

Työaikapankin käsite

Työaikapankilla tarkoitetaan käytössä olevista nimityksistä riippumatta niitä yritys- tai työpaikkatasolla (myös valtiolla virastokohtaisia, kunta- tai kuntayhtymäkohtaisia) käyttöönotettuja ja vapaaehtoisuuteen perustuvia työ- ja vapaa-ajan yhteensovitusjärjestelyjä, joilla työaika, ansaittuja vapaita tai vapaa-ajaksi muutettuja rahamääräisiä etuuksia voidaan sopimalla säästää tai lainata sekä yhdistää toisiinsa pitkäjänteisesti. Säästettäviä tai lainattavia työ- tai vapaa-aikoja kutsutaan työaikapankin osatekijöiksi. Tämä määritelmä on keskusjärjestöjen raportissa nyt ensimmäisen kerran otettu käyttöön. AKAVA painottaa ennen kaikkea vapaaehtoisia järjestelmiä, joissa noudatetaan voimassaolevaa lainsäädäntöä ja työ- ja virkaehtosopimuksia. Esteenä työaikapankin käytölle ei ole se, että yleisillä toimihenkilöillä ei ole kaikilla aloilla työehtosopimusta. Tällöin noudatetaan lainsäädännön määräyksiä.

Työaikapankin koko ja käyttö

Työaikapankkijärjestelyn voimassaoloaika ja säästö- ja lainausmahdollisuuksien enimmäismääriä arvioitaessa AKAVA korostaa raportin lähtökohdissa mainittuja tavoitteita. Toiminnan luonne, käytössä olevat tuotanto- ja palvelutekniikka sekä henkilöstöresurssit ja henkilöstön tarpeet tulee ottaa huomioon yritys- ja työpaikkakohtaisesti. Niiden perusteella pitää myös arvioida työaikapankin vaikutus sijaisjärjestelytarpeisiin.

Yleisesti ei esitetä rajoitteita ajanjaksolle, jolla työaikapankkia yksilötasolla kerrytetään tai puretaan. Sama koskee säästö- ja lainausmahdollisuuksien enimmäismääriä. Niiden tarve tulee arvioida ja ne tulee tämentää yritys- ja toimipaikkatasolla ennen järjestelyn käyttöönottoa huomioon ottaen kuitenkin työ- ja virkaehtosopimuksiin sisältyvät määräykset. Saatujen kokemusten ja muuttuneiden tarpeiden perusteella enimmäismääriä tulee voida muuttaa. AKAVA on painottanut erityisesti mahdollisuuksia pitempiaikaiseen (kuukausien) vapaan käyttöön ja tämä edellyttää varsin pitkiä säästö- ja lainauserien enimmäismääriä.

Paikallinen sopiminen

Työaikapankkijärjestelmän käyttöönotosta ja tarkemmasta sisällöstä sovi- taan yritys- tai työpaikkakohtaisesti (virasto-, kunta- tai kuntayhtymäkohtaisesti) noudattaen asianomaisella alalla käytössä olevia paikallisen sopimisen menettelytapoja. Näissä neuvotteluissa tulee kaikkien henkilöstöryhmien olla mukana. Työaikapankkijärjestelmän toimivuuden varmistamiseksi paikallisessa sopimuksessa tulee määritellä mahdollisimman täsmällisesti järjestelmän tavoitteet, soveltamisala ja sisältö.

Keskusjärjestöjen raportissa ei ole tarkemmin otettu kantaa, miten paikalliset sopimukset on tehtävä. Pääsääntö kuitenkin on, että noudatetaan niitä menettelytapoja (sovittu työ- ja virkaehtosopimuksissa, yhteistoimintamenettelyssä tms), joita muutoinkin noudatetaan. Koska paikallisella so-

pimuksella on myös oikeudellinen merkitys, tulee sopimus tehdä kirjallisena. Akavalaisten osalta sopimuksen allekirjoittaa ao. luottamusmies tai muu akavalaisia edustava henkilö (esim. luottamusvaltuutettu, yhteyshenkilö).

Työaikapankkijärjestelmän sisältöä ja periaatteita koskevia suosituksia

Keskusjärjestöt ovat antaneet yhteiset suositukset niistä periaatteista, joita tulee noudattaa. AKAVA kommentoi seuraavassa työmarkkinakeskusjärjestöjen raportissa annettuja suosituksia (numerojärjestyksessä) ja antaa omat soveltamisohjeensa. Ne eivät ole ristiriidassa yhteisten ohjeiden kanssa vaan täydentävät akavalaisilla näkemyksillä työaikapankin perustamista ja käyttöä. On luonnollista, että työaikapankkijärjestelmän toimivuuden edellytyksenä on sen hyödyttäminen sekä työntekijöitä että työnantajaa. Toisaalta vapaaksi vaihto ja käyttö eivät saa heikentää työntekijälle tulevaa etuutta.

