

Helmikuu 2010

TYÖAIKAPANKKIOHJEISTUS

Nämä työaikapankkeja koskevat ohjeet ovat suosituksia. Työaikapankeista voidaan sopia paikallisesti myös näistä ohjeista poiketen, mutta aina noudattaen lainsäädäntöä ja teknologiатеollisuuden työehtosopimuksen määräyksiä.

Työaikapankilla tarkoitetaan työ- ja vapaa-ajan yhteensovitusjärjestelyä, jolla työaika, ansaittuja vapaita tai vapaa-ajaksi muutettuja rahamääräisiä etuuksia voidaan säästää tai lainata sekä yhdistää toisiinsa pitkäjänteisesti. Järjestelmän tarkoituksena on parantaa yrityksen tuottavuutta ja kilpailukykyä sekä työntekijöiden työssä jaksamista ja ottaa huomioon työntekijöiden yksilölliset tarpeet.

Työpaikan työaikatarpeisiin ja niiden muuttumiseen vaikuttavat sisäiset ja ulkoiset tekijät. Sisäisiä tekijöitä ovat oman toiminnan organisointi ja siihen liittyvä henkilöstöpolitiikka. Ne ovat työyhteisön itsensä päätettävissä. Ulkoiset tekijät ovat markkinoiden, asiakkaiden ja muiden sidosryhmien aiheuttamia, joihin sisäisillä ratkaisulla on pyrittävä sopeutumaan, mieluummin ennakoivasti.

Koska menestyksellinen toiminta perustuu yhä enemmän tietoon, tulee olla itsestään selvää, että kaikki tietävät oman työyhteisön osalta miksi, mitä, miten ja milloin. Yhteinen tahto edistää molemminpuolisen edun tavoittelua, vastuunottoa sekä sitoutumista tavoitteiden toteuttamiseen.

Sopimus työaikapankkijärjestelmästä

Työaikapankkijärjestelmän käyttöönotosta ja sisällöstä sovitaan työnantajan ja pääluottamusmiehen välisessä kirjallisessa käyttöönottosopimuksessa, joka on luonteeltaan kehys-sopimus. Siinä sovitaan järjestelmän pääsäännöt. Työnantaja ja työntekijä sopivat keskenään järjestelmän yksityiskohtaisesta soveltamisesta.

Käyttöönottosopimuksessa on syytä sopia myös menettelytavoista, joilla työaikapankkijärjestelmää ylläpidetään ja tarvittaessa sopimuksen sisältöä muutetaan. Sopimuksesta tulee ilmetä myös ne tilanteet, joissa työaikapankin saldo voidaan korvata pelkästään rahakorvauksena (tarkemmin kohdassa 7).

Työpaikalla on aiheellista säännöllisesti käsitellä yhteisesti yrityksen menestystekijöitä, vaatimuksia, muutospainetta ja henkilöstön hyvinvointia. Tärkeää on aikaan saada toimintatapa, joka edistää sopimusten jatkuvaa kehittämistä ja tarvittavien muutoksien tekemistä ennakoivasti.

1. Keitä sopimus koskee

Työaikapankkijärjestelmä voi koskea kaikkia työntekijöitä tai sen soveltamisala voi olla rajattu vain osaan työntekijöistä. Sopimus voi olla myös esimerkiksi projektikohtainen. Raja uksilla ei tule kuitenkaan asettaa ketään perusteettomasti eriarvoiseen asemaan. On myös syytä sopia, koskeeko järjestelmä kesätyöntekijöitä tai muita lyhyissä työsuhteissa olevia työntekijöitä.

Työaikajärjestelyjen, palkkahallinnon sekä palkka- ja työaikakirjanpidon kannalta on myös välttämätöntä tietää, ketkä ovat järjestelmän piirissä ja mistä alkaen.

2. Työaikapankin osatekijät

Työaikapankkijärjestelmässä käytettävät osatekijät on sovittava selvästi.

Osatekijöiden tulee olla työehtosopimuksen ja työlainsäädännön perusteella lainattavissa tai säästettävissä.

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

Mikäli sovitaan vapaan antamista koskevia aika- tai muita rajoitteita, se aiheuttaa tällaisen osatekijän osalta erillisen seurannan ja osatekijää ei voitane pitää esimerkiksi palkkaturvallaissa tarkoitettuna työaikapankin osatekijänä.

