



JOUSTOTYÖAIKA

Lakiasianjohtaja Niina Riipinen 20.11.2020

UUSI TYÖAIKALAKI ASTUU VOIMAAN 1.1.2020

Joustotyöllä
tarkoitus vastata
muuttuneisiin työajan
jouston tarpeisiin

Tarkoitettu sovellettavaksi
erityisesti vaativassa
asiantuntijatyössä

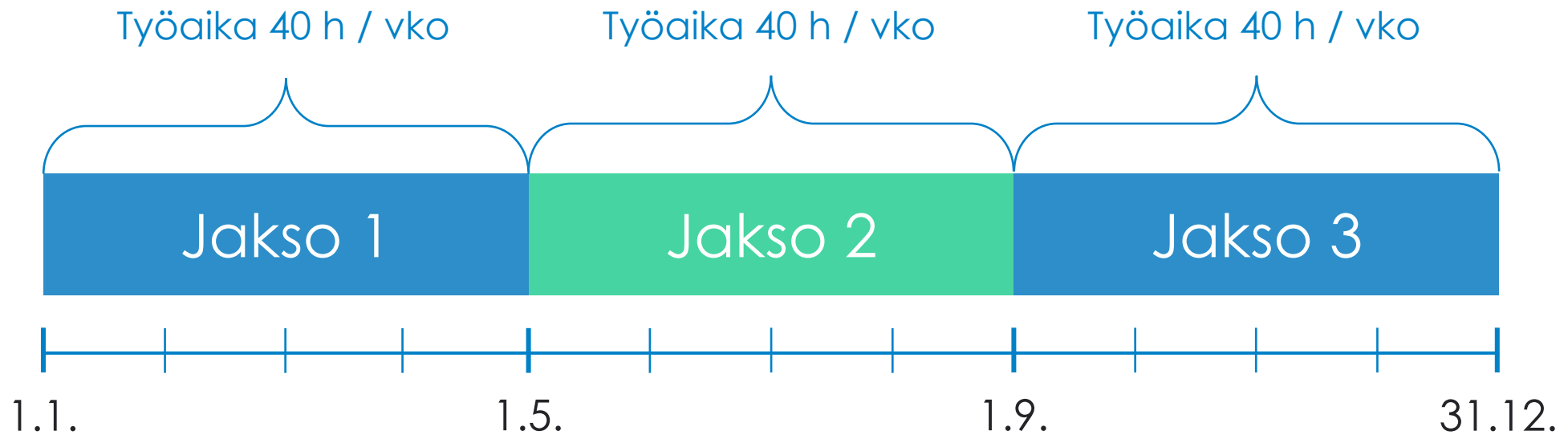
Pääasiallisena soveltamisalana tietotyö

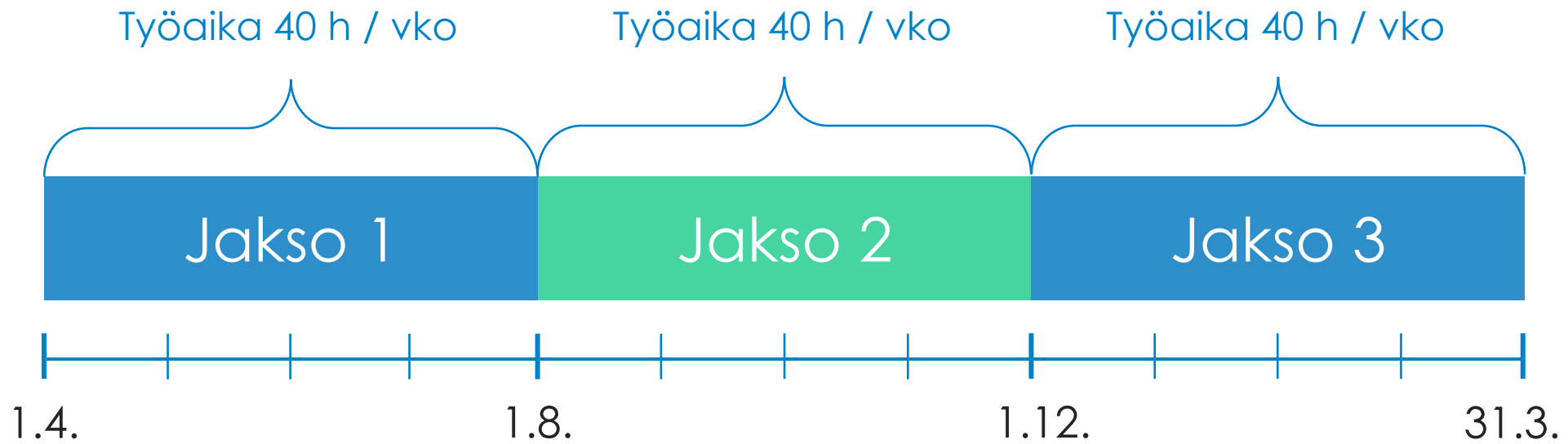
**Joustotyöstä ei voida
sopia, jos työnantaja
määrää työnteon
ajan ja paikan**

