

Kokoaikatyön tarjoamista koskeva sopimusmalli

Kokoaikatyön tarjoamista koskevan mallin käyttöönotosta ja toteuttamisesta sovitaan työpaikkakohtaisesti (23 §:n mukaisesti) tässä mainituin poikkeuksin. Työntekijöiden osalta sopijapuolena toimii luottamusmies tai asianomainen henkilöstöryhmä. Jos työpaikalla on luottamusmies, asiasta sovitaan hänen kanssaan. Henkilöstöryhmän tapauksessa sopimuksen syntyminen edellyttää kyseisen henkilöstöryhmän keskuudessaan tekemää päätöstä.

Järjestelmän tarkoituksena on parantaa lisätuntien kohdistumista niistä kiinnostuneille sekä yksinkertaistaa ja keventää työtuntien tarjoamiseen liittyvää hallinnollista työtä. Työpaikkakohtaista sopimusta laadittaessa on tärkeää käsitellä työpaikan olosuhteet ja kiinnittää erityisesti huomioita mahdollisiin poikkeustilanteisiin.

1. Mikäli työnantaja sitoutuu työntekijän pyynnöstä tarjoamaan kokoaikatyötä kaikille sitä haluaville työntekijöille, joiden työsuhde on kestänyt vähintään 12 kuukautta, ei sopimuksen voimassaoloaikana tarvitse noudattaa seuraavia velvollisuuksia:

- Kaupan työehtosopimuksen 6 §:n määräys alle 37,5 tuntia tekevän työntekijän työajan tarkastelusta
- Työsopimuslain 2 luvun 5 §

2. Sopimuksessa on sovittava seuraavista asioista:

- Menettelyt, joiden avulla huolehditaan työntekijöiden asianmukaisesti tiedottamisesta tämän mallin mukaisesta oikeudesta saada kokoaikatyötä
- Menettely kokoaikaisen työn pyytämiseksi
- Kohtuullinen aika, jonka kuluessa työnantajan on käsiteltävä ja hyväksyttävä työntekijöiden kokoaikatyötä koskevat pyynnöt. Jos muuta ei sovita, kohtuullinen aika on 2 viikkoa
- Työntekopaikat, joista kokoaikatyötä on otettava vastaan. Jos muuta ei sovita, noudatetaan työsopimuksen mukaista työssäkäyntialuetta
- Sopimuksen soveltamisalue. Sopimus voi koskea yrityksen koko Kaupan työehtosopimuksen alaista henkilöstöä, tai sitä voidaan rajoittaa ammattiryhmäkohtaisesti, alueellisesti ja/tai toimipaikkakohtaisesti. Jos muuta ei sovita, sopimuksen soveltamisalaan kuuluvat ne työntekijät, jotka työskentelevät vähintään 50 % työajastaan sopimuksen piiriin kuuluvalla toimipaikalla / alueella
- Yksittäisten lisätövuorojen tarjoamismenettely työntekijöille
- Sopimuksen irtisanomisaika. Ellei toisin sovita, työnantajan noudattama irtisanomisaika on 3 kuukautta ja työntekijäosapuolen 12 kuukautta
- Menettely ja toimenpiteet sopimuksen päättyessä. Työehtosopimuksen 6 §:n määräyksen mukainen tarkastelujakso alle 37,5 tuntia tekevän työntekijän työtunneista alkaa sopimuksen päättymishetkestä. Tarkastelu on kuitenkin tehtävä taannehtivasti, mikäli sopimus päättyy työnantajan tekemien ratkaisujen johdosta alle kuudessa kuukaudessa sen voimaantulosta, ellei toisin sovita

Sopimuksessa voidaan myös sopia kaiken lisätöön tarjoamis- ja vastaanottovelvollisuuden poistamisesta yhdessä.