AKAVA muistuttaa siitä, että jokaisella työpaikalla tulee työaikakirjanpidon olla lainmukaisessa järjestyksessä. Lisätietoja työaikakirjanpidosta ja sen sisällöstä saa liitoista ja esimerkiksi työsuojelupiireistä (www.doshnet.fi)

1. Järjestelmän piiriin kuuluva henkilöstö

- *Työaikapankkijärjestelmä voi koskea koko henkilöstöä tai sen soveltamisala voi olla rajattu vain osaan henkilöstöstä. Rajauksilla ei tule kuitenkaan asettaa ketään perusteettomasti eriarvoiseen asemaan.*
- *Työaikapankkijärjestelmän käyttö yksittäisen henkilön osalta perustuu vapaaehtoisuuteen.*

Kaikilla henkilöillä ja henkilöstöryhmillä tulee olla mahdollisuus osallistua työaikapankkiin. Mitään henkilöstöryhmää tai henkilöä ei saa asettaa eriarvoiseen asemaan. Koska eri henkilöstöryhmillä on usein erilaiset työaikajärjestelmät, voi samallakin työpaikalla olla erilaisia järjestelmiä. Erilaisuus ei saa olla esteenä osallistumiselle. Vaikka joillakin henkilöillä saattaa olla ylityökorvauksista sovittu erillinen kuukausikorvaus, ei tämä ole este työaikapankissa mukanaololle. Myös ne, jotka eivät ole työaikalainsäädännön piirissä tai joilla ei ole työehtosopimusta, tulee olla mahdollisuus osallistua pankkiin samoin luonnollisesti kaikki työ- ja virkaehtosopimuksissa olevat.

Työaikapankkiin osallistumisen tulee yksilön kannalta olla vapaaehtoista. Tällä tarkoitetaan vapaaehtoisuutta itse päättää siitä, mitä työaikakorvauksia henkilö siirtää pankkiin ja mitä hän käyttää pankista.

2. Järjestelmään liittyminen ja siitä irtautuminen

- *Työaikajärjestelyjen, palkkahallinnon sekä palkka- ja työaikakirjanpidon kannalta on välttämätöntä tietää, ketkä kulloinkin ovat järjestelmän piirissä. Tämän vuoksi on syytä täsmentää menettelytavat, joilla yksittäisen henkilön mukanaolo järjestelmässä todetaan.*
- *On myös syytä sopia mahdollisesta ilmoitusajasta ja muista menettelytavoista, joita noudattaen järjestelmän soveltaminen yksilötasolla lakkaa työsuhteen jatkuessa. Tällöin on myös syytä täsmentää, onko säästetyt tai lainatut tunnit mahdollista korvata vastaavana rahasuorituksena.*
- *Työsuhteen päättyessä työaikapankkisäästöjen käyttöön vapaana vaikuttaa säästö määrän ohella ennakkotieto työsuhteen päättymisaikakohdasta. Tämän vuoksi on tarkoituksenmukaista sisällyttää sopimukseen mahdollisuus korvata työaikapankin säästö myös rahana työsuhteen päättymisen yhteydessä.*

AKAVA korostaa sitä, että järjestelmästä on sovittava kirjallisesti. Palkkahallinto tarvitsee tiedot järjestelmässä mukanaolevista, työaikalaidoista ja niiden kertymistavoista. Yksittäisellä työntekijällä tulee aina olla mahdollisuus työsuhteen jatkuessa irtaantua järjestelmästä muuttamalla aikasaldo rahakorvaukseksi. Tämä mahdollisuus muodostamaan "takalaudan" tilanteessa, jossa työntekijä ei ole tyytyväinen järjestelmään tai ei saa vapaata haluamanaan aikana. Rahakorvaus tulee maksaa viimeistään seuraavan palkanmaksun yhteydessä.