Joustotyössä säännöllinen työaika saa
olla enintään

40 tuntia viikossa

4 kk:n jaksolla





Milloin voidaan sopia joustotyöstä

VÄHINTÄÄN 50 % TYÖAJASTA

oltava sellaista, jonka

1) sijoittelusta; ja

2) työntekopaikasta

työntekijä voi itsenäisesti päättää.

Työajan sijoittelu

= työntekijä päättää itse, mihin
kellonaikaan tekee työnsä

Työntekopaikka
= työntekijä päättää itse,
missä tekee työnsä

Joustotyösopimus

**Joustotyöaika koskeva
sopimus on tehtävä
KIRJALLISESTI**

**Uudessa työaikalaissa
lueteltu 4 asiaa, joista
ainakin sovittava**

1



Sovittava **PÄIVISTÄ**, joille
työntekijä saa sijoittaa
työaika

**Työpäivistä voidaan
sopia vapaasti**
esim. 4 tai 7 päivää viikossa

**Lähtökohtana työn
sijoittaminen vain
arkipäiville**

Huolehdittava

VIIKKOLEVON TOTEUTUMISESTA

jos työtä voidaan sijoitella

7 päivälle viikossa

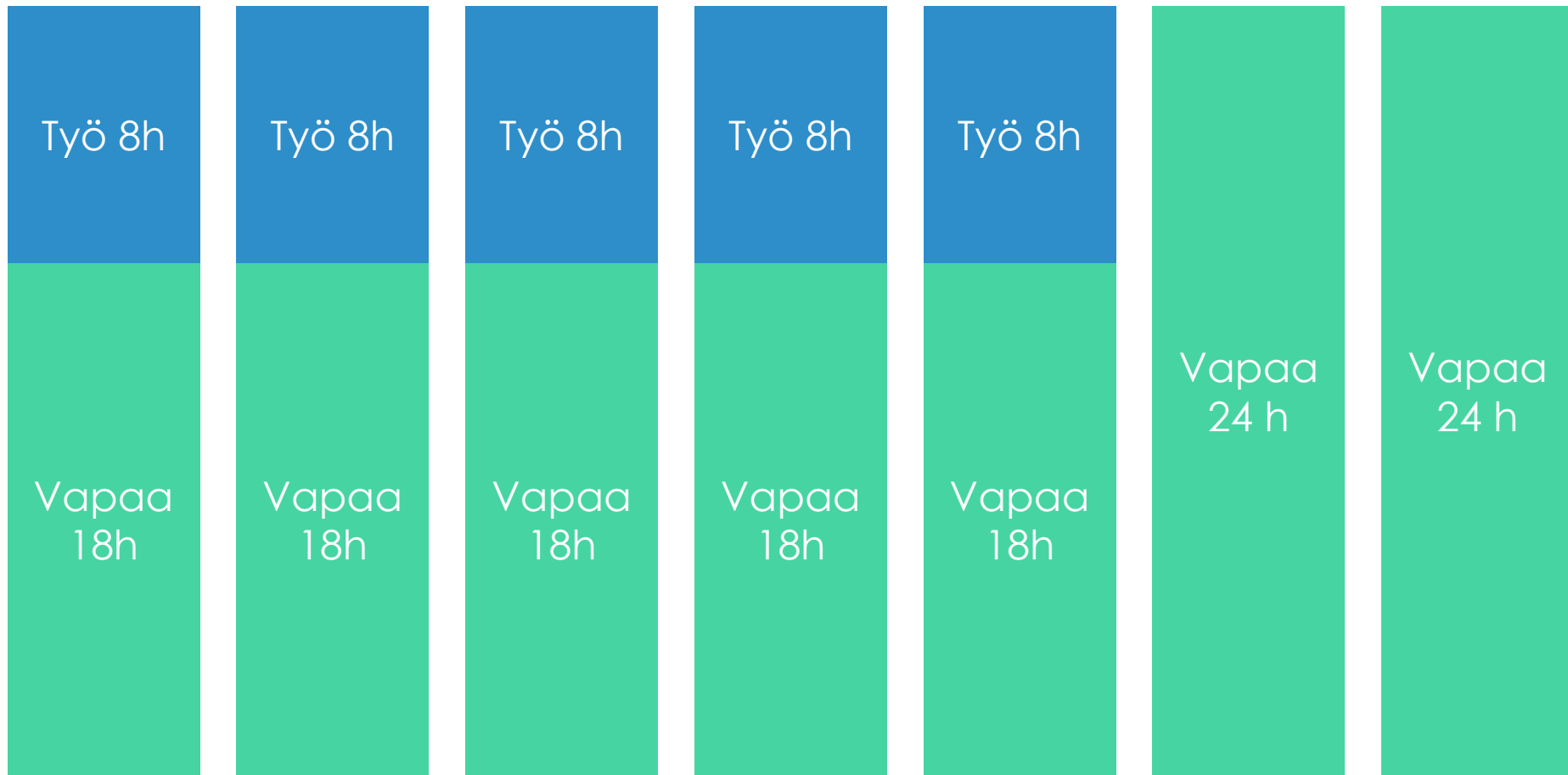
2



Sovittava VIIKKOLEVON SIJOITTAMISESTA

MIKÄ ON VIIKKOLEPO?

**Työaika on järjestettävä niin, että
työntekijä saa kerran 7 päivän aikana
vähintään 35 tuntia kestävän
keskeytymättömän lepoajan.**



