

TYÖAIKAPANKIT TEKNOLOGIATEOLLISUUDESSA

Lapin yliopisto
Maisteritutkielma
Katariina Stoor
Työoikeus
Syksy 2015

TIIVISTELMÄ

Lapin yliopisto, oikeustieteiden tiedekunta

Työn nimi: Työaikapankit teknologiateollisuudessa

Tekijä: Katariina Stoor

Opetuskokonaisuus ja oppiaine: Työ- ja sosiaaioikeus

Työn laji: Tutkielma_x Laudaturtyö__ Lisensiaatintyö

Sivumäärä: X + 80

Vuosi: 2015

Tiivistelmä:

Työaikapankilla tarkoitetaan paikallisesti sovittuja työ- ja vapaa-ajan yhteensovitusjärjestelyjä, joiden avulla työaika, ansaittuja vapaita tai vapaa-ajaksi muutettuja rahamääräisiä etuuksia voidaan säästää ja lainata sekä yhdistää toisiinsa pitkäjänteisesti. Työaikapankki-järjestely on toteutettava työaika- ja vuosilomalain säännösten sekä työehtosopimusten määräysten rajoissa ja niissä säädettyjä menettelytapoja noudattaen. Normien etusijajärjestyksestä johtuu, että ristiriitatilanteessa alemman tasoinen normi lähtökohtaisesti syrjäytyy ja sen sijaan noudatetaan ylempänä etusijajärjestyksessä olevaa normia. Työehdoista voidaan sopia paikallisesti työntekijän etujen tasoa heikentäen ainoastaan, mikäli ylemmän asteiset normit tämän mahdollistavat.

Tutkielmassa selvitetään, miten työaikalainsäädännössä rajoitetaan paikallisten osapuolten sopimusvapautta työaikaan liittyvissä kysymyksissä. Lainsäädännössä työehtosopimusosapuolet on kelpuutettu sopimaan monista asioista lainsäädännöstä poiketen. Tutkimuksessa tarkastellaan, miten teknologiateollisuuden työehtosopimuksessa on hyödynnetty näitä sopimismahdollisuuksia ja miten niitä on työehtosopimuksissa siirretty edelleen paikallistasolle. Käsittelytapa on lähinnä oikeusdogmaattinen eli lainopillinen.

Paikallisen sopimisen oikeudellinen perusta, rajat ja mahdollisuudet tilanteessa, jossa työehtosopimus sisältää nimenomaisia työaikapankkimääräyksiä poikkeavat tilanteesta, jossa tällaisia määräyksiä ei ole. Useimpien teknologiateollisuuden työaikapankkimääräysten mukaan työaikapankin osatekijöiksi sovittujen erien antamista koskevat aika- ja muut rajoitteet syrjäytyvät työaikapankkisopimuksella. Tämä mahdollistaa erilaisten työ- ja vapaa-ajan erien siirtämisen työaikapankkiin, jossa niiden alkuperää tai käyttöjärjestystä ei seurata, eikä niiden käytölle aseteta aikarajoja. Jotta työaikapankkisopimuksella voidaan syrjäyttää lainsäädännöstä ja työehtosopimuksista johtuvat rajoitteet, on asiasta oltava nimenomainen määräys työehtosopimuksessa. Mikäli tällaista määräystä ei ole, ylemmän asteiset normit rajoittavat paikallisten osapuolten sopimusvapautta.

Lyhyesti on myös vertailtu, miten mahdollisuudet poiketa työlainsäädännön ja työehtosopimusten määräyksistä paikallisella sopimuksella vaihtelevat sen mukaan, noudattaako yritys työehtosopimusta normaalisitovana vai yleissitovuuden perusteella. Säännöllisen työajan osalta merkittäviä eroja ei ole, mutta muutoin sopimismahdollisuudet järjestäytyneissä yrityksissä ovat suppeammat kuin järjestäytyneissä yrityksissä.

Asiasanat: työaikapankki; työaika; paikallinen sopiminen; oikeusdogmatiikka,

Tutkimusmenetelmä(t): oikeusdogmaattinen eli lainopillinen tutkimus, vertaileva tutkimus

Muita tietoja:

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ	II
SISÄLLYS.....	III
LÄHTEET	IV
LYHENTEET	VIII
OIKEUSTAPAUSHAKEMISTO	IX
1. Johdanto.....	1
1.1. Työaikapankki ja järjestelmän tavoitteet.....	1
1.2. Tutkimuksen kohde ja tutkimusmetodi.....	3
1.3. Työaikapankkien oikeudelliset puitteet.....	6
2. Työsuhteen ehtojen määräytyminen	12
2.1. Työsuhteen normilähteet, etusijajärjestys ja edullisemmuussääntö	12
2.2. Paikallinen sopiminen	15
2.3. Velvollisuus noudattaa työehtosopimuksen määräyksiä	20
3. Paikallinen sopiminen työaikapankkijärjestelmästä	25
3.1. Työaikapankkien oikeudellinen perusta.....	25
3.2. Työaikapankkijärjestelmästä sopiminen	26
4. Työaikapankkiin siirrettävät työ- ja vapaa-ajan erät	30
4.1. Yleistä lainsäädännöstä ja työehtosopimuksista johtuvista sopimisen mahdollisuuksista ja rajoitteista.....	30
4.2. Keskimääräinen säännöllinen työaika.....	32
4.3. Työajan lyhennysvapaat	39
4.4. Liukuva työaika.....	41
4.5. Lisä- ja ylityö	45
4.6. Viikoittaisena vapaa-aikana tehdyn työn korvaaminen	48
4.7. Sunnuntaityö	50
4.8. Varallaolokorvaus.....	52
4.9. Vuosiloma	54
4.10. Muut mahdolliset osatekijät	56
5. Työaikapankin käyttäminen.....	59
5.1. Osatekijän siirtäminen työaikapankkiin	59
5.2. Työaikapankkivapaiden käyttäminen ja korvaaminen rahana.....	63
5.3. Työaikapankkivapaiden vaikutus työsuhteen ehtoihin ja päällekkäiset poissaoloperusteet.....	66

6.	Työaikapankkijärjestelmän muuttaminen ja purkaminen	70
7.	Erimielisyyksien selvittäminen	73
8.	Yhteenveto	76

LÄHTEET

Kirjallisuus

Bruun, Niklas: Kollektivavtal och rättsideologi. Vammala 1979.

Engblom, Matleena: Työsuhteen ehdot. Määräytyminen, tulkinta ja muuttaminen. Toinen, uudistettu painos. Helsinki 2013.

Hemmo, Mika: Sopimusoikeus I. Toinen, uudistettu painos. Jyväskylä 2003.

Hietala, Harri – Kaivanto, Keijo: Työaikalaki käytännössä. Neljäs, uudistettu painos. Viro 2014.

Jääskinen, Niilo: Euroopan Unioni – Oikeudelliset perusteet. Jyväskylä 2007.

Kairinen Martti: Työoikeuden perusteita. Teoksessa Kairinen, Martti – Koskinen, Seppo - Nieminen, Kimmo – Ullakonoja, Vesa – Valkonen, Mika: Työoikeus, s. 33 – 45, 47 – 99, 133- 152. Neljäs, muuttamaton painos. Helsinki 2013.

Kairinen, Martti – Hietala, Harri – Nyberg, Juha – Ojanen, Petteri: Paikallinen sopiminen. Jyväskylä 1994.

Kairinen, Martti – Uhmavaara, Heikki – Murto, Jari: Paikallinen sopiminen yksityisellä sektorilla. Turku 2008.

Koskinen Seppo: Paikallisen sopimisen työntekijäosapuoli. Työoikeudellisen Yhdistyksen vuosikirja 1994, s. 87 – 130. Helsinki 1994.

Kröger, Tarja: Työehtosopimukseen perustuvasta paikallisesta sopimisesta. Työoikeudellisen Yhdistyksen vuosikirja 1992, s. 31 – 58. Helsinki 1992.

Makkula, Janne – Rytönen, Atte – Vanhanen, Rauno: Työehtosopimusten paikallinen sopiminen. <http://www.yrittajat.fi/fi-FI/suomenyrittajat/tutkimustoiminta/tyoehtosopimusten-paikallinen-sopiminen/> Luettu 5.11.2015.

Oinas, Tomi – Jokivuori, Pertti – Ilmonen, Kaj: Työaikapankki – haavetta ja todellisuutta. Helsinki 2005.

Puranen, Pekka: Paikallinen sopiminen metalliteollisuudessa. Turenki 2000.

Ruponen Ilkka: Sopimus lisä-, yli- ja sunnuntaityöstä maksettavasta kiinteästä kuukausikorvauksesta. Työneuvosto työlakien tulkitsijana, s. 57–78.
http://www.tem.fi/files/39288/TEMjul_10_2014_web_27032014.pdf. Luettu 1.11.2015.

Rusanen, Jorma: Luottamusmiehen oikeudet ja velvollisuudet. Paikallinen sopiminen. Jyväskylä 1994.

Rusanen, Jorma – Palanko-Laaka, Kirsti – Heikkerö, Jukka – Skippari, Jorma – Itkonen, Pentti: Työaika, Vuoden 1996 työaikalain säännökset ja tulkinnat. Toinen, uudistettu ja laajennettu painos. Kainuu 1999.

Saarinen, Mauri: Työsuhdeasioiden käsikirja II. Kuudes, uudistettu painos. Porvoo, 2014.

Saloheimo, Jorma: Työ- ja virkaehtosopimusoikeus. Liettua 2012.

Sarkko, Kaarlo: Työoikeus, yleinen osa. Kolmas, uudistettu painos. Lainopillisen yliopilastiedekunnan kustannustoimikunta. Helsinki 1980.

Tiitinen, Kari-Pekka: Työ- ja virkaehtosopimusten neuvottelulausekkeista. Tutkimus työ- ja virkaehtosopimusten paikallistasolta alkavaa neuvottelumenettelyä tarkoittavista neuvottelulausekkeista ja niiden oikeusvaikutuksista. Vammala 1979.

Tiitinen, Kari-Pekka - Kröger, Tarja: Työsopimusoikeus. Kuudes, uudistettu painos. Liettua 2012.

Tiitinen, Kari-Pekka – Kröger, Tarja – Lonka, Esa – Paanetoja, Jaana: Työaikalaki 1996. Jyväskylä 1996.

Ullakonoja, Vesa: Työaika. Teoksessa Kairinen, Martti – Koskinen, Seppo - Nieminen, Kimmo – Ullakonoja, Vesa – Valkonen, Mika: Työoikeus, s. 401 - 434. Neljäs, muuttamaton painos. Helsinki 2013.

Vuorio, Jorma: Työsuhteen ehtojen määrääminen. Turku 1955.

Äimälä, Markus: Työaikalaki. Viides, uudistettu painos. Helsinki 2012.

Virallislähteet

HE 34/1996 vp. Hallituksen esitys Eduskunnalle työaikalaiksi ja laiksi kotitaloustyöntekijän työsuhteesta annetun lain 9 §:n muuttamisesta.

HE 157/2000 vp. Hallituksen esitys Eduskunnalle työsopimuslaiksi ja eräksi siihen liitetyiksi laeiksi.

HE 238/2004 vp. Hallituksen esitys Eduskunnalle vuosilomalaiksi ja eräksi siihen liitetyiksi laeiksi.

HE 169/2006 vp. Hallituksen esitys Eduskunnalle laeiksi palkkaturvalain ja merimiesten palkkaturvalain muuttamisesta.

HE 136/2007 vp. Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi työttömyysturvalain muuttamisesta.

KM 1992:39, Työmarkkinajärjestelmien kehittämiskomitean I osamietintö. Helsinki 1992.

KM 1993:2, Työaikalainsäädäntökomitean mietintö. Helsinki 1993.

KM 1993:11, Työmarkkinajärjestelmien kehittämiskomitean II osamietintö. Helsinki 1993.

KM 1993:34, Työmarkkinajärjestelmien kehittämiskomitean loppumietintö, Helsinki 1993.

Internet- ja muut lähteet

<http://www.eurooppatiedotus.fi/doc/fi/julkaisut/suomi5vuotta/letto-vanamo.html>. Luettu 9.3.2015.

http://www.akava.fi/files/15994/Tyoaikapankit_ja_tyoajan_seuranta.pdf. Luettu 1.11.2015.

Elinkeinoelämän keskusliitto: Työaikapankkia koskevat palkkahallinnolliset ohjeet, helmikuu 2009.

Malmikaivosten työehtosopimus 1.11.2013 – 31.10.2016.

Neuvottelutulos tulopoliittiseksi sopimukseksi vuosille 2003 – 2004.

SAK: Työaikapankkiohjeistus. Joulukuu 2007.

SAK:n työolobarometri 2014.

SAK – STTK – Akava: Työaikapankin palkkahallinnolliset ohjeet, 16.12.2008.

SKOL – ATL - TU (nykyään Ammattiliitto Pro ry) – YTN työaikapankkiohje 29.10.2009.

Suunnittelu- ja konsulttialan toimihenkilöiden työehtosopimus 1.12.2013 – 30.11.2016.

Suunnittelu- ja konsulttialan ylempien toimihenkilöiden työehtosopimus 1.11.2013 – 31.10.2016.

Teknologiaateollisuuden sähköalojen työehtosopimus 1.11.2013 – 31.10.2016.

Teknologiaateollisuuden toimihenkilöiden työehtosopimus 1.11.2013 – 31.10.2016.

Teknologiaateollisuuden työehtosopimuksen allekirjoituspöytäkirja 30.6.2007.

Teknologiaateollisuuden työehtosopimus 1.10.2009 – 30.9.2012.

Teknologiaateollisuuden työehtosopimus 1.11.2013 – 31.10.2016.

Teknolomiteollisuuden ylempien toimihenkilöiden työehtosopimus 1.11.2013 – 31.10.2016.

Teknolomiteollisuus ry ja Metallityövän liitto ry: Työaikapankkiohjeistus, tammikuu 2010.

Teknolomiteollisuus ry ja Sähköalojen ammattiliitto ry: Työaikapankkiohjeistus, helmikuu 2010.

Tietotekniikan palvelualan työehtosopimus 1.11.2013 – 31.10.2016.

Työaikapankki pitkäaikaisten ja yksilöllisten työaikajärjestelyjen toteuttamiseksi, keskusjärjestöjen työryhmäraportti 24.2.2004.

Valtion virka- ja työehtosopimus työajoista 2014 - 2017.

Verohallituksen 2.2.2005 työaikapankkityöryhmälle antama lausunto ennakonpidätyksen toimittamisajankohdasta työaikapankkisaatavien osalta.

Haastattelut

Asiamies Elina Das Bhowmik, Insinööriliitto ry, 17.1.2014, työaikapankit tietotekniikan palvelualalla.

Asiamies Teemu Hankamäki, Tekniikan Akateemiset TEK ry, 7.3.2014, työaikapankit suunnittelu- ja konsulttialan ylempien toimihenkilöiden työehtosopimuksen soveltamisalalla.

Asiamies Hannu Takala, Insinööriliitto ry, 27.1.2014, työaikapankit teknolomiteollisuuden ylempien toimihenkilöiden työehtosopimuksen soveltamisalalla.

Asiantuntija Miira Kaukolinna, Teknolomiteollisuus ry, 14.3.2014, työaikapankit teknolomiteollisuuden työntekijöiden työehtosopimusten soveltamisaloilla.

Ryhmäpäällikkö Jarkko Ruohoniemi, Teknolomiteollisuus ry, 9.1.2014, työaikapankit teknolomiteollisuuden toimihenkilöiden työehtosopimusten soveltamisaloilla.

Sopimuslavastaava Roni Jokinen, Ammattiliitto Pro ry, 31.1.2014, työaikapankit teknolomiteollisuuden toimihenkilöiden työehtosopimuksen soveltamisalalla.

Sopimuslavastaava Oili Leskelä-Mustonen, Ammattiliitto Pro ry, 12.2.2014, työaikapankit suunnittelu- ja konsulttialan toimihenkilöiden työehtosopimuksen soveltamisalalla.

Sopimusasiantuntija Veikko Kauppinen, Metallityövän liitto ry, 10.2.2014, työaikapankit teknolomiteollisuuden työntekijöiden työehtosopimusten soveltamisaloilla.

LYHENTEET

Akava	Akateemisesti koulutettujen toimihenkilöiden keskusjärjestö
art.	artikla
EK	Elinkeinoelämän keskusliitto r.y.
EY	Euroopan yhteisö
EU	Euroopan unioni
EUTI	Euroopan unionin tuomioistuin
HE	hallituksen esitys eduskunnalle
KM	komiteanmietintö
OikTL	Laki varallisuus oikeudellisista oikeustoimista (228/1929)
SAK	Suomen ammattiliittojen keskusjärjestö SAK ry
SKOL th-tes	suunnittelu- ja konsulttialan toimihenkilöiden työehtosopimus
SKOL yth-tes	suunnittelu- ja konsulttialan ylempien toimihenkilöiden työehtosopimus
STTK	Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ry
TAL	työaikalaki (605/1996)
TEhtoL	työehtosopimuslaki (436/1946)
Tekno th-tes	teknologiateollisuuden toimihenkilöiden työehtosopimus
Tekno yth-tes	teknologiateollisuuden ylempien toimihenkilöiden työehtosopimus
tes	työehtosopimus
Tieto tes	tietotekniikan palvelualan työehtosopimus
TN	työneuvosto
TSL	työsopimuslaki (55/2001)
TT	työtuomioistuin
TTL	työttömyysturvalaki (1290/2002)
TTuomL	laki työtuomioistuimesta (646/1974)
VLL	vuosilomalaki (162/2005)
YTL	laki yhteistoiminnasta yrityksissä (334/2007)
YTN	Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry, Akavan yksityisen sektorin neuvottelujärjestö

OIKEUSTAPAUSHAKEMISTO

EU:n tuomioistuin

C-397/01–C-403/01, Pfeiffer, s. 9.

Korkein oikeus

KKO 1997:114, s. 22.

KKO 2004:133, s. 14.

KKO 2007:50, s. 7.

Työneuvosto¹

TN 93–48, s. 53.

TN 481–58, s. 48.

TN 1393–04, s. 42, 43.

TN 1402–05, s. 34.

TN 1403–05, s. 69.

TN 1424–07, s. 35.

Työtuomioistuin

TT 1976–10, s. 10.

TT 1976–88, s. 73.

TT 1977–64, s. 19.

TT 1980–37, s. 73.

TT 1984–58, s. 11.

TT 1994–77, s. 18.

¹ Työneuvosto antaa pyynnöstä lausuntoja mm. työaikalain ja vuosilomalain soveltamisesta ja tulkinnasta. Työneuvoston lausunnot eivät ole oikeudellisesti sitovia, mutta niillä on tosiasiallista merkitystä.

TT 1995–43, s. 13.
TT 1996–72, s. 75.
TT 1997–29, s. 74.
TT 2000–18, s. 18.
TT 2002–86, s. 16.
TT 2003–28, s. 10.
TT 2003–49, s. 27.
TT 2004–119, s. 17.
TT 2005-8, s. 27
TT 2006–10, s. 19.
TT 2006–14, s. 28, 7474.
TT 2006–40, s. 17.
TT 2007–54, s. 18.
TT 2008–114, s. 17.
TT 2009–26, s. 16.
TT 2009–111, s. 68.
TT 2009–118, s. 20, 27.
TT 2010–65, s. 17.
TT 2012–71, s. 17.
TT 2013–61, s. 2020.
TT 2013–63, s. 16, 24.
TT 2013–125, s. 10.
TT 2014–181, s. 68.

1. Johdanto

1.1. Työaikapankki ja järjestelmän tavoitteet

Työaikapankilla tarkoitetaan yritys- tai työpaikkatasolla käyttöönotettuja ja vapaaehtoisuuteen perustuvia työ- ja vapaa-ajan yhteensovitusjärjestelyjä, joilla työaikaa, ansaittuja vapaita tai vapaa-ajaksi muutettuja rahamääräisiä etuuksia voidaan sopimalla säästää tai lainata sekä yhdistää toisiinsa pitkäjänteisesti.² Työaikapankkiin säästettäviä ja sieltä lainattavia työ- ja vapaa-ajan eriä kutsutaan työaikapankin osatekijöiksi.³

Työaikapankki eroaa muista työaikajärjestelmistä siten, että työaikapankkiin säästettyjen erien alkuperää tai käyttöjärjestystä ei seurata, eikä niiden käytölle aseteta aikarajoja.⁴ Työaikapankkiin säästetty osatekijä korvataan työaikapankkia koskevien sääntöjen mukaisesti.⁵ Työaikapankkiin säästetään ensisijaisesti työaikaa ja säästöt nostetaan ensisijaisesti palkallisena vapaa-aikana. Työaikapankki voidaan muodostaa myös rahamääräiseksi kokonaisuudeksi, joskin työaikapankkityöryhmä suosittelee sen muodostamista aikaperusteiseksi. Vapaa-aikaa voidaan myös lainata työaikapankista velaksi.⁶

Työaikapankki on käsitteellisesti eri asia kuin vuosilomalain, työaikalain ja työ- ja virkaehtosopimusten (myöhemmin tekstissä käytetään myös yhteisnimitystä kollektiivisopimukset⁷) mukaiset niin sanotut työaikajoustopot. Tällaisia työaikajoustoja ovat muun muassa vuosiloman säästäminen, lisä- ja ylityön korvaaminen vapaana sekä lomarahana vaihtoa vapaaksi. Myöskään säännöllisen työajan järjestäminen keskimääräiseksi tai liukuva työaika eivät sellaisenaan ole työaikapankkijärjestelyjä. Erilaisia joustomahdollisuuksia voidaan käyttää ilman erillistä työaikapankista sopimista, mutta ne voivat sovittaessa olla työaikapankin osatekijöitä.⁸

² Työaikapankkityöryhmä 2004, s. 4, ks. myös TTL 1:5.1,13 k.

³ Työaikapankkityöryhmä 2004, s. 4. Termiä osatekijä käytetään myös hallituksen esityksessä palkkaturvain muuttamisesta HE 169/2006, s. 3.

⁴ HE 169/2006, s. 3, HE 136/2007, s. 4, EK Työaikapankkiohjeet, s. 5, SAK-STTK-Akava Työaikapankkiohjeet 2008, s. 5. Näin myös valtion ves ja tes työajoista 7 a §.

⁵ Työaikapankkityöryhmä 2004, s. 6.

⁶ HE 136/2007, s. 11, Työaikapankkityöryhmä 2004, s. 4.

⁷ Saloheimo, s. 4.

⁸ EK Työaikapankkiohjeet, s. 4, SAK-STTK-Akava Työaikapankkiohjeet 2008, s. 3–4.

Työaikalainsäädännössä työaikapankkia ei ole määritelty, eikä sen käyttöä ole nimenomaisesti säännelty. Työttömyysturva- ja palkkaturvalaissa on kuitenkin työaikapankkia koskevia säännöksiä, joiden perusteena on työaikapankkien käyttöönotto yrityksissä. Työttömyysturvalain muuttamisen yhteydessä 2008 työaikapankin käsite määriteltiin ensimmäisen kerran lainsäädännössä (TTL 1:5.1, 13 kohta). Työttömyysturvalain esitöissä edellytetään, että työaikapankkijärjestely toteutetaan työaika- ja vuosilomalain säännösten sekä työ- ja virkaehtosopimusten määräysten rajoissa.⁹

Työaikapankkijärjestelmän avulla työ- ja vapaa-aikaa sovitetaan yhteen paikallisten tarpeiden mukaisesti. Lähtökohtana voivat olla niin työnantajan kuin työntekijänkin tarpeet. Työaikapankkijärjestelmän tavoitteena voi olla yritysten ja työyhteisöjen tuottavuuden ja kilpailukyvyn edistäminen, kun työaikaa voidaan joustavasti kohdistaa kausivaihteluiden ja kysynnän mukaan. Toisaalta tavoitteena voi olla se, että työaikaa järjestetään työntekijöiden yksilölliset työaikat tarpeet huomioon ottaen, minkä on katsottu lisäävän työviihtyvyyttä ja hyvinvointia.¹⁰ Järjestelyllä voidaan myös tavoitella kustannussäästöjä, kun ylitökorvausten maksaminen vähenee, koneiden käyttöastetta saadaan nostettua ja toimitusvarmuus lisääntyy.¹¹ Tavoitteena voi myös olla kokoaikatyötä tekevien vakituisten työntekijöiden määrän lisääminen. Työaikapankkijärjestelmän avulla työaikaa kohdenneetaan uudella tavalla, mutta se ei lisää säännöllistä työaikaa.¹²

Työaikapankin käyttö on jonkin verran lisääntynyt viime vuosien aikana. SAK:n työolobarometrin mukaan 20 prosenttia sen jäsenliittojen työntekijöistä oli vuonna 2014 työaikapankkijärjestelmän piirissä. Vuonna 2012 osuus oli 16 prosenttia. Teollisuudessa työaikapankit olivat käytössä 17 prosentilla, yksityisissä palveluissa 23 prosentilla, kuljetusalalla 22 prosentilla ja julkisella sektorilla 15 prosentilla työntekijöistä.¹³ Akavan luottamusbarometrin mukaan kyselyyn vastanneista YTN:n luottamusmiehistä 25 %:ia ilmoitti, että työpaikallalla on käytössä työaikapankkijärjestelmä.¹⁴

⁹ HE 136/2007, s. 3.

¹⁰ Työaikapankkityöryhmä 2004, s. 3.

¹¹ Oinas - Jokivuori - Ilmonen, s. 4.

¹² SAK Työaikapankkiohjeistus 2007, s. 3.

¹³ SAK:n työolobarometri, s. 80.

¹⁴ http://www.akava.fi/files/15994/Tyoaikapanakit_ja_tyoajan_seuranta.pdf.

1.2. Tutkimuksen kohde ja tutkimusmetodi

Käytössä olevat työaikapankkijärjestelmät pohjautuvat tulopoliittisessa sopimuksessa vuosille 2003–2004 asetetun keskusjärjestöjen työryhmän (jäljempänä työaikapankkityöryhmä) raporttiin 24.2.2004. Työryhmän toimeksiantona oli selvittää niitä tarpeita ja mahdollisuuksia, joita työajan pitkäjänteiseen tarkasteluun ja yksilölliseen joustamiseen tähtäävien työaikatilien tai työaikapankkien säästö- ja lainausmahdollisuuksien edistämiseen liittyy.¹⁵ Työryhmä kartoitti työajan säästö- ja lainausjärjestelyjen toteuttamismahdollisuuksia ja rajoituksia.

Työryhmän työssä - kuten työaikakeskustelussa yleensäkin¹⁶ – jännitteitä aiheuttivat yhtäältä työnantajien vaatimukset työajan joustojen lisäämisestä erityisesti työnantajan tarpeiden mukaan ja toisaalta työntekijöiden esiin nostamat työsuojelunäkökohdat. Näkemysten vastakkaisuus ilmenee raporttiin kirjoitetusta SAK:n näkemyksestä työaikapankkijärjestelmän kehittämisestä. SAK katsoi muun muassa, että työaikasuojelliset vaatimukset eivät välttämättä toteudu työnantajalähtöisissä työaikapankkijärjestelmissä.¹⁷

Tutkielmassa tarkastellaan, miten lainsäädäntö ja alakohtaiset työehtosopimukset vaikuttavat paikallisten osapuolten mahdollisuuksiin sopia työaikapankkijärjestelmistä. Lakien säännökset ja työehtosopimusten määräykset voivat koskea niin menettelyä, jolla työaikapankkijärjestelmän käyttöönotosta sovitaan kuin myös järjestelmän sisältöä. Tutkielman käsittelytapa on oikeusdogmaattinen eli lainopillinen. Tutkielmassa selvitetään ja tulkitaan voimassa olevan lainsäädännön ja työehtosopimusmääräysten sisältöä sekä arvioidaan, millaisia rajoitteita niistä aiheutuu työaikapankkisopimisille.

Tutkielmassa selvitetään, miten työaikalain (605/1996) ja vuosilomalain (162/2005) säännökset rajoittavat työaikapankkijärjestelmistä sopimista. Ne on valittu tarkastelun kohteeksi sen vuoksi, että ne ovat työntekijän työ- ja vapaa-aikaa säänteleviä yleislakeja. Niitä sovelletaan, mikäli työaikaa ei säännellä erillislailla tai erityisillä säännöksillä.¹⁸ La-

¹⁵ Tulopoliittinen sopimus 2003–2004, liite 1, 8 k.

¹⁶ Ks. esimerkiksi Rusanen - Palanko - Heikkerö - Skippari - Itkonen, s. 6–7.

¹⁷ Työaikapankkityöryhmä 2004, SAK:n näkemys, s. 10–12. Myös työaikalainsäädäntökomiteassa työnantajan ja työntekijöiden edustajat jäivät erimieliseksi joistain työaikalain yksityiskohdista, ks. KM 1993:2, liite 2 ja 3.

¹⁸ TAL 1.1 §, VLL 1.1 §. Työaikalakia ei sovelleta työsuhteissa, joita koskee merityöaikalaki (296/1976), laki työajasta kotimaan liikenteen aluksissa (248/1982). Soveltamisalan ulkopuolelle jäävät myös puolustuslaitoksen virkamiesten työajasta annetun lain (218/1970) soveltamisalaan kuuluvat puolustus- ja raja-

kia ei sovelleta myöskään TAL 2.1 §:n poikkeussäännöksen perusteella lain ulkopuolelle jääviin henkilöihin ja töihin. Alle 18-vuotiaan tekemään työhön sovelletaan työaikalain lisäksi lakia nuorista työntekijöistä (998/1993). Tutkielmassa ainoastaan sivutaan palkkaturvallakia (866/1998) ja työttömyysturvalakia (1290/2002), jotka sisältävät nimenomaisia työaikapankkeja koskevia säännöksiä.

Työehtosopimuksissa sovitaan käytännössä keskeiset alakohtaiset työsuhteen ehdot.¹⁹ Tutkimuksessa tarkastellaan, millaiset ovat mahdollisuudet sopia paikallisia työaikapankkisopimuksia teknologiateollisuuden työnantajaliiton Teknologiateollisuus ry:n solmimien työehtosopimusten soveltamisalalla. Teknologiateollisuuden työehtosopimukset on valittu tutkimuksen kohteeksi, sillä ala on ollut teollisuuden kentässä paikallisen sopimisen edelläkävijä.²⁰ Teknologiateollisuuden työehtosopimuksissa paikallisille osapuolille on annettu laajalti päätösvaltaa keskeisistä työsuhteen ehdoista.²¹

Tarkastelun kohteena ovat Metallityöväen Liitto ry:n kanssa solmitut malmikaivosten työehtosopimus ja teknologiateollisuuden työntekijöiden työehtosopimus sekä Sähköalojen ammattiliitto ry:n kanssa solmittu teknologiateollisuuden sähköalojen työehtosopimus. Näitä sopimuksia sovelletaan työntekijäasemassa työskenteleviin. Ammattiliitto Pro ry:n kanssa Teknologiateollisuus ry on sopinut suunnittelu- ja konsulttialan toimihenkilöiden työehtosopimuksen ja teknologiateollisuuden toimihenkilöiden työehtosopimuksen, joita sovelletaan toimihenkilöhenkilöstöryhmään. Ylempiin toimihenkilöihin sovelletaan Ylempien toimihenkilöiden neuvottelujärjestön YTN ry:n kanssa solmittuja suunnittelu- ja konsulttialan ylempien toimihenkilöiden työehtosopimusta ja teknologiateollisuuden ylempien toimihenkilöiden työehtosopimusta. YTN ry:n kanssa solmittua tietotekniikan palvelualan työehtosopimusta sovelletaan kaikkiin toimihenkilöihin.

Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää, kuinka laajalti työehtosopimuksissa on kelpuutettu paikalliset osapuolet sopimaan työaikapankin ehdoista ja minkälaisia menettelytapoja niiden on tällöin noudatettava. Tutkimuksessa verrataan paikallisen sopimisen mahdollisuuksia tilanteessa, jossa työehtosopimus sisältää nimenomaisia työaikapankkia koskevia määräyksiä, tilanteeseen, jossa niistä ei ole sovittu. Erityisesti jälkimmäisessä tilan-

vartiolaitoksen virkamiehet lukuun ottamatta niitä tehtäviä, joista on asetuksella toisin säädetty. Lakia ei sovelleta myöskään valtion virkamiesten työaika-asetuksessa (822/1996) mainituissa virkamiestehtävissä.

¹⁹ Kairinen, s. 52.

²⁰ Kairinen - Uhmavaara - Murto, s. 14.

²¹ KM 1992:39, s. 71.

teessa työehtosopimuksen muista määräyksistä voi johtua rajoituksia paikallisten sopijaosapuolten sopimusvapauteen. Tavoitteena on myös selvittää, miten paikallisten sopimusten oikeusvaikutukset eroavat näissä tilanteissa ja miten työaikapankkisopimukseen liittyvät erimielisyydet ratkaistaan.

Tutkielmassa selvitetään työehtosopimusmääräysten ja osapuolten tuottaman muun aineiston sisältöä objektiivisesti, pyrkien niin sanotun rationaalisen tarkastelijan rooliin²². Haastatteluilla on selvitetty sitä, miten teknologiateollisuuden työehtosopimusten osapuolina toimivien liittojen edustajat tulkitsevat solmimiensa työehtosopimusten työaikapankkia koskevia ja muita määräyksiä.

Määräykset työaikapankeista otettiin teknologiateollisuuden työntekijöiden työehtosopimukseen 2009–2012.²³ Saman sisältöisistä määräyksistä sovittiin teknologiateollisuuden ylempien toimihenkilöiden työehtosopimuksessa 2014 – 2016.²⁴ Teknologiateollisuuden toimihenkilöiden työehtosopimuksessa on sovittu, että liittojen yhteinen työryhmä selvittää työaikapankkien käyttöön liittyviä tarpeita ja mahdollisuuksia ja laatii tarvittaessa työaikapankkijärjestelmään liittyvää yhteistä ohjeistusta.²⁵ Suunnittelu- ja konsulttitoimiston liitto SKOL ry, Arkkitehtitoimistojen liitto ATL ry, Toimihenkilöunioni TU ry ja Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry laativat syksyllä 2009 yhteiset ohjeet edistääkseen työaikapankkien käyttöönottoa suunnittelu- ja konsulttialalla.²⁶

Esimerkkinä työaikapankkia koskeva määräys teknologiateollisuuden työntekijöiden työehtosopimuksessa

19.8 Työaikapankki

19.8.1 Käsite ja tarkoitus

Työaikapankilla tarkoitetaan yritys- tai työpaikkatasolla käyttöönotettuja työ- ja vapaa-ajan yhteensovitusjärjestelyjä, joissa sovitaan eri osatekijöiden säästämistä tai lainaamisesta sekä yhdistämisestä toisiinsa pitkäjänteisesti.

Työaikapankin osatekijöiksi sovittujen erien antamista koskevat aika- ja muut rajoitteet syrjäytyvät työaikapankkisopimuksella, ellei toisin sovita.

Työaikapankin tarkoituksena on tukea yrityksen tuottavuutta ja kilpailukykyä sekä työntekijöiden yksilöllisten työaikatarpeiden huomioon ottamista.

19.8.2 Työaikapankin käyttöönotto

²² Hemmo 2003, s. 602–603.

²³ Tekno tes 2009–2012, 13.7 §. Edellisen työehtosopimuksen allekirjoituspöytäkirjan 4 §:n 2.1 kohdassa 30.6.2007 liitot sopivat tekevänsä selvityksen pitkäjänteisestä työ- ja vapaa-ajan yhteensovitusjärjestelmästä eli ns. työaikapankkijärjestelmästä.

²⁴ Tekno yth-tes pöytäkirja työaikapankeista.

²⁵ Tekno th-tes allekirjoituspöytäkirja 23.10.2013, 7.1 §. Selvitystä ja ohjeistusta ei ole vielä tehty, Jokinen 7.4.2015.

²⁶ SKOL työaikapankkiohje.