Työlainsäädännön ja työehtosopimuksen mukaan pankkiin soveltuvia osatekijöitä ovat mm:

- säännöllinen työaika
- työajan tasaamisvapaat
- ylityöt
- vuosilomalain mukainen säästövapaa
- liukuvaan työaikaan liittyvät tasaukset (esim. saldorajojen täytyessä)

Työnantajan ja pääluottamusmiehen välisessä käyttöönottosopimuksessa sovitaan, mistä osatekijöistä työpaikan työaikapankki muodostuu. Luontevaa on, että yhdeksi osatekijäksi sovitaan aina säännöllinen työaika.

Työnantaja ja työntekijä sopivat käyttöönottosopimuksessa sovituissa rajoissa järjestelmän yksityiskohtaisesta soveltamisesta.

- Säännöllisen työajan osalta menetellään kohdassa 4 sovitulla tavalla
- Muiden käyttöönottosopimuksessa mainittujen osatekijöiden siirtämisestä työaikapankkiin sovitaan työnantajan ja yksittäisen työntekijän kesken

Säännöllinen työaika

Säännöllisen työajan säästämistä työaikapankkiin tai sieltä lainaamisesta sovitaan työehtosopimuksen 13§:n mukaan.

Työajan tasaamisvapaat

Työajan tasaamisvapaat voivat olla yhtenä osatekijänä. Tasaamislisien maksaminen selostetaan tarkemmin liitteessä.

Ylityö

Yliöitä ei suositella työaikapankin osatekijöiksi. Jos kuitenkin ne sovitaan osatekijöiksi, on suositeltavaa maksaa ylityölisä palkan yhteydessä ja siirtää vain ylityön perusosa työaikapankkiin.

Säästövapaa

Vuosilomalain mukainen säästövapaa voidaan siirtää työaikapankkiin.

Koska vuosiloma lasketaan arkipäivinä, työaikapankkiin siirrettävä aika saadaan kertomalla siirrettävät lomapäivät muuntokertoimella 5/6. Esimerkiksi 12 päivän vuosiloma tuottaa 10 työpäivää vapaata eli kokoaikatyöntekijälle 80 tunnin työaikapankkivapaakirjauksen.

Lomaraha on syytä maksaa siinä vaiheessa, kun säästövapaa siirretään työaikapankkiin.

3. Säännöllisen vuorokautisen ja viikoittaisen työajan enimmäismäärät, työaikasaldon säästämis- ja lainaamisrajat sekä tasoittumisjakson pituus

Säännöllisen vuorokautisen ja viikoittaisen työajan enimmäismäärät

Työehtosopimus ei aseta säännölliselle vuorokautiselle työajalle ylärajaa. Enimmäismääristä sovittaessa tulee huomioida, että työaikalain vuorokautiset ja viikoittaiset lepoaikasäännökset toteutuvat. (katso liite 3)

Työaikasaldon säästämis- ja lainaamisrajat

Säännöllisen vuorokautisen ja viikoittaisen enimmäistyöajan lisäksi on sovittava työaikasaldon +/- tuntien enimmäismäärät. Tavoitteena on se, että saldorajat mahdollistavat työajan pidentämisen ja pidempien vapaiden käyttämisen kuormitustilanteen ja työntekijän elämäntilanteen mukaan.

Työaikalain mukaan työtä voidaan tehdä keskimäärin 40 tuntia viikossa. Työehtosopimuksen mukainen säännöllinen viikoittainen työaika päivä- ja kaksivuorotyössä on keskimäärin 36,2 – 36,6 tuntia viikossa, keskeytyvässä kolmivuorotyössä keskimäärin 35,8 tuntia viikossa ja keskeytymättömässä kolmivuorotyössä keskimäärin 34,9 tuntia viikossa.

Työaikasaldon säästämisrajan asettamisessa edellä sanotusta johtuu, että vuositasolla työtä voidaan tehdä säännöllisenä työaikana enemmän

- päivä- ja kaksivuorotyössä noin 170 tuntia
- keskeytyvässä kolmivuorotyössä noin 198 tuntia
- keskeytymättömässä kolmivuorotyössä noin 240 tuntia.

Työaikasaldon enimmäismääristä sovittaessa on otettava huomioon myös muut työaikapankin osatekijät.

Tasoittumisjakson pituus

Työaikapankin perusidean, pitkäjänteisyyden, mukaisesti saldoja ei tasata vuosittain, vaan tasaaminen voi tapahtua esimerkiksi koko työsuhteen keston ajalla. Tästä seuraa se, että saldorajat voivat olla suuretkin.