**Viikkolepo on mahdollisuuksien
mukaan annettava **sunntain**
yhteydessä.**

**Työnantajan seurattava
viikkovapaaan toteutumista jos
työaika voidaan sijoitella
7 päivälle viikossa**

3



Sovittava
MAHDOLLISESTA
KIINTEÄSTÄ TYÖAJASTA

Kiinteää työaika

voi olla

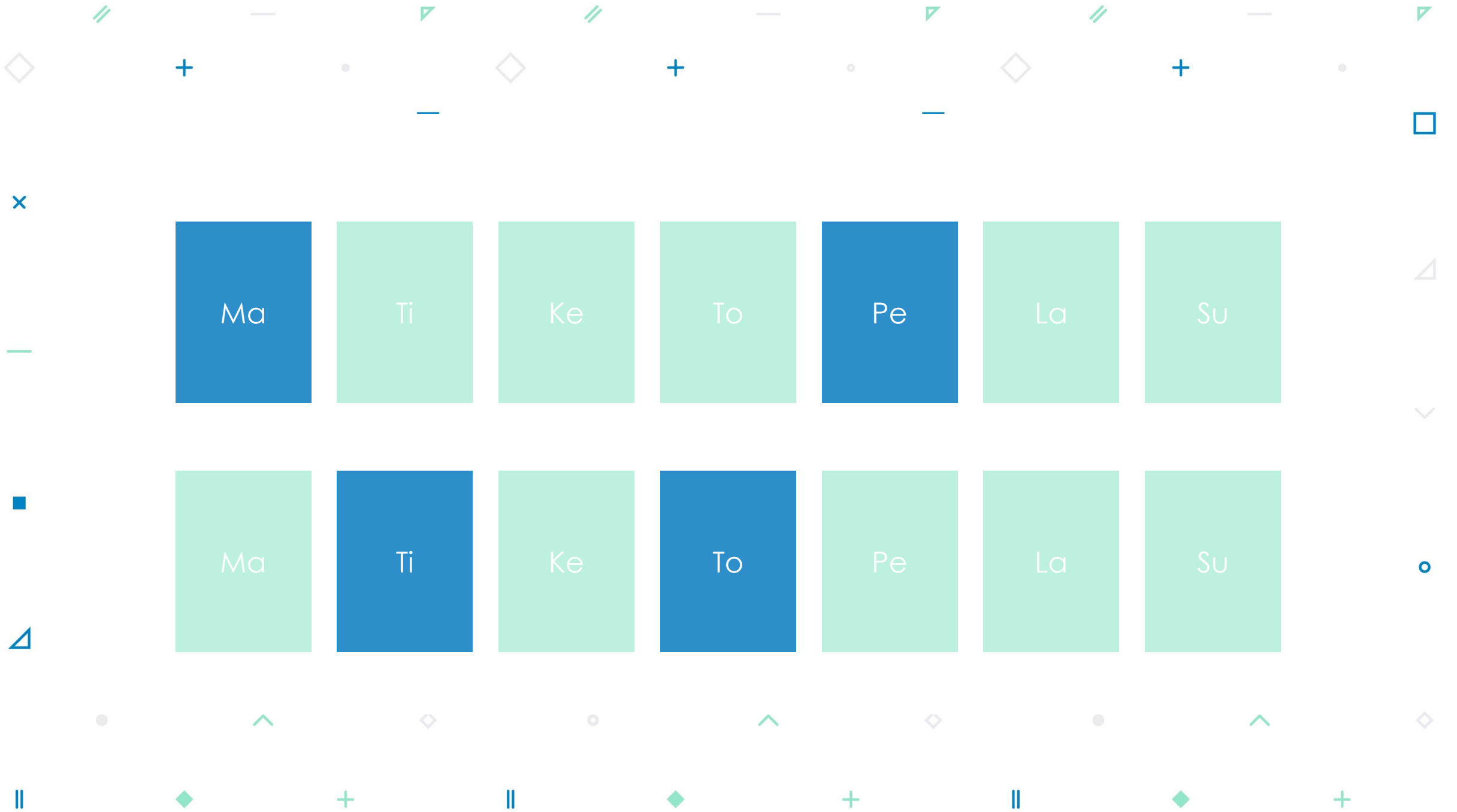
enintään 50 % työajasta

Kiinteää työaika

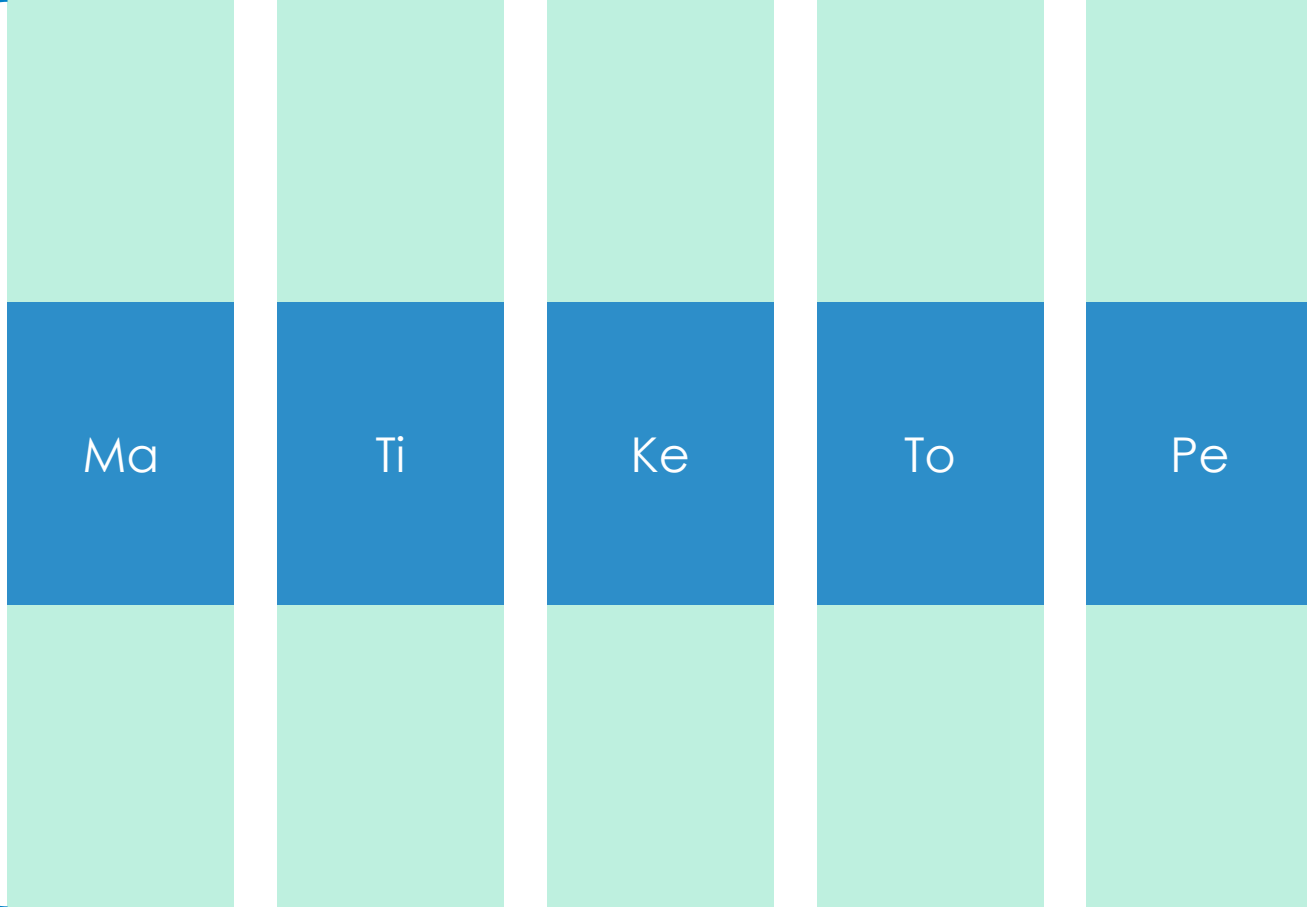
voi olla

esim. osa päivästä tai

tietty päivä viikosta



Työntekijä
voi itse
päättää
työaikansa