Työaikapankkijärjestelmän käyttöönotosta ja yksityiskohdista sovitaan työnantajan ja pääluottamusmiehen välillä kirjallisesti. Työaikapankin käyttöönottosopimuksessa on sovittava ainakin

1. mitä sopimus koskee
2. mistä osatekijöistä työaikapankki muodostuu
3. säännöllisen vuorokautisen ja viikoittaisen työajan enimmäismäärät
4. työaikalaidon säästämisen- ja lainaamisraajat, joiden puitteissa säännöllinen työaika voi pidemmällä ajanjaksolla vaihdella
5. palkkaperuste, jonka perusteella aikaa ja/tai rahaa säästetään tai lainataan
6. työajan tasoittumisjakson pituus
7. työkyvyttömyyden vaikutuksesta työaikapankkivapaan käyttöön.

Sopimukseen tulee myös kirjata säännöllisen vuorokautisen ja/ tai viikoittaisen työajan järjestämistä koskevat periaatteet sekä työajan järjestämiseen liittyvät ilmoitus- ja menettelytavat.

Työpäivän tai sitä pidemmän vapaan antamisajankohdasta sovitaan työnantajan ja työntekijän kesken.

19.8.3 Työaikapankin käyttö

Työaikapankin säästämisen- ja lainaamisraajat voidaan sopia vapaasti. Sovittaessa yli vuoden pituisesta tasoittumisjaksosta, saa keskimääräinen säännöllinen viikkotyöaika kuitenkin olla enintään työaikalain mukainen.

19.8.4 Työsuhteen päätyminen

Työaikapankissa olevat saldot tasataan ennen työsuhteen päättymistä. Mikäli kuitenkin työsuhteen päättyessä työaikapankissa on säästettyä aika- tai rahasaldoa, ne maksetaan lopputilin yhteydessä paikallisesti sovitulla tavalla. Lainatut aika- ja rahasaldot peritään lopputilissä.

Jos työntekijän työsopimus on irtisanottu työnantajasta johtuvasta syystä ja työntekijä on vapautettu työvelvoitteestaan koko irtisanomisajaksi, irtisanomishetkellä olevaa työaikapankkivelkaa ei peritä takaisin lopputilistä.

Työaikapankkisopimuksen irtisanomisaika on kuusi kuukautta, ellei paikallisesti muuta sovita. Työaikalaidojen tasaaminen tapahtuu irtisanomisajan puitteissa. Mikäli aika- tai rahasaldoja ei ole tasattu irtisanomisajan kuluessa, niiden maksaminen ja takaisin periminen suoritetaan kuten työsuhteen päättyessä, ellei paikallisesti toisin sovita.

1.3. Työaikapankkien oikeudelliset puitteet

Työaikapankkien käyttöönoton taustalla on sopimusvapauden periaate, joka on myös työoikeuden yhtenä lähtökohtana.²⁷ Periaatteen mukaan yksityishenkilöt voivat vapaasti sopia siitä, millaiset oikeudet ja velvollisuudet heitä sopimuksen osapuolina sitovat. Sopimusvapaus ei kuitenkaan ole rajoittamatonta, vaan sitä rajoittavat muun muassa heikomman osapuolen suoja ja kohtuusperiaate.²⁸

Työoikeudelle tyypillistä on rajoittaa sopimusvapautta työsuhteessa heikompana pidetyn osapuolen eli työntekijän suojelemiseksi. Työntekijän suojeleminen periaate syrjäyttää useas-

²⁷ Kairinen, s. 41–42.

²⁸ Hemmo 2003, s. 69–72.

sa tapauksessa muulle velvoiteoikeudelle keskeisen sopimusvapauden periaatteen. Valtiolta huolehtii työntekijöiden suojelusta lähinnä vähimmäispakottavan työlainsäädännön avulla.²⁹ Tämä tarkoittaa käytännössä sitä, että lain määrittämää tasoa heikommista työsuhteen ehdoista ei voi sopia työsopimuksin, paikallisin sopimuksin, työehtosopimuksin eikä millään muullakaan työsuhteen ehtojen säännöstelykeinolla.³⁰

Työntekijän suojelun periaatetta toteutetaan myös kollektiivisopimuksissa. Niissä on sovitettu laajalti työsuhteen ehdoista tavalla, joka syrjäyttää työntekijän kannalta heikommalla työsopimuksen ehdot.³¹ Työehtosopimusten yleissitovuuden avulla tämä suoja on ulotettu myös työnantajaliittoon järjestäytymättömien työnantajien palveluksessa oleviin työntekijöihin. Periaatetta ilmentää myös niin sanottu edullisemmuussääntö.³²

Tasavertaisiksi arvioiduille työmarkkinajärjestöille on pariteetti-ideologian mukaan annettu hyvin suuri sopimusvapaus. Niiden välillä solmituissa työehtosopimuksissa arvioidaan voitavan sopia tarpeellisessa määrin oikeudenmukaisista työehdoista. Järjestöjen asiantuntemuksen, joukkovoiman ja painostuskeinojen katsotaan riittävästi suojaavan yksilötasolla työnantajaansa nähden heikommassa asemassa olevaa työntekijää. Pariteetti-ideologiaan kuuluu myös valtion puolueettomuus työmarkkinaosapuoliin nähden. Pariteetti-ideologia tunnustetaan ja sitä sovelletaan käytännön lainsäädäntötyössä.³³

Lainsäädännössä ainoastaan palkkaturvalaista ja työttömyysturvalaista löytyy nimenomaisia työaikapankeja koskevia säännöksiä. Niiden säännökset on otettava huomioon sovittaessa työaikapankeista. Työaika- ja vuosilomalaisissa ei ole nimenomaisia säännöksiä työaikapankeista, mutta niiden pakottavat säännökset rajoittavat paikallisten osapuolten sopimusvapautta työaikapankeista sovittaessa.

Työntekijöitä on perinteisesti suojeltu rajoittamalla työaikoja lainsäädännöllä.³⁴ Työntekijöiden suojaamiseksi työaikalaki onkin monelta osin luonteeltaan vähimmäispakottavaa sääntelyä. Lain pakottavuutta ilmentää 39.1 §:n pääsääntö, jonka mukaan sopimus, jolla vähennetään työntekijälle lain mukaan tulevia etuja, on mitätön.³⁵ Koska lain vähimmäis-

²⁹ Bruun, s. 135, Sarkko s. 9, KM 1992:39, s. 38, Kairinen, s. 42, 50.

³⁰ Kairinen - Hietala - Nyberg - Ojanen, s. 24, Puranen, s. 27.

³¹ KM 1993:34, s. 38–39.

³² Ks. edullisemmuussäännöstä tarkemmin 2.1. kohta.

³³ Bruun, s. 89–90, 160–161, Saloheimo, s. 3, Kairinen, s. 43–44.

³⁴ Ullakonoja, s. 401.

³⁵ Ks. KKO 2007:50 Työnantajan ja työntekijän työsuhteen kestäessä tekemään kirjalliseen työsopimukseen ottama ehto, jonka mukaan sopimuksen allekirjoittamisen jälkeen osapuolilla ei ollut toisiaan kohtaan

pakottavista säännöksistä ei saa poiketa edes työehtosopimuksilla, paikalliset osapuolet eivät saa sopia työntekijän kannalta lain säännöstä heikommista ehdoista silloinkaan, kun työaikajärjestely perustuu työehtosopimukseen.³⁶ Sopimuksella voidaan kuitenkin pätevästi lisätä työntekijälle lain mukaan tulevia etuja.

Työaikalaisissa annetaan eri sopimusosapuolille monia mahdollisuuksia poiketa lain säännöksistä. Laajin poikkeamisvaltuus on annettu valtakunnallisille työmarkkinajärjestöille. Työaikalain 40.1 §:n mukaan valtakunnalliset työnantajien ja työntekijöiden yhdistykset voivat sopia toisin erikseen mainituista lain säännöksistä työehtosopimuksella - ja TAL 1.2 §:n mukaan vastaavasti myös virkaehtosopimuksella.³⁷ Säännöllisen työajan järjestämisestä työaikalaisista poiketen voidaan sopia myös yksittäisen työnantajan ja valtakunnallisen työntekijäyhdistyksen välisellä työehtosopimuksella (TAL 9 §). Työehtosopimuksessa päätäntävaltaa voidaan siirtää edelleen paikallisille osapuolille. Eräissä lainkohdissa sopimismahdollisuus on siirretty suoraan työpaikkatasolle, joko työnantajalle ja työntekijöiden edustajalle³⁸ tai eräissä tapauksissa yksittäiselle työntekijälle.³⁹

Työaikalain säätämällä saatettiin kansallisesti voimaan neuvoston direktiivi tietyistä työajan järjestämisestä koskevista seikoista (93/104/ETY).⁴⁰ Direktiivi on sittemmin korvattu Euroopan parlamentin ja neuvoston 4.11.2003 antamalla direktiivillä 2003/88/EY tietyistä työajan järjestämisestä koskevista seikoista (myöhemmin tekstissä työaikadirektiivi). Suomi on Euroopan unionin jäsenvaltiona sitoutunut noudattamaan unionin oikeutta ja huolehtimaan siitä, ettei kansallinen lainsäädäntö mitätöi tai vaikeuta EU-oikeuden käytännön toteuttamista.⁴¹

Direktiivillä on välitön oikeusvaikutus tietyin edellytyksin. Jäsenvaltion kansalainen voi siis tuomioistuimessa tai viranomaisessa suoraan vedota EU-oikeuteen, joka syrjäyttää

sopimuksen allekirjoittamista edeltävään aikaan kohdistuvia työsuhteesta johtuvia vaatimuksia, oli TAL 39.1 §:n nojalla mitätön siltä osin kuin sillä vähennettiin työntekijälle työaikalain mukaan kuuluvia korvauksia (Ään.).

³⁶ Puranen, s. 92.

³⁷ HE 34/1996, s. 69.

³⁸ TAL 19.2 § (lisäylytyön tekeminen), 29.1 § (vuorokausilevon tilapäinen lyhentäminen), 36.2 § (poikkeusluvan jatkaminen).

³⁹ TAL 5 § (varallaolo), 12 § (vuorokautisen säännöllisen työajan pidentäminen), 13 § (liukuva työaika), 15 § (lyhennetty työaika), 16 § (vuorokauden ja viikon vaihtuminen), 23 § (lisä- ja ylityön vaihtaminen vapaaksi), 25 § (lisä- ja ylityökorvauksen perusosan laskeminen), 28 § (päivittäisen lepoajan lyhentäminen), 33 § (sunnuntaityön tekeminen), 39 § (lisä- ja ylityön sekä sunnuntaityön korvaaminen).

⁴⁰ HE 34/1996, s. 71.

⁴¹ <http://www.eurooppatiedotus.fi/doc/fi/julkaisut/suomi5vuotta/letto-vanamo.html>.

sen kanssa ristiriidassa olevat kansalliset säädökset.⁴² Direktiiveillä on myös välillinen vaikutus eli tulkintavaikutus. Kansallista lainsäädäntöä on tulkittava direktiivin tavoitteiden toteutumista edistävällä tavalla.⁴³ Tulkinnassa on otettava huomioon myös oikeuskäytäntö, erityisesti EU:n tuomioistuimen tulkinnat direktiivin tulkinnasta. Työaikalakia tulkittaessa on otettava huomioon työaikalakiin säännösten mahdollinen välitön vaikutus ja joka tapauksessa niiden tulkintavaikutus.⁴⁴

Direktiivit pyritään implementoimaan siten, että ristiriidat kansallisen oikeuden ja unionioikeuden välillä vältetään. Koska unionioikeuden tarkoituksena on lainsäädännön harmonisointi eikä yhtenäistäminen, ristiriitoja voi kuitenkin esiintyä.⁴⁵ Ristiriitatilanteessa työoikeuden normien tulkinnassa tulee pyrkiä unionioikeuden mukaiseen tulkintaan.⁴⁶ Velvollisuus tulkita kansallisia säännöksiä yhdenmukaisesti direktiivin kanssa ei rajoitu pelkästään niihin kansallisiin säännöksiin, jotka on annettu direktiivin saattamiseksi osaksi kansallista oikeusjärjestystä, vaan kansallisen tuomioistuimen edellytetään ottavan huomioon kansallisen oikeuden säännökset kokonaisuudessaan.⁴⁷

Myös vuosilomalaki on lähtökohtaisesti vähimmäispakottavaa lainsäädäntöä. Sopimus, jolla vähennetään työntekijälle vuosilomalain mukaan kuuluvia etuja, on VLL 3 §:n mukaan lähtökohtaisesti mitätön. VLL 30 §:ssä annetaan kuitenkin työnantajien ja työntekijöiden valtakunnallisille yhdistyksille oikeus sopia työehtosopimuksella lain säännöksistä poiketen säännöksessä mainituista asioista. Työmarkkinajärjestöt voivat sopia asioista haluamallaan tavalla lain säännösten rajoissa.

Lakien delegointisäännösten nojalla sovittujen sopimusmääräysten lisäksi kollektiivisopimuksissa voi olla muitakin määräyksiä, jotka rajoittavat paikallisten osapuolten sopimusvapautta. Työehtosopimuslain (TEhtoL 436/1946) nojalla työehtosopimuksella voidaan nimittäin yleisistä velvoiteoikeudellisista säännöistä poiketen asettaa myös muille kuin sopimuksen osapuolille velvoitteita, joita näiden on noudatettava keskinäisissä työsuhteissaan (sopimuksen normivaikutus).⁴⁸ Työehtosopimuksen normimääräykset voivat olla pakottavia tai tahdonvaltaisia, kuten lain säännöksetkin. Lähtökohtaisesti ne ovat pa-

⁴² Jääskinen, s. 338, 364 - 366.

⁴³ Jääskinen, s. 338–339.

⁴⁴ Tiitinen - Kröger - Lonka - Paanetoja, s. 23–24.

⁴⁵ Engblom, s. 21.

⁴⁶ Kairinen, s. 51.

⁴⁷ Ks. esim. EUTI Pfeiffer C-397/01–C-403/01, 115 k.

⁴⁸ Saloheimo, s. 3, 91.

kottavia. Työehtosopimusmääräysten pakottavuus on luonteeltaan vähimmäispakottavuutta. Edullisemmuussäännön nojalla työehtosopimuksella voidaan sopia työntekijän kannalta edullisemmista työsuhteen ehdoista.⁴⁹

Työehtosopimusjärjestelmä sallii sen, että työehtosopimuksen solmineet osapuolet voivat halutessaan siirtää työehtosopimuslain mukaista kelpoisuuttaan työehtosopimukseen pelkästään sidotuille jo sopimusoikeuden yleisten sääntöjen perusteella.⁵⁰ Osalliset voivat määrätä paikallisten osapuolten kelpoisuuden asiallisesta laajuudesta.⁵¹ Ne voivat myös sallia, että työehtosopimuksesta poiketaan paikallisella sopimuksella.⁵² Myös työaikalakiin perustuvaa sopimiskelpoisuutta voidaan työehtosopimuksella delegoida paikallistasolle.⁵³ Kun laissa ei ole rajoitettu kelpoisuuden delegointia millään tavoin, kelpoisuus lienee siirrettävissä koko TAL 40.1 §:ssä annetussa laajuudessaan.⁵⁴

Työehtosopimuksen tulkintaan soveltuvat lähtökohtaisesti samat periaatteet kuin muihinkin velvoiteoikeudellisiin sopimuksiin. Sopimusoikeudellisista lähtökohdista voidaan työoikeudessa poiketa lähinnä työntekijää suojaavan pakottavan sääntelyn ja työoikeuden yleisten oppien vuoksi.⁵⁵ Työehtosopimuksen tulkinnassa määräävää on sopijapuolten tarkoitus. Mikäli osapuolten käsitykset työehtosopimusmääräyksen sisällöstä vastaavat toisiaan, tulkitaan määräystä yleensä tämän osallisten yhteisen tarkoituksen mukaisesti.⁵⁶ Työehtosopimuksen osallisilla katsotaan määrämuodon rajoissa olevan hyvin pitkälle menevä valta määrätä siitä, miten sopimusta on tulkittava.⁵⁷

⁴⁹ Saloheimo, s. 91–92, Engblom, s. 50–51.

⁵⁰ Tiitinen, s. 173–174.

⁵¹ Tiitinen, s. 176.

⁵² Tiitinen, s. 62–63, Kröger, s. 34–35, Kairinen - Hietala - Nyberg - Ojanen, s. 28–29, Saloheimo, s. 18–19, Tiitinen – Kröger, s. 74. Ks. myös TT 2013–125 Valtakunnallisen työehtosopimuksen osapuolilla on kelpoisuus määrätä työsuhteen ehdoista. Osapuolet voivat luovuttaa tätä kelpoisuuttaan sallimalla, että työehtosopimuksesta poiketaan paikallisella sopimuksella. Ks. Tiitinen, s. 173, jonka mukaan paikallisen sopimismenettelyn yhteydessä voi olla harhaanjohtavaa puhua osallisten kelpoisuuden delegoinnista. Paikallista sopimismenettelyä koskevissa sopimusmääräyksissä on hänen mukaansa kysymys pikemminkin legaalisen kelpoisuuden rajoitetusta tai muotoillusta käyttämisestä.

⁵³ HE 34/1996, s. 10, KM 1993:2, s. 16, ks. myös Tiitinen - Kröger, s. 72. TT 1976–10 Työ- ja virkaehtosopimuskäytännössä on vakiintuneesti katsottu, ettei valtakunnallisella työ- tai virkaehtosopimuksella tehtäviä poikkeuksia työaikalain tarvitse yksityiskohtaisesti sisällyttää valtakunnalliseen sopimukseen, vaan siinä voidaan viitata muussa järjestyksessä hyväksytyyn tai hyväksyttävään järjestelyyn. Työtuomioistuimien ei pidä käytäntöä lainvastaisena.

⁵⁴ Ruponen, s. 68, vrt. Kairinen - Hietala - Nyberg - Ojanen, s. 25 Delegoidessaan semidispositiivisesta lainkohdasta poikkeuksen tekevän työehtosopimuksen sisällöstä päättämisen paikallistasolle työehtosopimusosapuolten on otettava huomioon lainsäätäjän edellytys riittävän voimatasapainon vallitsemisesta sopijaosapuolten välillä. Tämä voi tapahtua asettamalla rajoja tai kehyksiä sille, miten laajasti paikallisesti voidaan poiketa lakinormeista.

⁵⁵ Vuorio 1955 s. 261–262, Sarkko 1980, s. 210, Engblom, s. 52, 77, 96.

⁵⁶ Saloheimo, s. 158, Engblom, s. 52.

⁵⁷ Saloheimo, s. 158. Ks. esim. TT 2003–28.

Tulkinnan lähtökohtana on työehtosopimusmääräyksen sanamuoto. Sopimustekstin sisälöksi pyritään vaihtoehtoisista merkitysvaihtoehdoista valitsemaan se, joka parhaiten vastaa sopijaosapuolen yhteistä tarkoitusta. Sopijapuolten tarkoitusta voidaan selvittää työehtosopimusneuvotteluihin liittyvän aineiston avulla. Lisäksi huomiota kiinnitetään siihen, miten määräystä on sen voimassaoloaikana käytännössä sovellettu.

Jos yhteistä tai oletettua tarkoitusta ei pystytä selvittämään, määräystä tulkitaan yleensä sopimustekstin sanamuodon mukaan. Jos määräys on monitulkintainen, sille voidaan muun selvityksen puuttuessa antaa yleistä työmarkkinakäytäntöä tai lähialojen sopimusikäytäntöä vastaava sisältö. Työehtosopimusmääräyksiä pyritään tulkitsemaan siten, että niille tulisi mielekäs sisältö. Tulkinnan ei tule johtaa ristiriitaan työehtosopimuksen muiden määräysten kanssa tai johtaa siihen, ettei määräyksellä ole mitään itsenäistä merkitystä. Tulkinnassa kiinnitetään huomiota myös osapuolten väliseen riskinjakoon.⁵⁸

⁵⁸ Sarkko, s. 156, 206–210, Saloheimo, s. 158–159. Sanamuodon mukainen tulkinta, esim. TT 1984–58.

2. Työsuhteen ehtojen määräytyminen

2.1. Työsuhteen normilähteet, etusijajärjestys ja edullisemmuussääntö

Työsuhteen ehdot määräytyvät usean eri oikeusnormin mukaan. Näitä ovat lainsäädäntö, työehtosopimus, työsäännöt ja yhteistoimintasopimukset, työsopimus ja sopimuksen veroiset käytännöt. Myös tapaoikeus ja työnantajan käskyt määrittelevät työsuhteen ehtoja. Jokainen sääntelykeino perustuu ylemmäntasoiseen kelpuutukseen muuttaa oikeustilaa.⁵⁹

Kun jostakin työsuhteen ehdosta on säännöksiä tai määräyksiä useassa eri säännöstyslähdeessä, normihierarkian avulla selvitetään, minkä lähteen säännöksiä tai määräyksiä sovelletaan. Työsuhteen ehtojen sääntelykeinojen välillä vallitsee arvojärjestys, joka ilmaisee, missä järjestyksessä säännöstyslähteet vaikuttavat yksittäisen työsuhteen vähimmäisehtojen muotoutumiseen.⁶⁰ Sääntelykeinojen hierarkian pohjalta voidaan muodostaa työehtoja säännöstävien yksittäisten normiryhmien välinen etusijajärjestys seuraavasti:⁶¹

1. Pakottava työlainsäädäntö
2. Normaalisitovan, valtakunnallisen työntekijäyhdistyksen kanssa tehdyn työehtosopimuksen pakottavat määräykset⁶²
3. Normaalisitovan työehtosopimuksen nojalla tehdyt paikalliset sopimukset
4. Yleissitovan työehtosopimuksen vähimmäispakottavat normit
5. Työehtosopimuksen määräykset, joista voidaan sopia toisin työehtosopimuksen mukaisella työehtosopimuksen oikeusvaikutukset saavalla paikallisella sopimuksella
6. Semidispositiiviset lainsäännökset, joista voidaan poiketa työehtosopimuksella
7. YTL 27 §:n perusteella sovitut työsäännöt (ja aloitetoiminnan säännöt)⁶³
8. Työsopimuksen ehdot, sopimuksen veroiset käytännöt ja työsopimustasolla tehdyt paikalliset sopimukset
9. Työehtosopimuksen määräykset, joista voidaan sopia paikallisesti toisin työsopimuksen oikeusvaikutuksin (dispositiiviset työehtosopimusnormit)

⁵⁹ Sarkko, s. 285, 289, KM 1993:34, s. 12, Tiitinen - Kröger, s. 763, Engblom, s. 6.

⁶⁰ KM 1993:34, s. 15, Puranen, s. 31 - 32, Kairinen, s. 97, Tiitinen - Kröger, s. 801–803.

⁶¹ Tiitinen - Kröger, s. 803–804. Vrt. Vuorio, s. 417–419, 422, Sarkko, s. 286–290, KM 1993:34, s. 16. Oikeustieteessä ei vallitse täyttä yksimielisyyttä normihierarkiasta, Engblom, s. 7-8.

⁶² TSL 2:7.3, vrt. Kairinen - Hietala - Nyberg - Ojanen, s. 48.

⁶³ Tosin YTL 29 §:n mukaan sopimus työsäännöistä ei syrjäytä työsopimuksen nimenomaista, työntekijälle edullisempaa määräystä.

10. Tahdonvaltaiset lainsäännökset
11. Tavanomaisen oikeuden normit
12. Työnjohto-oikeuteen perustuvat määräykset

Etusijajärjestyksessä ylempänä olevat normit ovat määrääviä. Niiden alapuolella oleviin sääntelylähteisiin ei saa ottaa ylempänä oleviin nähden ristiriitaisia säännöksiä. Mikäli samasta asiasta on yhtä aikaa voimassa eri tasoilla olevia määräyksiä, ristiriitatilanteessa noudatetaan ylempänä etusijajärjestyksessä olevaa normia.⁶⁴

Työoikeuden kotimaisessa normijärjestelmässä ensisijaisia työsuhdetta säänteleviä säännöksiä ovat ehdottomat eli absoluuttiset lainsäännökset. Näistä säännöksistä ei voida sopia toisin. Pääsääntöisesti työntekijän suojaksi tarkoitettut lainsäännökset ovat kuitenkin luonteeltaan vähimmäispakottavia. Työsuhteen osapuolilla sekä työehtosopimuksen osapuolilla on tällöin mahdollisuus sopia vähimmäissuojaa paremmista etuisuuksista. Sopimus, jolla työntekijän asemaa heikennetään, on sen sijaan mitätön.⁶⁵

Osa työlainsäädännön säännöksistä on tahdonvaltaisia eli dispositiivisia. Ne voivat olla laajasti dispositiivisia, jolloin mikä tahansa sopimus syrjäyttää lain säännöksen. Ne voivat myös olla semidispositiivisia eli puolipakottavia, jolloin valtakunnallisille työmarkkinajärjestöille on annettu mahdollisuus poiketa työehtosopimuksella lain muutoin pakottavista säännöksistä.⁶⁶ Työehtosopimuksen määräys, jolla on poikettu lain pakottavasta säännöksestä siihen kelpuuttavan säännöksen perusteella ja puitteissa, syrjäyttää asianomaisen säännöksen ja asettuu normihierarkiassa sitä korkeammalle sijalle.⁶⁷

Työehtosopimuksen määräykset syrjäyttävät tahdonvaltaiset lainsäännökset sekä tavanomaisen oikeuden normit. Työehtosopimuksen normit syrjäyttävät myös työsopimuksen ehdot, jotka ovat työntekijän kannalta heikompia kuin työehtosopimuksen vähimmäismääräykset (TEhtol 6 §, TSL 2:7). Työehtosopimuksen normi astuu automaattisesti syrjäytyneen työsopimuksen ehdon tilalle.⁶⁸ Työsopimuksen ehdot syrjäyttävät niiden kanssa kilpailevat tahdonvaltaiset lainsäännökset sekä tavanomaisen oikeuden normit.⁶⁹

⁶⁴ KM 1993:34, s. 16, Rusanen, s. 205–206. Ks. myös TT 1995–43 Työaikalainsäädännön pakottavien säännösten vastainen ruokatauon vähimmäispituutta koskeva työehtosopimusehto ei ollut pätevä. Nykyisen työaikalain mukaan lepoajoista voidaan kuitenkin sopia toisin.

⁶⁵ Bruun, s. 136–137, Sarkko, s. 286–287, KM 1992:39, s. 38, KM 1993:34, s. 12, 15, Kairinen, s. 49–50, 98.

⁶⁶ KM 1992:39, s. 38, KM 1993:34, s. 13, Kairinen, s. 50.

⁶⁷ KM 1993:2, s. 47, Engblom, s. 7.

⁶⁸ Vuorio, s. 275, Sarkko, s. 206, Puranen, s. 24, Saloheimo, s. 91–92, Tiitinen - Kröger, s. 255.

⁶⁹ Sarkko, s. 287–288.

Jos työehtosopimuksessa on myönnetty työsopimuksen osapuolille oikeus poiketa työehtosopimuksen määräyksistä, työsopimuksen määräykset eivät ole ristiriidassa työehtosopimuksen kanssa, eivätkä tule TEhtoL 6 §:n mukaan mitättömiksi. Paikallisen sopimisen salliva työehtosopimuksen määräys itse asiassa syrjäyttää kyseisen säännöksen normikollision ratkaisusäännön.⁷⁰ Jos paikallinen sopimus saa paikallisen sopimisen sallivan työehtosopimusmääräyksen mukaan työehtosopimuksen oikeusvaikutukset, se sijoittuu etusijajärjestyksessä samalle tasolle varsinaisen työehtosopimuksen kanssa.⁷¹

Mitä alemmalla tasolla normihierarkiassa paikallinen sopiminen tapahtuu, sitä rajoitettumpia ovat sopimismahdollisuudet. Pakottavista laki- ja työehtosopimusnormeista ei voida sopia työntekijän kannalta heikommin työsopimustasoisilla tai yhteistoimintasopimuksilla. Paikallisesti voidaan sopia ainoastaan työntekijälle ylemmän asteisissa säännöstyskeinoissa turvattuihin etuihin ja oikeuksiin nähden parempitasoisia etuja. Laissa tai työehtosopimuksissa säännellyistä työehdoista voidaan paikallisesti sopia työntekijän etujen tasoa heikentäen ainoastaan, mikäli kyseisessä normissa tämä mahdollistetaan.⁷²

Edullisemmuussäännön mukaan samassa tilanteessa kilpailevista työntekijän etuja ja suojaa koskevista työehdoista noudatetaan sitä, joka johtaa työntekijälle objektiivisesti arvioiden edullisempaan tulokseen.⁷³ Lisäksi epäselvissä tapauksissa sopimusta tulee tulkita työntekijän eduksi (in dubio pro labore).⁷⁴ Edullisemmuussääntöä voidaan soveltaa edellyttäen, että muut norminvalintasäännöt eivät estä sen käyttöä.⁷⁵ Työehtosopimuksilla voidaan edullisemmuussäännön sovellettavuus sulkea pois tai sen alaa supistaa.⁷⁶ Sen soveltuvuutta voivat rajoittaa myös eräät pakottavat lakinormit, kuten TSL 2:2 tasapuolisen kohtelun velvoite ja syrjäntäkielto.⁷⁷ Työnantaja ei saa esimerkiksi kohdella työntekijöitä eri tavalla ammattiyhdistyksen jäsenyyteen perustuen (KKO 2004:133).

⁷⁰ Sarkko, s. 205–206, KM 1992:39, s. 72, 83, Kröger, s. 46.

⁷¹ Puranen, s. 31.

⁷² Vuorio, s. 423, KM 1993:34, s. 39, Kairinen - Hietala - Nyberg - Ojanen, s. 47–48.

⁷³ Sarkko, s. 291–292, Kröger, s. 36, Rusanen, s. 206, Kairinen, s. 98–99, Tiitinen - Kröger, s. 809, Engblom, s. 9. Vuorio, s. 423 Edullisemmuussääntö on voimassaoleva kirjoittamattoman oikeuden normi.

⁷⁴ Kairinen - Hietala - Nyberg - Ojanen, s. 133, Rusanen, s. 203.

⁷⁵ Engblom, s. 9. Työnantaja saa esim. soveltaa työehtosopimuksen määräystä, jolla poiketaan lain semidispositiivisesta säännöksestä työntekijän haitaksi, ks. Tiitinen - Kröger, s. 806.

⁷⁶ Vuorio, s. 424, Sarkko, s. 292.

⁷⁷ Kairinen - Hietala - Nyberg - Ojanen, s. 46–47, Tiitinen - Kröger, s. 807.

2.2. Paikallinen sopiminen

Työaikapankkisopimisessa on kyse paikallisesta sopimisesta. Paikallinen sopiminen tarkoittaa paikallisen sopimisen kehittämistä pohtineen työmarkkinajärjestelmän kehittämiskomitean mukaan sellaista työehtojen asettamista, joka tapahtuu jotakin sopimismenettelyä käyttäen yritys-, toimipaikka- tai työpaikkatasolla. Kyse on yritys- tai työnantaja-kohtaisesta sopimustoiminnasta.⁷⁸

Paikallisessa sopimisessa suppeassa merkityksessä on kyse valtakunnallisissa työehtosopimuksissa tarkoitetusta paikallisesta sopimisesta. Paikallinen sopiminen laajassa merkityksessä tarkoittaa kaikenlaista työehtojen asettamista paikallistasolla. Työoikeudellista paikallista sopimista on neljää eri tyyppiä: valtakunnalliseen työehtosopimukseen perustuvat paikalliset sopimukset, yrityskohtaiset työehtosopimukset, yhteistoimintamenettelyssä tehtävät sopimukset ja työsopimustasoiset paikalliset sopimukset.⁷⁹ Paikallisesti voidaan sopia myös muu velvoiteoikeudellinen sopimus.⁸⁰

Paikallisella sopimuksella voi olla – tapauksesta riippuen – joko työehtosopimuksen, työsopimuksen tai yhteistoimintalaissa tarkoitetun sopimuksen oikeusvaikutukset. Varsinkin paikallista sopimista koskevat työehtosopimusmääräykset sekä työehtosopimusosallisten tarkoitus on otettava huomioon sopimusten luonnetta arvioitaessa. Paikallisten sopimusten oikeusvaikutukset riippuvat myös siitä, keiden nimissä sopimus on solmittu, ja siitä, onko sopimuksen sisällölle ja muodolle asetettuja vaatimuksia noudatettu.⁸¹ Paikallisen sopimuksen oikeudellinen luonne määrittelee sen sijoittumisen työsuhteen sääntelylähteiden etusijajärjestykseen. Mitä alemmalla tasolla normihierarkiassa paikallinen sopiminen tapahtuu, sitä rajoitetumpia ovat sopimisen asialliset mahdollisuudet ylemmän asteisten säännösten ja määräysten takia.⁸²

Työehtosopimusmääräykset ovat lähtökohtaisesti luonteeltaan vähimmäisehtoja. Paikallisesti voidaan tällöin sopia ainoastaan työntekijöiden kannalta vähimmäisehtoja edullisemmista ehdoista. Tämä perustuu normihierarkiaan ja edullisemmuussääntöön.⁸³ Työehtosopimuksen osalliset voivat kuitenkin disponoida työehtosopimuksen normimääräysten

⁷⁸ KM 1992:39, s. 9, 32, KM 1993:34, s. 18, Kairinen - Uhmavaara - Murto, s. 17.

⁷⁹ KM 1993:34, s. 17, Kairinen - Hietala - Nyberg - Ojanen, s. 14, Engblom, s. 58.

⁸⁰ KM 1993:34, s. 37, Kairinen - Hietala - Nyberg - Ojanen, s. 14–15, 20–21, Rusanen, s. 180.

⁸¹ KM 1992:39, s. 13, 79, Kröger, s. 41–42, Kairinen - Uhmavaara - Murto, s. 31.

⁸² KM 1992:39, s. 13, KM 1993:34, s. 17.

⁸³ KM 1993:34, s. 78, Rusanen, s. 312.

pakottavuudesta ja luovuttaa niille kuuluvaa päätösvaltaa alemmalle tasolle. Työntekijän etuja voidaan paikallisella sopimuksella myös heikentää, mikäli työehtosopimus tämän mahdollistaa.⁸⁴

Työehtosopimukseen sisältyy yleensä paikallisen sopimisen mahdollistavia tai paikallista sopimista edellyttäviä määräyksiä. Lisäksi niissä voi olla määräyksiä paikallisen sopimisen sisällöstä, osapuolista, sopimismenettelystä ja sopimuksen muodosta.⁸⁵ Työehtosopimus voi sisältää määräykset, joita on noudatettava, ellei asiasta päästä paikallisesti sopimukseen.⁸⁶ Se voi myös määritellä paikallisen sopimisen sisällölliset puitteet.⁸⁷ Työehtosopimuksen osalliset voivat myös tyytyä täysin avoimeen valtuutukseen.⁸⁸ Paikallinen sopimus on tehtävä työehtosopimuksessa mahdollisesti määrätyissä rajoissa (TT 2002–86).

Työehtosopimuksessa voidaan delegoida jostakin työsuhteen ehdosta päättäminen paikalliselle tasolle (niin sanottu delegoiva malli). Valtakunnallisessa työehtosopimuksessa voidaan myös antaa paikallistasolle oikeus poiketa työehtosopimuksen dispositiivisista määräyksistä (niin sanottu dispositiivisen työehtosopimuksen malli). Dispositiiviset työehtosopimuksen määräykset ovat asiallisesti toissijaisia, sillä ne saavat työehtosopimuslain tarkoittaman pakottavan vaikutuksen vain, jos asiasta ei ole toisin sovittu paikallisesti.⁸⁹

Työehtosopimustasoinen paikallinen sopiminen on mahdollista asioissa, joiden osalta työehtosopimuksessa on nimenomaisesti todettu paikallisen toisin sopimisen olevan mahdollista.⁹⁰ Paikallisesta sopimuksesta tulee useimmiten työehtosopimuksen osa, jos paikalliset osapuolet solmivat sopimuksen työehtosopimuksen paikallisen sopimuksen sisällölle antamissa rajoissa sekä noudattavat delegointimääräyksen menettelymääräyksiä.⁹¹ Tällainen paikallinen sopimus saa normaalisitovan työehtosopimuksen oikeusvaikutukset.⁹² Paikallista sopimusta, joka on tehty työehtosopimukseen sisältyvän valtuutuksen nojalla, ei kuitenkaan noudateta työehtosopimuksen osana, mikäli työehtosopimuksen osapuolet eivät ole tätä tarkoittaneet (TT 2009–26).

