

Kaupan liitto ry:n ja Palvelualojen ammattiliitto PAM ry:n yhteiset
joustavaa kokoaikatyötä koskevat soveltamisohjeet ja suositukset
18.12.2020

MITÄ ON JOUSTAVA KOKOAIKATYÖ?

Joustavalla kokoaikatyöllä tarkoitetaan menettelyä, jossa alle 37,5 tunnin sopimuksella työskentelevälle (osa-aikaiselle) työntekijälle maksetaan täyttä kuukausipalkkaa. Kuukausipalkan vastineeksi työntekijä sitoutuu ottamaan vastaan työvuoroluetteloon etukäteen merkittyjen työvuorojen lisäksi ns. joustotunteja siten, että tunnit yhteensä vastaavat kokoaikatyötä.

Joustotunneissa on käytännössä kyse ennen kaikkea poissaoloista tai muista vastaavista syistä syntyvästä lisätönn tarpeesta. Tyypillisesti tämä työntarve syntyy nopealla aikataululla. Joustotunteja ei tule käyttää sellaiseen työhön, joka voidaan selvästi ennakoida työvuoroluettelo laadittaessa.

Järjestelyn tarkoitus on lisätä kokoaikatyön määrää. Joustavan kokoaikatyön ei ole tarkoitus korvata ns. tavanomaista kokoaikatyötä.

Näissä ohjeissa joustotunneilla tarkoitetaan työtä, jota tarjotaan työvuoroluettelon julkaisemisen jälkeen työntekijälle joustavaa kokoaikatyötä koskevan sopimuksen nojalla.

SOVELTAMISOHJEIDEN MERKITYS

Tämä soveltamisohje on ensisijainen suhteessa Kaupan työehtosopimuksessa 31.1.2020-1.4.2022 kirjattuun tekstiin joustavasta kokoaikatyöstä.

JOUSTAVAA KOKOAIKATYÖTÄ KOSKEVAN SOPIMUKSEN TEKEMINEN

Ennen sopimusten tekemistä osapuolten on käsiteltävä joustavaa kokoaikatyötä koskevia tavoitteita, suunnitelmia ja siihen liittyviä ehtoja.

Vaihe 1: Työpaikkakohtainen sopimus

Joustava kokoaikatyö voidaan ottaa käyttöön työpaikkakohtaisesti sopien (TES 23 §:n mukaisesti). Jos työpaikalla on luottamusmies, sovitaan käyttöönotosta hänen kanssaan.

Sopimus voidaan irtisanoa kolmen kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen. Tällöin sopimus päättyy sen tasoittumisjakson lopussa, jonka kuluessa irtisanomisaika päättyy.

Vaihe 2: Työntekijän kanssa tehtävä sopimus joustavasta kokoaikatyöstä

Kun joustavan kokoaikatyön käytöstä työpaikalla on sovittu (vaihe 1), voidaan sopia sen käytöstä työnantajan ja työntekijän kesken (TES 23 §:n mukaisesti).

Sopimus voidaan tehdä alle 37,5 tuntia tekevän (osa-aikaisen) työntekijän kanssa ja se voidaan tehdä aikaisintaan koeajan päättymisen jälkeen.

Sopimuksen sisältö

Työntekijän kanssa tehtävässä sopimuksessa joustavasta kokoaikatyöstä on sovittava seuraavista asioista:

1. Työvuoroluettelon etukäteen suunniteltavien työtuntien määrä. Etukäteen julkaistavaan työvuoroluettelon tulee kuitenkin merkitä vähintään 22,5 tuntia kalenteriviikkoa kohti (ns. työvuoroluettelotunnit). Työvuoroluettelon tulee kuitenkin pyrkiä merkitsemään kaikki jo tiedossa olevat työtunnit eli 22,5 – 48 tuntia kalenteriviikkoa kohden. Työvuoroluettelon on merkittävä vähintään 22,5 tuntia riippumatta siitä, onko työntekijällä enemmän vai vähemmän varsinaisia työsopimustunteja.