sijoittamisesta



Kiinteä
työaika

Kiinteää työaika
ei voida sijoittaa
23-06 väliselle ajalle

4



**Sovittava joustotyöaika koskevan
SOPIMUKSEN PÄÄTTYMISEN JÄLKEEN
sovellettavasta työajasta**

Lähtökohtana paluu työaikalain tai
TES:n mukaiseen työaikaan

Kannattaa sopia myös

5) Tasoittumisjakso

6) Sairausajan palkka

7) Ylitöiden korvaaminen

8) Työaikakirjanpito

Työajan seuraaminen joustotyössä

Joustotyössä työaika

saa olla enintään

40 tuntia 4 kk:n jaksolla

**Huom! Joustotyössä ei ole käytössä
"saldoja" vaan työajan täytyy
tasaantua 4 kk:n kuluessa!**

**Joustotyössä vastuu työajan
seurannasta on työntekijällä**

Työaikakirjanpito

= työntekijän toimitettava

työnantajalle luettelo työtunneista

Luettelosta käytävä ilmi
viikoittainen työaika sekä
viikkolepo

**Työnantaja vie työntekijän
ilmoittamat viikoittaiset työajat
työaikakirjanpitoon**

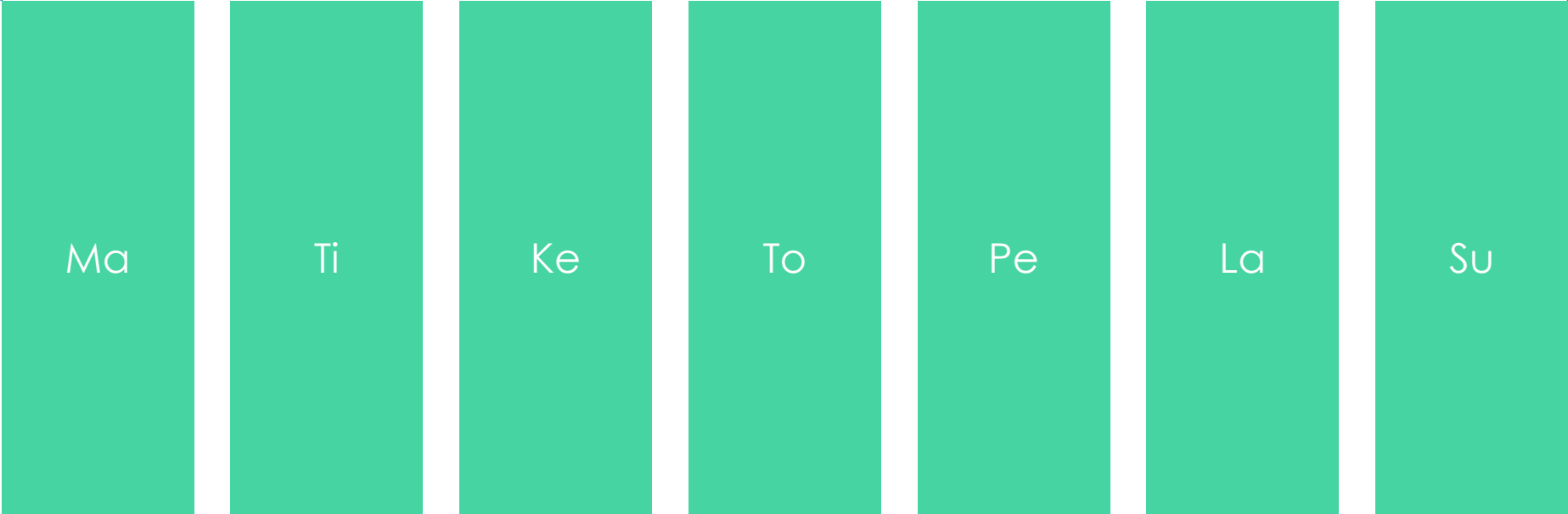
Joustotyö ja sunnuntaityö

Mitä sovittu työajan sijoittamisesta?