Esimerkki 1: Kokoaikaisen työn tarjoamista koskeva sitoumus koskee Kauppa Oy:n Hämeentien myymälässä pääsääntöisesti työskenteleviä myyjän tehtävässä toimivia työntekijöitä.

Työtä on otettava vastaan Kauppa Oy:n Tampereella sijaitsevista myymälöistä.

Kokoaikaisen työn pyytämisessä noudatetaan seuraavaa menettelyä:

- 1. Työntekijä esittää kirjallisen pyynnön kokoaikatyöstä*
- 2. Työnantaja vastaa kahden viikon kuluessa työntekijän pyyntöön*
- 3. Jos työnantaja hyväksyy työntekijän pyynnön kokoaikatyöstä, korotetut sopimustunnit otetaan huomioon seuraavaksi suunniteltavan viikon tiedoissa.*

3. Kun työnantaja hyväksyy työntekijän pyynnön kokoaikatyöstä, korotetut sopimustunnit otetaan huomioon seuraavaksi suunniteltavan viikon tiedoissa, ellei toisin sovita. Tuntien korottamista ei kuitenkaan ole velvollisuutta toteuttaa tasoittumisjaksoa käytettäessä siten, että se johtaisi korotettuun palkkaan. Siten velvollisuutta tarjota kokoaikatyötä tasoittumisjakson aikana ei ole, mikäli työntekijän tasoittumisjaksolla toteutuneet tunnit sopimuksen kokoaikaiseksi muuttumisen hetkellä ylittäisivät keskimäärin 37,5 tuntia viikossa. Velvollisuutta ei ole myöskään silloin, mikäli kuluvalle tasoittumisjaksolla ei voitaisi noudattaa lepoaika- tai vapaapäivämääräyksiä korotettujen tuntien vuoksi.

Esimerkki 2: Työntekijä on 10 viikon tasoittumisjakson piirissä. Hän esittää pyynnön kokoaikaistamisesta jakson neljännen viikon keskiviikkona. Työnantajan tulee siten hyväksyä kokoaikatyön tarjoaminen viimeistään jakson kuudennen viikon keskiviikkona (ellei toisin sovita tai tilanteeseen sovellu jokin ohjeessa mainittu poikkeus). Mikäli työvuorolistan julkaisussa noudatetaan kahden viikon aikaa, työsuhde muuttuu kokoaikaiseksi tasoittumisjakson yhdeksännen viikon alusta. Velvollisuutta tuntien nostamiseen jakson aikana ei kuitenkaan ole, mikäli työvuorolistan julkaisuhetkellä on tiedossa, että keskimääräinen työaika jakson kahdeksännen viikon lopussa ylittää keskimäärin 37,5 tuntia viikossa. Tällöin työsuhde muuttuu kokoaikaiseksi seuraavan tasoittumisjakson alusta lukien.

Esimerkki 3: Työntekijä on 10 viikon tasoittumisjakson piirissä. Työntekijän toteutunut työaika jakson viikoilla 1-6 on 216 tuntia. Viikkojen 7-8 työaika on 6 viikon lopussa olevien tietojen perusteella 72 tuntia. Kokoaikaisen työntekijän kokonaistyöaika kahdeksalle viikolle (ilman arkipyhälyhennyksiä) olisi $8 \cdot 37,5 = 300$ tuntia. Ensimmäisen kahdeksan viikon työaika on $216 + 72 = 288$ tuntia ja alittaa siten 8 viikon jakson kokonaistyöajan 300 tuntia. Näin ollen sopimustunnit on nostettava kokoaikaisiksi jakson yhdeksännen viikon alusta.

Mikäli työntekijä on poissa töistä korotettujen sopimustuntien tullessa voimaan, nostetaan työsopimustunteja aikaisintaan työhön paluusta alkaen.