Lisäksi työnantaja ja työntekijä voivat kertaluonteisesti sopien poiketa vähimmäismäärästä.

2. Menettelyistä, joilla joustotunteja tarjotaan. Työvuoroluettelon täydentäminen joustotunneilla tulee ilmoittaa viimeistään 24 tuntia ennen kyseisen työvuoron alkamista.

Osapuolten on käsiteltävä myös työntekopaikat, joista työtä tarjotaan. Jos muuta ei sovita, noudatetaan työsopimuksen mukaista työssäkäyntialuetta.

Ilmoitusajat voidaan myös sopia erilaisiksi esimerkiksi:

- Eri työkohteiden / työntekopaikkojen osalta
- Eri kellonaikojen, viikonpäivien tai viikkojen osalta

3. Ajankohdista, joina työntekijä on halukas tekemään joustotunteja. Työnantajan on pyrittävä tarjoamaan joustotunteja ensisijaisesti näinä ajankohtina. Tällaisia ajankohtia voivat olla esimerkiksi tietyt viikonpäivät ja juhlapyhät.

Esimerkki: Osapuolet sopivat, että työvuoroluettelon merkitään etukäteen vähintään 22,5 tuntia viikossa. Joustotunneista ilmoitetaan WhatsAppin välityksellä. Työntekijä on halukas tekemään joustotunteja ensisijaisesti torstaisin ja perjantaisin.

Tarjoamistavoista sovitaan osapuolten kesken. Tarjoukset voidaan lähettää työntekijän henkilökohtaisesti omistamaan laitteeseen, kuten älypuhelimeen, eikä työnantajan tällöin tarvitse maksaa tästä korvausta. Jos työnantaja kuitenkin edellyttää jonkin tietyn laitteen käyttöönottoa tai hankkimista, työnantaja vastaa näistä kustannuksista.

Sopimuksen irtisanomisehdot

Sopimus voidaan irtisanoa päättymään yhden (1) kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen. Sopimus päättyy sen tasoittumisjakson lopussa, jonka kuluessa irtisanomisaika päättyy. Sopimuksen päättymisen jälkeen työntekijä palaa työsopimuksensa mukaiseen tuntimäärään.

Irtisanomisaika on hyvä merkitä myös sopimukseen.

Esimerkki: Joustavaa kokoaikatyötä koskeva sopimus on tehty olemaan voimassa toistaiseksi. Työntekijä irtisanoo sopimuksen 1.9.2021. Seuraava tasoittumisjakso alkaa 6.9.2021 ja kestää 3.10.2021 saakka (4 vko). Irtisanomisaika tulee täyteen 1.10.2021 ja joustavaa kokoaikatyötä koskeva sopimus päättyy työntekijän osalta siten 3.10.2021.

Irtisanomisaikaa ei tarvitse noudattaa, mikäli **osapuolella** on järjestelyn lopettamiseen ennalta-arvaamaton ja olennaisesti hänen olosuhteitaan muuttava syy, jota ei ole voitu ottaa huomioon sopimusta tehdessä.

Joustavan kokoaikatyön soveltamisohjeet ja suositukset on tarkoitettu Kaupan liiton jäsenyrityksille ja Palvelualojen ammattiliitto PAM ry:n jäsenille. Liitot ylläpitävät ja päivittävät ohjeita tarpeen mukaan. KL/PAM 18.12.2020. Edellinen versio 4.12.2020.

YLEISTÄ TYÖSUHTEEN EHDOSTA

Joustavassa kokoaikatyössä on kyse kokoaikatyöstä. Työsuhteen ehdot määräytyvät kokoaikatyön mukaisesti, ellei tässä soveltamisohjeessa ole erikseen mainittu poikkeuksesta.