**Työntekijä voi sijoitella työaikaan
sunnuntauille
= ei sunnuntaikorvausta**

Työntekijä voi sijoittaa työtä

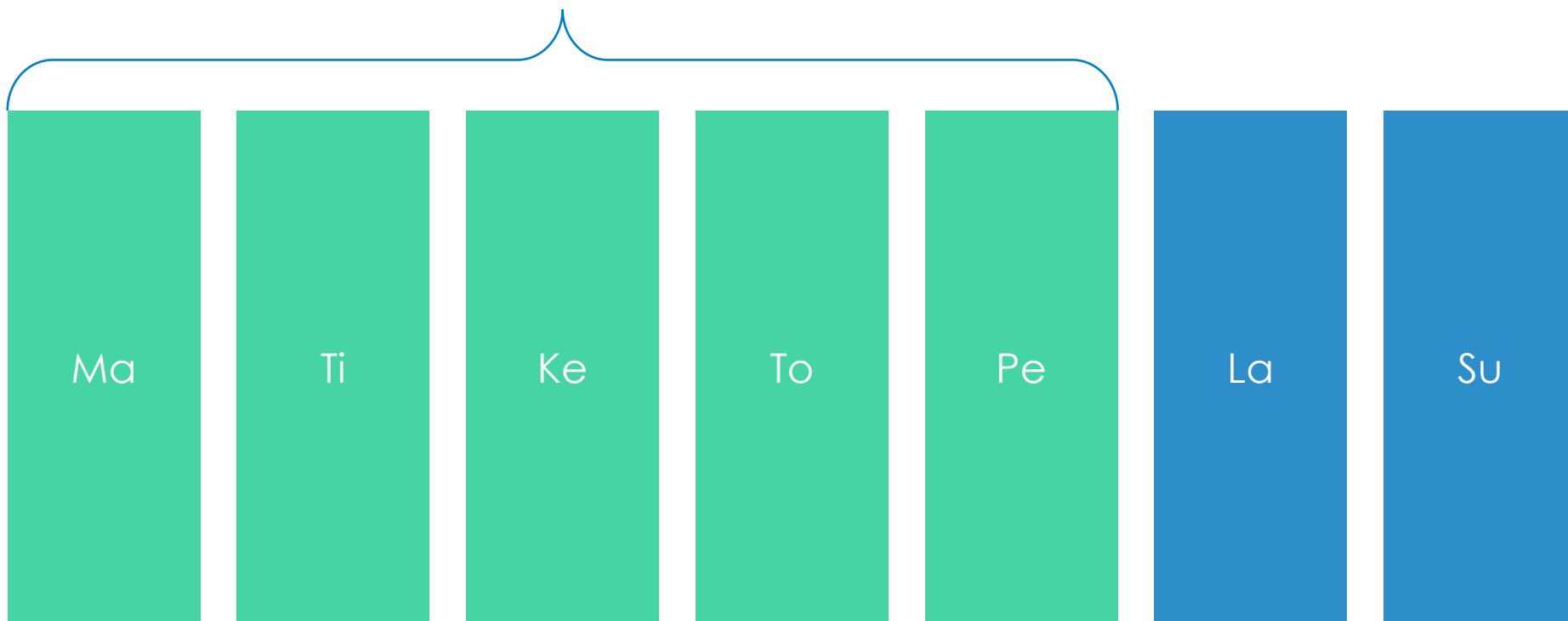
ma-su



**Työntekijä ei voi sijoitella
työaikaa sunnuntaile**

= sunnuntaikorvausta maksetaan

Työntekijä voi sijoittaa työtä
ma-pe



Joustotyö ja lisätyö / ylityö

**Joustotyössä
työntekijällä on oikeus laajalti
määrätä työaikansa sijoittelusta.**

**Joustotyössä lisätyön ja ylityön
muodostuminen on
lähtökohtaisesti poikkeuksellista**

**Jos työnantaja vaatii
työskentelemään
yli 8 tuntia päivässä,
kyse on ylityöstä.**

Normaali päivittäinen
työaika

8 h ylittävä työ, jonka
**työnantaja edellyttää
tekemään**

Työ 8 h

Ylityö

**Lisätyötä on säännöllisen
työajan lisäksi tehty työ, joka
ei ole ylityötä.**

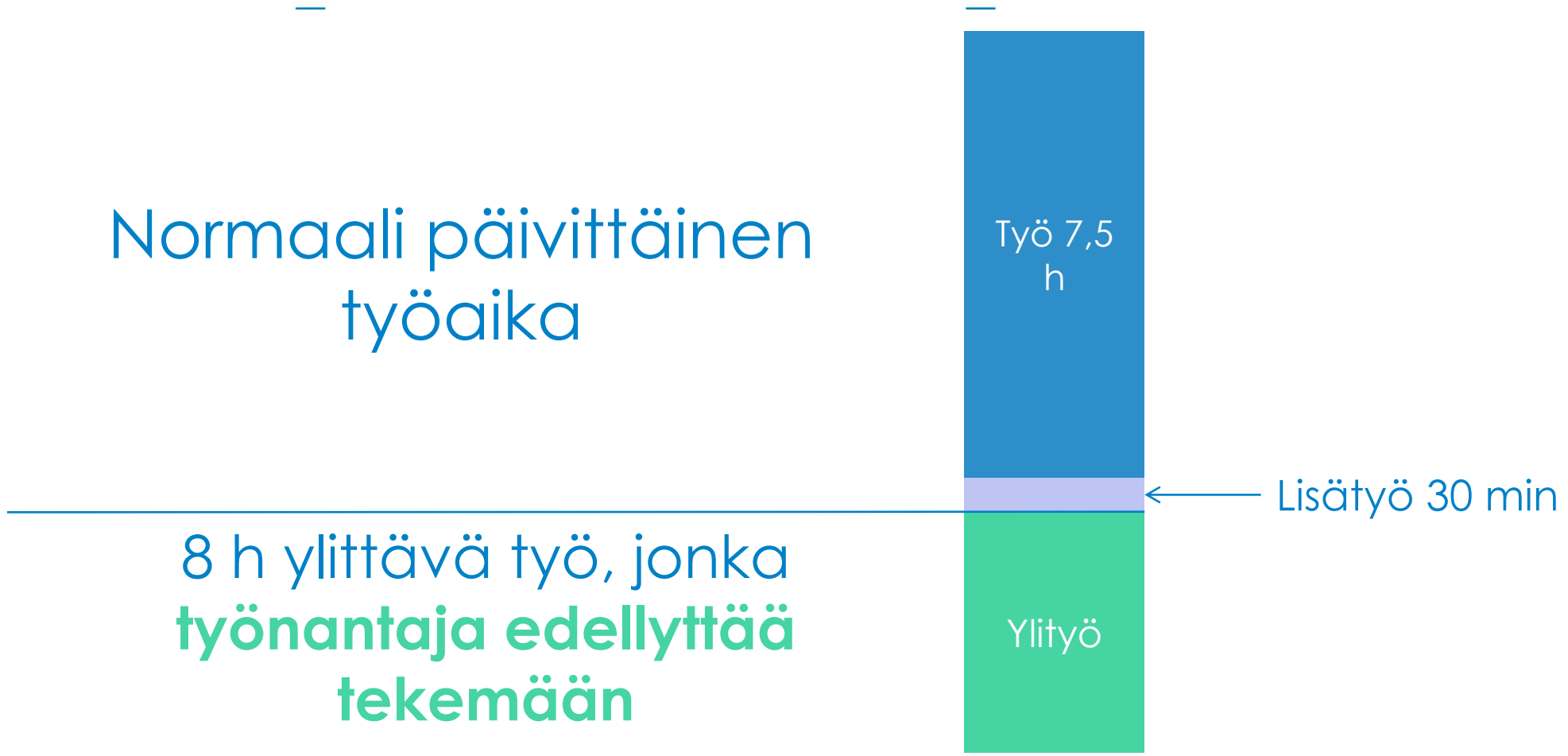
Normaali päivittäinen
työaika

8 h ylittävä työ, jonka
**työnantaja edellyttää
tekemään**

Työ 7,5
h

Ylityö

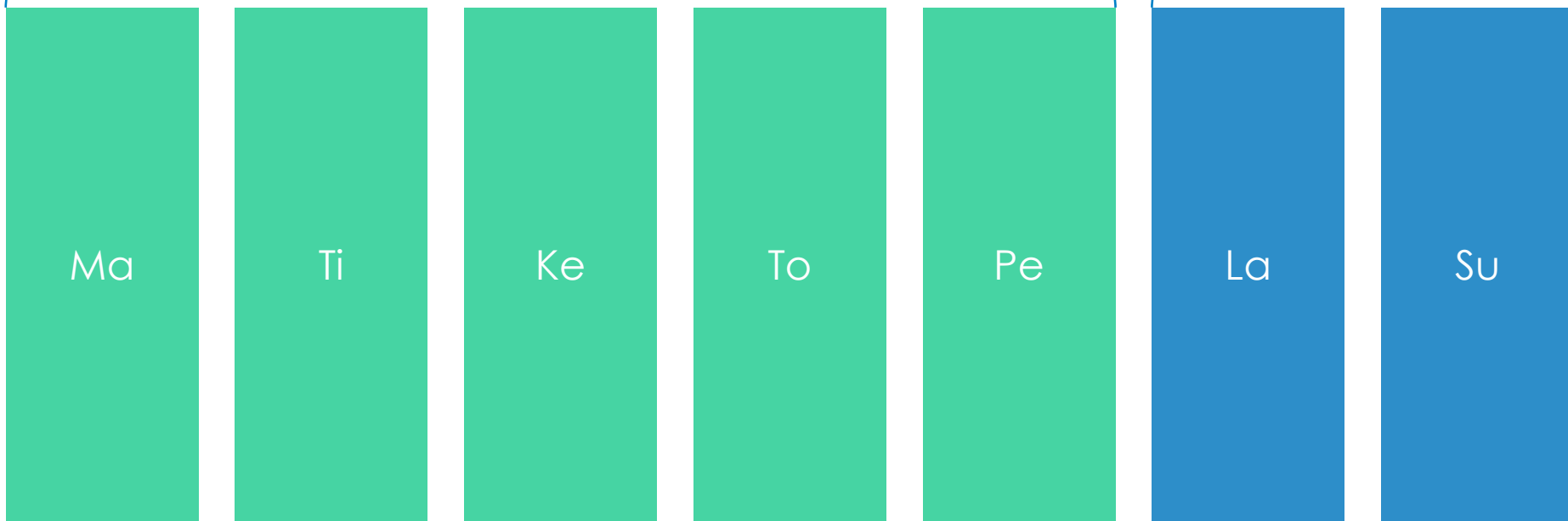
← Lisätyö 30 min



**Joustotyössä viikoittaista
ylityötä on työ, jota tehdään
viikoittaisen vapaan aikana.**

Työntekijä voi sijoittaa työtä