⁸⁴ Kröger, s. 34–35, Saloheimo, s. 19, TT 2013–63

⁸⁵ Kairinen - Uhmavaara - Murto, s. 23–25, 29, Saloheimo, s. 20.

⁸⁶ Ns. perälautamalli, ks. KM 1993:34, s. 60–61, Kairinen - Hietala - Nyberg - Ojanen, s. 75.

⁸⁷ Kröger, s. 40, Kairinen - Uhmavaara - Murto, s. 24.

⁸⁸ KM 1992:39, s. 78, Kröger, s. 41.

⁸⁹ KM 1992:39, s. 12, 73, 75, Kröger, s. 38, KM 1993:34, s. 59–61, Kairinen - Uhmavaara - Murto, s. 21.

⁹⁰ Kairinen - Hietala - Nyberg - Ojanen, s. 113.

⁹¹ Tiitinen, s. 174–175, KM 1993:34, s. 62, Kairinen - Uhmavaara - Murto, s. 31, Saloheimo, s. 22, TT 2013–63.

⁹² Kairinen - Uhmavaara - Murto, s. 31, Saloheimo, s. 22.

Työehtosopimukseen perustuva paikallinen sopimus solmitaan työehtosopimuksen määrittelymääräyksiä noudattaen. Paikallisen sopimuksen osapuolina ovat useimmiten työnantaja sekä luottamusmies henkilöstön edustajana.⁹³ Luottamusmiehen kanssa sovitaan asioista, jotka koskettavat useampaa kuin yhtä työntekijää tai työryhmää, ovat voimassa muutoin kuin kertaluontoisesti, edellyttävät kirjallista muotoa ja saavat työehtosopimuksen oikeusvaikutukset.⁹⁴ Työtuomioistuin on katsonut, että myös vakiintunutta ja pääluottamusmiehen hyväksymää käytäntöä voidaan joissain tilanteissa pitää työehtosopimuksen mukaisena paikallisena sopimuksena (TT 2008–114).⁹⁵

Luottamusmiehen kelpoisuus paikallisessa sopimisessa ulottuu hänen edustamaansa henkilöstöryhmään kokonaisuudessaan - siis myös niihin työntekijöihin, jotka eivät ole työehtosopimuksen osapuolena toimivan työntekijäliiton jäseniä - jos työehtosopimuksessa on näin määrätty.⁹⁶ Luottamusmiehen valtuudet ulottuvat vain siihen henkilöstöryhmään ja niihin työntekijöihin, joihin sovelletaan kyseistä työehtosopimusta.⁹⁷

Työehtosopimuksen osallisten tai siihen pelkästään sidottujen yhdistysten ja työnantajien on pidättäydyttävä kaikista työtaistelutoimenpiteistä, jotka voivat kohdistua työehtosopimukseen tai sen nojalla solmittuun paikalliseen sopimukseen. Sopimukseen sidotut yhdistykset ovat velvollisia huolehtimaan, että niiden jäsenet välttävät sellaisia työtaistelutoimenpiteitä, eivätkä muutoinkaan riko työehtosopimuksen määräyksiä. (TEhtoL 8 §).⁹⁸ Työehtosopimuksen osana sovellettavan paikallisen sopimuksen noudattaminen kuuluu valvontavelvollisuuden piiriin (TT 2004–119). Mikäli paikallinen sopimus katsotaan työehtosopimuksen osaksi, sen asema sääntelykeinojen etusijajärjestyksessä nousee varsin korkealle.⁹⁹

Vaikka työehtosopimuksessa ei ole paikalliseen sopimukseen valtuuttavaa määräystä, paikallinen sopimus voi täyttää yrityskohtaisena työehtosopimuksena työehtosopimulaissa säädetyt edellytykset. Tullakseen voimaan TEhtoL:ssa tarkoitettu oikeusvaikutuk-

⁹³ Saloheimo, s. 18–19.

⁹⁴ Kairinen - Hietala - Nyberg - Ojanen, s. 117, Rusanen, s. 274, Puranen, s. 45, Kairinen – Uhmavaara – Murto, s. 61–63. TT 2012–71 Asian ei tarvitse koskea kaikkia työntekijöitä, jotta luottamusmies olisi toimivaltainen tekemään paikallisen sopimuksen.

⁹⁵ Ks. myös TT 2006–40, TT 2010–65.

⁹⁶ Kairinen - Uhmavaara - Murto, s. 61, vrt. Koskinen, s. 107, jonka mukaan luottamusmies ei ilman nimenomaista valtuutusta edusta järjestäytymättömiä työntekijöitä.

⁹⁷ Puranen, s. 50.

⁹⁸ KM 1992:39, s. 83, KM 1993:34, s. 62–63, Rusanen, s. 290–292, Kairinen - Uhmavaara – Murto, s. 31, Puranen, s. 63–64.

⁹⁹ Kairinen - Uhmavaara - Murto, s. 31, ks. tarkemmin kohta 2.1.

sin sopimus on laadittava TEhtol:ssa säädetyllä tavalla. Sopimus on solmittava työehtosopimuksen tekemiseen kelpoisten osapuolten välillä. Myös muotomääräyksiä on noudatettava.¹⁰⁰ Yrityskohtaisen työehtosopimuksen ja varsinaisen työehtosopimuksen välisen etusijajärjestyksen kollisiotilanteessa ratkaisee aikaprioriteettisääntö.¹⁰¹ Muutoin sitovaa työehtosopimusta ei sovelleta, jos työnantaja on sidottu aikaisempaan toisin ehdoin tehtyyn työehtosopimukseen (TEhtol 4.3 §).

Yhteistoimintamenettely on ennen muuta neuvottelua ja tiedottamista koskeva menettely, jota ei ole varsinaisesti tarkoitettu työehtosopimuksessa säänneltyjen asioiden sopimismenettelyksi. YTL:ssa edellytetään, että tietyistä yt-menettelyn piiriin kuuluvista asioista sovitaan työnantajan ja henkilöstön välillä. Laissa annetaan mahdollisuus sopia muun muassa neuvottelukuntaa ja konserniyhteistyötä koskevia asioita. Yt-menettelyä voidaan käyttää sopimismenettelynä myös työehtosopimuksissa säänneltyjen asioiden osalta, ellei työehtosopimus tätä estä.¹⁰²

Laissa ei ole nimenomaisesti säännelty yt-menettelyn tuloksena syntyneiden sopimusten oikeudellista asemaa. Yt-menettelyssä syntynyt sopimus voi olla hierarkkiselta asemaltaan työsopimustasoinen tai työehtosopimustasoinen sopimus.¹⁰³ Sopimuksella ei voida työntekijän haitaksi poiketa pakottavasta lainsäädännöstä eikä työehtosopimusten ehdottomista määräyksistä. Sopimuksella ei yleensä voida poiketa myöskään työntekijän etuja heikentäen työsopimuksen ehdoista.¹⁰⁴

Kun paikallinen sopiminen ei perustu työehtosopimuksen määräyksiin tai lainsäädäntöön, kyseessä on työsopimustasoinen paikallinen sopiminen. Työsopimustasoista paikallista sopimista rajoittavat pakottava lainsäädäntö ja työehtosopimusten vähimmäispakottavat

¹⁰⁰ Ks. TT 1994–77. Kun paikallisesti neuvoteltua sopimusta ei ollut tehty työehtosopimukseen kelpoisten osapuolten välillä, eikä muutoinkaan TEhtol:ssa edellytetyllä tavalla, sopimusta ei voitu pitää alan työehtosopimuksen osana tai itsenäisenä yritysکوhtaisena työehtosopimuksena.

¹⁰¹ Kröger, s. 35, Saloheimo, s. 18. TT 2007–54 Kollisiotilanteessa ei valintaperusteena lain mukaan ole merkitystä myöskään sillä, onko kysymys liittojen välisestä vai paikallisesta sopimuksesta, taikka sillä, kumpi sopimus on työntekijöiden kannalta edullisempi.

¹⁰² KM 1993:11, s. 10, 12, KM 1993:34, s. 48–49. Ks. myös TT 2000–18 Työnantaja ja luottamusmies voivat tehdä paikallisen sopimuksen myös YTL:ssa tarkoitettun menettelyn yhteydessä ja kaikkia niitä työntekijöitä sitovasti, joiden työsuhteissa työnantaja on TEhtol:n nojalla velvollinen soveltamaan työehtosopimusta, mikäli työehtosopimus ei edellytä, että paikallisessa sopimisessa noudatetaan paikallisen sopimisen menettelymääräyksiä.

¹⁰³ KM 1993:34, s. 49–50.

¹⁰⁴ Rusanen, s. 250–251. Poikkeuksena kuitenkin työntekijän ja hänen esimiehensä solmima sopimus.

normimääräykset.¹⁰⁵ Yksilötasoisella sopimuksella ei voida sopia ehdoista, jotka ovat luonteeltaan kollektiivisia työyhteisötason työolonormeja.¹⁰⁶

Työsopimustasoisien paikallisten sopimuksien sopijaosapuolina ovat säännönmukaisesti työnantaja ja yksittäinen työntekijä. Erityisen valtuutuksen perusteella myös luottamusmies voi tehdä työntekijän puolesta työsopimustasoisien sopimuksien. Luottamusmiehen ja työntekijän välisessä suhteessa noudatetaan yleisiä valtuutusta koskevia säännöksiä. Mahdollista on myös se, että luottamusmies ja työnantaja valmistelevat sopimuksen, jonka jokainen työntekijä hyväksyy omalta osaltaan.¹⁰⁷ Käytännössä menettelyksi on vakiintunut, että työntekijät hyväksyvät luottamusmiehen ja työnantajan solmiman työsopimustasoisien paikallisten sopimuksien työsuhteiden osaksi alkamalla noudattaa sitä. Mahdolliset muodolliset puutteet sopimismenettelyssä ja -valtuuksissa korjaantuvat käytännön hyväksymisellä ja noudattamisella.¹⁰⁸ Juridisesti sopijapuolina ovat työnantaja ja työntekijä.

Oikeuskirjallisuudessa on katsottu, että työnantajan ja yksittäisen työntekijän väliseen työsopimustasoiseen sopimukseen ei voitane liittää työehtosopimuksen oikeusvaikutuksia, vaikka sopiminen perustuisikin työehtosopimukseen. Kysymys on pikemminkin työsopimustasoisesta järjestelystä.¹⁰⁹ Työehtosopimuksessa voidaan kuitenkin antaa mahdollisuus sopia työehtosopimusvaikutteisesti myös yksittäisen työntekijän kanssa. Kyse on ennen muuta työehtosopimuksen tulkinnasta ja sopijaosapuolten tarkoituksesta.¹¹⁰ Työsopimustasoiseen paikalliseen sopimiseen ei lähtökohtaisesti liity osapuolten valvonta- tai työrauhavelvoitetta. Sopimuksen rikkomisen seuraamus on TSL:n mukainen vahingonkorvausvelvollisuus.¹¹¹

Jos työehtosopimuksen määräyksessä ei kelpuuteta paikalliseen sopimiseen tai mikäli paikalliset osapuolet ylittävät paikalliselle tasolle siirretyn päätösvallan rajat, seurauksena

¹⁰⁵ KM 1993:34, s. 42–43, Kairinen - Hietala - Nyberg - Ojanen, s. 82, Puranen 73–82.

¹⁰⁶ KM 1993:34, s. 41, Kairinen - Hietala - Nyberg - Ojanen, s. 35.

¹⁰⁷ KM 1992:39, s. 84–85, Kröger, s. 50, KM 1993:11, s. 27–28, KM 1993:34, s. 45, Kairinen - Hietala - Nyberg - Ojanen, s. 100, Koskinen, s. 108. Puranen on kuvannut luottamusmiehen ja työnantajan edustajan solmimaa kollektiivista sopimista termillä kollektiivinen työsopimus.

¹⁰⁸ Puranen, s. 76–77, Engblom, s. 67–68. Myös oikeuskäytännössä on hyväksytty, että henkilöstön edustajan solmima joukkomittainen paikallinen sopimus voi jossain tilanteessa muodostua työsopimustasoiseksi yksittäisen työntekijän työsuhteen ehdoksi (TT 1977–64).

¹⁰⁹ Kröger, s. 46, Saloheimo, s. 22, 46.

¹¹⁰ Kairinen - Uhmavaara - Murto, s. 27–28. ks. myös TT 2006–10 Metalliteollisuuden yth-tes:n mukaan lisä-, yli- ja sunnuntaityön korvaamisesta kiinteällä kuukausikorvauksella voidaan sopia paikallisella sopimuksella. Työehtosopimuksen mukaan paikallinen sopimus voidaan solmia joko työnantajan ja ylemmän toimihenkilön välillä tai työnantajan ja ylempien toimihenkilöiden yhteishenkilön välillä. Tällainen paikallinen sopimus on osa työehtosopimusta.

¹¹¹ Puranen, s. 111.

voi olla, että sopimus ei tule työehtosopimuksen osaksi ja se on pätemätön. Jos paikallinen sopimus ei täytä työehtosopimuksen vähimmäisehtoja, se on siltä osin mitätön eli heikommat ehdot eivät sido osapuolia. Työntekijän etuja voidaan kaventaa ainoastaan, mikäli tämä työehtosopimuksessa sallitaan.¹¹² Sopimus voi olla osapuolten välisenä muuna sopimuksena pätevä ja tulla sovellettavaksi yksittäisissä työsuhteissa edullisemmuussäännön nojalla siltä osin kuin sillä on sovittu alan työehtosopimusta paremmista eduista.¹¹³

Mahdollisuudet poiketa yhtäältä työlainsäädännön ja toisaalta työehtosopimusten määräyksistä paikallisella sopimuksella vaihtelevat sen mukaan, noudattaako yritys työehtosopimusta normaalisitovana vai yleissitovuuden perusteella.¹¹⁴ Järjestäytymättömässä yrityksessä tehty paikallinen sopimus ei ole työehtosopimuksen osa, eikä saa työehtosopimuksen oikeusvaikutuksia.¹¹⁵ Paikallista sopimusta voidaan kuitenkin pitää lain mukaisena, jos se takaa työntekijöille vähintään yhtä hyvät edut kuin kyseisessä tapauksessa parhaan suojan antava normi.¹¹⁶

2.3. Velvollisuus noudattaa työehtosopimuksen määräyksiä

Velvollisuus noudattaa työehtosopimuksen määräyksiä voi perustua joko työehtosopimuksen normaalisitovuuteen tai yleissitovuuteen. Mikäli työnantaja ei ole velvollinen noudattamaan normaalisitovaa työehtosopimusta, eikä alalla ole yleissitovaksi katsottua työehtosopimusta, on työnantaja aina kuitenkin velvollinen noudattamaan pakottavaa työlainsäädäntöä.¹¹⁷

Työehtosopimusten normaalisitovuudella tarkoitetaan työehtosopimuksen solmineiden osapuolten velvollisuutta noudattaa solmimansa työehtosopimuksen määräyksiä. Työehtosopimuslain säätämällä työehtosopimuksen osapuolille on annettu mahdollisuus säännöstää myös muiden välisiä suhteita.¹¹⁸ TEhtol 4 §:n mukaan paitsi työehtosopimuksen osallisten myös niiden alayhdistysten ja sopimukseen sidotun yhdistyksen jäsenenä ole-

¹¹² TT 2013–61 Yksityissektorin työehtosopimuksissa on vahvana pääsääntönä, että työehtosopimuksesta voidaan poiketa paikallisesti vain työehtosopimuksessa nimenomaisesti annetun valtuutuksen perusteella.

¹¹³ Rusanen, s. 286, Puranen, s. 49, 73.

¹¹⁴ Makkula – Rytönen – Vanhanen, s. 7.

¹¹⁵ Ks. TT 2009–118, jossa liitot toteavat, että työehtosopimuksen mahdollistamia paikallisia sopimuksia voivat solmia Teknologiateollisuus ry:n järjestäytynyt yritys työnantajana ja asian laajuudesta riippuen joko yrityksen yksittäinen työntekijä tai luottamusmies.

¹¹⁶ Rusanen, s. 321, Puranen, s. 106.

¹¹⁷ Tiitinen - Kröger, s. 220.

¹¹⁸ Saloheimo, s. 91.

vien yksittäisten työnantajien ja työntekijöiden on noudatettava työehtosopimuksen määräyksiä. Ilman TEhtol:ia työehtosopimuksen normeille ei syntyisi pakottavaa normivaikutusta.¹¹⁹

Työehtosopimukseen sidotun työnantajan ja työntekijän työsuhteessa noudatetaan lähtökohtaisesti kaikkia kyseisen työehtosopimuksen määräyksiä. Työnantaja on velvollinen soveltamaan työehtosopimuksen määräyksiä myös niihin työntekijöihin, jotka eivät ole sidottuja työehtosopimukseen, mutta jotka tekevät työehtosopimuksen tarkoittamaa työtä (TEhtol 4.2 §).¹²⁰ Työehtosopimuslaista ja työaika- ja vuosilomalain säännösten pakottavuudesta johtuu, että kyseisten työntekijöiden työsuhteissa ei lähtökohtaisesti saa soveltaa näistä laeista työntekijän vahingoksi poikkeavia työehtosopimusmääräyksiä.¹²¹

Jotta normaalisitovaan työehtosopimukseen sidottu työnantaja saa oikeuden soveltaa puolipakottavan lainsäädännön nojalla sovittuja työehtosopimusmääräyksiä samanlaisina kaikkien työntekijöiden työsuhteissa heidän järjestäytymisestään riippumatta, on laissa oltava asiasta erityissäännös.¹²² TAL 40.1 §:n ja VLL 30.2 §:n nojalla normaalisitovaan työehtosopimukseen sidottu työnantaja saa soveltaa kaikkiin työehtosopimuksen soveltamispiiriin kuuluviin työntekijöihin heidän järjestäytymisestään riippumatta myös sellaisia lain kelpuutuksen perusteella sovittuja työehtosopimuksen määräyksiä, joilla on vähennetty työntekijöille lain mukaan kuuluvia etuja.

Yleissitovuusjärjestelmällä työehtosopimusten vaikutusaluetta laajennetaan työnantajayhdistykseen järjestäytymättömiin työnantajiin.¹²³ TSL 2:7.1:n mukaan työnantajan on noudatettava vähintään valtakunnallisen, asianomaisella alalla edustettavana pidettävän työehtosopimuksen määräyksiä niistä työsuhteen ehdoista ja työoloista, jotka koskevat työntekijän tekemää tai siihen lähinnä rinnastettavaa työtä.¹²⁴ Yleissitova työehtosopimus velvoittaa vain työnantajaa, jonka on noudatettava työehtosopimuksen määräyksiä vähimmäistyöehtoina.¹²⁵ Järjestelmän taustalla on työntekijän suojelun periaate.¹²⁶

¹¹⁹ Sarkko, s. 199.

¹²⁰ KM 1993:2, s. 133, HE 157/2000, s. 126, Tiitinen - Kröger, s. 73.

¹²¹ HE 34/1996, s. 69.

¹²² HE 34/1996, s. 69.

¹²³ KM 1992:39, s. 40, Saloheimo, s. 4, Tiitinen - Kröger, s. 219, Kairinen, s. 68–69.

¹²⁴ Yleissitovuuden vahvistaa työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamislautakunta. Lautakunnan päätökseen saadaan hakea muutosta työtuomioistuimelta.

¹²⁵ Sarkko, s. 14, Tiitinen - Kröger, s. 255.

¹²⁶ Sarkko, s. 14, 191.

Yleissitovuussäännöksen yksipuolisesta ja vain työnantajaa velvoittavasta luonteesta johtuu, että työnantaja ei saa soveltaa niitä yleissitovan työehtosopimuksen määräyksiä, joilla on vähennetty työntekijöiden työaika- tai vuosilomalaisissa säädettyjä etuja. Järjestäytymätön työnantaja saa soveltaa puolipakottavan säännöksen nojalla sovittuja työehtosopimusmääräyksiä ainoastaan, mikäli näin on laissa säädetty.¹²⁷ Yleissitovan työehtosopimuksen määräyksillä, joilla on vähennetty lain dispositiivisissa säännöksissä tarkoitettuja työntekijöiden etuja, ei ole TSL 2:7.2:ssa tarkoitettuja oikeusvaikutuksia. Tällaisia työehtosopimusmääräyksiä työnantaja ei saa soveltaa automaattisesti työsuhteen ehtoina, vaan hänen on sovittava niiden noudattamisesta työntekijän kanssa.¹²⁸

Yleissitovaan työehtosopimukseen sidotulla työnantajalla ei ole oikeutta tehdä yleissitovan työehtosopimuksen kelpuuttavan määräyksen perusteella sellaista paikallista työaikasopimusta, joka olisi työntekijän kannalta laissa säänneltyä työaikaa heikompi.¹²⁹ Vähimmäisedut ylittävien etujen osalta asianosaisilla on sopimusvapaus (KKO 1997:114). Kun työaikalaisesta poikkeaminen on sallittu ainoastaan valtakunnallisella työehtosopimuksella, järjestäytymättömällä yrityksellä ei ole sopimisoikeutta silläkään perusteella, että järjestäytymättömän työnantajan ja hänen työntekijöidensä välillä tehdystä paikallisesta työaikasopimuksesta ei voi tulla valtakunnallisen työehtosopimuksen osana sovellettavaa sopimusta. Jos työehtosopimuksella on annettu työnantajalle ja yksittäiselle työntekijälle mahdollisuus sopia työaikajärjestelystä työehtosopimuksen yleissäännöksestä poiketen, sopimismahdollisuus ulottuu myös järjestäytymättömään yritykseen siltä osin kuin sopimuksella ei aliteta työaikalaisissa säädettyä vähimmäistasoa.¹³⁰

TAL 40 a §:ssä ja VLL 31 §:ssä on annettu yleissitovaan työehtosopimukseen sidotulle työnantajalle oikeus noudattaa kyseisten lakien puolipakottavien säännösten nojalla sovittuja työehtosopimusmääräyksiä. Työnantaja saa soveltaa myös sellaisia määräyksiä, joilla on vähennetty työntekijöiden etuja. Edellytyksenä on, että määräysten soveltaminen ei edellytä paikallista sopimista. Työnantaja saa siis soveltaa ainoastaan sellaisia työntekijän oikeuksia heikentäviä työehtosopimusmääräyksiä, jotka ovat sovellettavissa ilman so-

¹²⁷ HE 157/2000, s. 13, Kairinen - Uhmavaara - Murto, s. 22.

¹²⁸ Tiitinen – Kröger, s. 256.

¹²⁹ HE 34/1996, s. 45–46, 69.

¹³⁰ HE 34/1996, s. 46. TT 1997–71 Poikkeaminen sovellettavan työaikalain säännöksistä edellytti työehtosopimustasoista sopimusta. Kun työehtosopimuksessa kelpuutettiin paikalliset osapuolet sopimaan asiasta, edellytyksenä oli, että sopimusta voidaan soveltaa osana valtakunnallista työehtosopimusta. Yleissitovaan työehtosopimukseen perustuvat työpaikkakohtaiset sopimukset ovat oikeudelliselta luonteeltaan työehtosopimuksia. Työnantaja, jonka on noudatettava työehtosopimusta yleissitovuuden nojalla, ei voi sopia työntekijän kanssa työehtosopimuksin poikkeuksista työaikalain kysymyksessä olevista säännöksistä.

pimista työntekijöiden edustajan kanssa.¹³¹ Paikallinen sopimus, jolla vähennetään työntekijän laissa säädettyjä etuja, on mitätön ja sen sijaan työsuhteissa on noudatettava lain pakottavia säännöksiä.¹³²

Työaikalain 10 §:ssä säädetään yleissitovaan työehtosopimukseen sidotun työnantajan oikeudesta solmia säännöllistä työaikaa koskeva paikallinen sopimus. Paikallisen sopimuksen oikeudellisena perusteena on säännöksessä annettu lakisääteinen oikeus tehdä paikallinen sopimus. Sopimisoikeuden laajuus on yleissitovan työehtosopimuksen mukainen. Koska kyseessä on kuitenkin luonteeltaan lakisääteinen eikä normaalin työehtosopimusjärjestelmän rajoissa tehtävä sopimus, sopimus ei saa työehtosopimuksen oikeusvaikutuksia. Sopimus on oikeudelliselta luonteeltaan työ sopimus ja sillä on normaalit työ sopimuksen oikeusvaikutukset esimerkiksi oikeudenkäyntimenettelyn suhteen.¹³³

Laajasti dispositiiviset lain säännökset eivät rajaa toisin sopimisen mahdollisuutta pelkääntään järjestäytyneisiin tai työehtosopimukseen TSL:n mukaan sidottujen työnantajien työpaikoille.¹³⁴ Sopiminen yleissitovaan työehtosopimukseen sidotuissa yrityksissä ei kuitenkaan ole mahdollista aina silloinkaan, vaikka lain tahdonvaltainen säännös sen mahdollistaisi. Tämä johtuu siitä, että työsuhteen vähimmäisehtoina noudatettavan yleissitovan työehtosopimuksen määräykset syrjäyttävät niin tahdonvaltaiset lainsäännökset kuin työ sopimuksen vastaavat ehdot paitsi, jos työ sopimuksen ehdot ovat työntekijän kannalta edullisempia.¹³⁵

Oikeuskirjallisuudessa ei ole otettu yhdenmukaista kantaa siihen, antaako työehtosopimuksen toisin sopimiseen kelpuuttava määräys automaattisesti mahdollisuuden paikalliseen sopimiseen myös järjestäytymättömissä yrityksissä, kun kysymys on pelkästään työehtosopimukseen perustuvista asioista.¹³⁶ Yksimielisyys vallitsee kuitenkin siitä, että työehtosopimuksen solmineilla liitoilla on oikeus määrätä työehtosopimusmääräysten pakotavuudesta ja tähän liittyen myös siitä, ketkä ovat kelpoisia solmimaan paikallisen sopimuksen. Ne voivat halutessaan rajata sopimismahdollisuuden vain järjestäytyneille yrityksille.¹³⁷

¹³¹ Tiitinen – Kröger, s. 257–258, Äimälä, s. 223.

¹³² Tiitinen - Kröger, s. 796.

¹³³ HE 34/1996, s. 48.

¹³⁴ Kairinen – Uhmavaara – Murto, s. 22.

¹³⁵ Makkula – Rytkönen – Vanhanen, s. 6.

¹³⁶ Rusanen, s. 316, Kairinen – Hietala – Nyberg – Ojanen, s. 116, Kairinen – Uhmavaara – Murto, s. 26.

¹³⁷ Tiitinen, s. 175, Kairinen - Hietala - Nyberg - Ojanen, s. 116, Rusanen 316–317.

Joidenkin työehtosopimusmääräysten mukaan paikallinen sopimus on voimassa olevan työehtosopimuksen osa tai sopimuksella todetaan olevan sama oikeus ja velvoittavuus kuin työehtosopimuksilla. Koska järjestäytymättömän työnantajan kanssa solmittu sopimus ei voi tulla viitetyöehtosopimuksen osaksi, ei työehtosopimusmääräyksiin perustuva paikallinen sopiminen tule kysymykseen yleissitovaa työehtosopimusta noudattavassa yrityksessä. Työehtosopimuksessa voidaan myös edellyttää liittojen vahvistavan tai hyväksyvän paikallisesti tehdyn sopimuksen. Myös tällaiset määräykset rajoittavat toisin sopimisen mahdollisuudet ainoastaan järjestäytyneisiin yrityksiin.¹³⁸

Edellä sanotusta johtuu, että työehtosopimuksessa annettu kelpoisuus sopia paikallisia sopimuksia koskee pääsääntöisesti ainoastaan järjestäytyneitä työnantajia. Työnantajilla, jotka ovat velvollisia noudattamaan työehtosopimusta yleissitovuuden nojalla, ei ole yleensä mahdollisuutta solmia työehtosopimuksen mukaisia ja niissä tarkoitettuja paikallisia sopimuksia.¹³⁹ Jos yleissitovan työehtosopimuksen kelpuuttavassa määräyksessä tarkoitettua sopimusta saa tehdä järjestäytymättömän työnantajan yksittäinen työntekijä, sopimiselle ei sen sijaan liene estettä.¹⁴⁰

Työehtosopimuksen kelpuutuksen nojalla tehtyä paikallista sopimusta, jossa on sovittu työehtosopimusta heikommista työsuhteen ehdoista, sovelletaan sen sijaan TEhtoL 4.2 §:n nojalla lähtökohtaisesti myös normaalisitovaan työehtosopimukseen sidotun yrityksen järjestäytymättömään työntekijään (TT 2013–63).

¹³⁸ Ks. Rusanen, s. 317–319.

¹³⁹ Kairinen – Uhmavaara – Murto, s. 26.

¹⁴⁰ Tiitinen – Kröger, s. 795.

3. Paikallinen sopiminen työaikapankkijärjestelmästä

3.1. Työaikapankkien oikeudellinen perusta

Paikallinen sopiminen niin sanotussa laajassa merkityksessä voi perustua valtakunnalliseen työehtosopimukseen, lakeihin tai normaaliin sopimusautonomiaan.¹⁴¹ Koska työaikalainsäädännössä ei ole säännöksiä työaikapankeista, työaikapankkisopimisen oikeudellisenä perustana on joko paikalliseen sopimiseen kelpuuttava työehtosopimuksen määräys tai yleinen sopimusvapaus. Paikallisten sopijaosapuolten sopimusvapautta rajoittavat molemmissa tapauksissa lainsäädäntö sekä normaali- ja yleissitovien työehtosopimusten pakottavat määräykset.

Kuudessa teknologiateollisuuden työehtosopimuksessa on nimenomaisesti määrätty, että työaikapankkijärjestelmä voidaan ottaa käyttöön sopimalla siitä paikallisesti.¹⁴² Näiden työehtosopimusten soveltamisalalla työaikapankkisopimisen oikeudellinen perusta on työehtosopimuksessa. Työaikapankista voidaan sopia paikallisesti työehtosopimusmääräysten sallimissa rajoissa. Työehtosopimuksen delegointimääräyksen nojalla solmittu työaikapankkisopimus saa työehtosopimusmääräysten mukaan normaalitavan työehtosopimuksen oikeusvaikutukset.¹⁴³ Edellytyksenä on, että paikalliset osapuolet solmivat sopimuksen työehtosopimuksessa paikallisen sopimuksen sisällölle asetetuissa rajoissa sekä noudattavat sen menettelytapamääräyksiä.¹⁴⁴ Tällainen paikallinen sopimus on etusijajärjestyksessä samalla tasolla varsinaisen työehtosopimuksen kanssa.¹⁴⁵

Teknologiateollisuuden toimihenkilöiden sekä SKOL toimihenkilöiden työehtosopimuksissa ei ole työaikapankkia koskevia määräyksiä.¹⁴⁶ Näiden työehtosopimusten soveltamisaloilla paikallinen sopiminen työaikapankeista perustuu osapuolten sopimusvapauteen. Sopimusvapaus mahdollistaa paikallisen sopimisen sellaisissakin asioissa, joita lainsäädäntö ja työehtosopimuksen määräykset eivät sääntele.¹⁴⁷ Paikallinen sopiminen

¹⁴¹ Kairinen - Uhmavaara - Murto, s. 17, Tiitinen - Kröger, s. 787–788.

¹⁴² Malmikaivosten tes 13.7 §, SKOL yth-tes 10 §, Tekno sähköalan tes 19.8, Tekno tes 19.8, Tekno yth-tes pöytäkirja työaikapankeista, Tieto tes liite 6.

¹⁴³ Malmikaivosten tes 30 §, Tekno sähköalan tes 44.4, Tekno tes 44.4, Tekno yth-tes 10 §, Tieto tes liite 1 5 §. Näin myös SKOL yth-tessin soveltamisalalla, jossa työehtosopimuksessa todetaan ainoastaan, että työaikapankin käyttöönotosta sovitaan paikallisesti, Hankamäki 7.3.2014.

¹⁴⁴ KM 1992:39, s. 83.

¹⁴⁵ Puranen, s. 31.

¹⁴⁶ Suunnittelu- ja konsulttialalla liitot ovat laatineet suositusluonteisen ohjeen työaikapankeista.

¹⁴⁷ Kairinen - Uhmavaara - Murto, s. 58.

on kuitenkin mahdollista vain, jos lainsäädäntö tai työnantajaa sitova työehtosopimus eivät rajoita sopimusvapautta. Työaikapankkisopimus ei itsessään lisää paikallisen sopimisen mahdollisuuksia.

Sopimusvapauden nojalla solmittu työaikapankkisopimus voi saada itsenäisen työehtosopimuksen tai työsopimuksen oikeusvaikutukset. Työehtosopimuksen osaksi paikallinen työaikapankkisopimus voi tulla siltä osin kuin siinä poiketaan työehtosopimuksen määräyksistä paikalliselle tasolle siirretyn päätösvallan rajoissa ja paikallisen sopimisen menettelytapoja noudattaen. Jos työehtosopimuksesta poikkeamista tarkoittavan toisin sopimisen yhteydessä on sovittu muistakin asioista, ei sopimus tältä osin ole työehtosopimuksen osa.¹⁴⁸

3.2. Työaikapankkijärjestelmästä sopiminen

Työaikapankkityöryhmän mukaan työaikapankkijärjestelmän käyttöönotosta ja sisällöstä sovitaan yritys- tai työpaikkatasolla noudattaen asianomaisella alalla käytössä olevia paikallisen sopimisen menettelytapoja.¹⁴⁹ Vaikka lähtökohtana on sopiminen, lainsäädännössä ei sinänsä aseta estettä sille, että työehtosopimusosapuolet sallivat järjestelmän käyttöönoton myös työnantajan yksipuolisella päätöksellä.¹⁵⁰ Näissäkin tilanteissa työnantajan päätösvaltaa työaikapankkijärjestelmän sisällöstä rajoittavat pakottava lainsäädäntö ja työehtosopimusten pakottavat määräykset. Työaikapankkityöryhmän mukaan järjestelmän käyttäminen yksittäisen henkilön osalta perustuu kuitenkin aina vapaaehtoisuuteen.¹⁵¹ Sopimus voidaan tehdä kumman tahansa osapuolen aloitteesta.¹⁵²

Keskusjärjestöjen työaikapankkiohjeiden mukaan työaikapankkisopimuksessa sovitaan muun muassa työaikapankin perustamisesta, lakkauttamisesta ja työaikapankin käytön säännöistä.¹⁵³ Työaikapankkisopimuksessa on syytä sopia ainakin työaikapankin osatekijöistä, työaikapankin voimassaoloajasta sekä säästö- ja lainausmahdollisuuksien enimmäismääristä. Lisäksi sovitaan siitä, ketkä järjestelmän piiriin kuuluvat.¹⁵⁴ Verohallitus

¹⁴⁸ Kairinen - Hietala - Nyberg - Ojanen, s. 120–121.

¹⁴⁹ Työaikapankkityöryhmä 2004, s. 5.

¹⁵⁰ Valtion työajoista solmitun virka- ja työehtosopimuksen 2014–2017, 7 §:n mukaan työaikapankki voidaan kokeiluna ottaa käyttöön viraston päätöksellä, ellei sopimukseen päästä.

¹⁵¹ Työaikapankkityöryhmä 2004, s. 5. Näin myös Valtion ves ja tes työajoista 2014–2017, 7 §.

¹⁵² Saarinen, s. 1133.

¹⁵³ EK Työaikapankkiohjeet, s. 6, SAK-STTK-Akava Työaikapankkiohjeet 2008, s. 4.

¹⁵⁴ Työaikapankkityöryhmä 2004, s. 5–6.

edellyttää lausunnossaan ennakonpidätyksen toimittamisesta, että työaikapankkisopimuksessa sovitaan, milloin työaikapankin saldo voidaan korvata rahakorvauksena.¹⁵⁵

Työaikapankkijärjestelmä voi koskea koko henkilöstöä tai sitä voidaan soveltaa vain osaan henkilöstöstä.¹⁵⁶ Järjestelmän piirissä voi olla esimerkiksi yrityksen jokin henkilöstöryhmä, kuten työntekijäasemassa työskentelevät. Työaikapankin piirissä voivat olla sekä määräaikaisessa että toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa työskentelevät työntekijät.¹⁵⁷ Erilaisia rajoituksia tehtäessä on huomattava TSL 2:2:n edellytys kohdella työntekijöitä tasapuolisesti ja syrjimättömästi. Myös työaikapankkityöryhmä huomauttaa, ettei rajoituksilla tule asettaa ketään perusteettomasti eriarvoiseen asemaan.¹⁵⁸

Yrityksen koko henkilöstölle voidaan rakentaa yksi yhteinen työaikapankki. On myös mahdollista, että eri henkilöstöryhmille sovitaan erilliset työaikapankkijärjestelmät. Erilliset työaikapankit voivat olla perusteluja ja joskus jopa välttämättömiä, sillä eri henkilöstöryhmiin sovellettavista työehtosopimuksista voi johtua erilaisia rajoitteita paikallisten osapuolten sopimusvapaudelle, kuten jäljempänä ilmenee.

