

Käytännön vinkkejä, kuinka työaika voidaan järjestää arkipyhäviikolla

Konkreettisia esimerkkejä, kuinka työaika voidaan järjestää kaupan alalla esimerkiksi konttori- ja varasto-tehtävissä.

Lyhyesti liukuvasta työajasta:

Liukuvassa työajassa työnantaja on luovuttanut työntekijälle oikeuden päättää, milloin työntekijä tekee työnsä liukuvan työajan rajoissa (autonomia).

Työnantaja ei voi yksipuolisesti eikä ilmoittamatta olettaa, että työntekijän pitäisi olla arkipyhäviikolla ”velkaa talolle”, laittamalla työntekijän työaikasaldoihin miinustunteja. Työnantajan velvollisuuteen kuuluu seurata, kuinka viikoittainen/saldotarkastelujakson aikana 37,5 viikkotuntia toteutuu.

Jos viikon/saldotarkastelujakson päättyessä työntekijä ei ole tehnyt työsopimuksensa mukaisia työtunteja (huomioiden kuitenkin mm. pidetyt vuosivapaat, työssäoloveroiset poissaolot ja palkattomat poissaolot), voi työnantaja vähentää mahdollisesti liian vähän tehdyt työtunnit työntekijän palkasta.

1 esimerkki: Liukuva työaika konttori

- kokoaikaisen työntekijän säännöllinen viikkotyöaika on keskimäärin 37,5 tuntia viitenä päivänä viikossa
- työntekijällä on **kiinteä** vapaapäivä lauantaisin
- liukuva työaika -> tasoittumisjärjestelmän käyttö ei ole mahdollinen, koska työnantaja ei tee työvuoroluetteloita

Työajan muodot:

Viikoittainen säännöllinen työaika 37,5 tuntia:

- työnantaja on määritellyt kiinteän työajan, jolloin työntekijän tulee olla työpaikalla esim. kello 9-15 ja vuorokautiset liukumarajat esim. kello 7-9 ja 15-18
- liukuva työaika on vuorokaudessa vähintään 6 tuntia ja enintään 11 tuntia (jonka työntekijä voi halutessaan tehdä, ilman korotettua palkkaa)
- kyseessä työntekijän autonomia. Hän saa itse päättää mihin aikaan aamusta hän tulee töihin ja huolehtii siitä että säännöllinen viikkotyöaika toteutuu 37,5 tuntia

Viikoittainen työaika keskimäärin 37,5 tuntia ja saldokertymä:

- yrityksessä voi myös olla käytössä saldokäytäntö esim. + 40 / - 20 tuntia, työntekijä voi kerryttää itselleen saldoa ”autonomian nimissä”
- ajantarkkailulaite tarkkailee viikkokohtaista 37,5 tunnin työaika ja siirtää +/- tunteja saldoon
- työnantaja voi määrätä ajankohdan milloin saldoja tarkastellaan vuodessa, tai saldo voi olla myös rullaava
- työnantaja seuraa työntekijän saldokertymä jos kyseessä on rullaava liukumanseuranta

Työajan lyhentäminen 1 esimerkin kaltaisissa työpaikoissa arkipyhäviikolla, jossa arkipyhä sijoittuu ma-pe -päiville:

Ratkaisuesimerkki:

Tilanteessa, jossa työntekijän viikoittainen työaika 37,5 tuntia

- koska työntekijän työpäivät sijoittuvat maanantaista perjantaille, työnantaja estää työntekijää tulemasta töihin
 - työntekijällä pitää olla mahdollisuus tulla töihin arkipyhänä, jolloin tehdystä työstä maksetaan 100 % korotettu palkka koska kyse on pyhästä
- työntekijä voi olla poissa töistä arkipyhänä, mutta hän tekee pidempiä päiviä ko. viikolla niin, että viikoittainen työaika 37,5 tuntia toteutuu (liukuvan työajan autonomia)
- työnantaja voi sijoittaa (ennakkoon tai ansaittu) vuosivapaan ko. päivälle
 - vuosivapaan pituus on 7,5 tuntia ellei kyseessä ole yli 6 päivää ylittävä osa vuosivapaasta (3 tuntia 45 minuuttia)
 - vuosivapaan pituus vastaa työaikaa
- kun työntekijälle on kertynyt 220 tuntia työnantaja ”kuittaa” vuosivapaan jo saaduksi loppiaisena

Ratkaisuesimerkki:

Tilanteessa jossa työntekijän viikoittainen työaika keskimäärin 37,5 tuntia ja saldokertymä

- koska työntekijän työpäivät sijoittuvat maanantaista perjantaille, niin työnantaja estää työntekijää tulemasta töihin
 - työntekijällä pitää olla mahdollisuus tulla töihin arkipyhänä – tehdystä työstä maksetaan 100 % korotettu palkka koska kyse pyhästä
- työnantaja kertoo etukäteen että saldokertymäjakson aikana työntekijän tulee työsopimuksensa mukaan tehdä xx tuntia töitä (viikot x 37,5 tuntia)
- työnantaja seuraa työntekijän saldokertymää jos kyseessä on rullaava liukumanseuranta
- työntekijä voi olla poissa töistä arkipyhänä, mutta hän tekee pidempiä päiviä ko. saldokertymäjakson aikana niin että keskimääräinen viikoittainen työaika toteutuu (liukuvan työajan autonomia)
- työnantaja voi sijoittaa (ennakkoon tai ansaittu) vuosivapaan ko. päivälle
 - vuosivapaan pituus on 7,5 tuntia ellei kyseessä ole yli 6 päivää ylittävä osa vuosivapaasta (3 tuntia 45 minuuttia)
 - vuosivapaan pituus vastaa työaikaa
- kun työntekijälle on kertynyt 220 tuntia työnantaja ”kuittaa” vuosivapaan jo saaduksi loppiaisena

