

21.12.2018

AT 16/2018

SÄHKÖISTYS- JA SÄHKÖASENNUSALAN TYÖEHTOSOPIMUS, VUOSITTAISEN TYÖAJAN PIDENTÄMINEN KALENTERIVUONNA 2019

Sähköistys- ja sähköasennusalan työehtosopimuksen (2018 - 2020) 7 § kohta 2 A sisältää vuosittaisen työajan pidennystä koskevat määräykset, jotka ovat voimassa sellaisenaan ainakin 31.12.2019 saakka.

Paikallinen sopimus vuosittaisen työajan pidennyksen toteuttamisesta kalenterivuonna 2019 on työehtosopimuksen mukaan tullut tehdä marraskuun 2018 loppuun mennessä.

Tämän vuoksi käsittelemme tässä tiedotteessa vuosittaisen työajan pidennyksen toteuttamista vuonna 2019 yksinomaan työehtosopimuksen 7 §:n kohdan 2 A 2 ”perälautamallin” mukaan.

Tiedotteessa käsiteltävät teemat ovat:

- **Jakso 1:** Vuosittaisen työajan pidennyksen toteuttamista koskevat yleiset periaatteet ja alustavan toteutussuunnitelman selvittäminen pääluottamusmiehelle;
- **Jakso 2:** Työajan pidennyksen ajankohdasta ilmoittaminen työntekijöille;
- **Jakso 3:** Työajan pidennyksen määrä / toteutuskerta;
- **Jakso 4:** Työajan pidennys on palkatonta säännöllistä työaikaa;
- **Jakso 5:** Lisätiedot.

1. Vuosittaisen työajan pidennyksen toteuttamista koskevat yleiset periaatteet ja alustavan toteutussuunnitelman selvittäminen pääluottamusmiehelle

Työnantajan tulee toteuttaa TES:in perälautamallin (7 § 2 A 2) mukainen työajan pidennys joko

- a) **työhönottopaikkakohtaisesti** samalla tavalla kaikille työhönottopaikan sähköistys- ja sähköasennusalan työntekijöille; tai
- b) **yksikkökohtaisesti** samalla tavalla kaikille työhönottopaikan samassa yksikössä työssä oleville sähköistys- ja sähköasennusalan työntekijöille.

Yksiköllä tarkoitetaan työhönottopaikassa olevia toiminnallisia tai tulosityksiköitä, kuten esimerkiksi urakointiyksikköä, huolto- ja kunnossapitoyksikköä, sähkökonekorjaamoja jne.

Työntekijöiden tasapuolisen kohtelun vuoksi työnantajan tulee huomioida, että työajan pidennyksiä tulee osoittaa työhönottopaikan / työhönottopaikan yksikön kaikkien työntekijöiden tehtäväksi sama tuntimäärä.

Työehtosopimuksen mukaan työnantajan tulee etukäteen ennen kuin työnantaja ilmoittaa työntekijöille työajan pidennysten tekemisestä selvittää pääluottamusmiehelle (jos sellainen on) alustavan suunnitelman siitä, miten työnantaja tulee pidentämään työhönottopaikan / yksikön työntekijöiden työaika perälautamallin mukaan; ts. pidennetäänkö vuorokautista säännöllistä työaika 0,5 tunnilla viikoittain vai yksittäisinä työpäivinä 0,5 -4,0 tuntia kerrallaan.

2. Työajan pidennyksen ajankohdasta ilmoittaminen työntekijöille

Työnantajan tulee ilmoittaa 14 kalenteripäivää aikaisemmin työhönottopaikan / työhönottopaikan yksikön työntekijöille päivä ja kellonaika, jona työajan pidennys tehdään. Ennakoilmoitusajan päivä numero 1 on työajan pidennyksen tekemistä edeltävä päivä ja päivä numero 14 on päivä, jona ilmoitus annetaan.

Käytännössä ilmoitus tulee antaa viimeistään kaksi kalenteriviikkoa pidennyksen tekopäivää aikaisemmin samannimisenä viikonpäivänä, jona työajan pidennys tehdään.

Esimerkki 1:

Jos työajan pidennys tehdään torstaina 24.1.2019, annetaan ilmoitus työajan pidennyksen tekemisestä työhönottopaikan / työhönottopaikan yksikön työntekijöille viimeistään torstaina 10.1.2019.