Niiden teknologiateollisuuden työehtosopimusten, joissa on työaikapankkia koskevia määräyksiä, mukaan työaikapankkijärjestelmän käyttöönotosta ja yksityiskohdista sovitaan työnantajan ja työntekijöitä edustavan luottamusmiehen välillä. Työnantajan edustajana toimii se tai ne henkilöt, jotka muutoinkin edustavat työnantajaa työsuhteasioissa yrityksen henkilöstöön.¹⁵⁹ Työntekijöiden työehtosopimusten mukaan työaikapankkisopimuksen voi solmia vain joko pääluottamusmies tai luottamusmies.¹⁶⁰ Jos työpaikalla ei ole luottamusmiestä, ei työehtosopimuksen mukaista työaikapankkisopimusta voida pätevästi tehdä.¹⁶¹

¹⁵⁵ Verohallituksen lausunto 2.2.2005. Laki Verohallinnosta (503/2010) 14.3 §: Tuloveroa ja arvonlisäveroa koskevaa lainvoimaista ennakkoratkaisua on hakijan vaatimuksesta noudatettava sitovana siinä verotuksessa, jota varten se on annettu.

¹⁵⁶ Työaikapankkiryhmä 2004, s. 5.

¹⁵⁷ HE 136/2007, s. 3 - 4.

¹⁵⁸ Työaikapankkiryhmä 2004, s. 5. Ks. myös TT 2009–118, jossa työtuomioistuin arvioidessaan vuokratyövoimaa välittävissä yrityksissä sovellettavaa työaikapankkijärjestelyä totesi, että työnantaja ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa työntekijöitä eri asemaan muun muassa kansallisen tai etnisen alkuperän tai kansalaisuuden perusteella.

¹⁵⁹ Rusanen, s. 270–271, Kairinen - Uhmavaara - Murto, s. 25–26.

¹⁶⁰ KM 1992:39, s. 82 Kun paikallisen sopimuksen tekeminen on työehtosopimuksessa uskottu nimenoimaan luottamusmiehelle, työehtosopimusmääräys antaa luottamusmiehelle toimivallan edustaa työntekijöitä ja ammattiosastoa näitä sitovasti.

¹⁶¹ Ks. TT 2003–49 Työnantajan todettiin rikkoneen työehtosopimuksen määräyksiä solmiessaan työntekijöiden kanssa paikallisen ilman, että sopijapuolena olisi ollut luottamusmies, kun tes:ssa edellytettiin, että pääluottamusmies on paikallisen sopimisen osapuolena. Ks. myös TT 2005-8 Työehtosopimuksessa ei ollut mainittu luottamusvaltuutettua henkilönä, jonka kanssa voidaan tehdä työehtosopimuksessa tar-

Toimihenkilöiden työehtosopimusten mukaan työaikapankkisopimus solmitaan toimihenkilöiden luottamusmiehen kanssa.¹⁶² Suunnittelu- ja konsulttialalla sopimus voidaan solmia toimihenkilöiden ja ylempien toimihenkilöiden sopimiseen erikseen valtuuttamien henkilöiden kanssa, jos yrityksessä ei ole luottamusmiestä. Sopimuksesta on annettava tieto sopijaliitoille.¹⁶³ Tiedoksi antaminen ei kuitenkaan ole sopimuksen pätevyyden edellytys.¹⁶⁴ Mikäli työpaikalle ei ole tietotekniikan palvelualalla valittu luottamusmiestä, voidaan paikallinen sopimus tehdä ainoastaan, mikäli sekä työntekijät että rekisteröity yrityskohtainen työntekijöiden yhdistys sopimuksen allekirjoittavat.¹⁶⁵

Kaikkien työaikapankkia koskevia määräyksiä sisältävien työehtosopimusten mukaan työaikapankkisopimus on tehtävä kirjallisesti.¹⁶⁶ Myös palkkaturvalain 9 a §:ssä ja työttömyysturvalain 1:5:ssä edellytetään kirjallista työaikapankkisopimusta. Kröger katsoo, että mikäli paikalliselle sopimukselle halutaan antaa työehtosopimuksen oikeusvaikutukset, kirjallisen muodon käyttäminen on perusteltua edellyttää kaikissa niissä tilanteissa, joissa sovitaan useampiin työntekijöihin sovellettavista merkittävistä työsuhteiden ehdoista. Hän suosittelee, että sopimukset tehdään kirjallisesti myös tilanteessa, jossa paikallisella sopimuksella poiketaan työehtosopimuksen vähimmäistasosta.¹⁶⁷

Myös silloin, kun työaikapankkisopiminen perustuu sopimusautonomiaan, teknologia-teollisuuden työehtosopimusten osalliset katsovat, että paikallisten osapuolten tulee noudattaa työehtosopimuksen paikallisen sopimisen menettelymääräyksiä. Työehtosopimuksissa edellytetään, että kun erilaisista työ- tai vapaa-ajan eristä sovitaan työehtosopimusten delegointimääräysten nojalla paikallisesti, sopimisen on tapahduttava työehtosopimuksissa määrättyä menettelyä noudattaen. Työehtosopimuksen menettelymääräyksistä ei voida irtautua, kun näitä erä sovitaan työaikapankin osatekijöiksi.¹⁶⁸

koitettuja paikallisia sopimuksia. Luottamusvaltuutetulla ei ollut myöskään työntekijöiden erikseen antamaa valtuutusta työehtosopimuksesta poikkeavan sopimuksen tekemiseen. Paikallinen sopimus ei ollut syntynyt työehtosopimuksen mukaisessa järjestyksessä.

¹⁶² SKOL työaikapankkiohje 2 k., Tekno yth-tes pöytäkirja työaikapankeista 2 k., Tieto tes liite 1, 2 §. Tekno yth-tessissä käytetään termiä luottamushenkilö, joka vastaa luottamusmiestä (Takala 27.1.2014).

¹⁶³ SKOL työaikapankkiohje 2 k.

¹⁶⁴ Leskelä-Mustonen 12.2.2014, Hankamäki 7.3.2014.

¹⁶⁵ Tieto tes liite 1, 2 §, Das Bhowmik 17.1.2014, jonka mukaan yrityksen kaikkien työntekijöiden on tällöin yksimielisesti kannatettava sopimusta. Toinen mahdollisuus olisi, että asiasta äänestetään, jolloin enemmistön mielipide ratkaisee, ks. myös KM 1992:39, s. 77.

¹⁶⁶ Malmikaivosten tes 13.7 §, SKOL yth-tes 16 §, Tekno sähköalan tes 19.8.2, Tekno tes 19.8.2, Tekno yth-tes pöytäkirja työaikapankeista 2 k., Tieto tes liite 1 ja liite 6.

¹⁶⁷ KM 1992:93, s. 81, Kröger, s. 44. Kirjallisen muodon vaatimusten täyttymisestä ks. TT 2006–14.

¹⁶⁸ SKOL työaikapankkiohje 2 k., Ruohoniemi 9.1.2014, Jokinen 31.1.2014, Leskelä-Mustonen 12.2.2014.

SKOL toimihenkilöiden työehtosopimuksen sekä teknologiateollisuuden toimihenkilöiden työehtosopimuksen solmineiden liittojen edustajien yhteinen näkemys on, että työaikapankkijärjestelmästä sopii asian luonteen vuoksi työpaikan luottamusmies. Jos työpaikalla ei ole luottamusmiestä, asiasta voi sopia myös henkilöstöryhmä kokonaisuudessaan tai henkilöstöryhmän valtuuttama henkilö.¹⁶⁹

¹⁶⁹ SKOL työaikapankkiohje 2 k., Ruohoniemi 9.1.2014 ja Jokinen 31.1.2014.

4. Työaikapankkiin siirrettävät työ- ja vapaa-ajan erät

4.1. *Yleistä lainsäädännöstä ja työehtosopimuksista johtuvista sopimisen mahdollisuuksista ja rajoitteista*

Työaikapankkisopimuksessa sovitaan siitä, mitä työ- ja vapaa-ajan eriä työaikapankkiin voidaan säästää ja mitä eriä sieltä voidaan lainata. Näitä eriä kutsutaan työaikapankin osatekijöiksi.¹⁷⁰ Osatekijöitä voivat olla säännöllisen työajan tasoittumiserät, liukuvan työajan tasauserät, vapaa-ajaksi vaihdetut lisä- ja ylityöt, työehtosopimukseen perustuvat työajan lyhennysvapaat, vuosilomat ja vapaaksi vaihdetut lomarahat sekä vapaa-ajaksi muutetut työaikakorvaukset. Lainsäädäntö ja alakohtaiset työ- ja virkaehtosopimukset vaikuttavat siihen, mitä osatekijöitä työaikapankissa voidaan käyttää ja millaisin ehdoin.¹⁷¹ Koska samassa työpaikassa eri henkilöstöryhmiin voidaan soveltaa eri työehtosopimuksia, käytettävissä olevat osatekijät voivat vaihdella eri henkilöstöryhmien osalta.

Teknolohiateollisuuden työehtosopimusmääräyksissä, jotka kelpuuttavat paikalliset osapuolet sopimaan työaikapankista, edellytetään, että työaikapankin osatekijät sovitaan työaikapankkisopimuksessa. Työehtosopimuksissa ei määritellä tyhjentyvästi osatekijöiksi soveltuvia työ- ja vapaa-ajan eriä.¹⁷² Paikalliset osapuolet voivat lähtökohtaisesti valita osatekijät työehtosopimuksen rajoittamatta sopimusvapautta.

Teknolohiateollisuuden työntekijöiden työaikapankkiohjeistusten mukaan osatekijöiksi soveltuvat ainakin säännöllinen työaika, työajan tasaamisvapaat, ylityöt, vuosilomalain mukainen säästövapaa ja liukuvan työajan tasauserät.¹⁷³ Teknolohiateollisuuden ylempien toimihenkilöiden työehtosopimuksessa suositellaan sopimaan osatekijöiksi sellaisia työehtosopimuksen ja työaikalain mukaisia tekijöitä tai työehtosopimuksen ja vuosilomalain mukaisia vapaisiin liittyviä tekijöitä, joista sopimalla voidaan tehokkaasti toteuttaa työaikapankin tarkoitusta. Työehtosopimuksessa on esimerkkiluettelo osatekijöistä.¹⁷⁴

Tietotekniikan palvelualan työaikapankkisopimuksessa todetaan nimenomaisesti, että työaikapankkiin voidaan siirtää ylityöstä maksettavat perus- ja korotusosat. Muista osate-

¹⁷⁰ Työaikapankkityöryhmä 2004, s. 4 ja 6.

¹⁷¹ EK Työaikapankkiohjeet, s. 4-5, SAK-STTK-Akava Työaikapankkiohjeet 2008, s. 4.

¹⁷² Malmikaivosten tes 13.7 §, SKOL työaikapankkiohje 4 k., Tekno sähköalan tes 19.8.1, 19.8.2, Tekno tes 19.8.1, 19.8.2, Tekno yth-tes pöytäkirja työaikapankeista 2 k., Tieto tes liite 6.

¹⁷³ Teknolohiateollisuuden työaikapankkiohjeistus, s. 2, teknolohiateollisuuden sähköalan työaikapankkiohjeistus, s. 2.

¹⁷⁴ Tekno yth-tes pöytäkirja työaikapankeista 2 k.

kijöiksi soveltuvista työ- ja vapaa-ajan eristä on esimerkkiluettelo työehtosopimuksessa.¹⁷⁵ Myös SKOL työaikapankkiohjeessa on luettelo työaikapankin mahdollisista osatekijöistä. Koska ohje on luonteeltaan suositus, ei ole juridista estettä sille, että paikallisesti sovitaan myös muista osatekijöistä. Työaikapankkiohjeen mukaan säännöllinen työaika tai säästövapaa eivät kuitenkaan sovellu osatekijöiksi.¹⁷⁶

Useimpien työehtosopimusten mukaan osatekijöiksi sovittujen erien antamista koskevat aika- ja muut rajoitteet syrjäytyvät työaikapankkisopimuksella, ellei toisin sovita.¹⁷⁷ Työehtosopimuksen osalliset ovat täten lain delegointisäännösten nojalla sopineet työaika- ja vuosilomalain muutoin pakottavista säännöksistä laista poiketen. Lainsäädännössä ja työehtosopimuksissa asetetut rajoitteet syrjäytyvät, elleivät paikalliset osapuolet toisin sovi. Tietotekniikan palvelualalla työehtosopimuksen osalliset tulkitsevat työehtosopimusta siten, että työehtosopimuksen esimerkkiluettelossa mainittuja osatekijöitä koskevat rajoitteet syrjäytyvät.¹⁷⁸ Suunnittelu- ja konsulttialalla työaikapankkisopimus voidaan tehdä vain lainsäädännön ja työehtosopimusten määräysten rajoissa.¹⁷⁹

Jos työehtosopimuksessa ei ole nimenomaisia määräyksiä työaikapankeista, paikalliset osapuolet voivat sopia työaikapankin osatekijöistä sopimusvapauden nojalla. Lainsäädäntöön ja työehtosopimukseen sisältyy kuitenkin useiden työ- ja vapaa-ajan erien osalta niiden antamiseen liittyviä aika- ja muita rajoitteita, jotka rajoittavat osapuolten sopimusvapautta. Etusijajärjestyksestä johtuu, ettei etusijajärjestyksessä alempana oleviin sääntelylähteisiin saa ottaa ylempänä oleviin nähden ristiriitaisia säännöksiä.

Toisaalta kyseenalaista on, voivatko paikalliset osapuolet ylipäätään pätevästi sopia, että lakiin tai työehtosopimukseen perustuva työ- tai vapaa-ajan erä menettää alkuperäisen identiteettinsä, ellei tätä työehtosopimuksessa nimenomaan mahdollisteta. Teknologiateollisuuden toimihenkilöiden työehtosopimuksen osapuolet ovat kuitenkin katsoneet, että paikalliset osapuolet voivat solmia työaikapankkisopimuksen, jossa työaikapankkiin siirrettyjen erien alkuperää ei seurata. Jotta työaikapankkisopimus olisi pätevä, sen tulee

¹⁷⁵ Tieto tes 25 §, liite 6, 2 k ja 3 k.

¹⁷⁶ SKOL työaikapankkiohje 2 k., 4 k.

¹⁷⁷ Malmikaivosten tes 13.7 §, Tekno sähköalan tes 19.8.1, 19.8.2, Tekno tes 19.8.1, 19.8.2, Tekno yth-tes pöytäkirja työaikapankeista 1 k.

¹⁷⁸ Ruohoniemi 9.1.2014, Das Bhowmik 17.1.2014.

¹⁷⁹ SKOL työaikapankkiohje 2 k., 4 k.

täyttää lainsäädännössä ja työehtosopimuksissa säännellyt vaatimukset kaikkien osatekijöiksi sovittujen erien osalta.¹⁸⁰

Lainsäädännöstä ja työehtosopimuksista johtuvien vaatimusten täyttämiseksi työaika-pankkiin säästettyjä eriä voidaan joutua seuraamaan erikseen. Tällöin kyse ei kuitenkaan ole tässä tutkielmassa tarkoitettusta työaikapankista. Työaikapankkihan eroaa muista työaikalajitelmistä nimenomaan siten, että työaikapankkiin säästettyjen erien alkuperää ja käyttöjärjestystä ei seurata, eikä niiden käyttämiselle aseteta määräaika.¹⁸¹ Tällaista osatekijää ei pidettäne myöskään palkkaturvalaissa tarkoitettuna työaikapankin osatekijänä, sillä hallituksen esityksessä todetaan työaikapankkisaatavan erääntyvän työaikapankkia koskevien sääntöjen mukaan. Saatavat voidaan kuitenkin maksaa palkkaturvana palkkaturvalain muiden säännösten perusteella.¹⁸²

4.2. Keskimääräinen säännöllinen työaika

Säännölliselle vuorokautiselle ja viikoittaiselle työskentelylle on säädetty enimmäisrajat työaikalaisissa. TAL 6.1 §:n yleissäännöksen mukaan säännöllinen työaika on enintään kahdeksan tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa. Työaikalain mukaiset säännöllisen työajan enimmäismäärät voidaan alittaa kollektiivisopimuksella tai työ sopimuksella.

Viikoittainen säännöllinen työaika voidaan TAL 6.2 §:n nojalla järjestää keskimääräiseksi siten, että työaika tasoittuu keskimäärin 40 tuntiin viikossa enintään 52 viikon ajanjakson aikana. Työnantaja voi siis työnjohto-oikeuttaan käyttäen jakaa säännöllisen työajan myös kuudelle päivälle.¹⁸³ Viikoittainen työaika voi tällöin olla enintään 48 tuntia, koska vuorokautista kahdeksan tunnin rajaa ei säännöksen perusteella saa ylittää ja koska työntekijälle on TAL 31 §:n mukaan annettava pääsääntöisesti 35 tunnin yhdenjaksoinen viikoittainen vapaa-aika.¹⁸⁴ Keskimääräisen viikkotyöajan työnantaja voi ottaa käyttöön työnjohto-oikeutensa nojalla, ellei sitä ole työehtosopimuksella rajoitettu.¹⁸⁵

¹⁸⁰ Näin myös Ruohoniemi 9.1.2014 ja Jokinen 31.1.2014.

¹⁸¹ HE 136/2007, s. 4, EK Työaikapankkiohjeet, s. 5, SAK-STTK-Akava Työaikapankkiohjeet, s. 5.

¹⁸² HE 169/2006, s. 5, 6.

¹⁸³ Hietala - Kaivanto, s. 66, Äimälä, s. 62.

¹⁸⁴ KM 1993:2, s. 82, HE 34/1996, s. 42.

¹⁸⁵ Ks. SKOL th-tes 8.2 §, 8.3 § sekä Tekno th-tes 7.2 §, joissa on säännelty suhteellisen lyhyt tasoittumisjakso niiden tilanteiden varalle, joissa työnantaja järjestää viikoittaisen säännöllisen työajan päivä- ja kaksivuorotyössä työnjohto-oikeutensa nojalla keskimääräiseksi. Pidemmän tasoittumisjakson käyttäminen edellyttää, että asiasta sovitaan paikallisesti.

Jaksotyössä säännöllinen työaika voidaan työaikalain 7 §:n mukaan järjestää ilman säännöllisen vuorokautisen ja viikoittaisen enimmäistyöajan rajoituksia.¹⁸⁶ Säännöllinen työaika voi jaksotyössä olla kolmen viikon pituisena ajanjaksona enintään 120 tuntia tai kahden viikon pituisena ajanjaksona enintään 80 tuntia. Säännöllisen työajan pituutta rajoittavat tässä työaikamuodossa ainoastaan lain lepoaikamääräykset. Jaksotyöaikaa voidaan käyttää ainoastaan laissa luetelluissa yrityksissä ja töissä.¹⁸⁷ Työaika voidaan järjestää keskimääräiseksi myös jaksotyössä (TAL 7.2 §). Jaksotyötä ei teetä teknologiateollisuudessa juuri lainkaan¹⁸⁸, joten sitä ei tutkielmassa käsitellä laajemmalti.¹⁸⁹

Työ- ja virkaehtosopimuksella voidaan TAL 9 §:n mukaan sopia säännöllisestä työajasta työaikalain 6 – 8 §:ien säännöksistä poiketen. Työehtosopimusosapuolille on näin haluttu antaa mahdollisuus alakohtaisten tarpeiden huomioon ottamiseen säännöllistä työaikaa koskevissa ratkaisuisa.¹⁹⁰ Sopijaosapuolena voi työnantajapuolella olla joko yksittäinen työnantaja tai valtakunnallinen työnantajien yhdistys. Työntekijäpuolella sopimuksen voi solmia ainoastaan valtakunnallinen työntekijöiden yhdistys.

Työehtosopimusosapuolten sopimusvapautta on rajoitettu siten, että työehtosopimukseen perustuva säännöllinen työaika saa olla keskimäärin enintään 40 tuntia viikossa. Tasoittumisjakson pituudeksi voidaan sopia enintään 52 viikkoa.¹⁹¹ Työehtosopimuksella voidaan sopia työaikalaista poiketen niin säännöllisestä vuorokautisesta kuin säännöllisestä viikoittaisesta työajasta. Säännölliselle työajalle ei ole säännöksessä asetettu enimmäispituutta. Vuorokautista ja viikoittaista säännöllistä työaikaa voidaan paitsi lyhentää myös pidentää.¹⁹² Sopimusvapautta rajoittavat työaikalain lepoaikoja koskevat säännökset.

Työaikalain 28 §:n mukaan työntekijällä, jonka työpäivän pituus ylittää kuusi tuntia, on oikeus vähintään tunnin kestävään säännölliseen päivittäiseen lepoaikaan. Työnantaja ja työntekijä voivat kuitenkin sopia lyhemmästä, vähintään puolen tunnin pituisesta lepo-

¹⁸⁶ KM 1993:2, s. 84, Rusanen - Palanko - Heikkerö - Skippari - Itkonen, s. 62.

¹⁸⁷ Äimälä, s. 70.

¹⁸⁸ Ruohoniemi 9.1.2014, Kaukolinna 14.3.2014.

¹⁸⁹ Lähinnä jaksotyö voi tulla kyseeseen henkilö- ja tavarankuljetuksissa teollisuusyrityksissä, alusten koeajossa ja vartiointityössä.

¹⁹⁰ HE 34/1996, s. 43.

¹⁹¹ Ajanjakso ei ole lain sanamuodon mukaan sidottu kalenterivuoteen, vaan kyseeseen tulee mikä tahansa enintään 52 viikon pituinen ajanjakso, Rusanen - Palanko - Heikkerö - Skippari - Itkonen, s. 69, 75.

¹⁹² Rusanen - Palanko - Heikkerö - Skippari - Itkonen, s. 70, Saarinen, s. 1073.

ajasta. Jos työaika ylittää 10 tuntia vuorokaudessa, työntekijällä on oikeus pitää enintään puoli tuntia kestävä lepoaika kahdeksan tunnin työskentelyn jälkeen.

Työaikalain 29 §:n pääsäännön mukaan työntekijälle on annettava jokaisen työvuoron alkamista seuraavan 24 tunnin aikana vähintään 11 tunnin sekä jaksotyössä vähintään yhdeksän tunnin pituinen keskeytymätön lepoaika. Jos työn tarkoituksenmukainen järjestäminen edellyttää, työnantaja ja työntekijöiden edustaja voivat sopia tilapäisestä vuorokausilevon lyhentämisestä työntekijän suostumuksella. Vuorokausilevon tulee tällöin kuitenkin olla vähintään seitsemän tuntia. Laissa mainituissa poikkeustilanteissa vuorokausilepo voi olla lyhempikin.

Työaikalain 31 §:n mukaan työaika on järjestettävä niin, että työntekijä saa kerran viikossa vähintään 35 tuntia kestävänsä keskeytymättömän vapaa-ajan. Vapaa-aika on sijoitettava sunnuntain yhteyteen, mikäli mahdollista. Työaikalain säännöksellä on implementoitu työaikadirektiivin säännös, jonka mukaan työntekijän tulee saada jokaista seitsemän päivän jaksoa kohden vähintään 24 tunnin keskeytymätön lepoaika, johon yhdistetään 11 tunnin päivittäinen lepoaika.¹⁹³

Viikoittainen vapaa-aika voidaan järjestää myös keskimäärin 35 tunniksi 14 vuorokauden ajanjakson aikana. Keskeytymättömässä vuorotyössä vapaa-aika voidaan järjestää keskimäärin 35 tunniksi enintään 12 viikon aikana. Näin voidaan menetellä myös, jos tekniset olosuhteet tai työn järjestelyt niin edellyttävät ja työntekijä tähän suostuu (TAL 31.2 §). Kaikissa näissä tapauksissa vapaa-ajan tulee olla vähintään 24 tuntia viikossa. Viikoittaisesta vapaa-ajasta voidaan poiketa eräissä laissa mainituissa poikkeustapauksissa.

Valtakunnalliset työnantajien ja työntekijöiden yhdistykset voivat TAL 40 §:n nojalla sopia työehtosopimuksella lepoajoista työaikalain säännöksistä poiketen. Työaikadirektiivin 18 artiklassa annetaan mahdollisuus poiketa direktiivin lepoaikaa koskevista säännöksistä työehtosopimuksilla tai vastaavilla työmarkkinaosapuolten välisillä sopimuksilla. Jos poikkeuksia sovelletaan, työntekijöille on pääsääntöisesti annettava vastaavat korvaavat lepoajat.

Jos säännöllinen työaika on järjestetty keskimääräiseksi, työnantajan on TAL 34.1 §:n mukaan laadittava työajan tasoittumisjärjestelmä. Järjestelmän tavoitteena on, että työnte-

¹⁹³ TN 1402–05.

kijät voivat selvittää, mikä on sovellettava tasoittumisjakso ja miten työajat vaihtelevat viikoittain. Tasoittumisjärjestelmä on laadittava vähintään siksi ajaksi, jonka kuluessa säännöllinen työaika tasoittuu säädettyyn keskimäärään. Siitä on käytävä ilmi vähintään kunkin viikon säännöllinen työaika.¹⁹⁴

Työnantajan on laadittava työvuoroluettelo samaksi ajanjaksoksi kuin työajan tasoittumisjärjestelmä (TAL 35 §). Tasoittumisjakson pituuden tai suoritettavan työn epäsäännöllisyyden vuoksi tästä voidaan poiketa. Työvuoroluettelo on kuitenkin laadittava niin pitkälle ajanjaksolle kuin mahdollista. Siitä on käytävä ilmi työntekijän säännöllisen työajan alkamisen ja päättymisen sekä päivittäisten lepoaikojen ajankohdat. Vuorokausilevon ja viikoittaisen vapaa-ajan ajankohdat ilmenevät työvuoroluettelosta välillisesti.¹⁹⁵ Työajan tasoittumisjärjestelmästä ja työvuoroluettelosta voidaan TAL 40 §:n nojalla sopia toisin työehtosopimuksella.

Työehtosopimusosalliset voivat halutessaan luovuttaa TAL 9 §:ssä tarkoitettussa työehtosopimuksessa kelpoisuutensa sopia säännöllisestä työajasta työaikalaista poiketen työehtosopimukseen sidotuille paikallisille osapuolille.¹⁹⁶ Paikallisille osapuolille voidaan näin antaa mahdollisuus järjestää säännöllinen työaika kyseisen työpaikan ja sen henkilöstön tarpeiden mukaisesti.¹⁹⁷ Työehtosopimuksessa voidaan antaa sopimismahdollisuus paikallistasolle joko asettamalla vaatimuksia paikallisen sopimisen sisällölle, mutta myös sisältöä rajoittamatta. Työaikalain pakottavat säännökset rajoittavat kuitenkin tällöinkin sopimismahdollisuuksia.¹⁹⁸

Lähes kaikkien teknologiateollisuuden työehtosopimusten mukaan säännöllinen työaika voidaan paikallisesti sopimalla järjestää keskimääräiseksi.¹⁹⁹ Säännöllisen vuorokautisen ja viikoittaisen työajan pituudesta voidaan pääsääntöisesti sopia paikallisesti työehtosopimusmääräysten rajoittamatta työajan enimmäispituutta. Teknologiateollisuuden toimihenkilöiden työehtosopimuksen mukaan vuorokautinen säännöllinen työaika voidaan

¹⁹⁴ KM 1993:2, s. 125–126, HE 34/1996, s. 65.

¹⁹⁵ KM 1993:2, s. 126, HE 34/1996, s. 65.

¹⁹⁶ HE 34/1996, s. 44, Rusanen - Palanko - Heikkerö - Skippari - Itkonen, s. 72, Tiitinen - Kröger - Lonka - Paanetoja, s. 29, 117, Äimälä, s. 81. Ks. myös TN 1424–07 Työehtosopimusosapuolet voivat luovuttaa TAL 9 §:n mukaista päätösvaltaansa alemmille tasoille, myös yksinomaan työnantajalle työehtosopimuksessa asetetuissa rajoissa.

¹⁹⁷ Työaikapankkityöryhmä 2004, liite 1 s. 3.

¹⁹⁸ Rusanen - Palanko - Heikkerö - Skippari - Itkonen, s. 72–73, 76, Tiitinen - Kröger - Lonka - Paanetoja, s. 119–120.

¹⁹⁹ Malmikaivosten tes 13.3 §, SKOL th-tes 8.3 §, SKOL yth-tes 5 §, Tekno sähköalan tes 19.7, Tekno th-tes 7.2 §, Tekno tes 19.7, Tekno yth-tes 4 § (työaikalain piiriin kuuluvat toimihenkilöt).

kuitenkin sopia enintään 12 tunniksi. Viikoittaisen säännöllisen työajan määrää ei tässäkään työehtosopimuksessa ole rajoitettu. Paikallisten osapuolten sopimusvapautta työajan pituuden osalta rajoittavat työaikalain ja työehtosopimusten lepoaikamääräykset.

Useimpien työaikapankkia koskevia määräyksiä sisältävien teknologiateollisuuden työehtosopimusten mukaan säännöllinen työaika voidaan sopia työaikapankin osatekijäksi. Tämä perustuu yleensä siihen, että osatekijöistä sopiminen on jätetty kokonaan paikallisen sopimisen varaan.²⁰⁰ Työntekijöiden työehtosopimukset solmineiden liittojen edustajat katsovat, että säännöllisen työajan tulee aina olla työaikapankin osatekijä.²⁰¹

Säännöllisen työajan käyttöä osatekijänä rajoittaa se, että säännöllisen viikkotyöajan tulee työaikalain pakottavan säännöksen mukaan tasoittua keskimäärin enintään 40 tuntiin 52 viikon aikana. Viikoittainen säännöllinen työaika on kuitenkin yleensä sovittu 40 tuntia lyhyemmäksi joko työehtosopimuksessa²⁰², työsopimuksessa tai paikallisesti.²⁰³ Tämä työaikalain ja työehtosopimuksen/työsopimuksen mukaisen viikoittaisen työajan erotus eli työaikalain mukainen lisätyö soveltuu työaikapankin osatekijäksi. Työaikalain vähimmäisvaatimus turvataan työehtosopimusmääräyksissä, joiden mukaan keskimääräinen säännöllinen viikkotyöaika työaikapankkijärjestelmässä saa olla enintään työaikalain mukainen.²⁰⁴

Teknologiateollisuuden työntekijöiden työehtosopimusten sekä teknologiateollisuuden ylempien toimihenkilöiden työehtosopimuksen mukaan työaikapankkisopimuksessa tulee sopia säännöllisen vuorokautisen ja viikoittaisen työajan enimmäismääristä ja työajan tasoittumisjakson pituudesta.²⁰⁵ Paikallisten osapuolten sopimusvapautta rajoittavat ainoastaan työaikalain lepoaikoja koskevat säännökset.²⁰⁶ Työaikapankkisopimuksessa voidaan työehtosopimusmääräysten mukaan sopia myös yli vuoden pituisesta tasoittu-

²⁰⁰ Malmikaivosten tes 13.7 §, Tekno sähköalan tes 19.8.2, Tekno tes 19.8.2, Tekno yth-tes pöytäkirja työaikapankeista 2 k.

²⁰¹ Teknologiateollisuuden työaikapankkiohjeistus 2 k., teknologiateollisuuden sähköalan työaikapankkiohjeistus 2 k., Kauppinen 10.2.2014, Kaukolinna 14.3.2014.

²⁰² Malmikaivosten tes 13.1 § sekä sopimus työajasta kolmivuorotyössä, Tekno sähköalan tes 19.1, Tekno tes 19.1.

²⁰³ Kuten Teknon yth-tes soveltamisalalla. Ruohoniemi 9.1.2014, Takala 27.1.2014.

²⁰⁴ Malmikaivosten tes 13.7 §, Tekno sähköalan tes 19.8.3, Tekno tes 19.8.3, Tekno yth-tes pöytäkirja työaikapankeista 3 k.

²⁰⁵ Malmikaivosten tes 13.7 §, Tekno sähköalan tes 19.8.2, Tekno tes 19.8.2, Tekno yth-tes pöytäkirja työaikapankeista 2 k.

²⁰⁶ Teknologiateollisuuden työaikapankkiohjeistus 3 k., teknologiateollisuuden sähköalan työaikapankkiohjeistus 3 k.

misjaksosta.²⁰⁷ Määräys ei kuitenkaan ole pakottavan TAL 9 §:n vastainen, sillä työehtosopimuksissa edellytetään, että työaika tasoittuu aina työaikalain mukaiseen keskimäärään enintään vuoden pituisena ajanjaksona.²⁰⁸ Työaikapankkijärjestelmästä sopiminen ei vapauta työnantajaa velvollisuudesta laatia työtuntijärjestelmä tasoittumisjakson ajalle.²⁰⁹

Tietotekniikan palvelualalla säännöllistä työaikaa ei mainita luettelossa työaikapankin osatekijöistä. Työnantajaliiton edustajan mukaan säännöllinen työaika voidaan sopia osatekijäksi, sillä kyseessä on esimerkkiluettelo, jossa käytettävissä olevia osatekijöitä ei luettella tyhjentävästi. Työehtosopimuksen 25 §:n mukaan säännöllisestä työajasta voidaan sopia paikallisesti työehtosopimuksesta poiketen. Paikallista sopimista rajoittavat työnantajaliiton edustajan mukaan ainoastaan työaikalain pakottavat määräykset.²¹⁰

YTN:n edustajan mukaan säännöllinen työaika ei sovellu osatekijäksi. Säännöllistä työaikaa koskevat työehtosopimusmääräykset ovat sen mukaan pakottavia. Työehtosopimuksen 25 § viittaussäännöksen nojalla paikallisesti voidaan sopia työehtosopimuksesta poiketen ainoastaan siltä osin kuin viitatussa pykälässä annetaan mahdollisuus sopia toisin. Viitatussa määräyksen mukaan vain säännöllisen työajan pituudesta voidaan sopia paikallisesti. Määräyksen nojalla ei voida sopia keskimääräisestä säännöllisestä työajasta.²¹¹ Tätä tulkintaa tukee se, ettei säännöllistä työaikaa ole mainittu työaikapankin mahdollisten osatekijöiden luettelossa. Toisaalta luettelo osatekijöistä ei ole tyhjentävä.

SKOL työaikapankkiohjeen mukaan säännöllisen työajan järjestäminen on pidettävä erillään työaikapankkijärjestelmästä.²¹² Koska työaikapankkiohje on oikeudelliselta luonteeltaan suositus, siinä ei pakottavasti suljeta säännöllistä työaikaa pois työaikapankin osatekijöiden joukosta.²¹³ Tosin ohje on osoitus työehtosopimusosallisten yhteisestä tarkoituksesta ja se ohjanee käytännössä vahvasti paikallisten osapuolten toimintaa. Säännöllistä työaikaa koskevista pakottavista työehtosopimusmääräyksistä kuitenkin johtuu, ettei säännöllinen työaika sovellu työaikapankin osatekijäksi.

²⁰⁷ Malmikaivosten tes 13.3 §, Tekno sähköalan tes 19.7, Tekno tes 19.7, Tekno yth-tes pöytäkirja työaikapankeista 3 k.

²⁰⁸ Malmikaivosten tes 13.7 §, Tekno sähköalan tes 19.8.3, Tekno tes 19.8.3.

²⁰⁹ Malmikaivosten tes 13.4 §, Tekno sähköalan tes 19.4, Tekno tes 19.4. Tekno yth-tes 4 §:ssä käytetään termiä työajan käyttösuunnitelma.

²¹⁰ Ruohoniemi 9.1.2014.

²¹¹ Das Bhowmik 17.1.2014.

²¹² SKOL työaikapankkiohje 2 k.

²¹³ Ruohoniemi 9.1.2014.

