusjärjestelmänä toimiva työaikapankki tulisi uuden työaikalain piiriin. Siten jatkossa myös työehtosopimusten ulkopuolella olevat sekä järjestäytymättömien työnantajien työntekijät voisivat sopia paikallisesti työaikapankin

käytöstä. Yhä useammilla työpaikoilla olisi siten mahdollisuus joustavaan toimintaan työ- ja vapaa-ajan yhdistämisessä liiketoiminnan tarpeet huomioiden. Työaikapankin käyttöönotosta on sovittava kirjallisesti. Sopimuksessa on sovittava mitä eriä työaikapankkiin voidaan siirtää, säästämisrajoista, nettelyistä työaikapankin lakatessa ja vapaan käyttämisen periaatteista.

Uusi työaikalaki toisi työpaikoille täysin uuden työaikamuodon, nk. joustotyöajan. Joustotyöajassa työaikalain piiriin kuuluva työntekijä voisi sopia työnantajansa kanssa siitä, että vähintään puolet työajasta on sellaista, jonka sijoittelusta ja työntekopaikasta työntekijä päättää itsenäisesti työnantajan kuitenkin määritellessä työn tavoitteet ja aikataulut.

Joustotyö perustuisi työnantajan ja työntekijän väliseen sopimukseen ja toisi joustoa erityisesti asiantuntijatyöhön.

Joustotyöaikaan liittyy kevennetty työaikakirjanpitovelvollisuus. Noudatettaessa joustotyöaika työntekijän tulee palkanmaksukausittain toimittaa työnantajalle luettelo työtunneistaan siten, että siitä ilmenevät viikoittainen työaika ja viikkolepo. Työnantajan työaikakirjanpitoa koskeva velvollisuus on muita työaikamuotoja kevyempi, kun se tehdään työntekijän ilmoitusten pohjalta. Työnantaja täyttää velvollisuutensa sillä, että hän vie työntekijän ilmoittamat viikoittaiset työajat työaikakirjanpitoon. Työnantajan velvollisuudeksi jää tällöin vain huolehtia siitä, että työntekijä toimittaa kyseiset tiedot työnantajalle.

Työaikalakiuudistus toisi mukanaan myös mahdollisuuden liukuvan työajan liukumarajojen pidentämiseen ja liukumien jakamiseen yöpäivässä. Sekä työaikapankin ja joustotyön mukaantulo työaikalain piiriin että liukumarajojen pidennykset toisivat merkittävästi lisää joustoja työaikaan ja mahdollistaisivat nykyistä paremmin työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisen huomioiden sekä työnantajan että työntekijän näkökulmat.

Uuden työaikalain on suunniteltu tulevan voimaan 1.1.2020, joten sen mahdollisesti tuomiin muutoksiin on hyvin aikaa valmistautua.



Teresa Laine-Puhakainen, Legal Counsel

Teresa (OTK) työskentelee KPMG:llä liikejuridiikan ja työoikeuden asiantuntijana. Hänellä on yli kahdenkymmenen vuoden käytännön kokemus yritysten juridiikkaan liittyvistä kysymyksistä ja neuvonnasta. Teresan toimenkuvaan kuuluu asiakasyritysten avustaminen oikeudellisissa toimeksiannoissa sekä asiakkaiden toiminnan juridisten riskien hallinnoiminen sopimuksilla.

KPMG tarjoaa tilintarkastus-, vero- ja lakipalveluja sekä liikkeenjohdon konsultointia ja yritysjärjestelypalveluja. KPMG on toistuvasti nostettu tietoturvapalvelujen markkinajohtajaksi kansainvälisissä selvityksissä. Toimimme 207 000 henkilön voimin 154 maassa ympäri maailmaa. Suomessa ja Virossa palveluksessamme on yhteensä yli 1400 henkilöä. Toimimme lähellä asiakastamme 22 paikkakunnalla Suomessa ja kahdella Virossa. | www.kpmg.fi