

Sopimusmalli joustotyöaika

(Sopimusmalli on tarkoitettu työsopimuksen liitteeksi joustotyöajasta sopimiseksi)

Tämä joustotyöaikasopimus on liite alla mainitun työnantajan ja ylemmän toimihenkilön väliseen työsopimukseen.

Osapuolet

Työnantaja	
Nimi	_____
Osoite	_____
Y-tunnus	_____
Ylempi toimihenkilö	
Nimi	_____
Osoite	_____
Henkilötunnus	_____

Tausta

Osapuolet ovat _____ (pp/kk/vvvv) allekirjoittaneet työsopimuksen, jossa on sovittu ylemmän toimihenkilön työsuhteen ehdoista kuten mm. työajasta. Tällä joustotyöaikasopimuksella sovitaan osapuolten välisessä työsopimuksessa työajan pituudesta ja sijoittumisesta sovitusta poiketen työaikalain (11.7.2019/872) 13 §:n mukaisen joustotyöajan noudattamisesta. Muilta osin noudatetaan työsopimuksen ehtoja.

Säännöllinen työaika

Säännöllinen työaika on keskimäärin _____ tuntia viikossa.
(Säännöllinen työaika voidaan sopia enintään 40 tunniksi viikossa. Jos työsuhteeseen sovelletaan työehtosopimusta niin säännöllinen työaika voidaan sopia enintään työehtosopimuksessa sovitun viikkotyöajan pituiseksi.)

- Työaika tasoittuu keskimäärään 4 kuukauden tasoittumisjakson aikana.
 Työaika tasoittuu keskimäärään työehtosopimuksessa sovitun tasoittumisjakson aikana.
Tämän sopimuksen mukaiselle säännölliselle työajalle sijoittuva arkipyhä lyhentää kyseisen tasoittumisjakson säännöllistä työaika.

Ylempi toimihenkilö voi harkintansa mukaisesti sijoittaa säännöllistä työaika

- maanantai - perjantai
 seuraaville viikonpäiville _____
sekä tällöin myös valita työntekopaikkansa.

Kiinteä työaika

Ylempi toimihenkilö on velvollinen olemaan läsnä työnantajan toimitilassa tai muuten työnantajan käytettävissä työtä varten seuraavina ajankohtina _____
(Kiinteä työaika tai tiettyyn paikkaan sidonnainen työaika voi olla enintään 50 % säännöllisestä työajasta.)

Viikkolepo

Työntekijän viikkolepo on

lauantai - sunnuntai

sovittu seuraavasti _____

(Viikkolepo on vähintään 35 tunnin mittainen lepoaika 7 päivän aikana ja se on ensisijaisesti pyrittävä sijoittamaan sunnuntain yhteyteen.)

Lisä-, yli- ja sunnuntaityö

Lisä-, yli- ja sunnuntaityö korvataan työaikalaissa tai työehtosopimuksessa todetulla tavalla.

Lisä-, yli- ja sunnuntaityö korvataan kuukausittaisella kiinteällä erillisellä korvauksella _____ euroa.

Mahdollisen lisä-, yli- ja sunnuntaityön tekemisestä sovitaan osapuolten välillä. Sunnuntaityökorvausta ei suoriteta, jos ylempi toimihenkilö voi oman harkintansa mukaisesti sijoittaa työaikaansa sunnuntaille, eikä työnantaja ole edellyttänyt sunnuntaityön tekemistä. Kiinteä erillinen korvaus suoritetaan tehdyn lisä-, yli- ja sunnuntaityön määrästä riippumatta kuukausittain.

Sairastuminen ja vuosiloma

Työkyvyttömyysajalta työpäivän pituudeksi katsotaan säännöllinen viikkotyöaika jaettuna viidellä.

Työajan sijoittelu ei vähennä työntekijän lomakertymää.

Työaikakirjanpito

Ylempi toimihenkilö toimittaa kuukausittain tai palkanmaksukausittain työnantajalle kirjallisen luettelon säännöllisen työajan tunneista siten, että siitä käy ilmi toteutunut viikoittainen työaika ja viikkolepo. Ilmoitetut tunnit viedään työaikakirjanpitoon.