Palkanmaksu

Palkanmaksutapa

Joustavan kokoaikatyön piirissä olevalle työntekijälle maksetaan kuukausipalkkaa. Mahdolliset vähennykset tehdään vähentämällä tekemättömät tunnit kuukausipalkasta.

Palkan ansaitsemisen edellytyksenä on kokoaikaisen työn tekeminen. Vähennyksiin ei siten sovelleta palkkaa koskevia kuittausrajoituksia.

Työehtosopimuksen palkkamääräykset

Työehtosopimuksen palkkamääräykset ovat normaalisti voimassa joustavassa kokoaikatyössä.

Korotettu palkka

Korotettu palkka lasketaan normaalisti työehtosopimuksen mukaan.

TYÖAIKA JA TYÖVUOROSUUNNITTELU

Työajan tasoittumisjakso

Joustavan kokoaikatyön piirissä olevan työntekijän tasoittumisjakso voi olla enintään 26 viikkoa pitkä. Joustavaa kokoaikatyötä voidaan käyttää myös tavallisessa yhden viikon jaksossa.

Työvuorosuunnittelu

Työvuoroluetteloon tulee merkitä vähintään 22,5 tuntia viikkoa kohti. Jos joustavaa kokoaikatyötä koskevassa sopimuksessa on sovittu korkeammasta tuntimäärästä, merkitään työvuoroluetteloon tämä tuntimäärä.

Lisäksi työnantaja ja työntekijä voivat kertaluonteisesti sopien poiketa vähimmäismäärästä.

Joustotuntien tarjoaminen

Joustotunteja tarjotaan sopimuksessa sovitun menettelyn tai menettelyjen mukaisesti. On syytä huomioida, että järjestelmän piirissä voi olla useita työntekijöitä, ja työnantaja tarvitsee usein vastauksen nopeasti. Tällöin joustotunnit voidaan antaa esimerkiksi ensimmäisenä tarjoukseen vastaavalle. Toimintatapa on tärkeää käsitellä etukäteen osapuolten kesken.

Joustotunneissa on käytännössä kyse ennen kaikkea poissaoloista tai muista vastaavista syistä syntyvästä lisätyön tarpeesta. Tyypillisesti tämä työntarve syntyy nopealla aikataululla.

Esimerkki: Työntekijä A sairastuu tiistaina 12.1.2021. Hänellä olisi työvuoro torstaina 14.1.2021. Työnantaja tarjoaa mahdollisimman nopeasti työvuoroa (=joustotunteja) jollekin joustavan kokoaikatyön piirissä olevalle työntekijälle.

Joustotunteja ei tule käyttää sellaiseen työhön, joka voidaan selvästi ennakoida työvuoroluetteloa laadittaessa.

Esimerkki: Työntekijä B:lle on myönnetty neljän viikon sairausloma. Poissaolosta johtuva sijaistamisen tarve voidaan osittain täyttää jo työvuoroluetteloa suunniteltaessa. Siten tällaista työvoiman tarvetta ei tule jättää joustotunneilla täytettäväksi.

Työntekijän kieltäytymisoikeus joustotunneista

1. Työntekijällä on velvollisuus tehdä joustotunnit, mikäli ne on tarjottu aikaisemmin kuin 24 tuntia ennen työskentelyn aloittamista, ellei sopimuksessa ole sovittu pitemmästä ajanjaksosta ('aikaraja'). Tarjousta ei kuitenkaan tule lähettää klo 22 ja klo 06 välillä ('rauhotusaika'), ellei työntekijän kanssa sovita toisin.

Aikarajan laskenta alkaa rauhoitusajan päätyttyä, ellei työntekijän kanssa sovita toisin.

Esimerkki: Aikaraja on 24 tuntia ja rauhoitusaika klo 22-06. Työkutsu lähetetään klo 03, jolloin 24 tunnin aikarajan laskenta alkaa klo 06.