ma-pe

Ylityö jos **työnantaja**
edellyttää työskentelyä



**Joustotyössä tehty ylityö
voidaan siirtää
työaikapankkiin**

Joustotyösopimuksen irtisanominen

**Joustotyösopimus voidaan irtisanoa
päätymään**

**kuluvaa tasoittumisjaksoa
seuraavan jakson lopussa**

Joustotyösopimuksen irtisanominen

Joustotyösopimus päättyy



Käytännössä irtisanomisaika

4 - 8 kk

Ennakkokysymyksiä

Miten joustotyöaika voidaan toteuttaa yrityksessä jolla ei ole työajanseurainta - vai voiko ollenkaan?

Onko joustotyöajasta aina erikseen sovittava?

Kuka joustotyöajasta sopii (työntekijä, luottamusmies, luottamusvaltuutettu)?

Voiko työntekijä kieltäytyä joustotyösopimuksesta?

Mitä eroa:
liukuvaan työaikaan
keskimääräiseen työaikaan
ylityöhön

Liittyykö tähän työajan
tasoittuminen max. 48 tuntiin
viikossa puolen vuoden aikana
tai sovittaessa vuoden jaksolla?

Onko uudessa työajassa jotain uutta
velvoittavaa lainsäädäntöä vain vaan
uusja mahdollisia tapoja työajan
järjestämislle.

Laki VS paikallinen
sopiminen, max tuntimäärät
(kertymä, säästöt, käyttö).

Mitä etuja joustotyöajalla on