3. Työaikapankin osatekijät

- *Lainsäädännön lisäksi sopimusala kohtaiset työ- ja virkaehtosopimukset vaikuttavat siihen, mitä osatekijöitä yritys- tai työpaikkakohtaisissa työaikapankkijärjestelmissä voidaan käyttää.*
- *Työaikapankkijärjestelmässä kulloinkin käytössä olevat osatekijät on syytä sopia ja todeta selvästi samoin kuin niissä mahdollisesti olevat erot järjestelmän piiriin kuuluvien eri henkilöstöryhmien tai henkilöiden osalta.*

AKAVA ei aseta yleisiä rajoituksia käytettävälle erille. Ne voivat siis olla myös erilaiset eri henkilöstöryhmille. Yrityksissä ja työpaikoilla tiedetään parhaiten, mitä eriä voidaan käyttää. Myös voidaan harkita esim. tulospalkkion siirtämistä työaikapankkiin.

Yleisesti käytössä olevia eriä ovat:

- säännöllisen työajan tasointajaksoihin sekä liukuvaan työaikaan liittyvät tasauserät,
- eri työehtosopimukseen perustuvat työaikojen lyhennyserät,
- vuosiloma (säästövapaa), ja lomarahat (vaihto vastaavaksi vapaaksi),
- lisä- ja ylityöt,
- vapaa-ajaksi muutetut työaikorvaukset,

4. Työaikapankin enimmäismäärät

- *Yritys- tai työpaikkatasolla on syytä arvioida, onko tarvetta asettaa säästö- ja lainausmahdollisuuksille enimmäismäärät ja ovatko ne samat eri tehtävissä.*
- *Työaikapankkijärjestelmä on usein syytä aloittaa pienemmillä enimmäismäärillä ja kasvattaa niitä järjestelmän toimivuudesta saatujen kokemusten myötä.*

AKAVA pitää tärkeänä mahdollisuutta pitkien (kuukausien) vapaiden keräämiseen. Toisaalta pitkän lainausmahdollisuuden avulla voidaan tukea pitkien vapaiden keräämistä.

5. Aikamääräinen kokonaisuus ja työaikapankkiin siirrettävät erät

- *Riippumatta käytettävistä osatekijöistä työaikapankki on tarkoituksenmukaisinta muodostaa aikaperusteiseksi, esimerkiksi tuntimääräiseksi kokonaisuudeksi. Säästettävät osatekijät merkitään palkka- ja työaikakirjanpitoon ja muutetaan tarvittaessa ajaksi sekä siirretään työaikapankkiin. Vastaavasti purettaessa yksilökohtaista työaikapankkia vähennetään käytettävää aikaa vastaava määrä työntekijän henkilökohtaisesta säästöstä.*
- *Työaikapankkijärjestelmässä on syytä määrittää ne ehdot, joiden mukaisesti järjestelmän piiriin kuuluva työntekijä voi siirtää osatekijöitä työaikapankkiin. Siirrot on syytä todeta ja kirjata työntekijäkohtaisesti.*
- *Kirjaus työaikapankkiin merkitsee samalla asianomaisen osatekijän siirtymistä työaikapankkia koskevien sääntöjen mukaan korvattavaksi.*
- *Järjestelyn toimivuudelle tärkeitä ovat selkeästi todetut ja asianmukaisesti tiedotetut menettelytavat siitä, kuinka työaikapankin kerryttäminen tai käyttö todetaan palkka- ja työaikakirjanpidossa ja kuinka yksilöllisen työaikapankkikertymän määrä on todettavissa. Näitä koskevat tarkemmat suositukset sisältyvät raporttiin liittyvään erilliseen muistioon.*

AKAVA toteaa, että siirto työaikapankkiin samalla merkitsee työaika tms. korvauksen "irtaantumista" korvauksen alkuperäisistä säännöistä.

AKAVA muistuttaa kuitenkin vuosilomalain säästövapaiden osalta lain määräyksistä (Vuosilomalaki 4 a §), joita on noudatettava, ja jotka antavat työntekijälle oikeuden vapaan käyttöajankohdasta päättämiseen.

6. Vapaiden ajalta maksettavien ansioiden määräytyminen

- *Järjestelmän käyttökelpoisuuden vuoksi suositellaan, että työaika-pankkiin perustuvia vapaita pidettäessä palkka lähtökohtaisesti määräytyisi vapaan pitämisajankohdasta voimassa olevan palkan mukaisesti.*
- *Mikäli käytössä on useita eri palkkaperusteita tai palkkaustapoja, on ennalta syytä täsmentää, miten vapaan pitämisajankohdan palkka määritellään.*
- *Sopimusaloittaisista erityispiirteistä johtuen jäsenliittojen on syytä arvioida tarkempien suositusten antamista vapaan ajalta maksettavan ansion osalta.*

AKAVA toteaa, että parhain ja yksinkertaisin tapa vapaa-ajalta maksettavan palkan määrittämiseksi on normaali päivä/tuntipalkka.