Jos työajan pidennys toteutetaan joka viikko samannimisenä viikonpäivä samaan aikaan, voidaan pidentämisestä ilmoittaa yhdellä kertaa ilmoituksella, jossa todetaan esimerkiksi, että:
”Sähköistys- ja sähköasennusalan työehtosopimuksen 7 § 2 A 2 määräyksen nojalla X Oy:n työhönottopaikan kaikkien sähköistys- ja sähköasennusalan työntekijöiden säännöllistä työaika pidennetään puolella tunnilla kello 15.30 -16.00 kunkin kalenteriviikon torstai -päivinä xx.xx.2019 alkaen. Työaikajärjestely on voimassa toistaiseksi siihen saakka, kunnes työnantaja toisin ilmoittaa, kuitenkin enintään niin pitkään kun Sähköistys- ja sähköasennusalan työehtosopimuksen (2018 – 2020) 7 § 2 A 2 määräys on voimassa 1.6.2018 voimaan tulleessa muodossaan. Työajan pidennys on työehtosopimuksen mukaisesti työntekijän palkatonta säännöllistä työaika. Työntekijän tulee merkitä tuntikorttiinsa ”työajan pidennys” kyseisten säännölliseen työaikaan luettavien tehtyjen työtuntien kohdalle. Sama merkintä työajan pidennystunneista tehdään tuntikorttiin myös, jos työntekijä on sairas, vuosilomalla tai muusta pätevästä syystä estynyt tekemästä työtä työajan pidennyksen aikana.”

3. Työajan pidennyksen määrä / toteutuskerta

Työajan pidennyksen toteutustapaa valittaessa otetaan huomioon niin liiketoiminnalliset kuin työntekijöidenkin tarpeet sekä työntekijöiden yhdenveroisen kohtelun periaate

Pidennys toteutetaan vain normaalina työpäivänä, ei lauantaina, sunnuntaina taikka arkipyhänä. Jos lauantai on työntekijän säännölliseen viikoittaiseen työaikaan luettava normaali työpäivä, voidaan työajan pidennys toteuttaa myös lauantaina.

3.1 Pääsääntö, 0,5 tuntia viikossa yhtenä normaalina työpäivänä

Työehtosopimuksen mukainen pääsääntö on, että työntekijän säännöllistä vuorokautista työaika pidennetään viikon aikana yhtenä työpäivänä puolella tunnilla.

3.2 Perustellusta syystä 0,5 tuntia – 4,0 tuntia viikossa yhtenä normaalina työpäivänä

Perustellusta syystä työajan pidennystä voidaan osoittaa työntekijöiden tehtäväksi enemmän kuin puoli (0,5) tuntia, mutta kuitenkin enintään neljä (4,0) tuntia, kerrallaan, ja enintään 24 tuntia kalenterivuoden 2019 aikana.

Perustellulla syyllä voidaan tarkoittaa esimerkiksi työajan pidentämisen käyttöä koulutus- tai muihin osaamisen kehittämiseen liittyviin tarkoituksiin.

Pääsääntöä pidempää kertapidennystä voidaan käyttää myös normaaliin työntekoon, jos työhönottopaikassa / työhönottopaikan yksikössä on ennakoitavissa oleva työvoimatarve eikä työajan pidentäminen 0,5 tuntia kerrallaan ole liiketoiminnallisesti tarkoituksenmukaista.

Työaika ei saa pidentää kahdella peräkkäisellä viikolla neljällä tunnilla kerrallaan. Neljä tuntia kestäviä työajan pidennyksiä voidaan sijoittaa enintään kaksi neljän kuukauden pituiseen ajanjaksoon.

3.3 Toteutusmäärä, osa-aikaiset ja kesken kalenterivuotta alkavat / päättyvät työsuhteet

Työajan vuosittaisen pidennyksen enimmäismäärä voi työehtosopimuksen 7 §:n kohdan 2 A mukaan olla 24 kalenterivuodessa, kun työntekijän säännöllinen viikoittainen työaika on 40 tuntia ja työntekijän työsuhde on voimassa koko kalenterivuoden.

Tiedotteen kohdan 3.1 mukaisessa toteutustavassa 24 tunnin enimmäismäärä ei koskaan toteudu mm. vuosilomien takia.

Määrättäessä työajan pidennyksiä työntekijöiden tehtäväksi tiedotteen kohtien 3.1 ja 3.2 mukaan on syytä huomioida, että osa-aikaisilla työntekijöillä työajan pidennysten vuotuinen yhteenlaskettu enimmäismäärä tulee suhteuttaa työntekijän viikoittaisen säännöllisen työajan ja luvun 40 osamäärään.