Teknoliateollisuuden toimihenkilöiden, SKOL toimihenkilöiden sekä SKOL ylempien toimihenkilöiden työehtosopimusten pakottavien määräysten mukaan keskimääräisen säännöllisen työajan käyttöönottamisesta sovitaan paikallisesti. Työajan on tasoitettava työehtosopimuksessa sovittuun keskimäärään paikallisesti sovitun enintään vuoden pituisen tasoittumisjakson aikana. Tasoittumisjakson ajaksi on etukäteen laadittava suunnitelma työajan tasaamisesta. Suunnittelu- ja konsulttialalla paikallisesti on sovittava myös työajan tasoittumisen periaatteista.²¹⁴

Näillä sopimusaloilla työehtosopimuksen osalliset eivät ole kelpuuttaneet paikallisia osapuolia poikkeamaan työehtosopimuksen muista määräyksistä työaikapankkisopimuksella.²¹⁵ Jotta voidaan todeta, että työaika tasoittuu työehtosopimuksen mukaiseen keskimäärään sovitun tasoittumisjakson aikana, on säännöllistä työaika seurattava erikseen. Näin ollen säännöllinen työaika soveltu osatekijäksi työaikapankkiin, jossa säästettyjen erien käyttöjärjestystä ei seurata, eikä niiden käytölle aseteta takarajoja.

Työnantajaliiton edustajan mukaan näillä aloilla voidaan paikallisesti sopia säännöllisen työajan pankista, jossa tasoittumisjakson päätyminen asettaa takarajan työajan tasoittumiselle työehtosopimuksen mukaiseen keskimäärään. Muista työaikapankin osatekijöistä voidaan sopia erillinen työaikapankki.²¹⁶ Järjestelyssä ei kuitenkaan olisi kysymys työaikapankista tämän tutkielman tarkoittamassa merkityksessä, sillä siinä olisi vain yksi osatekijä, jonka käytölle on asetettu aikaraja. Se, että työaikapankin sovitaan olevan voimassa määrääjän, on vastoin työaikapankin tarkoitusta pitkäjänteisestä voimassaolosta.²¹⁷

Työehtosopimukseen sidottu työnantaja saa TAL 9.2 §:n nojalla soveltaa työaikalain valtuutuksella sovittuja työaikalaista poikkeavia säännöllistä työaika koskevia työehtosopimusmääräyksiä myös niiden työntekijöidensä työsuhteisiin, jotka eivät ole järjestäytyneet sopimuksen solmineeseen työntekijäjärjestöön.

Myös yleissitovaan työehtosopimukseen sidottu työnantaja voi tietyin edellytyksin noudattaa säännöllistä työaika koskevia työehtosopimusmääräyksiä, vaikka niillä olisi vähennetty työntekijöiden etuja.²¹⁸ Työnantaja voi TAL 10 §:n nojalla tehdä työntekijäpuolen kanssa paikallisen sopimuksen säännöllisestä työajasta yleissitovan työehtosopimuksen

²¹⁴ SKOL th-tes 8.3 §, SKOL yth-tes 5 §, Tekno th-tes 7.2.2. §.

²¹⁵ Näin myös Jokinen 31.1.2014, Leskelä-Mustonen 12.2.2014 ja Hankamäki 7.3.2014.

²¹⁶ Ruuhoniemi 9.1.2014.

²¹⁷ Näin myös Hankamäki 7.3.2014.

²¹⁸ HE 34/1996, s. 44, Rusanen - Palanko - Heikkerö - Skippari - Itkonen, s. 80–81.

sallimissa rajoissa. Sopimisessa tulee noudattaa työehtosopimuksen paikallista sopimismenettelyä koskevia määräyksiä ja TAL 11 §:n menettelymääräyksiä. Sopimusta tehtäessä ei kuitenkaan tarvitse noudattaa työehtosopimuksen paikallisen sopimuksen hyväksyttämiseen liittyviä määräyksiä. TAL 10 §:ssä tarkoitettulla paikallisella sopimuksella ei voida sopia laajemmista poikkeuksista säännöllisen työajan järjestelyihin kuin mistä sen pohjana olevassa yleissitovassa työehtosopimuksessa on sovittu.²¹⁹

4.3. Työajan lyhennysvapaat

Työajan lyhentäminen ei perustu lainsäädäntöön vaan työehtosopimukseen tai paikalliseen sopimukseen tai käytäntöön. Lähes kaikissa teknologiateollisuuden työehtosopimuksissa on sovittu työajan lyhentämisestä keskusjärjestösopimusten mukaisesti.²²⁰ Työntekijöiden työehtosopimusten ja joidenkin toimihenkilöiden työehtosopimusten mukaan työaika lyhennetään yleensä erillisten työajan lyhennysvapaiden avulla.²²¹ Toimihenkilöiden työehtosopimuksissa työajan lyhentäminen on pääsääntöisesti toteutettu enimmäistyöaika koskevissa työehtosopimusmääräyksissä, joiden mukaan toimihenkilön säännöllinen työaika on enintään 7,5 tuntia vuorokaudessa ja 37,5 tuntia viikossa.

Useissa teknologiateollisuuden työehtosopimuksissa työajan lyhentäminen on toteutettu laskemalla keskimääräinen viikkotyöaika kalenterivuotta kohden siten, että työajan lyhentäminen on otettu huomioon. Keskimääräinen viikkotyöaika toteutuu, kun työajan lyhennysvapaata annetaan 12,5 päivää kalenterivuodessa. Työajan tulee lähtökohtaisesti tasoittua keskimääräiseksi enintään kalenterivuoden pituisena ajanjaksona.²²² Joidenkin työehtosopimusten mukaan lyhennysvapaat kertyvät kumulatiivisesti. Tällöin vapaata kertyy tehdyistä säännöllisistä työpäivistä sekä niihin rinnastettavista päivistä.²²³

Työajan lyhennysvapaat annetaan lähtökohtaisesti työnantajan määräämällä tavalla vähintään työvuoro kerrallaan. Työajan lyhentämisen toteuttamistavasta voidaan yleensä sopia paikallisesti toisinkin. Teknologiateollisuuden työntekijöiden työehtosopimusten

²¹⁹ Hietala - Kaivanto, s. 90, Puranen, s. 110, Äimälä, s. 88.

²²⁰ Osana tulopoliittisia kokonaisratkaisuja keskusjärjestöt sopivat vuosina 1984 ja 1986 työajan lyhentämisestä yhteensä 100 tunnilla. Työajan lyhentämistä koskevat sopimukset SAK-STK 28.3.1984 ja SAK-STK 15.3.1986, Tiitinen - Kröger - Lonka - Paanetoja, s. 9-10.

²²¹ Työntekijöiden työehtosopimuksissa käytetään vapaista termiä työajan tasaamisvapaa. Vapaista käytetään myös nimitystä työajan lyhentämisvapaa.

²²² Malmikaivosten tes 13.2 §, Tekno sähköalan tes 19.2, Tekno th-tes 6.2 §, Tekno tes 19.2.

²²³ SKOL th-tes 7.2 §, Tieto tes liite 5.

mukaan asiasta sovitaan työehtosopimuksen mukaista paikallisen sopimisen neuvottelujärjestystä noudattaen eli luottamusmiehen kanssa.²²⁴ Toimihenkilöiden työehtosopimusten mukaan sopimus tehdään asian luonne huomioon ottaen yksittäisen toimihenkilön kanssa.²²⁵

Työajan lyhennysvapaat voidaan sopia työaikapankin osatekijäksi kaikkien työaikapankkia koskevia määräyksiä sisältävien teknologiateollisuuden työehtosopimusten mukaan.²²⁶ Työntekijöiden työehtosopimusten mukaan työnantaja ja työntekijä voivat sopia, että tasaamisvapaa annetaan työehtosopimuksen pääsäännöstä poiketen viimeistään sen kertymisvuotta seuraavan vuoden loppuun mennessä. Pääluottamusmiehelle on annettava selvitys tasaamisvapaiden siirtokäytännöistä. Jos tasaamisvapaa sovitaan työaikapankin osatekijäksi, työehtosopimuksen muutoin pakottava antamisajankohta koskeva määräys syrjäytyy ja vapaa siirtyy annettavaksi työaikapankkivapaata koskevien määräysten mukaisesti. Paikalliset osapuolet voivat kuitenkin erikseen sopia, ettei aikarajoite syrjäydy vaan tasaamisvapaa annetaan työehtosopimuksen mukaiseen takarajaan mennessä.²²⁷ Liitot ovat erimieliset siitä, syrjäytyykö työnantajan velvollisuus antaa selvitys siirtokäytännöistä tasaamisvapaita työaikapankkiin siirrettäessä.²²⁸

Työntekijöiden työehtosopimusten mukaan työajan lyhentämisestä aiheutuva ansion vähentyminen korvataan maksamalla työajan tasaamislisää jokaiselta säännöllisen työajan tunnilta. Ansaitut lisät maksetaan lähtökohtaisesti palkanmaksukausittain, mutta maksuajankohdasta voidaan paikallisesti sopia toisin. Kolmivuorotyössä ansaittujen työajan tasaamislisien maksamisajankohdat sovitaan aina paikallisesti.²²⁹ Työehtosopimuksen mukaan ainoastaan tasaamisvapaa, josta tasaamislisää ei ole maksettu, voidaan siirtää.²³⁰ Koska kyseessä ei ole vapaan antamista koskeva rajoite, ei tämä työehtosopimuksen edellytys syrjäydy työaikapankkisopimuksella, vaan koskee myös työaikapankkiin siirrettäviä tasaamisvapaita.²³¹

²²⁴ Kauppinen 10.2.2014.

²²⁵ Leskelä-Mustonen 12.2.2014, Jokinen 31.1.2014, Das Bhowmik 17.1.2014.

²²⁶ Malmikaivosten tes 13.2 §, SKOL työaikapankkiohje 4 k., Tekno sähköalan tes 19.2.C, Tekno tes 19.2.C, Tekno yth-tes pöytäkirja työaikapankeista 2 k., Tieto tes liite 5

²²⁷ Malmikaivosten tes 13.7 §, Tekno sähköalan tes 19.8.1, Tekno tes 19.8.1.

²²⁸ Kauppinen 10.2.2014 mukaan selvitys tulee antaa, Kaukolinnan 14.3.2014 mukaan tämä ei ole tarpeen.

²²⁹ Malmikaivosten tes 13.2 §, sopimus työajasta kolmivuorotyössä 9 §, Tekno sähköalan tes 19.3, Tekno tes 19.3.

²³⁰ Malmikaivosten tes 13.2 §, Tekno sähköalan tes 19.2.C, Tekno tes 19.2.C.

²³¹ Kauppinen 10.2.2014.

Tietotekniikan palvelualalla työajan lyhentämismäärä on työehtosopimuksen mukaan annettava viimeistään niiden kertymisvuotta seuraavan kalenterivuoden loppuun mennessä.²³² Työehtosopimuksen solmineiden liittojen yhteisen tulkinnan mukaan työaikapankkisopimuksella voidaan poiketa vapaan antamisajankohtaa koskevasta muutoin pakottavasta määräyksestä.²³³

Suunnittelu- ja konsulttialan sekä teknologiateollisuuden ylempien toimihenkilöiden työehtosopimusten sopimusaloilla työajan lyhentäminen perustuu paikalliseen sopimukseen tai käytäntöön – ei työehtosopimukseen. Yleensä työaikaa on lyhennetty sopimalla toimihenkilön säännöllinen työaika työsopimuksella enintään 7,5 tunniksi vuorokaudessa ja 37,5 tunniksi viikossa. Joissain yrityksissä on käytössä kahdeksan tunnin työpäivä ja 40 tunnin työviikko ja työaikaa lyhennetään erillisten työajan lyhennysvapaiden avulla.²³⁴ Työsopimukseen tai paikalliseen käytäntöön perustuvat lyhennysvapaat soveltuvat työaikapankin osatekijäksi paikallisen sopimuksen reunaehtojen puitteissa.²³⁵

Niistä teknologiateollisuuden työehtosopimuksista, joissa ei ole nimenomaisia työaikapankkia koskevia määräyksiä, SKOL toimihenkilöiden työehtosopimuksen soveltamisalalla työajan lyhennysvapaat voidaan sopia työaikapankin osatekijäksi.²³⁶ Työehtosopimuksen 7.3 §:n mukaan vapaa on annettava sen kertymisvuotta seuraavan vuoden huhtikuun loppuun mennessä. Ajankohdasta voidaan kuitenkin rajoituksetta sopia toisinkin. Teknologiateollisuuden toimihenkilöiden työehtosopimuksen 6.2 §:n pakottavan määräyksen mukaan työajan lyhentämismäärä on annettava viimeistään niiden kertymisvuotta seuraavan vuoden kesäkuun loppuun mennessä. Vapaa, jota ei ole tähän mennessä annettu, korvataan kuten viikkoylityö. Lyhentämismäärät eivät näin ollen sovellu osatekijäksi työaikapankkiin, jonka voimassaoloa ei ole rajoitettu.

4.4. Liukuva työaika

Työaikalain 13 §:n mukaan työnantaja ja työntekijä voivat sopia liukuvasta työajasta siten, että työntekijä voi sovituissa rajoissa määrätä työnsä päivittäisen alkamis- ja päätty-

²³² Tieto tes liite 5.

²³³ Ruohoniemi 9.1.2014, Das Bhowmik 17.1.2014.

²³⁴ Ruohoniemi 9.1.2014, Takala 27.1.2014, Hankamäki 7.3.2014.

²³⁵ Näin myös Ruohoniemi 9.1.2014, Takala 7.1.2014 ja Hankamäki 7.3.2014.

²³⁶ SKOL työaikapankkiohje 4 k. Näin myös Leskelä-Mustonen 12.2.2014.

misajankohdan. Tällöin TAL 6.1 §:n ja työehtosopimuksen säännöllisen työajan pituutta ja sijoittamista koskevista säännöksistä voidaan poiketa. Säännöllistä vuorokautista työaikaa voidaan pidentää sillä ajalla, jonka työaika liukuu töitä aloitettaessa ja lopetettaessa. Järjestelmä ei vaikuta työajan kokonaispituuteen. Työntekijän on liukuvasta työajasta huolimatta tehtävä sovittuna aikana säännöllisen työaikansa mukainen tuntimäärä.²³⁷

Sovittaessa liukuvan työajan käyttöön otosta on sovittava ainakin kiinteästä työajasta, työajan vuorokautisesta liukumaraajasta, lepoaikojen sijoittamisesta sekä säännöllisen työajan ylitysten ja alitusten enimmäiskertymästä. Liukuma-ajan enimmäispituudeksi voidaan sopia kolme tuntia. Vuorokautista työaikaa voidaan siten pidentää tai lyhentää enintään kolmella tunnilla. Päivittäinen työaika voi työntekijän valinnan mukaan olla enintään 11 tunnin pituinen. Säännöllisen työajan tulee tasoittua keskimäärin enintään 40 tuntiin viikossa.²³⁸ Tasoittumisjakson pituutta ei laissa ole säännelty.²³⁹ Säännöllisen työajan ylitysten ja alitusten enimmäiskertymä saa olla enintään 40 tuntia (TAL 13 §).

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia, että työajan ylitysten kertymää vähennetään työntekijälle annettavalla vapaa-ajalla (TAL 13.3 §). Vapaa voidaan sopia annettavaksi esimerkiksi yksittäisinä tunteina tai puolikkaana tai kokonaisuena vapaapäivänä.²⁴⁰

Valtakunnalliset työmarkkinajärjestöt voivat TAL 40 §:n nojalla sopia työehtosopimuksella toisin liukuma-ajasta ja enimmäiskertymästä. Säännöksestä, jonka mukaan liukuvan työajan järjestelmässä työntekijä itse päättää työpäivänsä pituudesta sovittujen liukuma-aikojen puitteissa, ei saa sopia toisin edes työehtosopimuksella. Mikäli liukuva työaika sovitaan työaikapankin osatekijäksi, työaikapankkisopimuksessa ei saa työaikalain pakottavan säännöksen johdosta loukata työntekijän oikeutta päättää työpäivänsä pituudesta. Tämä koskee työehtosopimuksia riippumatta siitä, onko niissä määräyksiä työaikapankeista vai ei.

Liukuvan työajan käyttöä työaikapankin osatekijänä rajoittaa lisäksi työaikalain mukainen 40 tunnin enimmäiskertymä, jonka määrästä voidaan tosin TAL 40 §:n nojalla sopia työehtosopimuksella toisin. Työehtosopimuksen osapuolet voivat siirtää kelpoisuuttaan edelleen työehtosopimukseen sidotuille paikallisille osapuolille. Työaikapankkia voidaan

²³⁷ KM 1993:2, s. 91, HE 34/1996, s. 48.

²³⁸ HE 34/1996, s. 48, Hietala - Kaivanto, s. 98.

²³⁹ Hietala - Kaivanto, s. 123.

²⁴⁰ KM 1993:2, s. 92, HE 34/1996, s. 49.

käyttää ainoastaan 40 tunnin tai työehtosopimuksen määräyksen mukaisen tai sen nojalla paikallisesti sovitun enimmäiskertymän puitteissa. Liukuvan työajan järjestelmässä ei edellytetä työajan tasoittumista tietyn ajanjakson aikana, joten tasoittumisaika ei muodostu ongelmaksi työaikapankissa, jonka voimassaoloa ei ole rajoitettu.

Työneuvoston lausunnon 1393–04 mukaan TAL 13.3 §:n nojalla vapaaksi vaihdettu työajan kertymä soveltuu saldopankin osatekijäksi. Työaikalain säännöksessä ei aseteta edellytyksiä siihen nähden, milloin vapaa on annettava. Muutakaan estettä ei ole sille, että työajan kertymää säästetään erityiseen saldopankkiin, josta se voidaan ottaa käytettäväksi vapaana joskus myöhemmin.

Vapaa-aikana annettavalla työajan kertymällä ei kuitenkaan voida ylittää 40 tunnin enimmäiskertymää. Työneuvoston mukaan työajan peruskertymä ja saldopankkiin siirretty kertymä eivät tämän vuoksi voi yhteen laskien ylittää 40 tunnin enimmäismäärää. Enimmäiskertymää koskevasta rajoituksesta voidaan poiketa vain työehtosopimuksella. Mikäli näin ei ole tehty, työntekijä ei voi enää pidentää työpäiväänsä liukumilla ennen kun työaikakertymää on taas vähennetty. Saldopankkia ei voida käyttää liukuman laajenuksena siten, että saldopankkiin siirretään liukuman enimmäiskertymän ylittävät tunnit.²⁴¹ Koska työaikalain pakottavien säännösten vuoksi 40 tunnin enimmäiskertymän toteutumista on seurattava, liukuvaa työaikaa ei voi siirtää työaikapankkiin, joka koostuu useista osatekijöistä, joiden alkuperää tai käyttöjärjestystä ei seurata.

Liukuva työaika voidaan sopia työaikapankin osatekijäksi teknologiateollisuuden työaikapankkia koskevien työehtosopimusmääräysten mukaan suunnittelu- ja konsulttialaa lukuun ottamatta.²⁴² Teknologiateollisuuden työntekijöiden työaikapankkiohjeistusten mukaan liukuva työaika ja työaikapankki voidaan paikallisesti sopimalla yhdistää yhdeksi ja samaksi järjestelyksi. Tällöin työaikapankkisopimuksessa sovitaan pelisäännöt sille, miten liukuvaa työaikaa käytetään.

Liittojen edustajien mukaan liukuvasta työajasta työaikapankkiin siirrettäväksi soveltuu lähinnä jonkin sovitun kertymärajan ylittävä työaika.²⁴³ Teknologiateollisuuden työehtosopimusten mukaan liukuvan työajan enimmäiskertymästä voidaan sopia paikallisesti

²⁴¹ TN 1393–04, s. 7.

²⁴² SKOL työaikapankkiohje 2 k. suosittelee pitämään säännöllisen työajan järjestämisen erillään työaikapankkijärjestelmästä, teknologiateollisuuden työaikapankkiohjeistus 4 k., teknologiateollisuuden sähköalan työaikapankkiohjeistus 4k., Tekno yth-tes pöytäkirja työaikapankeista 2 k., Tieto tes 25 §.

²⁴³ Näin myös Ruohoniemi 9.1.2014, Takala 27.1.2014, Kauppinen 10.2.2014, Kaukolinna 14.3.2014.

työaikalaisista poiketen.²⁴⁴ Liukuvaa työaika voidaan siirtää työaikapankkiin työehtosopimuksen kelpuuttavan määräyksen nojalla sovitun enimmäiskertymän puitteissa. Tietotekniikan palvelualalla yli 40 tunnin enimmäiskertymästä voidaan sopia ainoastaan, mikäli 40 tuntia ylittävä työaika siirtyy työaikapankkiin.

Sovitun kertymärajan ylittävän työajan kertymän siirtämisessä työaikapankkiin sovitaan oikeudellisesti arvioiden työajan kertymän vaihtamisesta vapaa-aikaan. Vapaaksi vaihtamisesta on TAL 13.3 §:n pakottavan määräyksen mukaan sovittava yksilötasolla. Sopimuksen tunnusmerkistö täyttyy, jos liukuva työaika on sovittu työaikapankin osatekijäksi ja yksittäinen työntekijä päättää osatekijän tallettamisesta työaikapankkiin tai siitä sovitaan. Tällaisen vapaa-ajan antamisesta ei ole työaikalaisissa säännöksiä, joten vapaa voi olla osatekijänä riippumatta siitä, kuka päättää työaikapankkivapaiden ajankohdista.

Teknolohiateollisuuden ylempien toimihenkilöiden työehtosopimuksen mukaan toimihenkilöllä on oikeus pitää liukuvan työajan saldoa kokonaisina vapaapäivinä.²⁴⁵ Työaikapankin osatekijöiksi sovittujen erien antamista koskevat aika- ja muut rajoitteet kuitenkin syrjäytyvät työaikapankkisopimuksella, jollei toisin sovita. Jos liukumavapaa siirretään työaikapankkiin, toimihenkilön oikeus määrätä vapaan ajankohdasta syrjäytyy ja vapaan ajankohdasta sovitaan työaikapankkisopimuksen mukaisesti. Toimihenkilön oikeus päättää vapaiden ajankohdasta säilyy ainoastaan, mikäli siitä sovitaan erikseen.

Liukuva työaika ei sovellu työaikapankin osatekijäksi suunnittelu- ja konsulttialan työehtosopimusten sekä teknolohiateollisuuden toimihenkilöiden työehtosopimuksen soveltamisaloilla.²⁴⁶ Liukuvan työajan enimmäismäärästä voidaan myös näiden työehtosopimusten mukaan sopia paikallisesti työehtosopimusten rajoittamatta sopimusvapautta.²⁴⁷ Koska työaikapankissa ei kuitenkaan seurata erikseen sinne siirrettyjen työajan erien alkupe-
rää tai käyttöjärjestystä, on mahdotonta todeta työneuvoston edellyttämällä tavalla, ettei peruskertymä ja työaikapankkiin siirretty kertymä ylitä sovittua enimmäiskertymää.

Lisäksi suunnittelu- ja konsulttialan työehtosopimuksissa on määräykset työnantajan oikeudesta määrätä toimihenkilö pitämään liukuvan työajan kertymää vapaana ja toimihen-

²⁴⁴ Malmikaivosten tes 13.3 §, Tekno sähköalan tes 19.7, Tekno tes 19.7, Tekno yth-tes 4 §, Tieto tes 25 §, teknolohiateollisuuden työaikapankkiohjeistus liite 3, s. 2, teknolohiateollisuuden sähköalan työaikapankkiohjeistus liite 3, s. 2, Kauppinen 10.2.2014, Kaukolinna 14.3.2014.

²⁴⁵ Tekno yth-tes 4 §.

²⁴⁶ SKOL työaikapankkiohjeessa ei kuitenkaan suositella säännöllistä työaika osatekijäksi (2 k).

²⁴⁷ SKOL th-tes 6.3 §, SKOL yth-tes 6 §, Tekno th-tes 7.1 §, 7.3 §.

kilön oikeudesta pitää kertyneitä tunteja kokonaisina päivinä ilmoittamalla siitä työnantajalle.²⁴⁸ Liukuvan työajan siirtäminen työaikapankkiin, jossa vapaiden pitämisestä sovi-
taan tai jossa työnantaja päättää vapaiden ajankohdan, loukkaisi toimihenkilön oikeutta
pitää kertyneitä tunteja pelkän ilmoituksen perusteella.

4.5. Lisä- ja ylityö

Työntekijän säännöllinen työaika on usein joko työsopimuksen tai työehtosopimuksen
perusteella lakisääteistä säännöllistä työaikaa lyhempi. Lisätyöllä tarkoitetaan lakisääteis-
tä säännöllistä työaikaa lyhemmän työajan lisäksi työnantajan aloitteesta tehtyä työtä, jo-
ka ei ylitä lain mukaista säännöllistä työaikaa (TAL 17.1 §). Ylityöllä tarkoitetaan työn-
antajan aloitteesta laissa säädetyn säännöllisen työajan lisäksi tehtyä työtä (TAL 17.2 §).

Lisä- ja ylityöstä maksetaan korvaus TAL 22 §:n mukaan. Työnantaja ja työntekijä voivat
sopia, että korvaus vaihdetaan osaksi tai kokonaan vastaavaan vapaa-aikaan työntekijän
säännöllisenä työaikana (TAL 23.1 §). Kyseessä on dispositiivinen säännös, jossa sopi-
mismahdollisuus on siirretty suoraan työnantajalle ja yksittäiselle työntekijälle. Sopia
voidaan esimerkiksi siitä, että vain ylityöstä maksettavan palkan korotusosa vaihdetaan
vastaavaksi vapaa-ajaksi tai vapaa-ajaksi voidaan vaihtaa jokin laskennallinen tuntimäärä
lisä- tai ylityökorvauksesta.²⁴⁹

Ylityötä vastaavan vapaa-ajan pituus lasketaan soveltuvien osin ylityökorvausta koskevien
periaatteiden mukaisesti. Ylityö jaetaan TAL 22.2 §:ssä korvausten laskemista varten
vuorokautiseen ja viikoittaiseen ylityöhön. Vuorokautista ylityötä on säännöllisen vuoro-
kautisen työajan ylittävä työaika ja viikoittaista ylityötä on työ, jota tehdään yli laissa sää-
detyn viikoittaisen työajan.²⁵⁰ Vuorokautisen säännöllisen työajan ylittäviltä kahdelta en-
simmäiseltä työtunnilta maksetaan 50 prosentilla ja seuraavilta 100 prosentilla korotettu
palkka. Viikoittaisen säännöllisen työajan ylittäviltä tunneilta maksetaan 50 prosentilla
korotettu palkka. Yksi 50 prosentilla korotettu ylityötunti kerryttää siis puolitoista tuntia

²⁴⁸ Määräys on työaikalain kannalta ongelmallinen, sillä TAL 13.3 §:ssä edellytetään asiasta sopimista. Määräys on otettu alan työehtosopimukseen valtakunnansovittelijan esityksestä ja se on osoittautunut käytännössä tyydyttäväksi. Näin Leskelä-Mustonen 12.2.2014 ja Hankamäki 7.3.2014.

²⁴⁹ KM 1993:2, s. 107, HE 34/1996, s. 55, Hietala - Kaivanto, s. 149.

²⁵⁰ Äimälä, s. 120, Saarinen. s. 1113, 1121.

vapaata, mikäli ylityö vaihdetaan kokonaan vapaaksi ja yhtä 100 prosentilla korotettua ylityötuntia vastaa kaksi tuntia vapaata.²⁵¹

Vapaa-aika on TAL 23.2 §:n mukaan annettava kuuden kuukauden kuluessa lisä- tai ylityön tekemisestä, ellei toisin sovita. Työnantajan ja työntekijän on lähtökohtaisesti sovittava vapaan ajankohdasta. Mikäli sopimukseen ei päästä, työnantaja määrää vapaan ajankohdan. Työntekijä voi kuitenkin viime kädessä vaatia korvauksen suorittamista rahassa. Työnantaja ja työntekijä voivat myös sopia vapaan yhdistämisestä vuosilomalaissa tarkoitettuun säästövapaaseen (TAL 23.3 §). Yhdistämisen jälkeen vapaa on kokonaisuudessaan säästövapaata koskevien säännösten alainen.

TAL 39.2 §:n mukaan johtavassa asemassa olevat työntekijät ja johtajat, joiden pääasiallisena tehtävänä on välittömästi johtaa tai valvoa työtä ja jotka eivät ota osaa tai vain tilapäisesti ottavat osaa johdettaviensa tai valvottaviensa työntekijöiden työhön, voivat sopia työnantajansa kanssa, että lisä-, yli- ja sunnuntaityökorvaukset maksetaan erillisenä kuukausikorvauksena.

Paikalliset osapuolet voivat sopia lisä- ja ylityökorvauksen vaihtamisesta vastaavaan vapaa-aikaan suoraan työaikalain säännösten nojalla ja siinä säännellyissä rajoissa. Mikäli valtakunnalliset työmarkkinajärjestöt ovat TAL 40 §:n nojalla sopineet työehtosopimuksella toisin lisä- ja ylityöstä maksettavasta korvauksesta tai korvauksen vaihtamisesta vastaavaan vapaa-aikaan, paikallisten osapuolten kelpoisuus ja sopimusvapauden rajat määräytyvät kyseisen työehtosopimuksen mukaisesti.

Kaikkien työaikapankkia koskevia määräyksiä sisältävien teknologiateollisuuden työehtosopimusten mukaan lisä- ja ylityö voidaan sopia työaikapankin osatekijäksi.²⁵² Teknologiateollisuuden työntekijöiden työaikapankkiohjeistuksissa ylityötä ei suositella osatekijäksi.²⁵³ Taustalla on ajatus siitä, että työaikapankkien tarkoituksena on mahdollistaa työajan järjestely uudelleen, ei lyhentää työaikaa.²⁵⁴ Itse työehtosopimuksissa sopimis- mahdollisuuksia ei rajoiteta. Liitot suosittelevat, että mikäli ylityö sovitaan osatekijäksi,

²⁵¹ KM 1993:2, s. 107, HE 34/1996, s. 55.

²⁵² Malmikaivosten tes 13.7 §, SKOL työaikapankkiohje 4 k., Tekno sähköalan tes 19.8.1, 19.8.2, Tekno tes 19.8.1, 19.8.2, Tekno yth-tes pöytäkirja työaikapankeista 2 k., Tieto tes liite 6, 3 k.

²⁵³ Teknologiateollisuuden työaikapankkiohjeistus 2 k., teknologiateollisuuden sähköalan työaikapankkiohjeistus 2 k.

²⁵⁴ Kaukolinna 14.3.2014.

ylityölisä maksetaan palkan yhteydessä ja työaikapankkiin siirretään ainoastaan ylityön perusosa.²⁵⁵ Sama koskee vapaaksi vaihdettua lisätyötä, joka korvataan kuten ylityö.²⁵⁶

Useimpien teknologiateollisuuden työehtosopimusten mukaan lisä- ja ylityöstä maksetta- va palkka vaihdetaan vastaavaan vapaa-aikaan työaikalain mukaisesti. Tietotekniikan palvelualan työehtosopimuksen 12.8 §:n mukaan ylityö- ja lisätyövapaa tulee kuitenkin työaikalain poiketen antaa kahden kuukauden kuluessa työn suorittamisesta, mikäli työntekijä tätä vaatii. Työehtosopimusosallisten mukaan vapaan antamista koskevat työ- aikalain ja työehtosopimusten muutoin pakottavat vaatimukset kuitenkin syrjäytyvät, jos lisä- ja ylityövapaa sovitaan työaikapankin osatekijäksi.

Lähes kaikkien työehtosopimusten pakottavien määräysten mukaan työnantajan ja työn- tekijän tulee sopia työaikapankkivapaan ajankohdasta.²⁵⁷ Suunnittelu- ja konsulttialalla liitot suosittelevat sopimista. Edellytys sopia vapaan ajankohdasta koskee myös työaika- pankkiin siirrettyjä lisä- ja ylityövapaita, jotka korvataan siirron jälkeen työaikapankkia koskevien määräysten mukaisesti. Työehtosopimuksen työaikapankkia koskevilla mää- räyksillä on täten TAL 40 §:n nojalla sovittu vapaan antamisesta TAL 23.2 §:stä poiketen. Työnantajan oikeus määrätä vapaan ajankohta ja työntekijän oikeus vaatia rahakorvausta syrjäytyvät työaikapankkisopimuksen määräyksillä. Myös edellytys antaa vapaa-aika kuuden kuukauden kuluessa lisä- tai ylityön tekemisestä syrjäytyy. Lisä- ja ylityötä va- paaksi vaihdettaessa ei saa loukata työntekijän oikeutta työaikalain tai työehtosopimuk- sen mukaisiin lisä- ja ylityökorvauksiin.

SKOL toimihenkilöiden sekä teknologiateollisuuden toimihenkilöiden työehtosopimus- ten soveltamisaloilla lisä- ja ylityö soveltuvat työaikapankin osatekijäksi työaikalain ja työehtosopimusmääräysten rajoissa.²⁵⁸ Molempien työehtosopimusten mukaan toimihen- kilön kanssa voidaan sopia ylityökorotuksen tai koko ylityön ajalta maksettavan palkan sekä lisätyön vaihtamisesta vastaavaan vapaaseen.

Ylityövapaa on SKOL toimihenkilöiden työehtosopimuksen pakottavan 13.2 §:n mukaan annettava kuuden kuukauden kuluessa ylityön tekemisestä. Se ei näin ollen sovellu osate- kijäksi työaikapankkiin, jossa osatekijöiden käyttöjärjestystä ei seurata, eikä niiden käy-

²⁵⁵ Teknologiateollisuuden työaikapankkiohjeistus 2 k., teknologiateollisuuden sähköalan työaikapankki- ohjeistus 2 k.

²⁵⁶ Kauppinen 10.2.2014, Kaukolinna 14.3.2014.

²⁵⁷ Malmikaivosten tes 13.7 §, Tekno sähköalan tes 19.8.2, Tekno tes 19.8.2, Tekno yth-tes pöytäkirja työaikapankeista 2 k., Tieto tes liite 6, 4 k.

²⁵⁸ SKOL työaikapankkiohje 4 k.

tölle aseteta aikarajoja. Lisätyövapaan osalta työehtosopimuksessa ei ole reunaehtoja sopimiselle, joten se soveltuu työaikapankin osatekijäksi.²⁵⁹

Teknolgiateollisuuden toimihenkilöiden työehtosopimuksen mukaan ylityövapaan ajankohdasta voidaan sopia työehtosopimuksen rajoittamatta sopimusvapautta.²⁶⁰ Määräyksessä edellytetään, että vapaan ajankohdasta sovitaan, joten ylityövapaa voidaan tallettaa vain työaikapankkiin, jossa vapaiden ajankohdasta sovitaan tai siitä päättää työntekijä. Lisätyön osalta vastaavaa vaatimusta ei ole. Työehtosopimuksessa ei ole pakottavia määräyksiä vapaan ajankohdasta, joten vapaa voidaan sopia osatekijäksi myös työaikapankkiin, jossa ei ole sovittu aikarajaa vapaiden pitämiseksi.²⁶¹ Toimihenkilön oikeutta ylityökorvauksiin tai sitä vastaavaan vapaa-aikaan ei saa siirron yhteydessä loukata.

4.6. Viikoittaisena vapaa-aikana tehdyn työn korvaaminen

Jos työntekijä ei saa viikoittaista vapaa-aikaansa, hänelle korvataan TAL 32.2 §:n mukaan työhön käytetty aika lyhentämällä hänen säännöllistä työaikaansa yhtä pitkällä ajalla kuin hän ei ole saanut viikoittaista vapaa-aikaa. Työaika on lyhennettävä kolmen kuukauden kuluessa työn tekemisestä, jollei toisin sovita. Säännöksessä annetaan sopimisoikeus vapaan ajankohdasta suoraan työnantajalle ja yksittäiselle työntekijälle. Työntekijän suostumuksella korvaus voidaan suorittaa myös rahana. Korvaus voidaan suorittaa myös osaksi rahassa ja osaksi vapaana.²⁶² Valtakunnalliset työmarkkinajärjestöt saavat TAL 40 §:n nojalla sopia työehtosopimuksella viikoittaisena vapaa-aikana tehdyn työn korvaamisesta työaikalain säännöksistä poiketen.