7. Vapaiden pitäminen

- *Lähtökohtana työaikapankkijärjestelmissä on työn ja vapaa-ajan mahdollisimman hyvä yhteensovitus työyhteisön toiminnallisten ja työntekijän yksilöllisten tarpeiden kanssa, ottaen huomioon työtilanne ja henkilöstöresurssit. Tähän järjestelyyn pitkäjänteisyys antaa lisää mahdollisuuksia.*
- *Järjestelmästä sovittaessa on syytä sopia myös säästämisen ja käytön periaatteista sekä menettelytavoista, joita noudattaen yksittäisten, mahdollisesti hyvinkin erimittaisten vapaiden pitämisen ajankohdasta sovitaan työnantajan edustajan ja työntekijän kesken.*
- *Ennalta on syytä myös sopia periaatteista, joiden mukaan pääsääntöisesti vapaana annettavat työaikapankkikertymät voidaan korvata myös rahana, esimerkiksi työtehtävien tai palkkaperusteiden olennaisesti muuttuessa.*

AKAVA pitää keskeisenä sitä, että työntekijän oikeus vapaan pitämisajankohdasta päättämiseen on ensisijainen. AKAVA suosittelee, että vuosilomalain mukainen säästövapaa-ajankohdasta sopiminen otetaan paikallisiin työaikapankkisopimuksiin. Vuosilomalain mukaan työntekijä voi, ellei pitoajankohdasta päästä työnantajan kanssa sopimukseen, itse ilmoittamalla siitä 4 kuukautta ennen vapaan pitoa, määrittää vapaan ajankohdan.

8. Vapaiden luonne ja yhteensovittaminen muiden poissaoloperusteiden kanssa

- *Työaikapankkivapaat eivät muuta työ- tai palvelussuhteessa noudatettavia ehtoja. Tämän vuoksi vapaiden vaikutus työ- ja virkasuhteen perusteella kertyviin etuuksiin tulisi selvittää lainsäädännön sekä työ- ja virkaehtosopimusten määräykset huomioon ottaen paikallisesti. Työ- ja virkaehtosopimusten täsmentämistarve tältä osin voidaan arvioida sopimusaloittaisesti. Suositeltavaa on, että työaikapankkivapaat eivät vähennä vuosilomakertymää.*

- *Järjestelyä käyttöönotettaessa on syytä sopia, miten menetellään tilanteissa, joissa henkilö on työaikapankkijärjestelmään perustuvan vapaan aikana työkyvytön tai olisi muusta syystä estynyt työnteosta. Ellei muusta ole sovittu tai sovita, noudatetaan ns. aikaprioriteettiperiaatetta.*

AKAVA katsoo, että aikaprioriteettia tulee aina noudattaa. Tämän mukaan jos työntekijä esimerkiksi sairastuu ennen sovittua vapaan pitämistä, vapaa siirtyy, kuten vuosilomakin vastaavassa tilanteessa. Toisaalta, jos työntekijä sairastuu vapaan aikana, tulee hänen saada välittömästi siirtyä sairaslomalle ilman karenssia ja loppuosa vapaasta siirtyä myöhemmin pidettäväksi.

9. Järjestelmän muuttaminen tai lakkauttaminen

- *Yritys- tai työpaikkakohtaisesti sovittava työaikapankkijärjestelmä ja sen ylläpito perustuvat sopimukseen, minkä mukaisesti sopimalla työaikapankkijärjestelmän sisältöä voidaan myös muuttaa.*
- *Järjestelmän lakkauttamiselta ei tule edellyttää erityisiä perusteita. On kuitenkin syytä jo järjestelmää käyttöönotettaessa sopia, mitä ilmoitusaikoja noudattaen järjestelmä voidaan lopettaa ja miten työaikapankkisäästöt tällöin korvataan.*
- *Ellei muuta sovita, noudatetaan yrityksissä tai toimipaikalla paikallista sopimista koskevia yleisesti noudatettavia ilmoitusaikoja, menettelytapoja sekä mahdollisten erimielisyyksien ratkaisumekanismeja.*

AKAVA katsoo, että sopimuksessa tulee olla määräykset siitä, miten järjestelmää muutetaan tai miten se lakkautetaan. Voi tietysti myös olla mahdollista tehdä määräaikainen sopimus, jota jatketaan jos ei sitä ole irtisanottu.