Irtisanominen

Tämä sopimus on erikseen irtisanottavissa siten, että se päättyy kuluvaan työajan tasoittumisjaksoa seuraavan jakson lopussa. Tämän jälkeen ylempään toimihenkilön työajan pituudesta ja sen sijoittumisesta noudatetaan työehtosopimuksessa sovittua.

Tätä sopimusta on tehty kaksi samansisältöistä kappaletta, yksi kummallekin sopijapuolelle.

Aika ja paikka

Työnantajan allekirjoitus

Ylemmän toimihenkilön allekirjoitus

Ohje uuden työaikalain mukaisesta joustotyöstä sopimisesta

Milloin joustotyöstä voidaan sopia

1. Joustotyöajan pääasiallisena soveltamisalana tietotyö (mm. vaativat asiantuntijatyöt), jonka ydinsisältönä on tiedon vastaanottaminen ja käsittely sekä uuden tiedon tuottaminen.
2. Joustotyöajasta voidaan sopia myös muunlaisessa työssä, joka ei ole sidottu määrättyyn aikaan tai työn tekemisen paikkaan.
3. **Joustotyöajasta voidaan sopia vain tehtävissä, joissa vähintään puolet työajasta on sellaista, jonka sijoittelusta ja työntekopaikasta työntekijä voi itsenäisesti päättää.** Työajan tarkan sijoittelun asemesta työnantaja voi määritellä tehtävät ja niitä koskevat tavoitteet, mutta työn suorittamisen paikan ja ajankohtien tulee olla työntekijän itsensä päätettävissä vähintään puolet työajasta (esim. myyntityö).
4. Joustotyöajasta **ei voida sopia** tehtävissä, joissa työnantaja säännönmukaisesti määrää työnteon ajan tai paikan (esim. työnantajan tiloissa tapahtuvaa asiakaspalvelua sisältävät tehtävät ja tehtävät, joissa työ on sidottu toimistoaikoihin).

Asiat, joista joustotyöaika koskevassa sopimuksessa tulee sopia:

Huom. Joustotyöaika koskeva sopimus on tehtävä kirjallisesti!

1. Säännöllinen työaika ja päivät, joille työntekijä saa sijoitella työaika

- Joustotyössä säännöllinen keskimääräinen viikkotyöaika voidaan sopia enintään 40 tunniksi 4 kuukauden ajanjakson aikana. Jos työsuhteeseen sovelletaan työehtosopimusta, säännöllinen työaika voidaan sopia enintään työehtosopimuksessa sovitun viikkotyöajan pituiseksi. Joustotyö ei lisää työntekijän säännöllistä työaika, vaan mahdollistaa työajan vapaamman sijoittelun tasoittumisjakson aikana.
- Lähtökohtaisesti vain arkipäivät (ma–la).
- Voidaan sopia, että työtä tehdään useampana kuin viitenä päivänä viikossa tai vastaavasti, että tehdään vain esim. nelipäiväistä viikkoa.

2. Mahdollinen kiinteä työaika

- Joustotyöaika koskevassa sopimuksessa voidaan sopia työntekijöiden läsnäolosta tai tavoitettavuudesta tiettyinä ajankohtina (esim. osa päivästä tai tietty päivä viikosta). Kiinteä työaika voi olla enintään 50 % säännöllisestä työajasta.
- Kiinteän työajan sijoittumisesta kello 23:n ja 06:n väliselle ajalle ei voida sopia.

3. Viikkolevon sijoittaminen (yhdenjaksoinen 35 tunnin lepoaika 7 päivän aikana)

- Viikkolepo voidaan toteuttaa sijoittamalla työajan ulkopuolelle tietty päivä kuten esim. sunnuntai, jolloin työntekijän viikkolepo sijoittuu aina sunnuntaille.
- Jos sovitaan, että työntekijä voi työskennellä kaikkina viikonpäivinä, työnantajan tulee seurata viikkolevon toteutumista työntekijän palkanmaksukausittain tekemien työaikailmoitusten perusteella.