Rauhoitusajan ulkopuolella lähetetyn ajan osalta ratkaisevaa on nimenomaan se hetki, jolloin työnantaja tarjoaa työvuoron, eli esimerkiksi lähettää työkutsun. Sillä ei ole merkitystä, koska yhteydenotto on tullut työntekijän tietoon.

Mikäli työntekijä kieltäytyy näistä tunteista ilman kohdassa 3. mainittua syytä, tunnit voidaan vähentää palkasta. Tasoittumisjaksoa käytettäessä vähennys on tehtävä viimeistään tasoittumisjakson päättymistä seuraavana palkanmaksupäivänä. Työnantaja voi myös käyttää palkan vähentämisen sijasta vuosivapaatunteja työntekijää kuultuaan.

2. Työntekijällä ei ole velvollisuutta tehdä joustotunteja, mikäli niitä ei ole tarjottu aikarajaa noudattaen. Tällöin kieltäytymiselle ei ole käytännön vaikutuksia.

3. Työntekijällä on oikeus kieltäytyä tarjotuista joustotunneista kuukausipalkkaa vähentämättä seuraavissa tilanteissa, vaikka ne tarjotaan aikarajaa noudattaen ennen työvuoron alkua:

- sovellettavat lepoaika- ja vapaapäivämääräykset eivät toteudu
- työntekijän kanssa on sovittu vapaasta
- työntekijällä on oikeus työehtosopimuksen 17 §:n mukaiseen tilapäiseen poissaoloon
- työntekijä on poissa vuosiloman, sairauden taikka perhevapaan vuoksi.

Vapaasta *sopiminen* tarkoittaa tässä yhteydessä tilannetta, jossa sovitaan, että jokin päivä on työntekijän vapaa, eikä sille ole velvollisuutta ottaa joustotunteja.

Työehtosopimuksen mukaisten vapaapäivien, aattovapaiden viikonloppuvapaiden määrää ja sijoittelua sekä sunnuntaivapaiden määrää koskevien määräysten osalta on riittävää, että niiden toteutuminen voidaan osoittaa jälkikäteen.

Jos työntekijä kieltäytyy joustotunneista kohdassa 3. mainitusta syystä, joustotunteja voidaan tarjota myös myöhemmin.

4. Tarjoamatta jääneitä tunteja ei voida vähentää palkasta. Tarjoamisaika on työaikamuodosta riippuen joko viikon jakso tai tasoittumisjakso. Käytännössä tämä tarkoittaa siis sitä, että mikäli työnantajalla ei olekaan suunniteltua määrää joustotunteja tarjolla, vastaavaa osuutta ei voida vähentää työntekijän palkasta. Palkasta ei voida vähentää myöskään tunteja, joista on kieltäydytty kohdan 3. mukaisesti eikä niitä ole myöhemminkään tehty.

Joustotunneista kieltäytymisellä ei ole muita seuraamuksia kuin palkkaetujen menetys. Työntekijälle ei tule kurinpidollisia seuraamuksia joustotunneista kieltäytymisestä.

Tasoittumisjakson keskeytyminen, palkan vähennykset ja korotettu palkka

Joustavaa kokoaikatyötä koskevan järjestelyn päättyessä kesken tasoittumisjakson ja keskimääräisen viikkotyöajan jäädessä tasoittumatta 37,5 viikkotuntiin maksetaan tämän tuntimäärän ylittäviltä tunneilta korottamaton säännöllisen työajan palkka. Tässä tarkoitettu osa palkasta maksetaan kuitenkin korotettuna, mikäli työnantaja yksipuolisesti päättää järjestelyn kesken tasoittumisjakson ilman näissä soveltamisohjeissa tarkoitettua perustetta.

Joustavaa kokoaikatyötä koskevan järjestelyn päättyessä kesken tasoittumisjakson ja keskimääräisen viikkotyöajan jäädessä alle 37,5 tunnin, vähennetään tekemättä jäänyttä tuntimäärää vastaava palkka työntekijän palkasta.

