8.11.2018/ TK

Joustotyöaika työaikalakiehdotuksessa

Työaikalakiesityksen (HE 158/2018 vp.) 13 §:ssä ehdotetaan säädettäväksi joustotyöajasta. Joustotyöajan käyttö soveltuu erityisesti asiantuntijatyössä, ja työssä, joka on ajasta ja paikasta riippumatonta. Kysymys voisi olla työstä, joka ei ole sidottu tiettyyn päivään, vuorokaudenaikaan eikä tiettyyn työntekopaikkaan. Säännöksellä pyritään vastaamaan tulevaisuuden työelämän tarpeisiin.

Säännösehdotuksen mukaan työnantaja ja työntekijä saisivat sopia joustotyöaikaa koskevasta työaikaehdosta. Joustotyöaika olisi käytössä silloin, kun vähintään puolet työntekijän työajasta olisi sellaista, jonka sijoittelusta työntekijä voisi itse päättää. Lisäksi työntekijällä tulisi olla oikeus päättää vastaavalta osin työntekopaikastaan.

Kysymys olisi työajan sijoittelua ja työntekopaikkaa koskevasta ehdosta, josta työnantaja ja työntekijä voisivat sopia. Työajan pituus olisi sen sijaan joustotyössäkin keskimäärin 40 tuntia viikossa neljän kuukauden tasoittumisjaksolla. Joustotyöaikaa koskeva sopimus antaisi työntekijälle mahdollisuuden päättää työpäivien pituudesta, mutta ei sen sijaan viikkotyöajasta muutoin kuin keskimääräistyksen rajoissa. Oletettavasti joustotyössä käytettävä palkkausmuoto olisi kuukausipalkka, eli palkka olisi kuukaudesta toiseen sama.

Laissa säädettäisiin siitä, mistä joustotyöaikaa koskevassa sopimuksessa olisi vähintään sovittava. Sopia pitäisi

1) päivistä, joille työntekijä saa sijoittaa työaikaa
2) viikkolevon sijoittamisesta
3) mahdollisesta kiinteästä työajasta (esim. viikkopalaverin ajankohta, kiinteä aika voisi sijoittua yöaikaan)
4) sovellettavasta työajasta joustotyösopimuksen päättyessä.

Joustotyöaikasopimus määrittäisi siten työaikaa koskevat pelisäännöt sopimuksen voimassa ollessa ja myös sen varalta, miten menetellään, jos joustotyösopimus irtisanotaan.

Laissa olisi säännökset myös joustotyösopimuksen irtisanomisesta. Irtisanomisen mahdollistaminen sekä työnantajalle että työntekijälle on perusteltua. Jos sopimusjärjestely ei toimi sen mukaan, minkä varaan sopimus on solmittu, sopimus pitää voida päättää paitsi keskinäisellä sopimuksella myös yksipuolisesti jommankumman irtisanomistoimin. Jos työntekijän työpanos ei tyydytä työnantajaa, voi olla perustetta tarkistaa työaikaehtoja. Toisaalta jos työntekijä katsoo, että annettu työkuorma on liian suuri 40 tunnin viikkotyöaikaan nähden, hänellä voi olla tarve siirtyä noudattamaan ”normaalia” työaikaa. Toki joustotyössäkin työntekijä voi omalla päätöksellään tehdä normaalia 8 tunnin työpäivää ja 40 tunnin työviikkoa.

Joustotyösopimuksen irtisanominen ei merkitse työsuhteen päättymistä, vaan ainoastaan joustotyöaikaehdon irtisanomista. Työsuhteen päättyminen edellyttää aina laissa säädetyn irtisanomisperusteen täyttymistä.

Joustotyössäkin on olemassa työajan seuranta, mutta se on kevennetty ja jaettu työnantajan ja työntekijän kesken. Työntekijä ilmoittaa itse tehdyt viikkotunnit ja viikkolevon palkanmaksukausittain (viikon tarkkuudella Esim. 35, 45, 45, 47 tuntia ja viikkolepo la-su) ja työnantaja kirjaa ne työaikakirjanpitoon. Tämä olisi aito muutos, joka mahdollistaa huomattavasti kevyemmän työaikojen seurannan. Työnantajan velvollisuutena on varmistaa ilmoitusten perusteella, että työaika tasoittuu tasoittumisjakson (max 4kk) aikana sovittuun määrään eli 40 tuntiin viikossa.

Joustotyössä työntekijä itse ilmoittaa tekemänsä tunnit. Ilmoitus sitoo myös työntekijää. Jälkikäteinen väite runsaammista tehdyistä tunneista ei menestyne. Lisäksi on huomattava, että joustotyössä lisä- ja ylityöstä on nimenomaisesti sovittava työnantajan ja työntekijän kesken. Tälläkin varmistetaan, että tehdyt tunnit pysyvät laissa säädetyissä raameissa ja toisaalta, että lisä- ja ylityöstä maksetaan asianmukaiset korvaukset.

Toisaalta lakiehdotuksen 38 §:n mukaan työnantaja ja työntekijä saavat joustotyössä sopia lisä- ja ylityökorvausten sekä sunnuntaityöstä maksettavan korvauksen maksamisesta erillisenä kuukausikorvauksena. Ns. könttäkorvaussopimus saadaan irtisanoa päättymään seuraavan palkanmaksukauden päättyessä, ellei muusta ole sovittu. Könttäkorvaussopimus päättyy joka tapauksessa silloin, kun joustotyösopimus päättyy.