työntekijän kannalta?

Esimerkkitapaus: Joustotyöajasta on sovittu siten,
että paikallaolotunnit ovat 9-15.

Työntekijä haluaa lähteä klo 15, mutta työnantaja
edellyttää tuona päivänä työntekijää olemaan
töissä esimerkiksi klo 16 asti. Miten tässä toimitaan?
Meneekö tuo 15-16 työtunti liukumiin?

1. Kun kollegoita on useassa maassa, miten kannattaisi sopia työajoista, ettei aikaeron takia kaikki työ painotu pääasiassa iltoihin? Tässähän ei olisi siten varsinaista joustoa enää olemassa.

2. Miten työaikakirjanpidosta sovitaan?
Työnantaja haluaa säilyttää sähköisen
työajan seurantajärjestelmän.

3. Miten ylitöistä kannattaa sopia, kun viikkotyöaika voi venyä yli 40 tunninkin, kunhan se tasataan myöhemmin, niin missä kohtaa työ aletaan tulkitsemaan ylityöksi?

4. Entä miten varmistetaan, että työntekijä todella saa pysyä tuon 40 tuntia viikossa 4 kuukauden tasausjakson sisällä? Eikä käy esimerkiksi niin, että mainitun aikaeron takia työpäivät alkavatkin järjestäen venyä aamusta iltaan?



Ylemmät toimihenkilöt - YTN

Kiitos!

Vastaamme mieluusti esitykseen liittyvissä kysymyksissä.