Suosittelavaa on, että esimiehet käyvät kunkin työntekijän kanssa vuosittain keskustelun, jossa arvioidaan molemmin puolin pankin toteutumista asetettuihin tavoitteisiin nähden. Mikäli pankissa on + tai – saldoa enemmän kuin oli ajateltu olevan tarkoituksenmukaista, voidaan yhdessä laatia suunnitelma toimenpiteistä, joilla mahdollisesti sovittavan ajanjakson kuluessa pankkisaldo saadaan tavoitteiden mukaiseksi.

4. Säännöllisen vuorokautisen ja/tai viikoittaisen työajan järjestämistä koskevat periaatteet sekä niihin liittyvät ilmoitus- ja menettelytavat

On ensiarvoisen tärkeää, että työaikapankin käyttöönottosopimuksessa on sovittu ”pelisäännöt” osatekijöiden käyttämisestä sekä niihin liittyvistä ilmoitus- ja menettelytavoista. Onnistuneella järjestelmällä yhteen sovitetaan työpaikan toiminnalliset ja työntekijän yksilölliset tarpeet.

Tällöin korostuvat seuraavat asiat:

- milloin tehdään lyhyempää tai pidempää säännöllistä vuorokautista/viikoittaista työaika ja niihin liittyvät ilmoitusajat
- vapaiden antamiseen liittyvät ilmoitus- ja menettelytavat
- menettelytavat mahdollisissa muutostilanteissa, esimerkiksi sovitun vapaan siirtäminen jommankumman osapuolen tarpeesta

Liukuva työaika ja työaikapankki voidaan myös sopien yhdistää yhdeksi ja samaksi järjestelyksi.

5. Palkkaperuste, jonka perusteella aikaa ja/tai rahaa säästetään tai lainataan

Työaikapankkijärjestelmässä aikaa ja/tai rahaa säästetään tai lainataan.

Palkan maksamisen kannalta tämä tarkoittaa seuraavaa:

1. Säästettäessä aikaa ja/tai rahaa, näitä vastaava palkan maksu siirtyy vapaan pitämisen yhteyteen
2. Lainattaessa aikaa ja/tai rahaa, palkkaa maksetaan ennakoon
3. Siirroissa suositellaan käytettäväksi voimassa olevaa aikapalkkaa

Erilliset lisät kuten vuorotyö- ja olosuhdelisät suositellaan maksettavaksi tekemishetken palkanmaksussa.

Yksityiskohtaisempi selostus esimerkkeineen tasaisesta palkanmaksusta on liitteessä 1 tasainen palkanmaksu.

Laskelma työaikapankin saldosta (tiliote)

Työntekijälle annetaan laskelma työaikapankin saldosta ja siinä tapahtuneista muutoksista.

Laskelma voidaan antaa muun muassa seuraavilla tavoilla:

- tiedot merkitään erillisinä erinä palkkalaskelmalle
- tiedot merkitään erilliseen tiliotteeseen
- tiedot ovat ajantasaisesti katsottavissa esimerkiksi tietojärjestelmistä

Laskelma tai tiliote annetaan palkkakaussittain, tilin saldon muuttuessa tai vähintään puoli-vuosittain.

6. Työkyvyttömyyden vaikutuksesta työaikapankkivapaan käyttöön

Ennen järjestelmän käyttöönottoa on syytä sopia, miten menetellään tilanteissa, joissa henkilö tulee työkyvyttömäksi ennen työaikapankkivapaan alkamista tai sen aikana. Sovittava on myös tilanteet, joissa henkilö olisi muusta syystä estynyt työnteosta.

Työaikapankkisopimuksella voidaan sopia asiasta esimerkiksi seuraavasti:

- Jos henkilö on ennen sovitun työaikapankkivapaan alkamista työkyvytön tai työkyvyttömyys alkaa pankkivapaata pidettäessä, siirtyvät sovitut vapaat myöhemmin pidettäväksi sillä edellytyksellä, että henkilö ilmoittaa työkyvyttömyydestään ilman aiheetonta viivytystä.
- Työkyvyttömyystilanteissa noudatetaan ns. aikaprioriteettiperiaatetta. Tämä tarkoittaa sitä, että poissaolon katsotaan johtuvan siitä syystä, josta on ilmoitettu / sovittu tai joka on alkanut ensin. Jos henkilön työkyvyttömyys alkaa pankkivapaan aikana, poissaolon syynä pidetään pankkivapaata.

7. Ennakonpidätys ja muut vähennykset palkasta sekä työnantajamaksut

Ennakonpidätys suoritetaan Verohallituksen lausunnon mukaan vapaaksi vaihdettujen rahasuoritusten ja työaikapankkiin säästettyjen vapaiden osalta vasta silloin, kun työaikapankin säästöä käytetään.