4. Lisä-, yli- ja sunnuntaityö

- Lisä- ja ylityön tekemisestä on nimenomaisesti sovittava.
- Jos työnantaja edellyttää työskentelyä sunnuntaina, tulee sunnuntaina tehdystä työstä maksaa sunnuntaityökorvaus. Jos työntekijällä on vapaus valita, tekeekö hän kyseisen työn arkipäivänä vai sunnuntaina, ei sunnuntaina tehdystä työstä makseta sunnuntaikorvausta.
- Osana joustotyösopimusta voidaan sopia siitä, että lisä-, yli- ja sunnuntaityö korvataan erillisellä kiinteällä korvauksella. Kiinteän korvauksen suuruus tulisi sopia siten, että se vastaa keskimäärin korvaustasoa, joka lisä-, yli- ja sunnuntaityöstä tulisi muuten korvata, jos työaikakorvaukset

suoritettaisiin työaikalaisa tai työehtosopimuksessa todetulla tavalla tuntikohtaisesti korotetulla palkalla.

5. Sairastuminen ja vuosiloma

- Uutta työaikalakia koskevassa hallituksen esityksessä ei ole otettu kantaa sairausajan palkan määräytymiseen joustotyössä. Erimielisyyksien välttämiseksi on tärkeää sopia sairausajan palkan määräytymisestä.
- Selvyyden vuoksi on hyvä todeta, että työajan sijoittelu ei vähennä työntekijän vuosiloman kertymistä.

6. Työaikakirjanpito

- Työntekijän on palkanmaksukausittain toimitettava työnantajalle luettelo säännöllisen työajan tunneista siten, että siitä ilmenevät viikoittainen työaika ja viikkolepo.
- Työnantaja vie työntekijän ilmoittamat viikoittaiset työajat työaikakirjanpitoon. Työnantajan työaikakirjanpitoa koskeva velvollisuus on muita työaikamuotoja kevyempi.
- Työntekijän lepoaikojen ja enimmäistyöaikojen valvonta toteutuu tässä yhteydessä, sillä työnantaja on velvollinen huolehtimaan, että työntekijä toimittaa kyseiset tiedot.

7. Irtisanominen ja työaika joustotyön päättymisen jälkeen

- Kumpikin osapuoli voi irtisanoa sopimuksen päättymään kuluvaan tasoittumisjaksoa seuraavan jakson lopussa (irtisanomisaika käytännössä 4-8 kuukautta).
- Joustotyösopimuksessa on sovittava siitä työajasta, jota työsuhteessa noudatetaan siinä tapauksessa, että joustotyöaika koskeva sopimus lakkaa olemasta voimassa. Jos joustotyöajan sijalle tulevasta työajasta ei ole sovittu, noudatetaan lähtökohtaisesti työaikalain tai työehtosopimuksen mukaista yleistyöaika.

Työaikalaki (HE 158/2018)

13 § Joustotyöaika

Työnantaja ja työntekijä saavat työehtosopimuksen säännöllisen työajan pituutta ja sijoittamista koskevista määräyksistä poiketen sopia joustotyöaika koskevasta työaikaehdosta, jonka mukaan vähintään puolet työajasta on sellaista, jonka sijoittelusta ja työntekopaikasta työntekijä voi itsenäisesti päättää. Joustotyöaika koskevassa sopimuksessa on sovittava ainakin:

- 1) päivistä, joille työntekijä saa sijoittaa työaika;
- 2) viikkolevon sijoittamisesta;
- 3) mahdollisesta kiinteästä työajasta, ei kuitenkaan sen sijoittumisesta kello 23:n ja 06:n väliselle ajalle;
- 4) sovellettavasta työajasta joustotyöaika koskevan sopimuksen päättymisen jälkeen.

Viikoittainen säännöllinen työaika saa joustotyöajassa olla keskimäärin enintään 40 tuntia neljän kuukauden ajanjakson aikana.

Joustotyöaika koskeva sopimus on tehtävä kirjallisesti. Joustotyöaika koskeva sopimusehto voidaan irtisanoa päättymään kuluvaan tasoittumisjaksoa seuraavan jakson lopussa.