POISSAOLOT

Sairausajan palkka

Sairausajan palkka maksetaan työehtosopimuksen mukaisesti.

Käytännössä sairausajan palkka maksetaan ensisijaisesti työvuoroluettelon mukaisesti. Mikäli työvuoroluetteloa ei ole laadittu sairausloman ajalle, palkka maksetaan sovitun työvuoroluettelon etukäteen suunniteltavien työtuntien määrän (esim. 22,5 h/vko) mukaisesti tai työsopimustuntien mukaisesti, jos ne ovat korkeammat.

Joka tapauksessa sairausajan palkan perusteena tulee olla vähintään 22,5 tuntia viikossa, mikäli työvuoroluetteloa ei ole laadittu kyseiselle ajanjaksolle.

Työntekijä ja työnantaja voivat sopia sairausloman vuoksi tekemättä jäävien joustotuntien tekemisestä myös tasoittumisjakson jälkeisenä aikana. Tällöin niiltä maksetaan palkka normaalisti. Osapuolten tulee erikseen määrittää myöhemmin tehtävät joustotunnit. Niiden tekeminen ei johda korotetun palkan maksuun, ellei toisin sovita.

VUOSILOMA

Vuosiloman ansainta

Työntekijän lomanansaintasääntö ei muutu joustavan kokoaikatyön vuoksi, ellei toisin sovita.

Esimerkki: Työntekijä on ennen joustavan työajan sopimusta kuulunut 35 tunnin ansaintasäännön piiriin. Loman ansainta määräytyy tällä tavoin myös joustavan kokoaikatyön aikana, vaikka työpäiviä on säännöllisesti vähintään 14 kuukaudessa.

Sen sijaan työntekijä, joka on ollut vuosiloman sijasta vapaan ansainnan (VLL 8 §) piirissä, ryhtyy ansaitsemaan joustavan kokoaikatyön voimassa ollessa vuosilomaa, jos työvuoroluetteloon **valmiiksi** merkitty työaika on säännöllisesti vähintään 35 tuntia kuukaudessa.

Vapaan ansainta jatkuu, kun joustavaa kokoaikatyötä koskeva järjestely päättyy, jos kuukaudessa ei normaalisti ole vähintään 35 työtuntia. Käytännössä muutos toteutetaan samalla tavalla kuin työsopimustunteja muutettaessa.

Vuosilomapalkka

Vuosipalkka määräytyy useimmissa tapauksissa prosenttiperusteisesti. Tämä johtuu siitä, että myös kokoaikaisen työntekijän vuosilomapalkka määräytyy prosenttiperusteisesti, jos palkkaan ja työaikaan on lomanmääräytymisvuoden aikana sovittu muutos (vuosilomalain 10.4 §).

Esimerkki: Osa-aikainen (30 h/vko) työntekijä tekee sopimuksen joustavasta kokoaikatyöstä ja työskentelee tämän perusteella kokoaikaisesti 4.1.2021-4.4.2021. Vuosilomapalkka lomanmääräytymisvuoden 1.4.2020-31.3.2021 määräytyy prosenttiperusteisesti.

Jos sen sijaan työntekijä on työskennellyt koko lomanmääräytymisvuoden joustavalla kokoaikatyöllä, voidaan työntekijän kanssa sopia, että lomapalkka määräytyy kuukausipalkkaisen laskentasäännön mukaisesti.

Esimerkki: Osa-aikainen (30 h/vko) työntekijä tekee sopimuksen joustavasta kokoaikatyöstä ja työskentelee tämän perusteella kokoaikaisesti 4.1.2021-3.4.2022, minkä jälkeen työskentely jatkuu osa-aikaisella työsopimuksella 4.4.2022 lukien. Vuosilomapalkka lomanmääräytymisvuodelta 1.4.2021-31.3.2022 osalta määräytyy kuukausipalkan perusteella, mikäli asiasta on sovittu.