Ratkaisuesimerkki:

Tilanteessa, jossa työsuhde alkaa 1.1.2017 jälkeen

- kokoaikaisen työntekijän säännöllinen viikkotyöaika on keskimäärin 37,5 tuntia viitenä päivänä viikossa
- työntekijällä on **kiinteä** vapaapäivä lauantaisin
- liukuva työaika

Vuosivapaajärjestelmä

- työnantaja kertoo työntekijälle liukuvasta työajasta ja sen ehdoista
- viikoittainen työaika on 37,5 tuntia arkipyhistä huolimatta
- työntekijä ei kerrytä vuosivapaatunteja ensimmäisen puolen vuoden aikana
- työnantaja ei voi antaa ennakoon vuosivapaita (työntekijä ei ole ansainnan piirissä)
- työsuhteen alkuun voisi esim. sopia puolen vuoden saldotarkastelujakson jonka aikana 37,5 tuntia tulee toteutua

2 esimerkki: Työaika varasto

Työajan muodot:

Viikoittainen työaika 37,5/40 tuntia

- kokoaikaisen työntekijän säännöllinen viikkotyöaika on 37,5/40 tuntia viitenä päivänä viikossa
- samanmittainen työvuoro, (aamuvuoro, aamu- ja iltavuoro tai aamu-, ilta- ja yövuoro)
- työtä ei yleensä teetetä lauantaisin

Viikoittainen työaika 37,5/40 tuntia, tasoittumisjärjestelmä

- kokoaikaisen työntekijän säännöllinen työaika on 37,5/40 tuntia x tasoittumisjakson pituus
- erimittaisia työvuoroja, (aamuvuoro, aamu- ja iltavuoro tai aamu-, ilta- ja yövuoro)
- työtä ei yleensä teetetä lauantaisin

Työajan lyhentäminen 2 esimerkin kaltaisissa työpaikoissa arkipyhäviikolla, jossa arkipyhä sijoittuu ma-pe-päiville:

Ratkaisuesimerkki:

Tilanteessa, jossa työntekijän viikoittainen työaika on 37,5/40 tuntia

- koska työntekijän työpäivät sijoittuvat maanantaista perjantaille, niin työnantaja estää työntekijää tulemasta töihin
 - työntekijällä pitää olla mahdollisuus tulla töihin arkipyhänä – tehdystä työstä maksetaan 100 % korotettu palkka koska kyse pyhästä
- työntekijä voi olla poissa töistä arkipyhänä, mutta työnantaja merkitsee työvuoroluetteloon minä päivänä työntekijä tekee pidempää työaikaan niin että viikoittainen työaika 37,5 tuntia toteutuu
- työnantaja voi sijoittaa (ennakkoon tai ansaittu) vuosivapaan ko. päivälle
 - vuosivapaan pituus on 7,5/8 tuntia ellei kyseessä ole yli 6 päivää ylittävä osa vuosivapaasta (3 tuntia 45 minuuttia tai 4 tuntia)
 - vuosivapaan pituus vastaa työaikaan
- kun työntekijälle on kertynyt 220 tuntia työnantaja ”kuittaa” vuosivapaan jo saaduksi loppiaisena
- työpaikalla sovitaan/työnantaja ilmoittaa, jonkun mahdollisen lauantapäivän työpäiväksi (annetaan tiedoksi vähintään työvuoroluettelon julkaisemisaikataulun mukaan)
 - jos työntekijä sairastuu ”sisääntekolauantaina”, niin työntekijä ei jää velkaa talolle)

Ratkaisuesimerkki:

Tilanteessa, jossa työntekijän viikoittainen työaika on 37,5/40 tuntia, tasoittumisjärjestelmä

- koska työntekijän työpäivät sijoittuvat maanantaista perjantaille, niin työnantaja estää työntekijää tulemasta töihin
 - työntekijällä pitää olla mahdollisuus tulla töihin arkipyhänä – tehdystä työstä maksetaan 100 % korotettu palkka koska kyse pyhästä
- työntekijä voi olla poissa töistä arkipyhänä
 - työnantaja suunnittelee tasoittumisjaksoon pidempiä työpäiviä niin että jakson työaika toteutuu (viikot x 37,5/40 tuntia)
- työnantaja voi sijoittaa (ennakkoon tai ansaittu) vuosivapaan ko. päivälle
 - vuosivapaan pituus on 7,5/8 tuntia ellei kyseessä ole yli 6 päivää ylittävä osa vuosivapaasta (3 tuntia 45 minuuttia tai 4 tuntia)
 - vuosivapaan pituus vastaa työaikaan

- kun työntekijälle on kertynyt 220 tuntia työnantaja "kuittaa" vuosivapaan jo saaduksi loppiaisena
- työpaikalla sovitaan/työnantaja ilmoittaa jonkun mahdollisen lauantapäivän työpäiväksi (annetaan tiedoksi vähintään työvuoroluettelon julkaisemisaikataulun mukaan)
 - jos työntekijä sairastuu "sisääntekolauantaina", niin työntekijä ei jää velkaa talolle)