4. Mikäli työnantaja ei halua hyväksyä pyyntöä, työnantaja ilmoittaa siitä työntekijälle. Jos pyyntöä ei toteuteta, tämä sopimus ja sen vaikutukset päättyvät tuosta hetkestä eteenpäin. Sopimus ei kuitenkaan pääty, mikäli työnantaja voi osoittaa, että tunteja voidaan nostaa kohtuullisen ajan kuluessa ja syy viivästymiselle johtuu siitä, että tunteja ei voida nostaa juuri sillä hetkellä. Kohtuullisen ajan pituus riippuu käsillä olevista olosuhteista. Työnantaja selvittää tässä tarkoitetun perusteen sopimuksen tehneelle osapuolelle sekä työntekijälle, jonka työsopimustuntien nostaminen tästä syystä viivästyy.

Sopimus ei pääty myöskään silloin, mikäli tunteja ei voitu nostaa työnantajaa koskevan työn tarjoamisveloitteen vuoksi.

Muissa tapauksissa sopimus päättyy siitä hetkestä lukien, kun työnantaja ilmoittaa kokoaikatyön tarjoamista koskevan sitoumuksen päättyvän. Sopimusosapuolet voivat kuitenkin sopia, että sopimus pidetään tästä huolimatta voimassa.

Sopimuksen päättymisellä ei ole vaikutusta sopimuksen voimassa ollessa tehtyihin työsopimustuntien korotuksiin.

5. Huomioita työvoiman vähentämistä koskevista tilanteista

Työnantajan on huomioitava työn tarjoamista ja työvoiman vähentämistä koskevat velvoitteet. Mikäli työnantajalla on esimerkiksi velvollisuus tarjota työtä työsopimuslain 7:4 § (vähentämistilanteet) tai työsopimuslain 5:2 § (lomautustilanteet), näistä velvoitteista on huolehdittava ennen mahdollista kokoaikatyön tarjoamista työpaikkakohtaisen sopimuksen nojalla.

Takaisinottovelvollisuudella (työsopimuslain 6:6 §) ei ole vaikutusta suhteessa kokoaikatyötä koskevaan työpaikkakohtaiseen sopimukseen, koska osa-aikaisen oikeus lisätyöhön on ensisijainen suhteessa takaisinottovelvollisuuteen.

Kokoaikatyön tarjoamisesta kieltäytyminen lain mukaisen työntarjoamisveloitteen johdosta ei johda sopimuksen päättymiseen. Työnantaja ilmoittaa työntekijälle tästä syystä.

Mikäli työnantaja ei voi tarjota työtä siksi, että työn tarjoamisvelvoitteet ovat mahdollisesti tulossa sovellettavaksi lähitulevaisuudessa, kyseessä on salassa pidettävä tieto. Salassapitovelvollisuus todetaan työntekijälle.

Työnantajan on lisäksi huomioitava, että sopimuksen mukaiseen pysyvään kokoaikatyöhön ei voi myöhemmin käyttää sellaisia työvoiman vähentämisperusteita, jotka olivat tiedossa tarjoamishetkellä.

6. Vuosilomia ja työaika koskevia huomioita

Mikäli työntekijän työaika ja vastaavasti palkka on muuttunut lomanmääräytymisvuoden aikana, kyseisen lomanmääräytymisvuoden vuosilomapalkka lasketaan työehtosopimuksen 20 § 8. kohdan mukaan (prosenttiperusteisesti).

Arkipyhäjärjestelmää käytettäessä tasoittumisjakson kokonaistyöaikaa lyhentävät vain ne arkipyhät, joiden aikana työntekijä oli kokoaikainen. Muut mahdolliset arkipyhät käsitellään osa-aikaisen työntekijän lyhennystavan mukaisesti.

Vuosivapaajärjestelmää käytettäessä pidetyt vuosivapaat lasketaan tasoittumisjakson tunteihin samalla tavoin kuten muutoinkin.

Nämä ohjeet ja kokoaikatyön tarjoamista koskeva sopimusmalli ovat voimassa 1.9.2022 lukien.