Työssäolon veroinen aika sekä prosenttiperusteisen vuosilomapalkan laskennallinen palkka tarkastellaan vastaavalla tavalla kuin sairausajan palkka.

MUITA ASIOITA

Työajan tarkastelu, tuntien nostaminen, uusien työntekijöiden palkkaaminen

1. Joustavaa kokoaikatyötä tekevä on järjestelyn ajalta kokoaikainen työntekijä, eikä häneen siten sovelleta työajan tarkastelua (TES 6 § 1. kohta). Siten hänellä ei ole oikeutta tilapäiseen lisätyöhön tai määräaikaiseen sopimustuntien nostamiseen.

Joustavan kokoaikatyön järjestelmää ei kuitenkaan tule käyttää, mikäli työntekijälle voidaan tarjota ns. tavanomaista kokoaikatyötä.

2. Joustavaa kokoaikatyötä tekevällä työntekijällä on samanlainen oikeus pysyviin tuntinostoihin (lisätyö) kuin muutoinkin. Mikäli työ vastaanotetaan ja työtunteja siten nostetaan työsopimukseen normaaliaksi työsopimusehdoksi, työnantajalla on kuitenkin peruste irtisanoa joustavan kokoaikatyön järjestely päättyään meneillään olevan palkkakauden loppuun ja viimeistään meneillään olevan tasoittumisjakson loppuun riippumatta muutoin määritellyistä irtisanomisajoista.

Joustavan kokoaikatyön soveltamisohjeet ja suositukset on tarkoitettu Kaupan liiton jäsenyrityksille ja Palvelualojen ammattiliitto PAM ry:n jäsenille. Liitot ylläpitävät ja päivittävät ohjeita tarpeen mukaan. KL/PAM 18.12.2020. Edellinen versio 4.12.2020.

Esimerkki: Työntekijän kanssa sovittu, että työvuoroluetteloon merkitään vähintään 30 tuntia viikossa. Hänen työsopimuksensa mukaiset tunnit ovat 30 h/vko. Työsopimustunteja voidaan nostaa pysyvästi 7,5 tuntia viikossa. Työsopimus muuttuu siten kokoaikaiseksi, ja samalla joustavan kokoaikatyön järjestely irtisanotaan päättymään.

Käytännössä lisätyön vastaanottaminen ja järjestelyn jatkaminen voi olla vaihtoehto esimerkiksi silloin, kun järjestelyssä sovittua työvuoroluetteloon merkittävää tuntimäärää ja työntekijän työsopimuksen tunteja mukaisia voidaan nostaa samanaikaisesti.

Esimerkki: Työntekijän kanssa sovittu, että työvuoroluetteloon merkitään vähintään 22,5 tuntia viikossa. Hänen työsopimuksensa mukaiset tunnit ovat 22,5 h/vko. Työsopimustunteja voidaan nostaa pysyvästi 7,5 tuntia viikossa. Vaihtoehtona on, että työnantaja suunnittelee jatkossa 30 tuntia viikossa työvuoroluetteloon, ja loput tunnit tarjotaan joustotunteina. Samalla työsopimuksen mukaiset tunnit nousevat 30 tuntiin viikossa.

Osapuolet voivat sopia lisätyön tarjoamisvelvollisuudesta toisin osana joustavan kokoaikatyön sopimusta.

Työvoiman käytön vähentäminen

Mikäli työnantajayrityksessä on välittömästi suunnitteilla tai käynnissä tuotannollisin ja taloudellisin perustein toteutettavia irtisanomisia, lomautuksia tai osa-aikaistamisia, työnantajalla on käytännössä tarve selvittää etukäteen työn tarjoamiseen liittyvät velvollisuudet ennen joustavan kokoaikatyön järjestelystä sopimista.