Useimpien teknolgiateollisuuden työehtosopimusten mukaan työntekijälle korvataan viikoittaisena vapaa-aikana työhön käytetty aika lyhentämällä vastaavasti hänen säännöllistä työaikaansa työehtosopimuksen mukaisena ajanjaksona.²⁶³ Korvaavan viikoittaisen lepoajan ajankohdasta voidaan yleensä sopia paikallisesti työehtosopimuksesta poiketen. Menetetty viikoittainen vapaa-aika voidaan työntekijän suostumuksella korvata myös maksamalla työehtosopimuksen mukainen rahakorvaus. SKOL sekä teknolgiateollisuus-

²⁵⁹ SKOL th-tes 10.4 §. Näin myös Ruohoniemi 9.1.2014 ja Leskelä-Mustonen 12.2.2014.

²⁶⁰ Tekno th-tes 11.4 §, 12.2 §.

²⁶¹ Näin myös Ruohoniemi 9.1.2014, ja Jokinen 31.1.2014.

²⁶² TN 481–58 (joka koski vanhaa työaikalakia), KM 1993:2, s. 123, HE 34/1996, s. 64, Saarinen, s. 1125.

²⁶³ Malmikaivosten tes 14.8 §, SKOL th-tes 18 §, Tekno sähköalan tes 20.10, Tekno th-tes 10.3 §, Tekno tes 20.10, Tieto tes 13.2 §.

den ylempien toimihenkilöiden työehtosopimuksissa ei ole viikoittaista vapaa-aikaa koskevia määräyksiä, joten niiden soveltamisaloilla noudatetaan työaikalain säännöksiä.

Niillä teknologiateollisuuden sopimusaloilla, joilla on työaikapankkia koskevia työehtosopimusmääräyksiä, liittojen edustajien suhtautuminen viikkolepokorvauksen käyttöön työaikapankin osatekijänä vaihtelee. Työntekijöiden työehtosopimusten osapuolet eivät pidä suositeltavana sitä, että saamatta jäänyt viikkovapaa siirretään työaikapankkiin. Niiden mukaan ei ole työsuojelullisesti perusteltua, että viikoittainen vapaa-aika jää säännönmukaisesti toteutumatta.²⁶⁴ Työehtosopimusmääräyksissä ei kuitenkaan rajoiteta paikallisten osapuolten vapautta sopia viikoittainen vapaa-aika osatekijäksi.

Sitä vastoin YTN:n solmimien työehtosopimusten nimenomaisten määräysten mukaan viikoittainen vapaa-aika voidaan sopia työaikapankin osatekijäksi.²⁶⁵ Teknologiateollisuuden edustaja katsoo, että työaikasuojelullisista syistä viikkolepokorvaus soveltuu huonosti osatekijäksi. Lisäksi se lyhentää työaikaa, mikä ei ole työaikapankkijärjestelmän tarkoitus.²⁶⁶ YTN:n edustajat sitä vastoin katsovat, että mikäli viikkolepokorvaus sovietaan osatekijäksi, tulee menetetty vapaa-aika korvatuksi työaikalain pääsäännön mukaisella vastaavalla vapaa-ajalla, eikä rahakorvauksena, mikä on käytännössä vallitseva menettely.²⁶⁷

Niistä työehtosopimuksista, joissa ei ole työaikapankkia koskevia määräyksiä, SKOL toimihenkilöiden työehtosopimuksen pakottavan 18 §:n mukaan korvaava viikoittainen vapaa-aika on annettava viimeistään viikoittaisena lepoaikana työskentelyä seuraavan kalenterikuukauden aikana. Etukäteen sopimalla viikkolepokorvaus voidaan maksaa rahana. Viikoittaista vapaa-aikaa ei voida työehtosopimuksen pakottavan määräyksen vuoksi sopia osatekijäksi työaikapankkiin, jonka voimassaoloa ei ole rajoitettu.²⁶⁸

Teknologiateollisuuden toimihenkilöiden työehtosopimuksen mukaan korvaava viikoittainen lepoaika annetaan lähtökohtaisesti työehtosopimuksen mukaisesti, mutta ajankohdasta voidaan sopia toisinkin. Työehtosopimuksen osapuolet ovat yhtä mieltä siitä, että

²⁶⁴ Teknologiateollisuuden työaikapankkiohjeistus liite 3, s. 3, teknologiateollisuuden sähköalan työaikapankkiohjeistus liite 3, s. 3, Kauppinen 10.2.2014, Kaukolinna 14.3.2014.

²⁶⁵ SKOL työaikapankkiohje 4 k, Tekno yth-tes pöytäkirja työaikapankeista 2 k., Tieto tes liite 6, 3 k.

²⁶⁶ Ruohoniemi 9.1.2014.

²⁶⁷ Das Bhowmik 17.1.2014, Takala 27.1.2014, Hankamäki 7.3.2014.

²⁶⁸ Työnantajaliiton edustaja tosin katsoo, että rahana maksettava viikkolepokorvaus voidaan muuntaa vapaa-ajaksi ja siirtää työaikapankkiin (Ruohoniemi 9.1.2014). Toimihenkilöliiton edustaja pitää menettelyä työehtosopimuksen pakottavan säännöksen kiertämisenä (Leskelä-Mustonen 12.2.2014).

viikkolepokorvaus soveltuu työaika-suojelullisista syistä huonosti työaikapankin osatekijäksi.²⁶⁹ Juridista estettä sille, että viikoittainen vapaa-aika sovitaan työaikapankin osatekijäksi, ei kuitenkaan ole.

Työaikalain ja teknologiateollisuuden työehtosopimusten mukaan korvaavan viikoittaisen vapaa-ajan ajankohdasta voidaan yleensä sopia rajoituksetta. Viikkolepokorvaus vaikuttaisi näin ollen soveltuvan varsin hyvin työaikapankin osatekijäksi. On kuitenkin kyseenalaista toteutuuko tällöin työaikadirektiivin vaatimus riittävästä levosta. Vaikka direktiivi sallii jäsenvaltioille mahdollisuuden poiketa viikoittaista lepoaikaa koskevista säännöksistä, edellytyksenä on, että työntekijöille annetaan vastaavanlaiset korvaavat lepoajat. Poikkeustapauksissa, joissa ei objektiivisista syistä ole mahdollista myöntää vastaavanlaisia korvaavia lepoaikoja, on huolehdittava siitä, että työntekijät saavat asianmukaisen suojelun (17 ja 18 art.). Vastaavanlaisen korvaavan lepoajan antaminen mahdollisimman lähellä työskentelyajankohtaa on direktiivin lähtökohta.

Myös työaikalain mukaan työhön käytetty aika on korvattava lähtökohtaisesti lyhentämällä työntekijän säännöllistä työaikaa. Työsuojelullisesti on perusteltua, että korvaava vapaa-aika annetaan mahdollisimman pian. Viikkolepovapaan siirtäminen työaikapankkiin, jossa vapaiden antamisen takarajaa ei ole määritelty, ei täytä direktiivin tavoitetta turvata kaikille työntekijöille asianmukaiset lepoajat. Tämän vuoksi viikkolepokorvaus soveltuu huonosti työaikapankin osatekijäksi.

4.7. Sunnuntaityö

Työaikalain 33.2 §:n mukaan sunnuntaityöstä on maksettava 100 prosentilla korotettu palkka. Korvaus ei ole lain esitöiden mukaan vaihdettavissa vapaaseen.²⁷⁰ Sunnuntaityökorvaus ei näin ollen työaikalain sovellu aikaperusteisen työaikapankin osatekijäksi. Valtakunnalliset työmarkkinajärjestöt voivat kuitenkin TAL 40 §:n mukaan sopia sunnuntaityöstä työaikalain poiketen. Työehtosopimuksessa voidaan myös sopia mahdollisuudesta vaihtaa sunnuntaityökorvaus vastaavaan vapaaseen.²⁷¹

²⁶⁹ Ruohoniemi 9.1.2014, Jokinen 31.1.2014.

²⁷⁰ HE 34/1996, s. 64.

²⁷¹ Saarinen, s. 1126.

Niistä työehtosopimuksista, jotka sisältävät työaikapankkia koskevia määräyksiä, teknologiateollisuuden ylempien toimihenkilöiden sekä tietotekniikan palvelualan työehtosopimusten mukaan sunnuntaityöstä maksettu korvaus voidaan sopia työaikapankin osatekijäksi.²⁷² Tietotekniikan palvelualan työehtosopimuksen 12.8 §:n mukaan sunnuntaityö voidaan työntekijän suostumuksella korvata vastaavana vapaa-aikana. Työehtosopimuksen osallisten yhteisen näkemyksen mukaan työehtosopimuksen määräys, jonka mukaan vapaa on annettava työntekijän vaatimuksesta kahden kuukauden kuluessa työn suorittamisesta, syrjäytyy, mikäli vapaa siirretään työaikapankkiin.²⁷³

Teknologiateollisuuden ylempien toimihenkilöiden työehtosopimuksessa ei ole sunnuntaityön vapaaksi vaihtamista koskevia määräyksiä. Työehtosopimusosapuolten yhteisen tulkinnan mukaan työaikapankkia koskevilla määräyksillä on kelpuutettu paikalliset osapuolet sopimaan sunnuntaityökorvauksen vaihtamisesta vastaavaan vapaaseen.²⁷⁴ Osapuolten mukaan kyseessä on osatekijöiksi sovittujen erien antamista koskeva rajoite, joka syrjäytyy työehtosopimusmääräyksen mukaan työaikapankkisopimuksella.²⁷⁵

Teknologiateollisuuden työntekijöiden työehtosopimusten pakottavien määräysten mukaan sunnuntaityöstä maksettava korotus on maksettava rahakorvauksena.²⁷⁶ SKOL ylempien toimihenkilöiden työehtosopimuksessa ei ole määräyksiä sunnuntaityön korvaamisesta, joten korvaus maksetaan työaikalain pakottavan säännöksen mukaisesti. Rahakorvauksena maksettavaa sunnuntaityökorvausta ei voida sopia aikaperusteisen työaikapankin osatekijäksi.²⁷⁷

SKOL toimihenkilöiden sekä teknologiateollisuuden toimihenkilöiden työehtosopimusten mukaan toimihenkilön kanssa voidaan sopia sunnuntaityökorotuksen tai koko sunnuntaityön ajalta maksetun palkan vaihtamisesta vastaavaan vapaaseen.²⁷⁸ Suunnittelu- ja konsulttialalla vapaaksi vaihdettu sunnuntaityö on työehtosopimuksen pakottavan määräyksen mukaan pidettävä kuuden kuukauden kuluessa sunnuntaityön tekemisestä. Sunnuntaityö ei näin ollen sovellu osatekijäksi työaikapankkiin, jossa työaikapankkiin säästettyjen erien käyttöjärjestystä ei seurata, eikä niiden käytölle aseteta aikarajoja.

²⁷² Tieto tes liite 6, 3 k.

²⁷³ Ruohoniemi 9.1.2014, Das Bhowmik 17.1.2014.

²⁷⁴ Ruohoniemi 9.1.2014, Takala 27.1.2014.

²⁷⁵ Tekno yth-tes pöytäkirja työaikapankeista 1 k.

²⁷⁶ Malmikaivosten tes 14.7 §, Tekno sähköalan tes 20.8, Tekno tes 20.8.

²⁷⁷ Näin myös Hankamäki 7.3.2014. SKOL työaikapankkiohjeen 4 k. mukaan sunnuntaityölisä ja sunnuntain peruspalkka voidaan sopia työaikapankin osatekijäksi.

²⁷⁸ SKOL th-tes 17.3 §, Tekno th-tes 13.3 §.

Teknologiaateollisuuden toimihenkilöiden työehtosopimuksen mukaan vapaaksi vaihdetun sunnuntaityön ajankohdasta sovitaan toimihenkilön kanssa työehtosopimuksen rajoittamatta osapuolten sopimusvapautta. Sunnuntaityö voi olla osatekijänä työaikapankissa, jossa työntekijä määrittelee vapaan ajankohdan tai siitä sovitaan. Koska vapaan ajankohdasta ei ole pakottavasti määrätty, se soveltuu osatekijäksi työaikapankkiin, jossa säästettyjen osatekijöiden käytölle ei ole asetettu aikarajoja.

Joidenkin teknologiaateollisuuden toimihenkilöiden työehtosopimusten mukaan paikallisesti voidaan sopia sunnuntaityön korvaamisesta näiden töiden arvioituun määrään perustuvalla erillisellä kiinteällä kuukausikorvauksella.²⁷⁹ Kuukausikorvaus voidaan työehtosopimukset solmineiden liittojen edustajien mukaan vaihtaa vastaavaksi vapaaksi. Vapaaksi vaihdettu kuukausikorvaus soveltuu työaikapankin osatekijäksi, sillä osapuolten sopimusvapautta ei ole rajoitettu.²⁸⁰ Teknologiaateollisuuden ylempien toimihenkilöiden työehtosopimuksen mukaan työaikapankin osatekijöiksi sovittujen erien antamista koskevat rajoitteet syrjäytyvät, joten korvaus soveltuu osatekijäksi tälläkin perusteella.

4.8. Varallaolokorvaus

Työnantaja ja työntekijä voivat suoraan TAL 5 §:n kelpuutuksella sopia, että työntekijä on vapaa-aikanaan tavoitettavissa niin, että hänet voidaan tarvittaessa kutsua työhön. Varallaolo voi tapahtua työntekijän asunnossa tai se voi olla vapaamuotoista. Vapaamuotoisessa varallaolossa riittävää on, että työntekijä voi kutsun saatuaan riittävän nopeasti aloittaa työnteon.²⁸¹ Varallaoloaika ei lueta työaikaan. Varallaoloajan pituus ja varallaolon toistuvuus eivät saa haitata kohtuuttomasti työntekijän vapaa-ajan käyttöä.

Varallaolosta sovittaessa samalla sovitaan myös siitä suoritettavasta korvauksesta. Korvauksen määrässä on otettava huomioon varallaolosta työntekijän vapaa-ajan käytölle aiheutuvat rajoitukset. Korvauksen on oltava sitä suurempi, mitä sidotumpaa ja kiinteämpää varallaolo on.²⁸² Asunnossa varallaoloon käytetystä ajasta vähintään puolet on korvattava rahassa tai vastaavalla säännöllisenä työaikana annettavalla vapaa-ajalla. Työnantaja ja työntekijä voivat myös sopia, että osa korvauksesta maksetaan rahassa ja osa annetaan

²⁷⁹ SKOL th-tes 17.3 §, Tekno th-tes 13.3 §, Tekno yth-tes 4 §.

²⁸⁰ Ruohoniemi 9.1.2014, Takala 27.1.2014, Jokinen 31.1.2014, Leskelä-Mustonen 12.2.2014.

²⁸¹ HE 34/1996, s. 41, Hietala - Kaivanto, s. 56.

²⁸² HE 34/1996, s. 41, Hietala - Kaivanto, s. 60.

vapaa-aikana.²⁸³ Vapaan antamista ei säännöksessä rajoiteta, joten se soveltuu työaikalain nojalla työaikapankin osatekijäksi. Valtakunnalliset työmarkkinajärjestöt voivat TAL 40 §:n nojalla sopia työehtosopimuksella toisin myös varallaolosta.

YTN:n solmimien työehtosopimusten työaikapankkimääräysten mukaan varallaolokorvaus soveltuu työaikapankin osatekijäksi.²⁸⁴ Tietotekniikan palvelualalla varallaoloajasta maksetaan puolet tuntiansion mukaisesta palkasta, mutta varallaolon korvaamisesta voidaan paikallisesti sopia työehtosopimuksesta poiketen.²⁸⁵ SKOL sekä teknologiateollisuuden ylempien toimihenkilöiden työehtosopimuksissa ei ole määräyksiä varallaolosta, joten niiden soveltamisaloilla noudatetaan työaikalain säännöksiä. Varallaolokorvaus voidaan sekä työaikalain että työehtosopimusmääräysten mukaan sopia korvattavaksi vastaavalla vapaa-ajalla. Paikalliset osapuolet voivat sopia vapaan ajankohdasta ja menettelystä vapaata annettaessa lain tai työehtosopimuksen rajoittamatta sopimusvapautta.²⁸⁶

Teknologiateollisuuden työntekijöiden työehtosopimusten mukaan varallaolo korvataan rahakorvauksena työehtosopimuksen mukaisesti. Työntekijä ja työnantaja voivat sopia varallaolokorvauksesta toisinkin.²⁸⁷ Liittojen yhteisen tulkinnan mukaan määräyksessä ei kuitenkaan anneta mahdollisuutta sopia varallaolokorvauksen vaihtamisesta vapaa-aikaan. Rahakorvauksena se ei sovellu aikaperusteisen työaikapankin osatekijäksi.²⁸⁸

Myös SKOL sekä teknologiateollisuuden toimihenkilöiden työehtosopimuksissa on TAL 40 §:n nojalla sovittu varallaolon korvaamisesta. Molemmissa on kelpuutettu paikalliset osapuolet sopimaan korvauksesta työehtosopimuksesta poiketen.²⁸⁹ Työehtosopimuksissa rajoitetaan paikallisten osapuolten sopimisvapautta ainoastaan suunnittelu- ja konsulttialalla varallaolon korvaustason osalta.²⁹⁰ Korvaus voidaan myös vaihtaa vastaavaan vapaa-aikaan. Vapaan ajankohta ja vapaan antamisessa noudatettava menettely voidaan sopia osapuolten haluamalla tavalla, joten oikeudellisia rajoitteita sopia varallaolo työaikapankin osatekijäksi ei ole.²⁹¹ Työnantajaliiton edustajan mukaan varallaolo soveltuu työaikaa lyhentävänä eränä kuitenkin huonosti osatekijäksi.²⁹²

²⁸³ TN 93–48 (joka koski vanhaa työaikalakia), KM 1993:2, s. 11, 81.

²⁸⁴ SKOL työaikapankkiohje 4 k., Tieto tes liite 6, 3 k., Takala 27.1.2014, Hankamäki 7.3.2014.

²⁸⁵ Tieto tes 14 §, 25 §.

²⁸⁶ Näin myös Ruuhoniemi 9.1.2014, Das Bhowmik 17.1.2014.

²⁸⁷ Malmikaivosten tes 15.2 §, Tekno sähköalan tes 20.12, Tekno tes 20.12.

²⁸⁸ Kauppinen 10.2.2014, Kaukolinna 14.3.2014.

²⁸⁹ SKOL th-tes 15.1 §, Tekno th-tes 15.4 §.

²⁹⁰ Ruuhoniemi 9.1.2014, Leskelä-Mustonen 12.2.2014.

²⁹¹ SKOL työaikapankkiohje 4 k., Ruuhoniemi 9.1.2014 ja Jokinen 31.1.2014.

²⁹² Ruuhoniemi 9.1.2014.

4.9. Vuosiloma

Teknolomiteollisuuden tyoehtosopimusten mukaan vuosiloma ansaitaan ja annetaan pääsääntöisesti vuosilomalain mukaisesti. Vuosilomalain 20 §:n mukaan vuosiloma annetaan työntekijälle lähtökohtaisesti työnantajan määräämänä ajankohtana. Vuosilomasta 24 arkipäivää on annettava lomakauden aikana (2.5. – 30.9.) ja muu osa lomasta seuraavan lomakauden alkuun mennessä.

VLL 21 §:ssä on annettu varsin joustavat mahdollisuudet vuosiloman sijoittamiseen silloin, kun työnantaja ja työntekijä sopivat loman ajankohdasta. He saavat nimittäin sopia vuosiloman sijoittamisesta ajanjaksolle, joka alkaa sen kalenterivuoden alusta, jolle lomakausi sijoittuu, ja joka päättyy seuraavana vuonna ennen lomakauden alkua. Lisäksi he saavat sopia 12 arkipäivää ylittävän lomanosan pitämisestä viimeistään vuoden kuluessa lomakauden päättymisestä. Tämä lomanosa voidaan sijoittaa vielä seuraavalle lomakaudelle ja pitää seuraavan vuosiloman yhteydessä. Näin siirretyn loman ajankohta määräytyy joko 20 §:n mukaisella työnantajan päätöksellä tai 21 §:ssä säädetyin tavoin sopimalla. Sitä eivät koske säästövapaata koskevat säännökset.²⁹³

Vuosilomalain 21 §:n nojalla siirretyt vuosilomapäivät soveltuvat huonosti työaikapankin osatekijäksi. Koska laissa on pakottavasti säännelty siirretyn vuosiloman ajankohdat, ei tällainen loma tai sen osa voi olla osatekijänä työaikapankissa, jossa säästettyjen erien käyttöjärjestystä ei seurata ja jonka voimassaoloa ei ole rajoitettu.

Työntekijällä on VLL 27 §:n mukaan oikeus sopia osa vuosilomastaan pidettäväksi myöhemmin säästövapaana. Säästövapaan avulla työntekijä voi tavoitteellisesti kerätä lomaa pidettäväksi pidempinä yhdenjaksoisina aikoina.²⁹⁴ Työntekijällä on oikeus säästää 24 päivää ylittävä osa lomastaan. Työnantaja voi evätä oikeuden vain, mikäli siitä aiheutuu työpaikan tuotanto- ja palvelutoiminnalle vakavaa haittaa. Työnantaja ja työntekijä voivat lisäksi sopia, että 18 päivää ylittävä osa lomasta pidetään seuraavalla lomakaudella tai sen jälkeen säästövapaana. Toisen viikon osalta säästömahdollisuus jää sopimisen varaan.

Säästövapaa on annettava työntekijälle hänen määräämäänsä kalenterivuonna tai –vuosina. Ensisijaisesti työnantaja ja työntekijä sopivat vapaan tarkemmasta ajankohdasta. Jol-

²⁹³ HE 238/2004, s. 68.

²⁹⁴ HE 238/2004, s. 72.

lei sopimukseen päästä, työntekijä ilmoittaa vapaan pitämisestä viimeistään neljä kuukautta ennen vapaan alkamisajankohtaa.²⁹⁵ Säästövapaan ajalta maksettava palkka määräytyy vapaan ajankohdan palkkatason mukaan. VLL 27.4 §:ssä mainituissa tilanteissa työntekijällä on oikeus saada rahakorvaus pitämättä jääneestä säästövapaasta.

Säästövapaa tai siihen työaikalain 23 §:n nojalla yhdistetty ylityö- tai lisätyövapaa soveltuvat työaikapankin osatekijäksi edellyttäen että vuosilomalain ja työehtosopimusten vaatimukset täyttyvät. Työntekijän viimesijainen oikeus päättää säästövapaan ajankohdasta on säilytettävä. Lisäksi menettelyn työkyvyttömyystilanteessa on vuosilomalain pakottavan säännöksen mukaan oltava vuosilomalain 25 §:n mukainen. Valtakunnalliset työmarkkinajärjestöt voivat sopia vuosilomalain muutoin pakottavista säästövapaata koskevista säännöksistä VLL 30.1 §:n nojalla.

Säästövapaa voidaan sopia työaikapankin osatekijäksi lähes kaikkien niiden teknologiateollisuuden työehtosopimusten mukaan, joissa on työaikapankkia koskevia määräyksiä.²⁹⁶ Työehtosopimusosapuolet ovat VLL 30 §:n nojalla sopineet työehtosopimuksissa, että säästövapaan antamista koskeva säännös, jonka mukaan työntekijä päättää viime kädessä vapaan ajankohdan, syrjäytyy työaikapankkisopimuksella.²⁹⁷ Työaikapankkiin siirretty säästövapaa annetaan työaikapankin sääntöjen mukaan. Työntekijän oikeus päättää ajankohdasta voidaan kuitenkin säilyttää työaikapankkijärjestelmässä sopimalla asiasta erikseen. Mikäli tämä edellyttää, että säästövapaata seurataan erikseen, ei kyseessä ole enää tämän tutkielman tarkoittama työaikapankki.

Suunnittelu- ja konsulttialalla liitot eivät säästövapaata koskevien pakottavien säännösten johdosta suosittele säästövapaata työaikapankin osatekijäksi.²⁹⁸ Samasta syystä säästövapaa soveltuu huonosti työaikapankin osatekijäksi myös teknologiateollisuuden toimihenkilöiden työehtosopimuksen soveltamisalalla. Mainituilla sopimusaloilla ei ole sovittu poikkeuksista vuosilomalain säästövapaata koskevista pakottavista säännöksistä, joten ne rajoittavat paikallisten osapuolten sopimisvapautta työaikapankeista sovittaessa.²⁹⁹

²⁹⁵ HE 238/2004, s. 72.

²⁹⁶ Teknologiateollisuuden työaikapankkiohjeistus 2 k., teknologiateollisuuden sähköalan työaikapankkiohjeistus 2 k., Tekno yth-tes pöytäkirja työaikapankeista 2k., Tieto tes liite 6, 3 k.

²⁹⁷ Malmikaivosten tes 13.7 §, Tekno sähköalan tes 19.8.1, 19.8.2, Tekno tes 19.8.1, 19.8.2, Tekno yth-tes pöytäkirja työaikapankeista 1 k. Tietotekniikan palvelualalla osalliset tulkitsevat työehtosopimusta niin, että myös tämä vapaan antamista koskeva rajoite syrjäytyy työaikapankkisopimuksella (Ruohoniemi 9.1.2014, Das Bhowmik 17.1.2014).

²⁹⁸ SKOL työaikapankkiohje 2. Säästövapaata ei myöskään mainita mahdollisena osatekijänä, ks. 4 k.

²⁹⁹ Joskin suunnittelu- ja konsulttialan työehtosopimuksissa on laajennettu toimihenkilön oikeuksia muuttaa ansaittua vuosilomaa säästövapaaksi.

Työntekijän oikeutta päättää säästövapaan ajankohdasta ei saa työaikapankkisopimuksella loukata. Niinpä säästövapaa ei soveltuu osatekijäksi ainoastaan työaikapankkiin, jossa työntekijä päättää pankkivapaan ajankohdan. Lisäksi menettelyn työkyvyttömyystilanteessa oltava vuosilomalain mukainen, sillä työehtosopimuksissa ei ole annettu mahdollisuutta poiketa VLL 25 §:n säännöksestä.³⁰⁰ Vuosilomalaissa ei ole säädetty aikarajaa säästövapaan pitämiseksi, joten se voi olla osatekijänä työaikapankissa, jossa nostojen aikarajaa ei ole määritelty.

4.10. Muut mahdolliset osatekijät

Työehtosopimuksen määräyksistä riippuen myös muita, työehtosopimukseen tai paikalliseen sopimukseen perustuvia vapaaksi vaihdettavissa olevia korvauksia ja lisiä sekä muita vapaita voidaan sopia työaikapankin osatekijäksi. Sopimista rajoittavat tällöin työehtosopimuksen pakottavat määräykset tai paikallisen sopimuksen ehdot.

Teknolomiteollisuuden työntekijöiden työehtosopimusten soveltamisaloilla rahamääräiset lisät ja korvaukset on lähtökohtaisesti maksettava rahana, eikä niitä voida vaihtaa vastaavaksi vapaaksi.³⁰¹ Työehtosopimusten pakottavien määräysten mukaan lomarahaa, hälytysraha sekä vuoro-, ilta- ja yötyölisät maksetaan rahassa, joten ne eivät sovellu työaikapankin osatekijöiksi.³⁰² Liitot suosittelvat erillisten lisien maksamista työskentelyajankohdan palkanmaksun yhteydessä.³⁰³ Vaikka työehtosopimusmääräysten mukaan matkakustannusten korvaamisesta ja määristä voidaan paikallisesti sopia toisin,³⁰⁴ korvausten vaihtamisesta vapaaseen ei kuitenkaan voida liittojen edustajien mukaan sopia. Sopia voidaan ainoastaan rahakorvauksista.³⁰⁵

YTN:n solmimien työehtosopimuksissa paikalliset osapuolet on kelpuutettu sopimaan työehtosopimuksesta poiketen lomarahasta. Myös vapaa-aikana matkustamisen korvauksesta voidaan sopia työehtosopimuksesta poiketen tai - kuten suunnittelu- ja konsulttialalla – siitä sovitaan ensisijaisesti paikallisesti ja työehtosopimuksen määräykset ovat toissi-

³⁰⁰ Näin myös Jokinen 31.1.2014 ja Hankamäki 7.3.2014.

³⁰¹ Kauppinen 10.2.2014, Kaukolinna 14.3.2014.

³⁰² Malmikaivosten tes 10.3 §, 10.4 §, 15.1 §, Tekno sähköalan tes 14.3, 14.4, 20.11, Tekno tes 14.3, 14.4, 20.11. Näin myös Kauppinen 10.2.2014, Kaukolinna 14.3.2014.

³⁰³ Teknolomiteollisuuden työaikapankkiohjeistus 5 k., teknolomiteollisuuden sähköalan työaikapankkiohjeistus 5 k.

³⁰⁴ Malmikaivosten tes 16.4 §, Tekno sähköalan tes 22.9, Tekno tes 22.9.

³⁰⁵ Kauppinen 10.2.2014, Kaukolinna 14.3.2014.

jaisia. Nämä työehtosopimukseen perustuvat lisät ja korvaukset ovat työehtosopimusten nimenomaisten määräysten perusteella sovittavissa työaikapankin osatekijäksi. Työehtosopimuksesta riippuen myös muut työehtosopimukseen perustuvat lisät ja korvaukset voivat soveltua osatekijöiksi.³⁰⁶

Työaikapankin osatekijöiksi voidaan YTN:n solmimien työehtosopimusten mukaan sopia myös muita kuin työehtosopimukseen perustuvia rahamääräisiä etuja. Niiden mukaan osatekijäksi soveltuu tulos-, bonus- tai voittopalkkio.³⁰⁷ Ylemmille toimihenkilöille maksettavat erilaiset lisät ja korvaukset eivät yleensä perustu työehtosopimukseen vaan paikallisiin sopimuksiin. Myös erilaiset paikallisen sopimuksen perusteella maksettavat rahamääräiset etuudet voidaan sopia osatekijäksi paikallisesti sovittujen ehtojen rajoissa.³⁰⁸

SKOL toimihenkilöiden sekä teknologiateollisuuden toimihenkilöiden työehtosopimusten soveltamisaloilla työehtosopimukseen perustuvat rahamääräiset erät voidaan liittojen edustajien mukaan sopimusvapauden nojalla lähtökohtaisesti vaihtaa vastaavaan vapaa-aikaan sopimalla siitä asianomaisen toimihenkilön kanssa.³⁰⁹ Työehtosopimuksen määräysten perusteella maksettavasta matka-ajan korvauksesta voidaan sopia paikallisesti työehtosopimuksesta poiketen.³¹⁰ Se voidaan paikallisesti sopia vaihtaa myös vastaavaan vapaa-aikaan. Paikallisten osapuolten sopimusvapautta ei työehtosopimuksessa rajoiteta mitenkään, joten korvaus soveltuu hyvin työaikapankin osatekijöiksi.³¹¹

Molempien työehtosopimusten mukaan paikallisesti voidaan sopia myös lomarahaa korvaamisesta vastaavalla vapaalla. Vapaa on työehtosopimusten pakottavien määräyksen mukaan pidettävä lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä.³¹² Vapaaksi vaihdettu lomarahaa ei näin ollen sovellu osatekijäksi työaikapankkiin, jossa osatekijöiden käyttäjärjestystä ei seurata, eikä vapaiden käytölle aseteta aikarajoja.

Kaikki työehtosopimuksen nojalla maksettavat lisät ja korvaukset eivät kuitenkaan ole vaihdettavissa vapaa-aikaan, vaan ne on työehtosopimuksen pakottavien määräysten mukaan maksettava rahana. Esimerkiksi hälytysluontoista työtä ei voi korvata lyhentämällä

³⁰⁶ SKOL työaikapankkiohje 4 k., Tekno yth-tes pöytäkirja työaikapankeista 2 k., Tieto tes liite 6, 3 k.

³⁰⁷ SKOL työaikapankkiohje 4 k., Tekno yth-tes pöytäkirja työaikapankeista 2 k., Tieto tes liite 6, 3 k.

³⁰⁸ Takala 27.1.2014, Hankamäki 7.3.2014.

³⁰⁹ Ruohoniemi 9.1.2014, Jokinen 31.1.2014, Leskelä-Mustonen 12.2.2014.

³¹⁰ SKOL th-tes 15.1 §, 22.9 §, 22.12 §, Tekno th-tes 16.6 §, 22.6 §, 22.8 §, Tieto tes 15.1 §, 17.7 §, 25 §.

³¹¹ SKOL työaikapankkiohje 4 k., Tieto tes 25 § ja liite 6, 3 k., Jokinen 31.1.2014, Leskelä-Mustonen 12.2.2014.

³¹² SKOL th-tes 26.3 §, Tekno th-tes 24.4 §.

vastaavasti toimihenkilön säännöllistä työaika.³¹³ Rahakorvauksena hälytysraha ei sovellu aikaperusteisen työaikapankin osatekijäksi.

Eräiden toimihenkilöiden työehtosopimusten mukaan paikallisesti voidaan sopia työehtosopimuksessa mainittujen työ- ja vapaa-ajan erien sekä lisien vaihtamisesta joustovapaaseen.³¹⁴ Joustovapaaseen voidaan vaihtaa työehtosopimuksesta riippuen muun muassa työajan lyhentämismatkat, lisätyö, ylityökorotus tai koko palkka ylityön ajalta, sunnuntai-työkorotus tai koko palkka sunnuntain ajalta sekä lomarahat. Joustovapaan osalta menetel-
lään muutoin vuosilomalain säästövapaata koskevien säännösten mukaisesti, mutta säästövapaasta poiketen vapaan ajankohdasta on sovittava.

Joustovapaassa on kysymys työaikajärjestelystä, joka itse asiassa täyttää työaikapankin määritelmän. Työaika, ansaittuja vapaita tai vapaa-ajaksi muutettuja rahamääräisiä etuuksia säästetään sopimalla ja yhdistetään toisiinsa pitkäjänteisesti. Vapaa-aikaa ei tosin voi lainata joustovapaajärjestelyssä. Työ- tai vapaa-ajan erä menettää alkuperäisen identiteettinsä kun se vaihdetaan joustovapaaksi. Myöskään joustovapaa käyttöjärjestystä ei seurata, eikä sen käytölle aseteta aikarajoja.

Joustovapaa voidaan liittojen edustajien mukaan sopia työaikapankin osatekijäksi joustovapaata koskevin ehdoin.³¹⁵ Joustovapaa voi siis olla osatekijänä työaikapankissa, jossa vapaiden pitämisaikankohdasta sovitaan tai joissa työntekijä määrää vapaan ajankohdan. Työehtosopimuksen pakottavien määräysten vuoksi menettely työntekijän työkyvyttömyyden varalta on sovittava VLL 25 §:n mukaiseksi. Joustovapaan pitämisaikankohdasta ei ole työehtosopimuksissa määräyksiä, joten se soveltuu osatekijäksi työaikapankkiin, jonka voimassaoloaika ei ole rajoitettu.

³¹³ SKOL th-tes 16.5 §, Tekno th-tes 16.5 §.

³¹⁴ SKOL th-tes 6.3 §, 10.5 §, 13.2 §, 17.3 §, 26.3 §, SKOL yth-tes 10 §, Tekno th-tes 6.2 §, 11.5 §, 12.2 §, 13.3 §, 24.4 §.

³¹⁵ Näin myös Ruohoniemi 9.1.2014, Jokinen 31.1.2014, Leskelä-Mustonen 12.2.2014 ja Hankamäki 7.3.2014.

5. Työaikapankin käyttäminen

5.1. Osatekijän siirtäminen työaikapankkiin

Työaikapankkityöryhmän mukaan työaikapankkisopimuksessa on syytä sopia osatekijöiden säästämisen ja käytön periaatteista sekä menettelytavoista, joiden mukaan työnantaja ja työntekijä sopivat yksittäisten vapaiden pitämisen ajankohdista.³¹⁶ Paikallisten osapuolten sopimusvapautta rajoittavat tässäkin lainsäädäntö ja kollektiivisopimusten pakottavat määräykset.