Esimerkki 2:

Työntekijällä, jonka säännöllinen työaika on 32 tuntia viikossa ja jonka työsuhde kestää koko kalenterivuoden 2019, vuosittaisen työajan pidennyksen enimmäismäärä on $32 : 40 \times 24$ tuntia = 19 tuntia 12 minuuttia kalenterivuodessa.

Pidennettäessä työaika tiedotteen kohdan 3.2 mukaisella tavalla on lisäksi huomioitava, että vuosittaisen työajan pidennyksen enimmäismäärä, 24 tuntia, tulee myös suhteuttaa työsuhteen kestoaikaan kalenterivuoden aikana.

Esimerkki 3:

Työntekijällä, jonka säännöllinen työaika on 40 tuntia viikossa ja jonka työsuhde on voimassa ajalla 1.1.2019 – 30.9.2019, vuosittaisen työajan pidennyksen enimmäismäärä on $9 : 12 \times 24$ tuntia = 18 tuntia.

4. Työajan pidennys on palkatonta säännöllistä työaika

TES 7 § 2 A 2 mukainen vuosittaisen työajan pidennys on työntekijälle palkatonta säännöllistä työaika.

Tämä tarkoittaa sitä, että jos työajan pidennyksen tekoajankohdan ilmoittamisen jälkeen työntekijä sairastuu ja on työkyvytön päivänä, jona työajan pidennys on määrätty tehtäväksi, sairausajan palkkaa maksetaan työehtosopimuksen yleisten määräysten mukaisesti työntekijän ”normaaleilta” työtunneilta, mutta ei työajan pidennyksen ajalta.

Jos työntekijä on työkyvytön päivänä, jona työajan pidennys on määrätty hänen tehtäväkseen, ei työajan pidennys siirry myöhemmin työntekijän tehtäväksi.

Työkyvyttömyystapauksissa on syytä ohjeistaa työntekijä merkitsemään tuntikorttiinsa sairausajan palkka säännöllisiltä työtunneilta ilman työajan pidennystä ja lisäksi esim. 0,5 tuntia työajan pidennystä. Näin voidaan tarvittaessa jälkepäin tarkistaa, että asianomaisella työntekijällä on ollut kalenterivuoden aikana sama määrä työajan pidennyksiä kuin työhönottopaikan / työhönottopaikan saman yksikön muilla työntekijöillä.

Myöskään työntekijän, joka on työnantajan osoittamalla vuosilomalla, ei tarvitse myöhemmin tehdä loman ajalle sijoittunutta työajan pidennystä.

Työajan pidennyksen palkattomuus ei poista työnantajan velvollisuutta maksaa TES 14 § kohtien 1 ja 2 m mukaiset ateriakorvaukset ja päivärahat työehtosopimuksen yleisten määräysten mukaan:

TES 14 § 1.2 kuuluu seuraavasti: ”Vähintään 10 tuntia kestäneeltä työmatkalta maksetaan ateriakorvaus kaksinkertaisena. Työmatkan

keston ollessa vähintään 14 tuntia maksetaan ateriakorvaus kolminkertaisena.”

Työmatkaan lasketaan mukaan se ajanjakso, joka alkaa, kun työntekijä lähtee aamulla TES 14 § kohdan 3.2 mukaisesta työmatkan lähtöpisteestä (koti / työhönottopaikka) kohti erityistä työntekimispaiikkaa (työmaa). Työmatka päättyy, kun työntekijä työpäivän päätyttyä palaa TES 14 § 3.2 mukaiseen työmatkan päätepisteeseen (kotiin/työhönottopaikkaan). Työmatkan kestoaikaan luetaan tällöin matkustusaika aamulla työmaalle, työaika, ruokatunti ja matkustusaika illalla työmaalta työmatkan TES 14 § 3.2 mukaiseen päätepisteeseen.

Työmaalla tehtävän puolen tunnin työajan pidennyksen seurauksena työntekijälle joudutaan maksamaan tuolta päivältä kaksinkertainen ateriakorvaus, mikäli työntekijän TES 14 §:n kohdan 4.2 määräysten mukaan laskettu matkustusaika ylittää työpäivässä yhden tunnin.

5. Lisätiedot

Aihetta koskevia lisätietoja saatte tarvittaessa Sähkötekniset työnantajat STTA ry:n edustajilta, puhelin 09 547 610.

Tervehtien

Sähkötekniset työnantajat STTA



Esa Larsén
Toimitusjohtaja