

Kuntayhtymän työsopimus- ja virkamääräys pohjan muuttaminen**Kuntayhtymän hallitus 18.4.2016 46 §**

Korkein oikeus on 22.1.2016 antanut päätökset kahdessa riidassa, joissa oli kysymys työaikamuodon muuttamisesta jaksotyöstä yleistyöajaksi. Korkein oikeus ei antanut muutoksenhakulupaa Vaasan hovioikeuden kahdessa eri tapauksessa antamiin tuomioihin. Näin ollen hovioikeuden tuomiot jäävät pysyviksi.

Kuntatyöntantaja-lehden artikkelissa 4/2013 "Työaikamuotoa voi muuttaa" on käsitelty Vaasan hovioikeuden 8.7.2013 antamaa tuomiota, jossa kysymys oli työnantajan oikeudesta muuttaa yksipuolisesti (ns. muodollinen) jaksotyö yleistyöajaksi. Ko. tapauksessa työntekijöihin noudatettava työaikamuoto oli osassa työsopimuksia mainittu työaikamuotoa osoittavalla tilastokoodilla, osalla työntekijöistä ei ollut kirjallisia työsopimuksia. Hovioikeus katsoi, että pelkkä koodi ei ilmaise työnantajan ja työntekijän sopimaa ehtoa työaikamuodosta, vaan se oli hallinnon käyttöön tarkoitettua informaatiota. Lisäksi hovioikeuden mukaan jaksotyön pitkään soveltamista tai pitkään jatkunutta oikeutta ruokailla työn ohessa ei voitu pitää sellaisena työsuhteen vakiintuneena ehtona, jota työnantaja ei voisi yksipuolisesti muuttaa. Työnantajalla oli oikeus työehtosopimuksen ja lainsäädännön puitteissa valita työn kannalta tarkoituksenmukaisin työaikamuoto.

Vaasan hovioikeus antoi 30.12.2013 toisessa tapauksessa neljää työntekijää koskevat tuomiot vastaavassa riidassa. Näissä tuomioissa hovioikeus tuli päinvastaiseen lopputulokseen: työnantajalla ei ollut oikeutta työaikamuodon yksipuoliseen muuttamiseen jaksotyöstä yleistyöajaksi. Nämä tuomiot koskivat tapauksia, joissa työaikamuoto oli työsopimuksissa nimenomaan kirjattu joko sanallisesti ilmaistuna, nimenomaan kirjoitettuna tai valitsemalla eri työaikamuotoja koskevista vaihtoehdoista muodollinen jaksotyö. Hovioikeus katsoi, että näissä tapauksissa ei kysymys ole ollut teknisluonteisesta tai hallintoa varten tehdystä työsopimuksen merkinnästä vaan nimenomaisesta sopimusehdosta, joka syrjäyttää KVTES:n ja yleiseen työnjohto-oikeuteen perustuvan oikeuden päättää työsuhteessa noudatettavasta työaikajärjestelmästä. Hovioikeus tuomitsi työnantajan maksamaan työntekijöille korvausta työajan pidentymisestä (jaksotyössä ruokailu työaikana, yleistyöajassa työaikaan kuulumaton), koska puolen tunnin ruokatauon pitäminen ei ollut työntekijöiden kertoman mukaan käytännössä onnistunut eikä onnistu työn luonteen vuoksi (kantajat ovat terveydenhoitajia) ja näin ollen työaika on käytännössä pidentynyt puolella tunnilla ja muutos on siis ollut huomattava.

Hovioikeuden päätösten perusteella työnantajan oikeutta muuttaa työaikajärjestelmää voi rajoittaa se, miten työsopimus on laadittu. Työsopimusten laadintaan tulee kiinnittää huomiota eikä kirjauksilla tule rajoittaa työnantajalle kuuluvaa työnjohto-oikeutta. Työsopimukseen ei tule kirjata työaikamuotoa millään tavoin, vaan riittävää on työajan pituuden kirjaaminen ja muutoin viittaaminen työsopimuksessa sovellettavaan työehtosopimukseen.

Kunnallinen työmarkkinalaitos on useaan otteeseen kehottanut työnantajia kiinnittämään huomiota työajan merkitsemiseen työsopimuksiin sekä virkamääräyksiin. Työsopimuksiin ei siis tule kirjata työaikamuotoa millään tavoin vaan on viitattava sovellettavaan työehtosopimukseen.

Esitys

Sairaanhoitopiirin johtaja:

Sairaanhoitopiirin työsopimus- ja virkamääräys-pohjaa muutetaan siten, ettei niihin tulostu lukemaan työaikamuoto. Työntekijän/viranhaltijan kanssa sovitaan palvelussuhteen alkaessa työajanpituus kalenteriviikossa keskimäärin, mikä merkitään työsopimukseen/virkamääräykseen.

Hallinnollisesti esimiehen tulee kuitenkin tietää missä työaikamuodossa työntekijä/viranhaltija aloittaa työn tekemisen ja ilmoittaa sen virkamääräyksen/työsopimuksen tallentajalle henkilöstöhallinnonjärjestelmiä varten

Päätös

Merkittiin, että kokouksessa jaettiin ammattijärjestöjen kannanotto.

Esitys hyväksyttiin.



Pohjois-Savon sairaanhoitopiiri

Kuntayhtymän hallitus

Pöytäkirja

18.04.2016

4/2016

46 §

3 (3)