Teknolohiateollisuuden työntekijöiden työehtosopimusten soveltamisaloilla työaikapankkiin voidaan liittojen edustajien mukaan siirtää vain aikaa ja siirrettävään osatekijään liittyviä rahaeriä. Pakottavien työehtosopimusmääräysten mukaan rahana maksettavia eriä ei voida siirtää aikaperusteiseen työaikapankkiin.³¹⁷ Toimihenkilöiden työehtosopimukset solmineiden liittojen edustajien mukaan työaikapankkiin voidaan siirtää myös vapaaksi vaihdettuja rahamääräisiä eriä.³¹⁸

Lähtökohtana on, että työntekijä päättää osatekijöiden siirtämisestä työaikapankkiin työaikapankkisopimuksessa sovittujen ehtojen mukaisesti.³¹⁹ Työehtosopimuksella tästä voidaan poiketa lain pakottavien säännösten rajoissa.³²⁰ Mikäli työehtosopimuksessa määrätään pakottavasti siitä, kuka päättää osatekijän siirtämisestä työaikapankkiin, menettely on sovittava työehtosopimusmääräysten mukaiseksi. Jos määräyksiä osatekijän siirtämisestä ei ole, menettelystä voidaan sopia sopimusvapauden nojalla, elleivät lainsäädäntö tai työehtosopimuksen muut pakottavat määräykset rajoita sopimusvapautta.

EK ohjeistaa työnantajaa pidättämään oikeuden hyväksyä osatekijän siirtäminen työaikapankkiin sekä ajankohdat, jolloin työaikaa voidaan tehdä työaikapankkiin.³²¹ Sopimusvapauden nojalla työaikapankkisopimuksessa voidaan sopia työnantajalle oikeus hyväksyä tai hylätä osatekijän siirto yksittäistapauksessa, ellei työehtosopimus tätä rajoita.

³¹⁶ Työaikapankkityöryhmä 2004, s. 7.

³¹⁷ Kauppinen 10.2.2014, Kaukolinna 14.3.2014.

³¹⁸ Ruohoniemi 9.1.2014, Das Bhowmik 17.1.2014, Takala 27.1.2014, Jokinen 31.1.2014, Leskelä-Mustonen 12.2.2014, Hankamäki 7.3.2014.

³¹⁹ Työaikapankkityöryhmä 2004, s. 6.

³²⁰ Näin esim. valtion ves ja tes työajoista 7 §.

³²¹ EK Työaikapankkiohjeet, s. 6.

Teknolomiteollisuuden työaikapankkimääräyksissä ei pääsääntöisesti ole otettu kantaa siihen, kuka päättää osatekijöiden siirtämisestä työaikapankkiin. Tietotekniikan palvelualan pakottavan työehtosopimusmääräyksen mukaan työntekijän ja hänen esimiehensä on kuitenkin sovittava ylityöstä maksettavien perus- ja korotusosien siirtämisestä työaikapankkiin.³²² Eräiden työehtosopimusten mukaan säännöllisen työajan järjestämistä koskevat periaatteet sekä niihin liittyvät ilmoitus- ja menettelytavat on sovittava työaikapankkisopimuksessa. Osapuolten sopimusvapautta ei ole rajoitettu.³²³

Jos työehtosopimuksessa ei ole pakottavasti määrätty siitä, kuka päättää osatekijöiden siirtämisestä työaikapankkiin tai jos työaikapankista sovitaan sopimusvapauden nojalla, osatekijän siirtämisestä voidaan lähtökohtaisesti sopia paikallisten osapuolten haluamalla tavalla. Siirtäminen voi tapahtua työntekijän aloitteesta tai työnantaja ja työntekijä voivat sopia siitä. Joidenkin osatekijöiden osalta siirto voi tapahtua myös automaattisesti. Sopimusvapautta rajoittavat lainsäädäntö ja työehtosopimuksen pakottavat määräykset.

Työehtosopimusmääräysten mukaan työ- tai vapaa-ajan erän siirtämisestä työehtosopimuksen pääsäännöstä poikkeavaan ajankohtaan on yleensä sovittava paikallisesti. Myös rahakorvauksen vaihtamisesta vastaavaan vapaa-aikaan on sovittava. Jotta esimerkiksi työajan lyhennysvapaa voidaan pitää työehtosopimuksen pääsäännöstä poikkeavana ajankohtana, asiasta on sovittava paikallisesti. Vastaavasti lomarahaa voidaan korvata vastaavalla vapaalla vain, mikäli työnantaja ja työntekijä siitä sopivat. Sopimista koskeva vaatimus ei syrjäydy työaikapankkisopimuksella, ellei työehtosopimuksessa tätä nimenomaan mahdollisteta.

Useimpien teknolomiteollisuuden työehtosopimusten mukaan työaikapankin osatekijöiksi sovittujen erien antamista koskevat rajoitteet syrjäytyvät. Muut kuin antamista koskevat vaatimukset eivät sitä vastoin syrjäydy. Työehtosopimuksen pakottavaa määräystä, jonka mukaan osatekijäksi sovitun työ- tai vapaa-ajan erän siirtämisestä on sovittava, ei voida syrjäyttää antamalla työaikapankkisopimuksessa työnantajalle oikeus yksipuolisesti päättää vapaan siirtämisestä.

³²² Tieto tes liite 6, 3 k.

³²³ Malmikaivosten tes 13.7 §, Tekno sähköalan tes 19.8.2, Tekno tes 19.8.2, Tekno yth-tes pöytäkirja työaikapankeista 2 k.

Teknolohiateollisuuden työntekijöiden työaikapankkiohjeistuksissa suositellaan, että työnantaja ja työntekijä sopivat osatekijöiden siirtämisestä työaikapankkiin.³²⁴ Toimihenkilöiden työehtosopimukset solmineiden liittojen edustajien lähtökohtana on, että toimihenkilö päättää osatekijän siirtämisestä.³²⁵ Näin on riippumatta siitä, sisältääkö työehtosopimus työaikapankkia koskevia nimenomaisia määräyksiä vai ei.

Osatekijäksi sovittu työ- tai vapaa-ajan erä tai rahakorvaus muutetaan tarvittaessa ajaksi ja siirretään työaikapankkiin. Työaikapankkiin siirretty osatekijä korvataan siirron jälkeen työaikapankkia koskevien sääntöjen mukaan. Kun työaikapankkiin kertynyttä saldoa pidetään vapaana, vapaa-aikaa vastaava määrä vähennetään työntekijän henkilökoh-
taisesta säästöistä.³²⁶

Laskentasäännöt ja periaatteet, joilla pankkiin siirrettävät raha- ja aikamääräiset erät muutetaan säästettäväksi vapaa-ajaksi voidaan sopia paikallisesti, mikäli työehtosopimuksessa ei rajoiteta sopimusvapautta.³²⁷ Rahapalkka voidaan muuntaa työtunneiksi esimerkiksi jakamalla palkan määrä tuntipalkalla. Teknolohiateollisuuden työntekijöiden työehtosopimuksissa edellytetään, että palkkaperusteesta sovitaan työaikapankkisopimuksessa.³²⁸ Siirroissa suositellaan käyttämään voimassa olevaa aikapalkkaa.³²⁹ Tietotekniikan palvelualalla rahaperusteiset osatekijät on muutettava ajaksi työntekijän talletushetken palkan perusteella.³³⁰

Jos vuosilomalain mukaan arkipäivinä laskettua vuosilomaa siirretään työaikapankkiin, keskusjärjestöt suosittavat, että arkipäivät muunnetaan siirron yhteydessä työpäiviksi käyttämällä kerrointa 5/6. Palkansaajakeskusjärjestöjen mukaan muunto voidaan toteuttaa myös siten, että vuosilomapalkka jaetaan tuntipalkan määrällä ja työaikapankkiin siirretään laskutoimituksen tuloksena saatu tuntimäärä. Samaa muuntojärjestelmää voidaan noudattaa myös, mikäli lomarahaa siirretään työaikapankkiin.³³¹ Teknolohiateollisuudessa käytettävä muuntojärjestelmä voidaan sopia paikallisesti, sillä työehtosopimuksissa ei

³²⁴ Teknolohiateollisuuden työaikapankkiohjeistus 2 k., teknolohiateollisuuden sähköalan työaikapankkiohjeistus 2 k.

³²⁵ Ruohoniemi 9.1.2014, Das Bhowmik 17.1.2014, Takala 27.1.2014, Jokinen 31.1.2014, Leskelä-Mustonen 12.2.2014, Hankamäki 7.3.2014. Näin myös SKOL työaikapankkiohje 4 k.

³²⁶ Työaikapankkityöryhmä 2004, s. 6, näin myös SKOL työaikapankkiohje 5 k ja 6 k.

³²⁷ EK Työaikapankkiohjeet, s. 7, SAK-STTK-Akava Työaikapankkiohjeet 2008, s. 5.

³²⁸ Malmikaivosten tes 13.7 §, Tekno sähköalan tes 19.8.2, Tekno tes 19.8.2.

³²⁹ Teknolohiateollisuuden työaikapankkiohjeistus 5 k., teknolohiateollisuuden sähköalan työaikapankkiohjeistus 5 k.

³³⁰ Tieto tes liite 6, 3 k.

³³¹ EK Työaikapankkiohjeet, s. 10, SAK-STTK-Akava Työaikapankkiohjeet 2008, s. 7-8.

ole asiasta määräyksiä. Vuosilomalain pakottavat säännökset rajoittavat paikallisten osapuolten sopimusvapautta. Muuntojärjestelmä ei saa johtaa työntekijän vuosilomaoikeuksien heikennyksiin.

Työaikapankkiin siirrettävät työtunnit ja tarvittaessa niitä vastaava laskennallinen palkka kirjataan työntekoajankohtana TAL 37 §:n mukaisesti työaikakirjanpitoon. Työmarkkinakeskusjärjestöt suosittelevat kirjaamaan työaikapankkiin siirrettävät tunnit erillään muusta ajankäytöstä esimerkiksi erillisenä palkkalajina.³³² Työaikakirjanpitoa koskeva säännös on pakottava, eikä siitä voida poiketa edes työehtosopimuksella. Työaikakirjanpidon laiminlyönti tai väärinkäytös on sanktioitu rikoslain 47:2:ssa työaikasuojelurikoksena. Työnantajan on pidettävä työntekijäkohtaista työaikapankkitiliä saatavista ja niiden kertymisestä myös palkkaturvalain 9 a §:n mukaan. Erillistä työaikapankkitiliä ei tarvita, jos työntekijäkohtaiset tilitapahtumat ilmenevät suoraan työaika- ja palkkakirjanpidosta.

Työaikapankin säästö- ja lainausmahdollisuuksien enimmäismääristä sekä ajanjaksosta, jolla työaikapankkia yksilötasolla kerrytetään tai puretaan, voidaan sopia paikallisesti lainsäädännön ja työehtosopimusten pakottavien määräysten rajoissa.³³³ Pääsääntöisesti paikalliset osapuolet saavat sopia säästö- ja lainausmahdollisuuksien enimmäismääristä teknologiateollisuuden työehtosopimusmääräysten rajoittamatta sopimusvapautta.³³⁴ Tietotekniikan palvelualalla työaikapankkiin voidaan pakottavan työehtosopimusmääräyksen mukaan kuitenkin kerryttää enintään 20 työpäivää.³³⁵ Työaikapankista ei voi ottaa velkaa.³³⁶ Henkilökohtaisen saldon enimmäisrajaksi on suositeltavaa sopia enintään palkkaturvan enimmäismäärää vastaava kuuden kuukauden palkkaa vastaava säästö.³³⁷

Myös työaikapankin voimassaolosta voidaan pääsääntöisesti sopia paikallisesti työehtosopimusten rajoittamatta sopimusvapautta. Teknologiateollisuuden työehtosopimuksissa korostetaan työaikapankkijärjestelyn pitkäjänteisyyttä. Myös niin lainsäädännön esitöiden kuin keskusjärjestöjen suositusten lähtökohtana on, että työaikapankkiin säästettyjen erien käytölle ei aseteta aikarajoja.³³⁸ Tietotekniikan palvelualalla vapaa on kuitenkin työ-

³³² EK Työaikapankkiohjeet, s. 16, SAK-STTK-Akava Työaikapankkiohjeet 2008, s. 14.

³³³ Työaikapankkityöryhmä 2004, s. 4.

³³⁴ Malmikaivosten tes 13.7 §, Tekno sähköalan tes 19.8.3, Tekno tes 19.8.3, Tekno yth-tes pöytäkirja työaikapankeista 3 k.

³³⁵ Tieto tes liite 6, 2 k.

³³⁶ Das Bhowmik 17.1.2014.

³³⁷ Näin myös SKOL työaikapankkiohje 5 k.

³³⁸ HE 169/2006, s. 3, HE 136/2007, s. 4, EK Työaikapankkiohjeet, s. 5, SAK-STTK-Akava Työaikapankkiohjeet 2008, s. 5.

ehtosopimuksen pakottavan määräyksen mukaan pidettävä kahden kalenterivuoden kuudessa sen kerryttämisestä. Mikäli vapaata ei tällöin voida pitää, se maksetaan rahana.³³⁹

Niillä teknologiateollisuuden sopimusaloilla, joilla ei ole työehtosopimusmääräyksiä työaikapankista, työaikapankin enimmäismääristä ja voimassaolosta voidaan sopia paikallisesti työehtosopimusten pakottavien määräysten rajoissa. Mikäli jonkin osatekijäksi sovitun työ- tai vapaa-ajan erän osalta työehtosopimuksessa on määritelty ajankohta, johon mennessä se on viimeistään pidettävä, työaikapankkisopimuksessa ei voida pätevästi tästä poiketa. Työaikapankki ei itsessään lisää paikallisten osapuolten sopimismahdollisuuksia.³⁴⁰ Juridista estettä sille, että työaikapankin voimassaoloaika rajoitetaan, ei ole. Mikäli voimassaoloaika rajoitetaan, kyseessä ei kuitenkaan ole tämän tutkielman tarkoittama työaikapankki. Työaikapankinhan erottaa muista työaikajärjestelmistä muun muassa se, ettei työaikapankkiin säästettyjen erien käytölle aseteta aikarajoja.

5.2. Työaikapankkivapaiden käyttäminen ja korvaaminen rahana

Useimpien teknologiateollisuuden työaikapankkimääräysten mukaan työaikapankin osatekijöiksi sovitujen erien antamista koskevat aika- ja muut rajoitteet syrjäytyvät työaikapankkisopimuksella. Rajoitteista voidaan kuitenkin sopia erikseen.³⁴¹ Suunnittelu- ja konsulttialalla työaikapankkisopimus voidaan tehdä vain lainsäädännön ja työehtosopimusten määräysten rajoissa, eivätkä erilaiset rajoitteet muista työehtosopimuksista poiketen syrjäydy.³⁴²

Tietotekniikan palvelualan työehtosopimuksessa ei ole nimenomaista määräystä aika- ja muiden rajoitteiden syrjäytymisestä. Työehtosopimuksen osapuolet tulkitsevat työehtosopimusta siten, että rajoitteet syrjäytyvät työehtosopimuksen esimerkkiluettelossa mainittujen osatekijöiden osalta.³⁴³ Menettely on ongelmallinen, sillä työehtosopimus on luonteeltaan normisopimus ja työehtosopimukseen sidottujen tulisi pystyä ottamaan selko velvoitteistaan kirjallisesta työehtosopimuksesta. Kun ottaa huomioon erityisesti luettelon työaikapankin mahdollisista osatekijöistä ja sopimusmääräyksen kokonaisuudessaan,

³³⁹ Tieto tes liite 6, 4 k.

³⁴⁰ Näin myös Jokinen 31.1.2014, Leskelä-Mustonen 12.2.2014.

³⁴¹ Malmikaivosten tes 13.7 §, Tekno sähköalan tes 19.8.1, 19.8.2, Tekno tes 19.8.1, 19.8.2, Tekno yth-tes pöytäkirja työaikapankeista 1 k.

³⁴² SKOL työaikapankkiohje 2 k., 4 k.

³⁴³ Ruohoniemi 9.1.2014, Das Bhowmik 17.1.2014.

tulkinta on kuitenkin väistämätön. Jos työehtosopimuksen rajoitteet eivät syrjäytyisi, kaikkia mainittuja osatekijöitä ei voitaisi sopia työaikapankin osatekijöiksi.

Paikalliset osapuolet voivat sopia siitä, kuka päättää pankkivapaan ajankohdasta, ellei työehtosopimusten määräyksissä rajoiteta sopimusvapautta. Työaikapankkityöryhmän mukaan lähtökohtana on, että työnantajan edustaja ja työntekijä sopivat vapaan ajankohdasta.³⁴⁴ EK katsoo, että tilanteessa, jossa vapaan ajankohdasta ei päästä sopimukseen, työnantaja määrää vapaan ajankohdan.³⁴⁵ Palkansaajakeskusjärjestöjen mukaan vapaa voidaan sijoittaa ainoastaan työntekijän hyväksymään ajankohtaan ja jo sovittu vapaa siirtää ainoastaan, mikäli työntekijä tämän hyväksyy.³⁴⁶

Teknolomiteollisuuden työaikapankkivapaan antamista koskevien pääsääntöisesti pakottavien työehtosopimusmääräysten mukaan työnantajan ja työntekijän tulee sopia pankkivapaan ajankohdasta.³⁴⁷ Myös suunnittelu- ja konsulttialalla liitot suosittelevat, että työnantaja ja toimihenkilö sopivat vapaan ajankohdasta. Mikäli vapaan ajankohdasta ei päästä sopimukseen, se pidetään toimihenkilön ilmoittamana ajankohtana.³⁴⁸ Koska kyseessä on suositus, voidaan asiasta sopia toisinkin työehtosopimusten ja pakottavan lainsäädännön rajoissa. Työaikapankkivapaat on lähtökohtaisesti annettava kokonaisina päivinä.

Niillä sopimusaloilla, joilla työaikapankeista on sovittu sopimusvapauden nojalla, työaikapankkivapaan käyttämisestä voidaan sopia lähtökohtaisesti paikallisten osapuolten haluamalla tavalla. Sopimusvapautta rajoittavat osatekijöiksi sovittujen työ- ja vapaa-ajan erien antamista koskeva pakottava lainsäädäntö ja työehtosopimusmääräykset. Jos työaikapankin osatekijäksi sovitaan yksikin työ- tai vapaa-ajan erä, jonka ajankohdasta on säännöksen tai määräyksen mukaan sovittava tai siitä päättää työntekijä, työaikapankkiosopimuksen määräys, jonka mukaan työnantajan määrää vapaan ajankohdan, syrjäytyy etusijajärjestyksen mukaan.

Esimerkiksi vuosilomalain 27 §:n mukaisen säästövapaan ajankohdan päättää viime kädessä työntekijä. Ellei työehtosopimuksessa ole VLL 30 §:n nojalla sovittu säästövapaasta vuosilomalaista poiketen, säästövapaata ei voida siirtää työaikapankkiin, jossa työnan-

³⁴⁴ Työaikapankkityöryhmä 2004, s. 7.

³⁴⁵ EK Työaikapankkiohjeet, s. 6.

³⁴⁶ SAK-STTK-Akava Työaikapankkiohjeet 2008, s. 9.

³⁴⁷ Malmikaivosten tes 13.7 §, Tekno sähköalan tes 19.8.2, Tekno tes 19.8.2, Tekno yth-tes pöytäkirja työaikapankeista 2 k., Tieto tes liite 6, 4 k. (jonka mukaan vapaan ajankohdasta sovitaan lähtökohtaisesti työntekijän esityksen pohjalta).

³⁴⁸ SKOL työaikapankkiohje 8 k.

taja päättää pankkivapaan ajankohdasta. Sopimus, jolla vähennetään työntekijälle lain mukaan kuuluvia etuja, on VLL 3 §:n mukaan mitätön.

Pankkivapaa-aikaan luetaan työntekijän työvuoroluettelon mukaiset työtunnit tai –päivät. Lauantai ja sunnuntai kuluttavat työaikapankin saldoa vain, jos ne ovat työvuoroluettelon mukaisia työpäiviä. Arkipyhät eivät ole työvuoroluettelon mukaisia työpäiviä, joten ne eivät vähennä työaikapankin saldoa. Tuntitiliä käytettäessä pankin saldoa vähentävät ne tunnit, jotka muutoin olisi laskettu säännölliseen työaikaan. Jos työpäivän pituus on siis 7,5 tuntia, pidetty työaikapankkivapaa vähentää saldoa saman verran.³⁴⁹

Pankista nostetun vapaa-ajan palkan määräytymisperusteet on määriteltävä työaikapankkisopimuksessa. Työaikapankkityöryhmä suosittaa, että työaikapankkivapaan ajalta maksettava palkka määräytyy lähtökohtaisesti vapaan pitämisaikajankohdalla voimassa olevan palkan mukaisesti. Jos käytössä on useita eri palkkaperusteita tai palkkaustapoja, tulisi ennalta täsmentää, miten vapaan pitämisaikajankohdan palkka määritellään.³⁵⁰ Palkan peruste voi olla esimerkiksi henkilökohtainen tuntipalkka, sovittu tai työehtosopimuksen mukainen keskituntiansio tai säännöllinen kuukausipalkka.³⁵¹

Keskusjärjestöjen suositusten mukaan palkan perusteen tulisi olla sama sekä säästössä että nostossa. Jos siis työaikapankkiin siirretään vain henkilökohtainen aikapalkka ja työaika- ja olosuhdelisät maksetaan heti työskentelyajankohdalla, pankkivapaa-ajan palkka maksetaan ilman näitä lisä.³⁵² Palkan suuruus voi muuttua palkankorotusten johdosta, vaikka palkan peruste pysyykin samana.

Työaikapankin saldo voidaan korvata työntekijälle rahana ainoastaan poikkeuksellisissa tilanteissa. Nämä tilanteet on sovittava etukäteen työaikapankkisopimuksessa. Vaatimus johtuu verohallituksen lausunnosta ennakonpidätyksen toimittamisajankohdalla työaikapankkisaatavien osalta. Sen mukaan ennakonpidätys tehdään vapaaksi vaihdettujen ja työaikapankkiin säästettyjen rahasuoritusten osalta vasta, kun työaikapankin säästöä käytetään. Edellytyksenä on, että työaikapankin saldo voidaan korvata rahana ainoastaan

³⁴⁹ EK Työaikapankkiohjeet, s. 8-9, SAK-STTK-Akava Työaikapankkiohjeet 2008, s. 6-7. Näin myös Ruohoniemi 9.1.2014 ja Kaukolinna 14.3.2014.

³⁵⁰ Työaikapankkityöryhmä 2004, s. 6 - 7.

³⁵¹ EK Työaikapankkiohjeet, s. 7, SAK-STTK-Akava Työaikapankkiohjeet 2008, s. 5. Näin myös SKOL työaikapankkiohje 7 k.

³⁵² EK Työaikapankkiohjeet, s. 7, SAK-STTK-Akava Työaikapankkiohjeet 2008, s. 5.

poikkeuksellisissa tilanteissa kuten työsuhteen päättyessä tai purettaessa työaikapankki kokonaan tai yksittäisen työntekijän osalta.³⁵³

Saldo voidaan korvata rahana muissakin tilanteissa, jos rahakorvauksen maksuperuste on etukäteen sovittu työaikapankkisopimuksessa. Paikallisesti voidaan sopia esimerkiksi, että pidempien palkattomien vapaiden aikana (äitiys-, vanhempain- ja hoitovapaa, opintovapaa jne.) tapahtunut nosto työaikapankista käsitellään rahakorvauksena.³⁵⁴ Työaikapankkisaatavat voidaan sopia korvattavan rahana myös esimerkiksi silloin, kun työntekijän työtehtävät tai palkkaperusteet muuttuvat olennaisesti.³⁵⁵

Työaikapankkisopimukseen voidaan sopimusvapauden nojalla ottaa myös määräys, jonka mukaan työaikapankin saldo korvataan rahana, jos vapaan ajankohdasta ei päästä sopimukseen.³⁵⁶ Jos kuitenkin halutaan, että ennakonpidätys toimitetaan vasta silloin, kun työaikapankin säästöä käytetään, tulee ottaa huomioon edellä mainittu verohallituksen lausunto. Tilanteet, joissa vapaan ajankohdasta ei päästä sopimukseen, lienevät poikkeuksellisia. Saldo korvataan rahana vain, jos sopimukseen ei päästä. Työntekijä ei voi nostaa saldoa rahakorvauksena haluamanaan ajankohtana. Näin ollen ennakonpidätys toimitettanee näissäkin tilanteissa vasta, kun työaikapankkiin kertynyttä saldoa käytetään.

5.3. Työaikapankkivapaiden vaikutus työsuhteen ehtoihin ja päällekkäiset poissaoloperusteet

Työsuhteen keston mukaan määräytyvät edut kertyvät lähtökohtaisesti työaikapankkivapaan ajalta. Tästä pääsäännöstä voidaan poiketa, mikäli työehtosopimuksessa toisin määrätään tai sallitaan toisin sopiminen paikallisesti. Työsuhteen keston perusteella määräytyviä etuja ovat muun muassa palvelusvuosilisät, vuosiloman pituus, ajanjakso, jolta maksetaan sairausajan palkkaa sekä irtisanomisajan pituus.³⁵⁷

Teknologiatoellisuuden työehtosopimusten mukaan palvelusvuosilisän suuruus, irtisanomisajan pituus ja palkallisen sairausajan enimmäispituus riippuvat siitä, kuinka pitkään työntekijän työsuhde on jatkunut. Pankkivapaa-aika luetaan mukaan työsuhteen kestoai-

³⁵³ Verohallituksen lausunto 2.2.2005.

³⁵⁴ EK Työaikapankkiohjeet, s. 7, SAK-STTK-Akava Työaikapankkiohjeet 2008, s. 13.

³⁵⁵ Ks. SKOL työaikapankkiohje 7 k.

³⁵⁶ Näin myös EK Työaikapankkiohjeet, s. 6.

³⁵⁷ EK Työaikapankkiohjeet, s. 8, SAK-STTK-Akava Työaikapankkiohjeet 2008, s. 7.

kaan, sillä työsuhde ei keskeydy vapaan käyttämisen johdosta. Työehtosopimuksissa ei ole annettu paikallisille osapuolille mahdollisuutta sopia työsuhteen kestosta työehtosopimusmääräyksistä poiketen. Työaikapankin määräys, jonka mukaan pankkivapaa-aikaa ei lueta työsuhteen keston, on mitätön.

Vuosilomalain 2:5 mukaan työntekijä ansaitsee vuosilomaa kaksi tai kaksi ja puoli arkipäivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta työsuhteen kestosta riippuen. Täytenä lomanmääräytymiskuukautena pidetään kokoaikaisella työntekijällä kalenterikuukautta, jona hänelle on kertynyt vähintään 14 työssäolopäivää tai työssäolon veroista päivää (VLL 2:6.1). Työssäolon veroisesta ajasta säännellään lain 2 luvun 7 §:ssä. Säännöksessä ei mainita työaikapankkivapaata työssäolopäivien veroisina päivinä vuosiloman ansainnassa. Työsuhteen kestoajaksi pankkivapaa kuitenkin luetaan, sillä työsuhde ei keskeydy pankkivapaiden pitämisen johdosta.

Työaikapankkityöryhmän suosituksen mukaan työaikapankkivapaat eivät kuitenkaan vähennä vuosilomakertymää.³⁵⁸ Keskusjärjestöt katsovat, että pankkivapaat rinnastetaan työssäolon veroiseksi ajaksi vuosiloman laskennassa, ellei toisin ole sovittu tai määrätty. Vapaan antamisessa voidaan myös muulla tavoin huolehtia siitä, ettei vuosilomaoikeuksia menetetä.³⁵⁹ Työaikapankkivapaata voidaan esimerkiksi antaa siten, että jokaisena kalenterikuukautena työntekijälle kertyy vähintään 14 työssäolopäivää tai työssäolon veroista päivää.

Lähes kaikkien työaikapankkia koskevia määräyksiä sisältävien teknologiateollisuuden työehtosopimusten mukaan kokonaisina työpäivinä annettavat pankkivapaat luetaan työssäolopäivien veroiseksi päiviksi vuosiloman pituutta laskettaessa.³⁶⁰ Normien etusijajärjestyksestä johtuu, että myös niillä sopimusaloilla, joilla ei ole työehtosopimusmääräyksiä työaikapankeista, työaikapankkivapaat on rinnastettava työssäolon veroiseksi ajaksi vuosiloman ansainnassa. Näin on ainakin silloin, kun työaikapankkiin siirretään sellaisia työ- ja vapaa-ajan eriä, jotka luetaan työssäolon veroiseksi ajaksi vuosilomalain tai työehtosopimuksen mukaan.³⁶¹ Koska työaikapankkiin siirretyt osatekijät menettävät alkupe-

³⁵⁸ Työaikapankkityöryhmä 2004, s. 7.

³⁵⁹ EK Työaikapankkiohjeet, s. 10, SAK-STTK-Akava Työaikapankkiohjeet 2008, s. 7.

³⁶⁰ Malmikaivosten tes 13.7 §, Tekno sähköalan tes 21.1.1, Tekno tes 21.1.1, Tekno yth-tes pöytäkirja työaikapankeista 3 k., Tieto tes liite 6, 4 k.

³⁶¹ Suunnittelu- ja konsulttialalla liitot suosittelevat, että työaikapankkivapaan kerryttäminen ja käyttö eivät vaikuta toimihenkilön vuosiloman ansaintaan, SKOL työaikapankkiohje 10 k. Myös Tekno th-tessin solmineiden liittojen edustajat katsovat, että työaikapankkivapaa rinnastetaan työssäolon veroiseksi ajaksi vuosiloman ansainnassa, Ruohoniemi 9.1.2014, Jokinen 31.1.2014.

räisen identiteettinsä, vaatimus laajenee koskemaan kaikkia työaikapankkiin siirrettyjä eriä. Oikeudellisen tilanteen selkiyttämiseksi olisi syytä muuttaa vuosilomalakia siten, että työaikapankkivapaa luettaisiin aina työssäolon veroiseen aikaan.

Useimmissa teknologiateollisuuden työaikapankkia koskevissa työehtosopimusmääräyksissä edellytetään, että työaikapankkisopimuksessa sovitaan työkyvyttömyyden vaikutuksesta työaikapankkivapaan käyttöön.³⁶² Työehtosopimuksissa ei rajoiteta paikallisten osapuolten sopimusvapautta. Työaikapankkisopimuksessa voidaan sopia esimerkiksi, että työntekijä ollessa työkyvytön sovitun pankkivapaan alkaessa tai tullessa työkyvyttömäksi sen aikana, sovitut vapaat siirretään myöhemmin pidettäväksi. Vaihtoehtoisesti voidaan sopia niin sanotun aikaprioriteettiperiaatteen noudattamisesta. Tällöin poissaolon katsotaan johtuvan siitä syystä, josta on ilmoitettu tai sovittu tai joka on alkanut ensin.³⁶³

Myös muilla sopimusaloilla on suositeltavaa, että paikalliset osapuolet sopivat työaikapankkisopimuksessa menettelystä työkyvyttömyyden varalta.³⁶⁴ Suunnittelu- ja konsulttialan työehtosopimukset tai teknologiateollisuuden toimihenkilöiden työehtosopimus eivät salli työehtosopimusmääräyksistä tai lainsäädännöstä poikkeamista työaikapankkisopimuksella. Näillä sopimusaloilla menettelyn työkyvyttömyystilanteessa on oltava pakottavan lainsäädännön ja työehtosopimusmääräysten mukainen, mikäli työaikapankkiin siirretään työ- tai vapaa-ajan eriä, joiden osalta menettely on säännelty pakottavasti.

Työntekijällä on oikeus saada vuosilomalain mukainen säästövapaa ja työehtosopimukseen perustuva joustovapaa siirretyksi VLL 25 §:n mukaisesti, mikäli työntekijä on työkyvytön vapaan alkaessa tai tulee työkyvyttömäksi sen aikana. VLL 30 §:n nojalla työehtosopimuksessa voidaan sopia myös muusta menettelystä. Kun työehtosopimuksessa ei ole käytetty tätä sopimismahdollisuutta ja säästövapaa tai joustovapaa sovitaan työaikapankin osatekijäksi, menettelyn työkyvyttömyystilanteessa on oltava vuosilomalain pakottavan säännöksen mukainen.³⁶⁵

³⁶² Malmikaivosten tes 13.7 §, Tekno sähköalan tes 19.8.2, Tekno tes 19.8.2, Tekno yth-tes työaikapankkisopimus 2 k.

³⁶³ Teknologiateollisuuden työaikapankkiohjeistus 6 k., teknologiateollisuuden sähköalan työaikapankkiohjeistus 6 k. Ks. myös EK Työaikapankkiohjeet, s. 7, SAK-STTK-Akava Työaikapankkiohjeet 2008, s. 8. Ks. esim. TT 2009–111, TT 2014–181, joiden mukaan kahden eri syystä johtuvan poissaolon sattuessa päällekkäin työntekijän poissaolon syytä ja sen vaikutuksia arvioidaan sen poissaolosyyden perusteella, joka on tullut voimaan ensimmäiseksi.

³⁶⁴ Ks. esim. SKOL työaikapankkiohje, 8 k.

³⁶⁵ Näin myös Jokinen 31.1.2014 ja Hankamäki 7.3.2014.

Paikalliset osapuolet voivat sopia, siirtyvätkö pankkivapaat tilanteessa, jossa kaksi eri syystä johtuvaa poissaoloa sattuu päällekkäin, ellei työehtosopimus ei rajoita osapuolten sopimusvapautta. Työaikapankkisopimuksessa voidaan esimerkiksi sopia, että pankkivapaa ei kulu, jos työntekijä on jollain muulla perusteella oikeus palkalliseen vapaaseen.³⁶⁶ Mikäli vapaan siirtymisestä ei ole sovittu, sovelletaan aikaprioriteettiperiaatetta. Teknolohiateollisuudessa aikaprioriteettiperiaatetta sovelletaan siten, että kahden eri syystä johtuvan poissaolon sattuessa päällekkäin työntekijän poissaolon syytä ja sen vaikutuksia arvioidaan sen poissaolosyyn perusteella, josta on sovittu tai ilmoitettu aikaisemmin.³⁶⁷

Erilaisia poissaoloja ei työaikalain nojalla oteta huomioon lisä- ja ylityölaskennassa.³⁶⁸ Useiden teknolohiateollisuuden työehtosopimusten mukaan vapaapäivänä tehty työ korvataan kuten viikoittainen ylityö, silloin kun työntekijällä ei ole työehtosopimuksessa mainittujen syiden vuoksi ollut mahdollisuutta tehdä säännöllistä työaikaansa. Työaikapankkivapaa ei mainita näiden syiden joukossa. Teknolohiateollisuuden työntekijöiden työehtosopimusten osallisten yhteinen tulkinta on, että tilanteessa, jossa työntekijä ei ole työaikapankkivapaan takia tehnyt työviikon säännöllistä viikoittaista työaikaansa vastaavia tunteja, työtuntijärjestelmän mukaisena vapaapäivänä tehty työ korvataan kuten viikoittainen ylityö.³⁶⁹ Myös edullisemmuussäännön nojalla työaikapankkisopimuksessa voidaan sopia, että työaikapankkivapaa rinnastetaan työaikaan lisä- ja ylityölaskennassa.

Työaikalain mukaan viikoittainen vapaa-aika on sijoitettava lähtökohtaisesti sunnuntain yhteyteen, mutta se voi sijoittua jonkin muunkin viikonpäivän yhteyteen. Työnantajan ei tarvitse määritellä etukäteen, mikä ennalta laaditun työvuoroluettelon mukaisista vapaaajoista on viikoittaista vapaa-aikaa. Työnantajan tulee kuitenkin järjestää työaika siten, että vapaa-aika on tiedossa etukäteen. Tästä syystä poissaolo työstä työvuoroluetteloon merkittynä työpäivinä sairauden tai lapsen sairauden takia eivät ole viikoittaista vapaa-aikaa.³⁷⁰ Mitään estettä ei ole sille, että viikon aikana annettu työaikapankkivapaa muodostaa viikoittaisen vapaa-ajan.³⁷¹

³⁶⁶ Näin myös SAK-STTK-Akava Työaikapankkiohjeet 2008, s. 8.

³⁶⁷ Ruuhoniemi 9.1.2014, Jokinen 31.1.2014. Aikaprioriteettiperiaatetta voidaan soveltaa myös siten, että poissaolon katsotaan johtuvan siitä syystä, joka on alkanut ensin.