Työaikapankin saldo voidaan korvata pelkästään rahana ainoastaan poikkeuksellisissa tilanteissa, jotka on sovittava käyttöönottosopimuksessa. Tällaisia tilanteita ovat muun muassa työsuhteen päätyminen, työaikapankkisopimuksen irtisanominen sekä työntekijän työsuhteen ehtojen muutos kuten siirtyminen osa-aikatyöhön tai henkilöstöryhmän vaihtuminen. Poikkeustilanteita voivat olla myös pidemmät palkattomat vapaat.

Pankkivapaa-ajalta maksettavasta palkasta maksetaan samat sosiaalivakuutusmaksut kuin muustakin palkasta, eli:

- työnantajan sosiaaliturvamaksu;
- työeläkevakuutusmaksu;
- tapaturmavakuutusmaksu;
- työttömyysvakuutusmaksu;
- ryhmähenkivakuutusmaksu.

Työnantajan on myös perittävä palkasta:

- työntekijän eläkevakuutusmaksu;
- palkansaajan työttömyysvakuutusmaksu;
- ay-jäsenmaksu, jos työnantaja sen työntekijän palkasta muutoinkin perii.

8. Palkkaturva

Palkkaturvasäädöksen mukaan työaikapankilla tarkoitetaan yritys- ja työpaikkakohtaisesti kirjallisesti sovittua työntekijöiden työaikajärjestelyjä, jolla voidaan säästää työaika, ansaittuja vapaita tai vapaa-ajaksi muutettuja rahamääräisiä korvauksia toisiinsa yhdistäen ja nostaa palkallista vapaa-aikaa.

Työaikapankkiin perustuva saatava voidaan maksaa palkkaturvana, jos työaikapankki järjestelmän käyttöönotosta ja sisällöstä on työpaikalla kirjallisesti sovittu. Lisäksi edellytetään, että saatavien ja niiden ajankohdat ovat todettavissa työaika- ja palkkakirjanpidosta. Palkkaturvana maksettavan työaikapankkisaatavan enimmäismäärä samalle työnantajalle tehdyn työn perusteella on työntekijän kuuden kuukauden palkkaa vastaava määrä.

Jos työpaikalla ei ole sovittu työaikapankista tai vuosilomalain, työaikalain tai työehtosopimuksen sallimia osatekijöitä ei säästetä työaikapankkiin, palkkaturvan enimmäismäärä on näiden erien osalta samalle työnantajalle tehdyn työn perusteella yhteensä 15 200 euroa yhtä työntekijää kohden. Tällaisia eriä voivat olla esimerkiksi säästövapaa tai ylitöiden korvaaminen vapaana.

9. Työttömyysturva

Pankkivapaa-aika katsotaan palkansaajan työssäoloehtoon luettavaksi työksi ja vapaan ajalta maksettu palkka luetaan mukaan työttömyyspäivärahan perusteena olevaan ansioon. Myös työaikapankista lainattu vapaa-aika on työssäoloehtoon luettavaa työaikaa. Työaikapankkivapaan ajalta maksettu palkka merkitään palkkatodistukselle. Työaikapankkiin säästettyjä osatekijöitä ei sen sijaan oteta huomioon työttömyyspäivärahan perusteena olevassa ansiossa. Tästä syystä työaikapankkiin säästettyjä eriä ei palkkatodistukselle merkitä.

Työaikapankin saldo maksetaan rahakorvauksena yleensä työsuhteen tai työaikapankkijärjestelyn päättyessä. Työaikapankista maksettua rahakorvausta ei lueta työttömyyspäivärahan perusteena olevaan ansioon. Tästä syystä rahakorvaus ja sen maksupäivämäärä merkitään aina lisätietoina palkkatodistukselle. Rahakorvauksella tarkoitetaan työttömyysturvalaissa työaikapankista nostettua palkkaa, jota vastaavaa vapaa-aikaa ei ole pidetty.

Lähtökohtana on, että lomautusten sijasta käytetään työaikapankkisäästöjä. Jos lomautetulla työntekijällä on työaikapankissa säästössä vapaa-aikaa, on hänellä kuitenkin oikeus työttömyysetuuteen. Mikäli työntekijälle on kahden kuukauden kuluessa ennen kokoaikaisen lomautuksen alkamista tai lomautuksen aikana maksettu rahakorvausta työaikapankista, jaksotetaan korvaus lomautusilmoituksen mukaisille lomautuspäiville.

Liitteet:

liite 1 tasainen palkanmaksu

liite 2 mallisopimus

liite 3 työaikapankista paikallisesti sovittaessa huomioitavia tulkintoja ja määräyksiä