³⁶⁸ Hietala - Kaivanto, s. 146.

³⁶⁹ Teknolohiateollisuuden työaikapankkiohjeistus liite 3, 1 k., teknolohiateollisuuden sähköalan työaikapankkiohjeistus liite 3, 1 k.

³⁷⁰ HE 34/1996, s. 63, TN 1403–05.

³⁷¹ Näin myös EK Työaikapankkiohjeet, s. 9.

6. Työaikapankkijärjestelmän muuttaminen ja purkaminen

Työaikapankkijärjestelmän sisältöä voidaan muuttaa sopimalla asiasta työaikapankkisolupimuksen mukaisesti.³⁷² Työaikapankkityöryhmä kehottaa sopimaan työaikapankkisolupimuksessa työaikapankkijärjestelmän irtisanomisajasta ja menettelytavoista, joilla työaikapankkisäästöt tällöin korvataan. Jos menettelystä ei ole erikseen sovittu, noudatetaan alalla yleisesti noudatettavia paikallista sopimista koskevia ilmoitusaikoja, menettelytapoja sekä erimielisyyksien ratkaisumekanismeja.³⁷³ Myös teknologiateollisuuden työntekijöiden työaikapankkiohjeistuksissa kehoitetaan sopimaan työaikapankin käyttöönottosopimuksessa menettelytavoista, joilla työaikapankkijärjestelmää ylläpidetään ja sopimuksen sisältöä muutetaan.³⁷⁴

Työehtosopimustasaisen paikallisen sopimuksen irtisanomisessa on noudatettava viite-työehtosopimuksen määräyksiä.³⁷⁵ Niillä teknologiateollisuuden sopimusaloilla, joilla työaikapankista sovitaan työehtosopimusmääräysten nojalla, työaikapankkisolupimuksen irtisanomisaika määräytyy työehtosopimuksen mukaisesti. Irtisanomisajasta voidaan työehtosopimusmääräysten mukaan sopia paikallisesti toisinkin. Irtisanomisen toimittavat useimmiten sopimuksen allekirjoittaneet henkilöt tai henkilöt, jotka ovat samassa asemassa allekirjoittajien kanssa näiden työn jatkajina.³⁷⁶ Irtisanomisen voi toimittaa kumpi tahansa sopimusosapuoli.³⁷⁷ Työaikapankkijärjestelmän irtisanominen ei edellytä erityisiä perusteita.³⁷⁸

Teknologiateollisuuden työaikapankkimääräysten mukaan työaikasaldot tasataan irtisanomisaikana. Mikäli saldoja ei ole tasattu irtisanomisajan kuluessa, ne maksetaan tai peritään takaisin kuten työsuhteen päättyessä, ellei paikallisesti toisin sovita.³⁷⁹ Tietotekniikan palvelualalla on määräykset ainoastaan saldojen maksamisesta työsuhteen päättyessä,

³⁷² Työaikapankkityöryhmä 2004, s. 7-8, Saloheimo, s. 55. Näin myös SKOL työaikapankkiohje 12 k.

³⁷³ Työaikapankkityöryhmä 2004, s. 7-8.

³⁷⁴ Teknologiateollisuuden työaikapankkiohjeistus, s. 1, teknologiateollisuuden sähköalan työaikapankkiohjeistus, s. 1.

³⁷⁵ KM 1992:39, s. 80. Ks. myös Saloheimo, s. 54, jonka mukaan paikallista sopimusta ei tarvitse uudistaa joka kerran, kun uusi viitetyöehtosopimus tulee voimaan, jos paikallisella sopimuksella on sovittu pysyvämmäksi tarkoitettua, sopimuskaudesta toiseen jatkuvasta järjestelystä.

³⁷⁶ Puranen, s. 52.

³⁷⁷ Kairinen - Uhmavaara - Murto, s. 33.

³⁷⁸ Työaikapankkityöryhmä 2004, s. 7.

³⁷⁹ Malmikaivosten tes 13.7 §, Tekno sähköalan tes 19.8.4, Tekno tes 19.8.4, Tekno yth-tes pöytäkirja työaikapankeista 5 k., Tieto tes liite 6, 5 k.

sillä työaikapankin saldo ei voi olla miinuksella.³⁸⁰ Mikäli työaikapankkiin kertynyttä säästöä ei suunnittelu- ja konsulttialalla voida pitää vapaana viimeistään kolmen kuukauden kuluessa työaikapankin lakkaamisesta, suosituksena on, että se maksetaan rahakorvauksena.³⁸¹

Niissä teknologiateollisuuden työehtosopimuksissa, joissa ei ole työaikapankkia koskevia nimenomaisia määräyksiä, paikallisesti sovittu työaikapankkisopimus ei tule työehtosopimuksen osaksi. Työehtosopimuksen osaksi tulevat kuitenkin työaikapankin osatekijöiksi sovitusta työ- ja vapaa-ajan eristä solmitut paikalliset sopimukset, mikäli niissä pyydytään työehtosopimuksen määräyksissä paikalliselle tasolle siirretyn päätösvallan rajoissa ja noudatetaan paikallisen sopimisen menettelytapoja.

Työsopimustasoisien paikallisen sopimuksen irtisanomisessa on noudatettava työsopimuslain säännöksiä.³⁸² Työsopimustasoinen paikallinen sopimus voidaan irtisanoa vain samoin perustein kuin työsopimus yleensä on irtisanottavissa. Työntekijä voi irtisanoa paikallisen sopimuksen millä perusteella hyvänsä, mutta työnantaja vain työsopimuslaisissa tarkoitetuilla perusteilla. Irtisanominen on toteutettava TSL:n tai työehtosopimuksen mukaisesti irtisanomisaikaa noudattaen.³⁸³ Irtisanomisaika määräytyy kuitenkin työehtosopimuksen mukaisesti työaikapankin osatekijöiksi sovitut työ- ja vapaa-ajan erit koskevisissa työehtosopimustasoisissa paikallisissa sopimuksissa.

Työaikapankkityöryhmä suosittelee sopimaan työaikapankkisopimuksessa myös siitä, miten yksittäinen työntekijä voi irtautua järjestelmästä.³⁸⁴ Palkansaajakeskusjärjestöjen mukaan työaikapankin purku voidaan sopia toteutettavaksi siten, että saldo korvataan vastaavalla pankkivapaalla tai vaihtoehtoisesti rahasuorituksena. Työaikapankkivelka voidaan korvata joko rahana tai saldoa vastaavalla työsuorituksella.³⁸⁵ EK:n mukaan yksittäinen työntekijä voi luopua työaikapankin käyttämisestä pitämällä säästetyt vapaat pois sovittuna ajankohtana. Yksittäinen työntekijä ei voi irtisanoa työaikapankkisopimusta omalta osaltaan.³⁸⁶

³⁸⁰ Das Bhowmik 17.1.2014.

³⁸¹ SKOL työaikapankkiohje 12 k.

³⁸² KM 1992:39, s. 80.

³⁸³ Puranen, s. 79–80.

³⁸⁴ Työaikapankkityöryhmä 2004, s. 5. Myös SKOL työaikapankkiohjeen 3 k. mukaan työaikapankkisopimuksessa suositellaan sopimaan siitä, miten yksittäinen toimihenkilö voi irtautua sopimuksesta ja miten työaikapankin saldo tällöin korvataan.

³⁸⁵ SAK-STTK-Akava Työaikapankkiohjeet 2008, s. 6.

³⁸⁶ EK Työaikapankkiohjeet, s. 6.

Jos yksittäisen työntekijän työtehtävissä, työajassa tai palkkausperusteissa tapahtuu olennainen ja pysyvä muutos, työaikapankkijärjestely voidaan sopia purettavaksi. Vaihtoehtoisesti työaikapankin saldo voidaan sopia muunnettavaksi uutta tilannetta vastaavaksi vanhan ja uuden palkan suhteessa. Uusi tuntisaldo voidaan laskea esimerkiksi kertomalla työaikapankin saldo vanhalla tunti- tai kuukausipalkalla ja jakamalla se uudella tunti- tai kuukausipalkalla.³⁸⁷

Teknolomiteollisuuden työntekijöiden työehtosopimusten ja teknolomiteollisuuden ylempien toimihenkilöiden työehtosopimuksen mukaan työaikapankin saldot tasataan lähtökohtaisesti ennen työsuhteen päättymistä. Mikäli työaikapankissa on työsuhteen päättyessä säästettyä saldoa, se maksetaan lopputilin yhteydessä paikallisesti sovitulla tavalla. Lainatut saldot peritään lopputilissä. Jos työntekijän työsuopimus on irtisanottu työnantajasta johtuvasta syystä ja työntekijä on vapautettu työvelvoitteestaan irtisanomisajaksi, irtisanomishetkellä olevaa työaikapankkivelkaa ei peritä takaisin lopputilistä.³⁸⁸

Jos työnantaja irtisanoo suunnittelu- ja konsulttialalla toimihenkilön työsuhteen ja tällä on työaikapankissa kertynyttä saldoa, toimihenkilö voi halutessaan käyttää pankkivapaata irtisanomisaikanaan. Muussa tapauksessa saldo korvataan rahana viimeistään lopputilin maksamisen yhteydessä. Jos toimihenkilö itse irtisanoo työsuhteensa, kertynyt saldo maksetaan rahana viimeistään lopputilin maksamisen yhteydessä, ellei toisin sovita.³⁸⁹ Tietotekniikan palvelualan työehtosopimuksen mukaan työsuhteen päättyessä pitämättä oleva työaikapankkikertymä maksetaan rahana.³⁹⁰

Työntekijä menettää oikeutensa työaikalain mukaisiin saataviin, ellei hän työsuhteen jatkuessa nosta kannetta kahden vuoden kuluessa sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka aikana oikeus korvaukseen on syntynyt. Säästövapaaseen yhdistetyt lisä- ja ylityökorvaukset vanhentuvat kuitenkin poikkeuksellisesti kahden vuoden kuluessa sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka aikana vapaa-aika olisi tullut antaa (TAL 38 §). Työsopimuslakiin ja työehtosopimukseen perustuvien saatavien vanhenemisaika on viisi vuotta erääntymispäivästä (TSL 13:9). Työsuhteen päättyessä kanneaika on kaikkien saatavien osalta kaksi vuotta työsuhteen päättymisestä.

³⁸⁷ EK Työaikapankkiohjeet, s. 6, SAK-STTK-Akava Työaikapankkiohjeet 2008, s. 6. EK:n mukaan työaikapankkijärjestely voidaan näissä tilanteissa purkaa myös yksipuolisesti.

³⁸⁸ Malmikaivosten tes 13.7 §, Tekno sähköalan tes 19.8.4, Tekno tes 19.8.4, Tekno yth-tes pöytäkirja työaikapankeista 4 k.

³⁸⁹ SKOL työaikapankkiohje 11 k.

³⁹⁰ Tieto tes liite 6, 4 k.

7. Erimielisyyksien selvittäminen

Ensi vaiheessa työnantaja tulkintaetuoikeutensa nojalla ratkaisee, miten paikallista sopimusta sovelletaan. Työntekijäpuoli voi riitauttaa virheelliseksi katsomansa työnantajan tulkinnan. Tulkinnanvaraisessa tapauksessa on noudatettava työnantajan omaksumaa tulkintaa, kunnes riitakysymys on asianmukaisesti ratkaistu. Työntekijäpuoli ei voi esimerkiksi ryhtyä laillisesti työtaistelutoimenpiteisiin saadakseen työnantajan muuttamaan kantansa sopimusehdon sisällöstä silloinkaan, kun työnantajan tulkinta on väärä.³⁹¹

Työehtosopimukseen perustuvasta paikallisesta sopimisesta aiheutuneet erimielisyydet ratkaistaan työehtosopimukseen kirjattun neuvottelujärjestyksen mukaan.³⁹² Neuvottelujen käyminen on oikeudenkäynnin edellytys.³⁹³ Lainsäädännössä ei edellytetä, että työsopimustasoiset erimielisyydet ratkaistaan työehtosopimuksen neuvottelujärjestystä tai YTL:n neuvottelumenettelyä noudattaen. Käytännössä näin kuitenkin menetellään niin sanotussa järjestäytyneessä kentässä. Mitään estettä ei kuitenkaan ole sille, että tällainen erimielisyys viedään suoraan tuomioistuimen ratkaistavaksi.³⁹⁴

Työsopimustasoisista sopimusta koskevaa erimielisyyttä ratkaistaessa työntekijän suojelun periaatteella on keskeinen merkitys. Suojasäännöksiä ja työsopimusta voidaan epäselvissä tapauksissa tulkita työntekijän hyväksi. Työehtosopimukseen perustuvaan paikalliseen sopimukseen liittyvää erimielisyyttä ratkaistaessa noudatetaan omia tulkintasääntöjään, jotka perustuvat tasavertaisuuden periaatteelle.³⁹⁵ Sopimusten sitovuuden periaate (pacta sunt servanda) vaikuttaa keskeisenä paikallisten sopimusten erimielisyyksiä ratkaistaessa, sillä lainsäädäntöjärjestelmämme ei lähtökohtaisesti hyväksy sopimusrikkomuksia.³⁹⁶

Työtuomioistuin on toimivaltainen ratkaisemaan työehtosopimukseen kirjattun kelpuuttavan lausekkeen nojalla solmituista paikallisista sopimuksista aiheutuvat erimielisyydet.³⁹⁷ Mikäli paikallista sopimusta pidetään työehtosopimuksena, sopimuksen pätevyys-

³⁹¹ Tiitinen, s. 169, Kairinen - Hietala - Nyberg - Ojanen, s. 133–134, Rusanen, s. 289, Saloheimo, s. 121. Ks. TT 1976–88 Työntekijällä on tulkinnanvaraisessa tapauksessa velvollisuus noudattaa työnantajan määräyksiä, kunnes tulkintakysymys on selvitetty. Ks. myös TT 1980–37 Painostustoimenpide myös oikeaksi osoittautuvan työehtosopimustulkinnan puolesta kohdistuu työtaistelutoimenpiteenä asianomaiseen työehtosopimusmääräykseen.

³⁹² Kröger, s. 48, KM 1993:34, s. 63, Puranen, s. 65.

³⁹³ TTuomL 11.2 §, Saloheimo, s. 233.

³⁹⁴ Kairinen - Hietala - Nyberg - Ojanen, s. 158–160.

³⁹⁵ Kairinen - Hietala - Nyberg - Ojanen, s. 133, Engblom, s. 9.

³⁹⁶ Kairinen - Hietala - Nyberg - Ojanen, s. 134–135, 143.

³⁹⁷ KM 1992:39, s. 13, Kairinen - Hietala - Nyberg - Ojanen, s. 161, Tiitinen - Kröger, s. 77.

destä, voimassaolosta, sisällöstä ja laajuudesta sekä jonkin sopimuskohdan oikeasta tulkinnasta syntyneet erimielisyydet kuuluvat työtuomioistuimen toimivaltaan.³⁹⁸ Työtuomioistuimessa voidaan ajaa myös kannetta siitä, onko työnantajan tai työntekijän menettely ollut työ- tai virkaehtosopimuksen taikka vastaavien lakien mukainen.³⁹⁹

Työsopimukseen ja YTL:ssä tarkoitettuun sopimukseen perustuvat kanteet samoin kuin puhtaat suorituskantteet kuuluvat yleisten tuomioistuinten toimivaltaan.⁴⁰⁰ Yleisissä tuomioistuimissa käsitellään myös yleissitovaan työehtosopimukseen perustuvat paikalliset sopimukset. Myös työntekijöiden, joihin sovelletaan työehtosopimusta TEhtoL 4.2 §:n nojalla, tulee nostaa kanne yleisessä tuomioistuimessa, jos työehtosopimuksen solminut liitto ei nosta kannetta työtuomioistuimessa.⁴⁰¹

Kantajana ja vastaajana työtuomioistuimessa paikallisen sopimuksen tulkintaa ja rikkomista koskevissa asioissa ovat normaalisti työehtosopimuksen solmineet liitot. Sopimukseen pelkästään sidotulla työntekijällä tai työnantajalla on TTuomL 12 §:n nojalla oikeus ajaa kannetta vain, mikäli työehtosopimukseen osallinen liitto on antanut siihen luvan tai kieltäytynyt panemasta kannetta vireille tai sitä jatkamasta.⁴⁰² Osallinen voi nostaa kanteen jäsenyöntekijän tai -työnantajan suostumuksesta tai vastustuksesta riippumatta.⁴⁰³

Työtuomioistuin voi määrätä vain TEhtoL:iin tai työehtosopimuksen määräykseen perustuvan seuraamuksen.⁴⁰⁴ Työnantaja tai työntekijä, joka rikkoo työehtosopimustasoisen paikallisen sopimuksen määräyksiä, voidaan TEhtoL 7 §:n nojalla tuomita hyvityssakkoon.⁴⁰⁵ Hyvityssakko voidaan tuomita myös, jos työnantaja soveltaa työehtosopimuksen vastaista paikallista sopimusta.⁴⁰⁶ Myös valvontavelvollisuuden laiminlyönnistä voidaan tuomita hyvityssakko. Työtuomioistuimen tuomio on lopullinen (TTuomL 36 §).

Mikäli työnantaja tai työntekijä rikkoo tai laiminlyö työsuhteesta johtuvia velvollisuuksia, hänen on korvattava toiselle osapuolelle aiheuttamansa vahinko TSL 12:1:n nojalla.

³⁹⁸ TTuomL 1.1 § 1 k., KM 1992:39, s. 79, Kröger, s. 55.

³⁹⁹ TTuomL 1.1 § 2 k., KM 1992:39, s. 89–90, Kröger, s. 55, KM 1993:34, s. 63.

⁴⁰⁰ KM 1992:39, s. 79, 90, Kröger, s. 55, Kairinen - Hietala - Nyberg - Ojanen, s. 161, 176, Saloheimo, s. 123–124, Tiitinen - Kröger, s. 77.

⁴⁰¹ Saloheimo, s. 123, 239.

⁴⁰² Rusanen, s. 294, Saloheimo, s. 239.

⁴⁰³ Saloheimo, s. 239, TT 29–1997 Työntekijäliitolla oli oikeus ajaa kannetta myös sellaisen työntekijän osalta, joka oli ilmoittanut, ettei hän halunnut olla mukana erimielisyydessä.

⁴⁰⁴ Saloheimo, s. 124.

⁴⁰⁵ KM 1992:39, s. 83.

⁴⁰⁶ TT 2006–14, Saloheimo, s. 136.

Työsopimuksen oikeusvaikutukset saavan paikallisen sopimuksen rikkomisen seuraamus on TSL 12:1:n mukainen vahingonkorvausvelvollisuus. Vahingonkorvausvaatimus ei perustu työehtosopimukseen, joten vahingonkorvauksen määrääminen kuuluu yleisen tuomioistuimen yksinomaiseen toimivaltaan.⁴⁰⁷

Työsopimuksen ehdon pätevyyttä arvioidaan lähtökohtaisesti samojen sääntöjen mukaan kuin muidenkin siviilioikeudellisten sopimusten. Sopimuksen pätemättömyys voi johtua jommankumman osapuolen vajaavaltaisuudesta tai työsopimuslaissa ja oikeustoimilaissa (OikTL 228/1929) säädetyistä pätemättömyysperusteista.⁴⁰⁸ Oikeustoimi voi olla pätemätön sen vuoksi, että sen solmineella ei ole pätevää valtuutusta toimia kolmannen osapuolen puolesta.⁴⁰⁹ Joissakin tapauksissa sopimus voi tulla yleisten edustusta koskevien sääntöjen nojalla päteväksi, vaikka edustaja olisi ylittänyt toimivaltansa.⁴¹⁰

On verrattain yleistä, että työsopimuksen ehto on työntekijälle lain tai pakottavan työehtosopimuksen kuuluvia etuja vähentävänä pätemätön. Muut tilanteet ovat käytännössä harvinaisia.⁴¹¹ Jos työsopimuksen yksittäinen ehto on mitätön sen vuoksi, että se on pakottavan, työntekijää suojaavan lainsäädännön vastainen, sopimus jää kuitenkin muilta osin voimaan (TSL 10:3). Pätevän toisin sopimisen edellytyksenä on, että sopimisessa noudatetaan työehtosopimuksen määräyksessä paikallisen sopimisen sisällölle asetettuja rajoja ja menettelymääräyksiä.⁴¹²

OikTL 36 §:n mukaan kohtuuttomia sopimusehtoja voidaan sovittaa tai jättää ne huomioon ottamatta. Sopimuksen sovittelu perustuu kokonaisharkintaan. Myös TSL 10:2:n nojalla työsopimuksen ehtoa voidaan sovittaa tai jättää huomioon ottamatta, mikäli ehdon soveltaminen olisi hyvän tavan vastaista tai muutoin kohtuutonta. Työntekijää suojaavien säännösten vuoksi työsopimuksen ehtojen sovitteluun ei työoikeudessa jouduta kovin usein turvautumaan.⁴¹³

⁴⁰⁷ Saloheimo, s. 124, 149.

⁴⁰⁸ Engblom, s. 102.

⁴⁰⁹ Kairinen - Hietala - Nyberg - Ojanen, s. 139, Rusanen, s. 212.

⁴¹⁰ TT 1996–72, Saloheimo, s. 41.

⁴¹¹ Kairinen, s. 136, Engblom, s. 102.

⁴¹² Rusanen, s. 301, Saloheimo, s. 20.

⁴¹³ Engblom, s. 107.

8. Yhteenveto

Työaikapankeiksi kutsutaan hyvin erilaisia työajan säästö- ja vapaa-ajan keräämismenetelmiä. Tässä tutkielmassa käytetään työaikapankkityöryhmän määritelmää, joka on omaksuttu myös lainsäädäntöön. Työaikapankissa on kysymys paikallisesti sovituista työaikajärjestelyistä, joiden avulla työaikaa, ansaittuja vapaita ja vapaa-ajaksi muutettuja rahamääräisiä etuuksia voidaan säästää tai lainata sekä yhdistää toisiinsa pitkäjänteisesti. Työaikapankin erottaa muista työaikajärjestelyistä se, ettei työaikapankkiin säästettyjen erien alkuperää tai käyttöjärjestystä seurata erikseen, eikä niiden käytölle aseteta aikarajoja.

Työaikapankeista sovitaan paikallisesti joko työ- tai virkaehtosopimuksen työaikapankkia koskevien määräysten nojalla tai – mikäli tällaisia määräyksiä ei ole – yleisen sopimusvapauden perusteella. Paikallisten osapuolten sopimusvapautta rajoittavat lainsäädäntö ja työnantajaa sitovan kollektiivisopimuksen pakottavat määräykset.

Työaikalainsäädännössä ei ole nimenomaisia säännöksiä työaikapankeista. Työaika- ja vuosilomalain säännökset kuitenkin rajoittavat paikallisten osapuolten sopimusvapautta työaikapankkijärjestelystä sovittaessa. Lain määrittämää tasoa heikommista työsuhteen ehdoista ei nimittäin voi lähtökohtaisesti sopia työsopimuksin, paikallisin sopimuksin, työehtosopimuksin eikä millään muullakaan työsuhteen ehtojen säännöstelykeinolla.

Työaika- ja vuosilomalain säännökset ovat kuitenkin suurelta osin luonteeltaan semidispositiivisia. Niissä annetaan työmarkkinajärjestöille varsin laajat mahdollisuudet sopia työehtosopimuksessa lain säännöksistä poiketen. Lainsäädännössä täsmennetään ne asiat, joista työmarkkinajärjestöt voivat sopia toisin sekä mahdollisesti rajat, joiden puitteissa sopiminen on mahdollista.

Mikäli työehtosopimuksessa on lain valtuutuksen nojalla määrätty laista poiketen, voi normaalisitovaan työehtosopimukseen sidottu työnantaja noudattaa myös sellaisia määräyksiä, joilla on heikennetty työntekijän etuja. Yleissitovaan työehtosopimukseen sidottu työnantaja saa noudattaa tällaisia määräyksiä vain, mikäli laissa on niin säännelty. Työehtosopimuksen osapuolet voivat siirtää niille kuuluvaa kelpoisuutta edelleen työehtosopimukseen sidotuille paikallisille osapuolille. Delegointimääräyksen on pysyttävä lain-

säädännön pakottavien säännösten rajoissa. Tällöin on huomioitava paitsi kyseinen säännös myös muu lainsäädäntö mukaan lukien perustuslaki ja kansainväliset normit.

Sekä työaika- että vuosilomalaissa on yleissitovaan työehtosopimukseen sidotulle työnantajalle annettu mahdollisuus noudattaa myös sellaisia työehtosopimusmääräyksiä, joilla on heikennetty työntekijän asemaa. Työnantaja ei kuitenkaan saa – säännöllistä työaika lukuun ottamatta – soveltaa sellaisia työehtosopimusmääräyksiä, joissa edellytetään paikallista sopimista. Yleissitovaan työehtosopimukseen sidotun työnantajan sopimusvapaus voi näin ollen olla sisällöllisesti rajoitetumpaa kuin normaalisitovaan työehtosopimukseen sidotun työnantajan.

Työaikapankkijärjestely on toteutettava työaika- ja vuosilomalain säännösten sekä työehtosopimusten määräysten rajoissa ja niissä säädettyjä menettelytapoja noudattaen. Normien etusijajärjestyksestä johtuu, että ristiriitatilanteessa alemman tasoinen normi lähtökohtaisesti syrjäytyy ja sen sijaan noudatetaan ylempänä etusijajärjestyksessä olevaa normia. Lähtökohtana on, että paikallisesti voidaan sopia ainoastaan työntekijälle ylempien asteisissa säännöstyksenoissa turvattuihin etuihin ja oikeuksiin nähden parempitasoisia etuja. Laissa säännellyistä tai työehtosopimuksissa määräytyistä työehdoista voidaan sopia paikallisesti työntekijän etujen tasoa heikentäen ainoastaan, mikäli ylempien asteiset normit tämän mahdollistavat. Tällaisen kelpuuttavan säännöksen perusteella ja rajoissa solmittu normi sijoittuu normihierarkiassa asianomaista normia korkeammalle sijalle.

Edullisemmuussäännöstä johtuu, että alemman asteisissa normeissa voidaan yleensä sopia työntekijän kannalta edullisemmista työsuhteen ehdoista. Sen mukaan samassa tilanteessa kilpailevista työntekijän etuja ja suojaa koskevista työehdoista noudatetaan sitä, joka johtaa työntekijälle objektiivisesti arvioiden edullisempaan tulokseen.

Paikallisesti sovitut työaikapankkisopimukset poikkeavat toisistaan sopimusten osapuolten, niiden sisällön ja sopimusta solmittaessa noudatettavan menettelyn suhteen. Sopimusten oikeusvaikutukset riippuvat paitsi paikalliseen sopimiseen kelpuuttavien lausekkeiden sisältämistä käyttäytymissäännöistä myös siitä, keiden nimissä sopimus on solmittu, ja onko sopimuksen sisällölle ja muodolle asetettuja vaatimuksia noudatettu. Tutkimuksessa on selvitetty, miten paikallisten osapuolten sopimismahdollisuudet ja sopimusten oikeusvaikutukset eroavat, kun kysymys on työehtosopimukseen perustuvasta työaikapankkisopimuksesta tai kun niistä sopiminen perustuu sopimusvapauteen.

Useimmissa teknologiateollisuuden työehtosopimuksissa kelpuutetaan paikalliset osapuolet sopimaan työaikapankkijärjestelmästä. Näiden työehtosopimusten soveltamisalalla työaikapankkisopimisen oikeudellinen perusta on työehtosopimuksessa. Työehtosopimuksen delegointimääräyksen nojalla solmittu työaikapankkisopimus saa työehtosopimusten mukaan normaalisitovan työehtosopimuksen oikeusvaikutukset. Tämä edellyttää, että paikalliset osapuolet solmivat sopimuksen työehtosopimuksessa paikallisen sopimuksen sisällölle asetetuissa rajoissa sekä noudattavat sen menettelytapamääräyksiä.

Kun paikallinen sopiminen ei perustu työehtosopimuksen määräyksiin tai lainsäädäntöön, kyseessä on työ sopimustasoinen paikallinen sopiminen. Paikallisen sopimisen perusteena on tällöin yleinen sopimusvapaus. Paikallinen sopiminen on sopimusvapauden nojalla mahdollista ainoastaan, mikäli lainsäädännössä tai työnantajaa sitovassa työehtosopimuksessa ei rajoiteta paikallisten osapuolten sopimusvapautta.

Niillä teknologiateollisuuden sopimusaloilla, joilla työaikapankkisopiminen perustuu yleiseen sopimusvapauteen, työaikapankkisopimus saa lähtökohtaisesti työ sopimuksen oikeusvaikutukset. Sen sijaan työehtosopimuksen nojalla solmitut paikalliset sopimukset työaikapankin osatekijöiksi sovitusta työ- ja vapaa-ajan eristä sekä vapaa-ajaksi vaihdetuista rahamääräisistä etuuksista saavat normaalisitovan työehtosopimuksen oikeusvaikutukset. Edellytyksenä on, että ne täyttävät paikallisen sopimuksen sisällölle työehtosopimuksessa asetetut vaatimukset ja että sopimismenettely on työehtosopimuksen mukainen. Jos työehtosopimuksesta poikkeamista tarkoittavan toisin sopimisen yhteydessä on sovittu muistakin asioista, ei sopimus tältä osin ole työehtosopimuksen osa.

Työehtosopimusmääräyksen nojalla solmittu työaikapankkisopimus asettuu etusijajärjestyksessä samalle tasolle varsinaisen työehtosopimuksen kanssa. Liitoilla on velvollisuus valvoa paikallisesti sovitun työaikapankkisopimuksen noudattamista sekä pidättäytyä siihen kohdistuvista työtaistelutoimenpiteistä. Sopimusvapauteen perustuva työaikapankkisopimus voi asettua normien etusijajärjestyksessä samalle tasolle kuin työ sopimus. Työ sopimustasoiseen paikalliseen sopimiseen ei lähtökohtaisesti liity osapuolten valvontaa tai työrauhavelvoitetta.

Teknologiateollisuuden työaikapankkimääräysten mukaan työaikapankkisopimuksen solmii yleensä luottamusmies. Luottamusmies ei sen sijaan asemansa puolesta toimi sopijaosapuolena työ sopimustason paikallisessa sopimisessa. Työntekijät voivat kuitenkin

antaa luottamusmiehelle valtuudet sopimuksen tekemiseen. Mikäli tällaista valtuutusta ei ole annettu, luottamusmiehen tekemää sopimusta pidetään yleisenä velvoiteoikeudellisenä sopimuksena, jota sovelletaan työntekijöiden työsuhteen ehtona vain, mikäli työntekijät hyväksyvät sopimuksen tai ryhtyvät sitä käytännössä noudattamaan.

Työehtosopimustasoinen työaikapankkisopimus voidaan irtisanoa millä perusteella hyvänsä työehtosopimuksen mukaista tai sen nojalla paikallisesti sovittua irtisanomisaikaa noudattaen. Sitä vastoin työsopimustasoinen paikallisen sopimuksen työnantaja voi irtisanoa vain työsopimuslaissa tarkoitetuilla perusteilla. Työntekijä voi irtisanoa sopimuksen millä perusteella hyvänsä. Myös irtisanomisaika määräytyy työsopimuslain tai työehtosopimuksen mukaisesti.

Työaikapankkia koskevia määräyksiä sisältävissä teknologiateollisuuden työehtosopimuksissa ei ole määritelty tyhjentyvästi työaikapankin osatekijöitä. Niistä voidaan sopia paikallisesti, ellei työehtosopimuksen muista määräyksistä tai lainsäädännöstä johdu, että kyseiset työ- ja vapaa-ajan erät eivät sovellu osatekijöiksi. Pakottavien työehtosopimusmääräysten mukaan rahakorvauksena maksettavat erät eivät esimerkiksi sovellu aikaperusteisen työaikapankin osatekijöiksi.

Useimpien teknologiateollisuuden työaikapankkimääräysten mukaan työaikapankin osatekijöiksi sovittujen erien antamista koskevat aika- ja muut rajoitteet syrjäytyvät työaikapankkisopimuksella. Tämä mahdollistaa erilaisten työ- ja vapaa-ajan erien siirtämisen työaikapankkiin, jossa niiden alkuperää tai käyttöjärjestystä ei seurata, eikä niiden käytölle aseteta aikarajoja. Rajoitteista voidaan kuitenkin sopia erikseen. Jotta työaikapankkisopimuksella voidaan syrjäyttää lainsäädännössä ja työehtosopimuksessa asetetut rajoitteet, on asiasta oltava nimenomainen määräys työehtosopimuksessa. Mikäli tällaista määräystä ei ole, ne rajoittavat paikallisten osapuolten sopimusvapautta.

Niissä teknologiateollisuuden työehtosopimuksissa, joissa ei ole nimenomaisia määräyksiä työaikapankeista, paikalliset osapuolet voivat sopia työaikapankin osatekijöistä sopimusvapauden nojalla. Lainsäädäntöön ja työehtosopimukseen sisältyy useiden työ- ja vapaa-ajan erien osalta niiden antamisen ajankohtaan liittyviä tai muita vaatimuksia, jotka rajoittavat paikallisten osapuolten sopimusvapautta. Ilman nimenomaista työehtosopimusmääräystä tällaiset rajoitteet eivät syrjäydy. Se, missä määrin työehtosopimuksen

osalliset ovat siirtäneet kelpoisuuttaan sopimukseen sidotuille paikallisille osapuolille, määrittää, minkä sisältöisen työaikapankkisopimuksen osapuolet voivat sopia.

Jos työntekijällä on pakottavan lain säännöksen tai työehtosopimuksen määräyksen nojalla oikeus päättää vapaan pitämisen ajankohdasta, ei tällaista vapaata voida sopia työnantajan hallinnoiman työaikapankin osatekijäksi. Mikäli lainsäädännössä tai työehtosopimuksessa määrätään pakottavasti, että säästetty vapaa-aika on pidettävä tietyn ajan kuluessa, ei vapaata voida siirtää työaikapankkiin, jossa työaikapankkiin siirrettyjen erien käytölle ei aseteta aikarajoja. Myös työajan tasoittumisjärjestelmiä koskevat määräykset ja muut vastaavanlaiset vaatimukset ylempien asteisissa normeissa voivat rajoittaa lakiin ja työehtosopimukseen perustuvien työ- ja vapaa-ajan erien käyttöä työaikapankin osatekijöinä.

Työehtosopimuksen kelpuuttavan lausekkeen nojalla solmitusta työaikapankkisopimuksesta johtuvat erimielisyydet selvitetään työehtosopimukseen kirjattun neuvottelujärjestyksen mukaan. Vastaava edellytys ei koske työsopimustasoista paikallista sopimista. Työehtosopimustasoisesta paikallisesta sopimuksesta aiheutuvat erimielisyydet ratkaistaan viime kädessä työtuomioistuimissa. Työsopimukseen perustuvat kanteet käsitellään sen sijaan yleisissä tuomioistuimissa. Myös puhtaat suorituskanteet kuuluvat yleisten tuomioistuinten toimivaltaan.

Työnantaja tai työntekijä, joka rikkoo työehtosopimustasoisen paikallisen sopimuksen määräyksiä tai soveltaa työehtosopimuksen vastaista paikallista sopimusta, voidaan TEhtol 7 §:n nojalla tuomita hyvityssakkoon. Työsopimustasoisen paikallisen sopimuksen rikkomisen seuraamus on TSL:n mukainen vahingonkorvausvelvollisuus.

Koska paikallisten osapuolten sopimusvapautta työaikapankeista sovittaessa rajoittavat paitsi lain säännökset myös erityisesti lakien delegointisäännösten nojalla sovitut työehtosopimuksen määräykset ja muut työehtosopimusmääräykset, on luontevaa, että työehtosopimuksen osapuolet sopivat myös työaikapankkien alakohtaisista pelisäännöistä. Niillä on edellytykset arvioida alakohtaisia tarpeita sekä työaikasuojeluvaatimuksia omalla alallaan. Niillä on myös parhaat edellytykset arvioida, miten laajalti paikallisille osapuolille annetaan mahdollisuuksia poiketa työehtosopimuksen muutoin pakottavista määräyksistä.